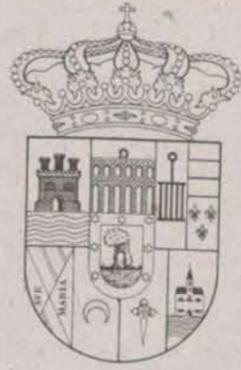


BOLETIN OFICIAL



DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 106 correspondiente al día 6 de mayo de 1981

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE «HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS», SUSCRITO POR LA FEDERACION EMPRESARIAL DE HOSTELERIA Y TURISMO DE MADRID Y SU PROVINCIA Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de «Hostelería y Actividades Turísticas», suscrito por la Federación Empresarial de Hostelería y Turismo de Madrid y su provincia y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores el día 30 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

- Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.
 - Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.
 - Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.
- Madrid, 21 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo (Firmado: Felipe Armán de la Vega).

«HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS», CONVENIO COLECTIVO DE LA PROVINCIA DE MADRID

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ambito funcional.*—El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén o puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para la industria de hostelería y actividades turísticas, aprobada por O. M. de 28 de febrero de 1974.

Se incluye expresamente a las empresas dedicadas a la prestación de servicios de hostelería a colectividades de todo tipo.

Son partes firmantes de este Convenio, la Federación Empresarial de Hostelería y Turismo de Madrid y los Sindicatos Provinciales de Hostelería de la Unión General de Trabajadores y de la Confe-

deración Sindical de Comisiones Obreras.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidos expresamente:

- El personal que presta sus servicios en los coches-cama y coches-restaurantes de ferrocarriles.
- El personal que preste sus servicios en establecimientos dependientes directamente de la Administración Militar.

Se incluye a los trabajadores que presten servicios extraordinarios en las empresas enumeradas en el artículo de ámbito funcional.

Art. 3.º *Ambito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la provincia de Madrid.

Art. 4.º *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que aparezca este Convenio publicado en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, entrará en vigor en su totalidad con efectos retroactivos el día 1 de enero de 1981 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 1981.

Salvo denuncia expresa y válida el Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses de la fecha de expiración del Convenio.

Art. 5.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que fuera el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, Convenio Colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Art. 6.º *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible por lo que en el supuesto de que la jurisdicción competente, en el ejercicio de sus facultades, dejase sin efecto alguna de sus cláusulas quedaría sin efecto su totalidad.

TITULO II

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 7.º *Tablas salariales.*—Son las reflejadas en el Anexo 3 del presente Convenio.

Art. 8.º *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad regulado en el artículo 69 de la Ordenanza se establece:

	%
A los 3 años	3
A los 6 años	8
A los 9 años	17
A los 14 años	25

	%
A los 19 años	38
A los 24 años	45
A los 30 años	50

Art. 9.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores, se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre.

Art. 10.º *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 12 de la noche y las 8 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, al menos, con el 25 % sobre el salario reflejado en las tablas anexas al Convenio.

Se hace constar que en las tablas salariales del presente Convenio no se ha previsto ningún salario especial por trabajo de noche en ninguna categoría profesional. No obstante, se considera que únicamente son nocturnos por su propia naturaleza los servicios del personal de salas de baile, discotecas y salas de fiesta, tablaos flamencos y cafés-teatro.

Art. 11.º *Manutención.*—El complemento salarial en especie de manutención contenido en el artículo 72 de la Ordenanza se fija en 1.540 pesetas mensuales.

Para los trabajadores que tuviesen necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el médico de la Seguridad Social.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

Dicho complemento se abonará durante las vacaciones y fiestas abonables.

Art. 12.º *Alojamiento.*—Los trabajadores que se determinan en el Anexo III de la Ordenanza de Hostelería, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa, alojamiento. El alojamiento se compensará mediante la entrega al trabajador de 265 pesetas mensuales.

Art. 13.º *Plus de Formación Profesional.*—Se mantiene un plus extrasalarial (no cotizable) de Formación Profesional, tipificado en el párrafo III del artículo 4.º de la Orden de 22 de noviembre de 1973, con independencia de los salarios especificados en las tablas.

La cuantía del mencionado plus se establece en 4.030 pesetas mensuales para el personal de las dos últimas categorías de establecimientos de las secciones tercera y cuarta, para las tres últimas categorías de la sección quinta, para todos los establecimientos de la sección séptima y para el personal de colectividades.

Para el restante personal, se establece el citado plus en 3.100 pesetas mensuales.

Dicho plus no se percibirá si el trabajador faltase dos o más días sin justificación escrita con parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya. En este cómputo de las faltas no se tendrán en cuenta las licencias retribuidas fijadas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, ni las faltas producidas por motivo de accidente de trabajo.

No se perderá el derecho a percibir este plus durante el período de disfrute de las vacaciones y fiestas abonables.

TITULO III

JORNADA Y DESCANSO

Art. 14.º *Jornada.*—La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de 42 horas semanales.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o delegados de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de 10 días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Los horarios serán visados por la Inspección de trabajo, y la modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la autorización de la Autoridad Laboral.

Las empresas de más de 50 trabajadores, establecerán un sistema de control de asistencia, que conservarán por un período de tres años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Art. 15.º *Horas extraordinarias.*—Dada la difícil situación de empleo por la que atraviesa nuestro país, ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias y la prestación de servicios extraordinarios por el personal fijo de la empresa. No obstante, en el caso de realizarse horas extraordinarias, se abonarán con un recargo del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 16.º *Vacaciones.*—Los trabajadores afectados por el presente Convenio, disfrutarán como mínimo de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuvieren adquiridas.

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 la misma.

El calendario de vacaciones se fijará en el primer mes del año, elaborándose de mutuo acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores; el criterio será rotativo. En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la Jurisdicción competente.

Art. 17.º *Fiestas abonables y no recuperables.*—Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

a) Abonarlos con el 50 por 100 del recargo, juntamente con la mensualidad (verbigracia: 100 será a 250).

b) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto. En este caso, se sumarán a los mismos días de descanso incluidos en este período. En caso de que el descanso semanal del trabajador coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computará como tal.

Con independencia de lo establecido en los párrafos anteriores, las empresas podrán pactar con los representantes de los trabajadores un sistema de compensación de las fiestas abonables y no recuperables, según el cual éstas no serán disfrutadas ni compensadas en metálico y los trabajadores afectados disfrutarán durante todo el año de una jornada semanal de 40 horas y dos días de descanso consecutivo. En caso de desacuerdo se estará a lo que dictamine la Comisión Paritaria del Convenio.

TITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Art. 18. *Gratificación por matrimonio.*—Al personal de uno u otro sexo, cuyo ingreso en la empresa se hubiese producido con anterioridad al 1.º de enero de 1975 y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad de 30.000 pesetas, con la condición de que si se despide el productor antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda a practicarse.

Art. 19. *Subsidio de defunción.*—En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador(a) la empresa concederá a su viudo(a) o hijos menores de 18 años o mayores impedidos si los hubiera, una ayuda consistente en 45.000 pesetas, pagaderas de una sola vez dentro de los siete días siguientes a aquel en que el fallecimiento tuvo lugar.

Art. 20. *Trabajadores con hijos menores.*—Los trabajadores de Hostelería que tengan a su cuidado la educación de hijos con edad inferior a 2 años, se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo:

- a) Libranza de día y medio semanal durante el sábado por la tarde y domingo.
- b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.
- c) No trabajarán los días festivos abonables.

Atendiendo a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 4 años, en el caso de las madres solteras.

Los mismos beneficios se entenderán referidos al trabajador varón que tenga a título exclusivo el cuidado de los hijos.

Art. 21. *Servicio Militar.*—Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar tanto si es voluntario como obligatorio, lleven dos años prestando su servicio a la empresa, tendrán derecho a percibir, si son solteros, el 50 % de las gratificaciones extraordinarias de 20 de junio y 20 de diciembre sobre el salario fijo o garantizado de las tablas salariales del Convenio y el 100 por 100 de las mismas gratificaciones si están casados.

El máximo de gratificaciones a percibir por este concepto serán de dos, aun en el supuesto de que por una mayor duración del servicio militar, correspondiese en el tiempo el devengo de una tercera.

El pago se realizará en las fechas de devengo o al comienzo del servicio militar, a elección de la empresa.

Art. 22. *Incapacidad Laboral Transitoria.*—En los periodos de baja por enfermedad o accidente de duración superior a 20 días, el trabajador percibirá el 100 por 100 del salario, abonando la empresa los complementos necesarios para hacer efectiva dicha percepción desde el primer día de la incapacidad, o sea, desde el cuarto día de la baja en caso de enfermedad, y desde el primer día en los casos de accidente.

Cuando el período de baja sea de 20 días o inferior, el trabajador percibirá también el 100 por 100 del salario, siempre que su índice de absentismo (entendido éste como enfermedad que no precisa hospitalización y faltas sin justificar) no supere el 6 por 100 anual, percibiéndose únicamente el 85 por 100 del salario, cuando el índice de absentismo sea superior al indicado.

A efectos de este artículo, se considera únicamente como índice de absentismo superior al 6 por 100, la existencia de 16

ANEXO III

TABLAS SALARIALES

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION PRIMERA. PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	5 ESTRELLAS FIJO	4 ESTRELLAS FIJO	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Jefe de recepción	32.310	31.030	30.500	—	—
2.º Jefe de recepción	31.555	30.500	30.045	—	—
Contable general	32.310	31.030	30.500	—	—
Cajero	31.555	30.500	30.045	—	—
Cajero de Comedor	31.930	31.300	30.300	31.300	31.300
Contable	30.655	30.045	29.800	29.800	—
Oficial de contabilidad	30.500	30.045	29.800	—	—
Recepcionista	30.655	30.045	29.800	29.800	—
Ayudante de recepción mayor de 21 años	30.430	29.800	29.800	—	—
Ayudante de recepción menor de 21 años	29.800	29.800	29.800	—	—
Interventor	30.655	30.045	29.800	—	—
Tenedor de cuentas de clientes	30.430	29.800	29.800	29.800	—
Telefonista de 1.º	30.430	29.800	29.800	29.800	29.800
Telefonista de 2.º	29.800	29.800	29.800	29.800	—
Auxiliar de oficina mayor de 21 años	30.430	29.800	29.800	29.800	29.800
Auxiliar de oficina menor de 21 años	29.800	29.800	29.800	29.800	29.800
Aprendiz de 2.º año	21.665	21.665	21.665	21.665	21.665
Aprendiz de 1.º año	17.725	17.725	17.725	17.725	17.725
Portero de servicio	29.800	29.800	29.800	29.800	29.800

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

PERSONAL DE CONSERJERIA

	5 ESTRELLAS		4 ESTRELLAS		3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANT	INICIAL	GARANT	INICIAL	GARANT	INICIAL	GARANT	INICIAL	GARANT
Primer Conserje de día	3.000	34.850	3.000	34.850	3.000	33.760	3.000	32.935	3.000	32.155
Segundo Conserje de día	3.000	33.435	3.000	32.565	3.000	31.265	3.000	30.375	3.000	30.065
Conserje de noche	3.000	31.540	3.000	30.905	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Ayudante de Conserje	3.000	31.540	3.000	30.905	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Interpretes (a extinguir)	3.000	31.540	3.000	30.905	3.000	30.330	—	—	—	—
Ordenanza de salón	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	—	—	—	—
Vigilante de noche	3.000	30.595	3.000	30.595	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Porteros de accesos y porteros de coches	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	—	—	—	—
Ascensorista	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Mozo de equipajes para interior	3.000	30.595	3.000	30.595	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Botones mayor de 18 años	3.000	29.795	3.000	29.795	3.000	29.795	3.000	29.795	3.000	29.795
Botones menor de 18 años	3.000	21.465	3.000	21.465	3.000	21.465	3.000	21.465	3.000	21.465

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. El vigilante de noche sólo tendrá derecho a cena y desayuno.

PERSONAL DE COCINA

	5 ESTRELLAS FIJO	4 ESTRELLAS FIJO	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Jefe de cocina	32.310	31.030	30.500	29.800	29.800
Segundo Jefe cocina	31.555	30.500	30.045	29.800	29.800
Jefe de partida	30.655	30.045	29.800	29.800	29.800
Cocinero	30.430	29.800	29.800	29.800	29.800
Ayudante de cocinero	29.800	29.800	29.800	29.800	—
Repostero	30.655	30.045	29.800	—	—
Oficial repostero	29.800	29.800	29.800	—	—
Ayudante repostero	29.800	29.800	29.800	—	—
Cafetero	29.800	29.800	29.800	—	—
Ayudante cafetero	29.800	29.800	29.800	—	—
Encargado de economato y bodega	30.430	29.800	29.800	29.800	—
Bodeguero	29.800	29.800	29.800	—	—
Ayudante de economato y bodega	29.800	29.800	29.800	—	—
Marmitón	29.800	29.800	29.800	—	—
Pinche	29.800	29.800	29.800	—	—
Aprendiz de 2.º año	21.665	21.665	21.665	21.665	21.665
Aprendiz de 1.º año	17.725	17.725	17.725	17.725	17.725
Fregador	29.800	29.800	29.800	29.800	29.800
Personal de platería	29.800	29.800	29.800	—	—

— La manutención de este personal será de cuenta de la Empresa. Los aprendices tendrán, además, derecho a alojamiento.

PERSONAL DE COMEDOR

	5 ESTRELLAS		4 ESTRELLAS		3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Jefe de comedor o Maestresala.....	3.000	34.850	3.000	34.850	3.000	33.760	3.000	32.935	3.000	32.155
Segundo Jefe de comedor.....	3.000	33.590	3.000	33.035	3.000	31.735	3.000	30.375	3.000	30.065
Jefe de sector.....	3.000	33.435	3.000	32.565	—	—	—	—	—	—
Camarero.....	3.000	32.645	3.000	32.010	3.000	30.875	3.000	30.065	3.000	30.065
Sumiller.....	3.000	32.645	3.000	32.010	3.000	30.875	—	—	—	—
Subcamarero (categoría a extinguir)	3.000	32.410	3.000	31.460	—	—	—	—	—	—
Ayudante.....	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Aprendices de camarero:										
— De segundo año.....	3.000	22.235	3.000	22.235	3.000	22.045	3.000	21.850	3.000	21.850
— De primer año.....	3.000	18.200	3.000	18.200	3.000	18.040	3.000	17.880	3.000	17.880

— La manutención de este personal será de cuenta de la Empresa.

PERSONAL DE PISOS

	5 ESTRELLAS		4 ESTRELLAS		3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Mayordomo de pisos.....	3.000	33.590	3.000	32.485	3.000	31.735	—	—	—	—
Camarero de pisos.....	3.000	32.645	3.000	32.010	3.000	30.875	—	—	—	—
Ayudante de pisos.....	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	—	—	—	—
Encargada general Gobernanta de primera.....	3.000	33.590	3.000	32.485	3.000	31.735	—	—	—	—
Gobernanta de segunda.....	3.000	32.410	3.000	32.010	3.000	30.795	—	—	—	—
Camarera de pisos.....	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065
Mozos de habitación.....	3.000	30.985	3.000	30.595	3.000	30.330	—	—	—	—

— La manutención de este personal será de cuenta de la Empresa. El personal femenino tendrá, además, derecho a que se le facilite alojamiento adecuado, pudiendo las Empresas librarse de esta última obligación mediante la oportuna compensación en metálico.

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

	5 ESTRELLAS FIJO	4 ESTRELLAS FIJO	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Encargada de lencería y lavadero.....	30.650	30.045	29.800	29.800	29.800
Planchadora (diario).....	1.020	1.020	1.010	1.000	1.000
Costurera-zureidora (diario).....	1.020	1.020	1.010	1.000	1.000
Lencera-lavandera (diario).....	1.020	1.020	1.010	1.000	1.000
Mozo de lavandería (diario).....	1.020	1.020	1.010	1.000	1.000
Personal de limpieza (diario).....	1.020	1.020	1.010	1.000	1.000

— La manutención de este personal será de cuenta de la Empresa.

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

	5 ESTRELLAS FIJO	4 ESTRELLAS FIJO	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Encargado de trabajos.....	31.375	30.650	—	—	—
Mecánico o calefactor.....	29.800	29.800	29.800	29.800	29.800
Ayudante de mecánico o calef.....	29.800	29.800	29.800	29.800	29.800
Ebanista, carpintero, electricista, albañil y pintor (1).....	30.330	30.330	30.065	29.800	29.800
Conductor (1).....	30.330	30.330	30.065	29.800	—
Jardinero (1).....	30.330	30.330	30.065	—	—
Guarda del exterior.....	30.060	30.065	30.065	30.065	—

— La manutención de este personal será de cuenta de la Empresa.

(1) A este personal se le aumentarán los salarios reflejados con un 15 por 100 habida cuenta de que no disfrutaban de participación en el tronco o porcentaje.

Art. 24. *Premio de Jubilación.*—Al cesar un trabajador en la empresa por la contingencia de jubilación, según la edad del mismo y siempre que llevé un mínimo de 15 años al servicio en la empresa, le será abonado el siguiente premio:

AÑOS DE EDAD	IMPORTE
65	2 mensualidades
64	3 mensualidades
63	4 mensualidades
62	5 mensualidades
61	6 mensualidades
60	7 mensualidades

Cada 5 años más de antigüedad al servicio de la empresa que excedan de los 15 años, se incrementará el premio en una mensualidad más.

Las mensualidades estarán integradas por el salario fijo o garantizado fijado en las tablas salariales más la antigüedad.

Art. 25. *Ascensos.*—Los ascensos se efectuarán siguiendo las siguientes normas:

A) Las vacantes que se produzcan en cada categoría profesional serán cubiertas atendiendo a criterios de conocimientos y preparación para el cargo, prevaleciendo la antigüedad en igualdad de condiciones. No obstante, los dependientes de mostrador de segunda, pasarán, transcurrido un año como máximo en el desempeño del cargo, a ocupar la plaza de dependiente de primera, siendo condición indispensable para ello el que exista vacante y permaneciendo si tal vacante no existiese con la categoría y efectos de dependiente de segunda.

B) Cuando se produzca vacante en la(s) categoría(s) de Jefe(s) de grupo profesional se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, constituyéndose una comisión paritaria formada por dos representantes de los trabajadores y por dos personas designadas por la empresa, la cual determinará si entre el personal de categoría inferior existe algún trabajador que reúna las condiciones necesarias para cubrir la vacante, atendiendo a criterios de antigüedad, conocimientos y preparación para el cargo.

En el caso de no encontrarse la persona idónea, la dirección de la empresa queda en libertad para cubrir dicho puesto.

TITULO V
COMISION PARITARIA

Art. 26. *Constitución.*—Las partes signatarias acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales en el sector. Dicha Comisión se constituirá formalmente en el plazo de 15 días a partir de la firma del presente Convenio.

Art. 27. *Composición.*—La Comisión estará integrada paritariamente por representantes de cada una de las dos partes firmantes de este Convenio.

Esta Comisión podrá utilizar, los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Serán Presidente y Secretario un Vocal de la Comisión, que serán nombrados por cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de los empresarios.

El que actúe como Secretario en una sesión será Presidente en la sesión siguiente.

Art. 28. *Funciones.*—Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.

faltas al año, computadas éstas desde el día primero de enero.
Sólo en este aspecto queda modificado el artículo 43 de la Ordenanza Laboral de Hostelería, quedando, por lo tanto, subsistentes las condiciones de concesión de este complemento, establecida las condiciones de concesión de este complemento, establecida en los dos primeros párrafos, así como el no devengo del

mismo en los casos previstos en el último párrafo del artículo citado.

Art. 23. *Ropa de trabajo.*—Las empresas vendrán 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 o, en su contrario, a su compensación en metálico.

El Comité de Empresa, Delegados de

Personal o representantes de los trabajadores dictaminarán junto con la empresa, las prendas que están comprendidas en el párrafo anterior o, por el contrario, que respondan a una exigencia específica de la empresa.

Se considera ropa de trabajo todas aquellas prendas en las que se exija una característica específica, uniformidad, color, etc.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado y todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder en su consecuencia.

Art. 29. *Funcionamiento.*—La Comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones.

Todos los costes que ocasione su funcionamiento serán sufragados al 50 por 100 entre las dos partes firmantes.

Art. 30. *Procedimiento.*—Actuará la Comisión a instancia de parte adoptándose sus acuerdos por unanimidad.

Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio, conflictos colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asignan.

TITULO VI

DERECHOS SINDICALES

Art. 31. *Funciones de los Comités de Empresa.*—Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las Leyes se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la dirección de la empresa:

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

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

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: estadios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

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

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

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestrabilidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

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

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

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEGUNDA
Personal de recepción y contabilidad

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO	FONDAS. CASA DE HUESPEDES. POSADAS FIJO
Contable.....	29.800	—	—	—
Oficial de contabilidad.....	29.800	—	—	—
Recepcionista.....	29.800	—	—	—
Cajero de comedor.....	31.300	—	—	—
Ayudante de recepción:		31.300	31.300	31.300
Mayor de 21 años.....	29.800	—	—	—
Menor de 21 años.....	29.800	—	—	—
Tenedor de cuentas de clientes.....	29.800	—	—	—
Telefonista de 1.ª.....	29.800	—	—	—
Telefonista de 2.ª.....	29.800	29.800	—	—
Auxiliar de oficina:		—	—	—
Mayor de 21 años.....	29.800	29.800	29.800	29.800
Menor de 21 años.....	29.800	—	—	—
Aprendices de 2.º año.....	21.665	21.665	21.665	21.665
Aprendices de 1.º año.....	17.725	17.725	17.725	17.725

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

Personal de conserjería

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS. CASAS DE HUESPEDES. POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer Consejer de día.....	3.000	30.635	3.000	30.065	3.000	30.065	—	—
Segundo Conserje de día.....	3.000	30.485	3.000	30.065	3.000	30.065	—	—
Conserje de noche.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Vigilante de noche.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Ascensorista.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Mozo de equipajes.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Botones mayores 18 años.....	3.000	21.665	3.000	21.665	3.000	21.665	—	—

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. El vigilante de noche sólo tendrá derecho a cena y desayuno.

Personal de cocina

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO	FONDAS. CASAS DE HUESPEDES. POSADAS FIJO
Jefe de cocina.....	29.800	29.800	29.800	29.800
Jefe de partida.....	29.800	29.800	29.800	29.800
Cocinero.....	29.800	29.800	29.800	29.800
Ayudante de cocinero.....	29.800	29.800	29.800	29.800
Pinche.....	29.800	29.800	29.800	29.800
Fregador.....	29.800	29.800	29.800	29.800

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. Los aprendices tendrán, además, derecho a alojamiento.

Personal de comedor

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS. CASAS DE HUESPEDES. POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer Jefe de comedor.....	3.000	30.875	3.000	30.295	3.000	30.295	—	—
Segundo Jefe de comedor.....	3.000	30.635	3.000	30.065	—	—	—	—
Camarero.....	3.000	30.485	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Ayudante de camarero.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Aprendiz de camarero de 2.º año.....	3.000	22.045	3.000	21.855	3.000	21.855	3.000	21.850
Aprendiz de camarero de 1.º año.....	3.000	18.040	3.000	17.875	3.000	17.875	3.000	17.875

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

gine en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales e tablecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la

empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren en mantenimiento y en incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrati-

vas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en

Personal de pisos

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Encargada de pisos.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065
Camarrera de pisos.....	3.000	30.330	3.000	30.065	3.000	30.065	3.000	30.065

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. El personal femenino tendrá, además, derecho a que se le facilite alojamiento adecuado, pudiendo las empresas librarse de esta última obligación mediante la oportuna compensación en metálico.

Personal de lencería y limpieza

	3 ESTRELLAS FIJO		2 ESTRELLAS FIJO		1 ESTRELLA FIJO		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FIJO	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Encargada de lencería y lavadero.....	29.800		29.800		29.800		29.800	
Planchadora (diario).....	1.010		1.000		1.000		1.000	
Costurera-zurcidora (diario).....	1.010		1.000		1.000		1.000	
Lencera-lavandera (diario).....	1.010		1.000		1.000		1.000	
Limpiadora (diario).....	1.010		1.000		1.000		1.000	

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

Personal de servicio auxiliar

	3 ESTRELLAS FIJO		2 ESTRELLAS FIJO		1 ESTRELLA FIJO		FONDAS, CASA DE HUESPEDES, POSADAS FIJO	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Mecánico o calefactor.....	29.800		29.800		29.800		29.800	
Ayudante de calefactor.....	29.800		29.800		29.800		29.800	
Conductor (1).....	30.065		—		—		—	
Jardinero (1).....	30.065		—		—		—	
Guarda del exterior.....	29.800		—		—		—	

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

(1) A este personal se le aumentará los salarios reflejados con un 15 por 100, habida cuenta de que no disfrutan de participación en el tronco o porcentaje.

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION TERCERA

III. a) Personal de comedor

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INICIAL	GARANT.								
Jefe de Comedor o maestra sala.....	2.675	34.845	2.675	34.845	2.650	33.760	2.625	30.985	2.625	30.250
Segundo Jefe de Comedor.....	2.675	33.590	2.675	32.250	2.650	30.635	2.625	27.805	—	—
Jefe de Sector.....	2.675	33.435	—	—	—	—	—	—	—	—
Camarero.....	2.675	32.645	2.675	31.150	2.650	30.330	2.625	27.805	2.625	27.805
Sumiller.....	2.675	32.645	2.675	31.150	—	—	—	—	—	—
Subcamarero (cat. a extinguir).....	2.675	32.330	—	—	—	—	—	—	—	—
Ayudante.....	2.675	30.985	2.675	30.595	2.650	30.330	2.625	27.655	2.625	27.665
Aprendices de segundo año.....	2.675	25.470	2.675	25.470	2.650	25.245	2.625	23.435	2.625	23.435
Aprendices de primer año.....	2.675	20.420	2.675	20.420	2.650	20.245	2.625	18.700	2.625	18.700

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

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

Art. 32. Garantías de los miembros del Comité de Empresa y delegados de Personal.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que se-

rán oídos aparte del interesado, el Comité de Empresa, o restantes delegados de Personal y el delegado del Sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

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

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

c) Dispondrán del crédito de horas mensuales que el apartado e) determina.

En los Convenios Colectivos se establecerán pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina el apartado e), pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de las designación de delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

d) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas

de que disponen los miembros de Comités o delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de Formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras Entidades.

e) Los miembros del Comité de Empresa y delegados de Personal como representantes legales de los trabajadores, pueden disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala de trabajadores del centro de trabajo respectivo:

Hasta 50 trabajadores.....	15
De 51 a 100 trabajadores.....	22
De 101 a 250 trabajadores.....	25
De 251 a 500 trabajadores.....	30
De 501 a 750 trabajadores.....	35
De 751 en adelante.....	40

El crédito horario de cada delegado en las empresas de menos de 50 trabajadores podrá acumularse para la asistencia del propio delegado al Congreso de su Central Sindical y cursillos de formación.

Art. 33. Organización Sindical de los trabajadores de las empresas.—Las empresas consideran a los Sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Las empresas no podrán despedir a un trabajador ni perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación a actividad sindical.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores afiliados a un Sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas. Los Sindicatos podrán emitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a cien trabajadores existirá un tablón de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de la misma previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Art. 34. Delegado Sindical.—Las empresas, en los centros de trabajo con más de 150 trabajadores reconocerán a las centrales o sindicatos que posean en los mismos una afiliación superior al 15 por 100 de la plantilla, un Delegado sindical.

La central o sindicato que pretenda tal reconocimiento debe acreditar ante la empresa de modo fehaciente el nivel de afiliación requerido. Acto seguido, la empresa reconocerá al citado Delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

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

Art. 35. Funciones del Delegado sindical.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e higiene en el trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de

III. b) Personal de varios

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIO DE MOSTRADOR Y SALA				
	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Contable General.....	31.405	31.105	30.650	—	—
Oficial de Contabilidad.....	30.805	30.500	—	—	—
Cajero de Comedor.....	30.805	30.500	30.200	27.380	27.380
Interventor.....	30.805	30.500	30.200	—	—
Telefonista.....	29.820	29.800	29.800	—	—
Auxiliar de oficina menor de 21 años.....	29.800	29.800	29.800	27.830	—
Auxiliar de oficina mayor de 21 años.....	30.805	30.500	30.350	27.380	—
Porteros.....	29.800	29.800	29.800	27.380	—
Vigilante de noche.....	29.800	29.800	29.800	27.380	—
Botones mayores de 18 años.....	29.800	29.800	29.800	27.380	27.380
Botones menores de 18 años.....	21.470	21.470	21.470	21.470	21.470
Encargada de lencería.....	29.820	29.800	29.800	27.380	27.380
Planchadora (diario).....	1.015	1.015	1.015	915	915
Aprendiz de Contabilidad.....	21.665	21.665	21.665	21.665	21.665
Limpiadoras:					
Jornada entera.....	29.800	29.800	29.800	27.380	27.380
Media jornada.....	14.900	14.900	14.900	13.440	13.440
Costurera-zurcidora (diario).....	1.015	1.015	1.015	915	915

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa. Los aprendices tendrán, además derecho a alojamiento.

III. c) Personal de cocina

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIO DE MOSTRADOR Y SALA				
	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Jefe de Cocina.....	31.405	31.105	30.650	27.380	27.380
Segundo Jefe de Cocina.....	30.805	30.500	30.420	27.380	27.380
Jefe de Partida.....	30.200	30.045	29.900	27.380	27.380
Cocinero.....	29.820	29.800	29.800	27.380	—
Ayudante de cocina.....	29.800	29.800	29.800	27.380	27.380
Repostero.....	30.200	30.045	29.900	—	—
Oficial de Repostero.....	29.820	29.800	29.800	27.380	—
Ayudante de Repostero.....	29.800	29.800	—	—	—
Cafetero.....	29.820	29.800	—	—	—
Ayudante Cafetero.....	29.800	29.800	—	—	—
Encargado economato y bodega.....	29.820	29.800	29.800	27.830	—
Bodeguero.....	29.800	29.800	29.800	—	—
Ayudante economato y bodega.....	29.800	29.800	—	—	—
Marmitón.....	29.800	29.800	—	—	—
Pinche.....	29.800	29.800	29.800	—	—
Aprendiz de cocina segundo.....	21.665	21.665	21.665	20.090	20.090
Aprendiz de cocina primero.....	17.725	17.725	17.725	16.250	16.250
Fregador.....	29.800	29.800	29.800	27.380	27.380
Personal de Platería.....	29.800	29.800	29.800	—	—

— La manutención de este personal será de cuenta de la empresa.

III. CATERINGS

a) Personal de cocina:		b) Personal de operaciones:	
Jefe de cocina.....	38.130	Jefe de operaciones.....	38.130
Segundo Jefe de cocina.....	36.815	Supervisor.....	35.420
Jefe de partida.....	35.420	Ayudante supervisor.....	32.710
Repostero.....	35.420		
Oficial de repostero.....	34.105		
Cocinero.....	34.105		
Ayudante de cocinero.....	31.155		
Ayudante de repostero.....	31.155		
Pinche.....	30.595		
Aprendices:			
De 2.º año.....	22.235		
De 1.º año.....	18.405		
Fregador(a).....	30.595		

c) Personal de sala:

Jefe de Sala.....	35.420
Jefe de Equipo.....	34.105
Ayudante de Equipo.....	31.930
Preparadora.....	30.595
Ayudante de Preparación.....	30.595

CAFETERIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIO DE MOSTRADOR Y SALA		
	TRES TAZAS SUELDO INICIAL	DOS TAZAS SUELDO INICIAL	UNA TAZA SUELDO INICIAL
Primer encargado.....	11.990	11.095	10.230
Segundo encargado.....	11.195	10.365	9.505
Dependiente.....	10.390	9.505	9.100
Ayudante mayor de 21 años.....	8.250	7.915	7.715
Aprendices de tercer año.....	4.705	4.270	4.140
Aprendices de segundo año.....	4.305	3.870	3.675
Aprendices de primer año.....	3.840	3.410	3.340
Auxiliar de caja.....	8.250	7.915	7.715
Cocinero.....	10.390	9.505	9.100
Ayudante de cocina.....	8.250	7.915	7.645
Repostero.....	10.320	9.435	9.040
Ayudante de repostero.....	7.985	7.715	7.515
Cafetero.....	10.320	9.435	9.040
Ayudante de cafetero.....	7.985	7.715	7.515
Encargado de almacén.....	8.515	8.440	7.915
Mozo de almacén.....	7.115	7.055	6.855
Planchista.....	10.390	9.505	9.100
Ayudante de plancha.....	8.250	7.915	7.715
Aprendices de segundo año.....	4.705	4.270	4.140
Aprendices de primer año.....	4.375	3.870	3.675
Telefonistas.....	6.510	5.925	5.660
Mecánico-calefactor.....	7.785	7.380	7.055
Portero.....	7.985	7.715	—
Fregadora-limpiadora.....	5.175	5.130	5.130
Contable.....	9.920	9.240	8.575
Cajero.....	7.985	7.715	7.515
Oficial de contabilidad.....	7.985	7.715	7.515
Auxiliar mayor de 21 años.....	7.585	7.315	7.055

El personal de mostrador, sala y cocina en las Cafeterías que sirvan comidas y cuyo horario de trabajo coincida con el del aludido servicio de comidas, tendrá derecho a la manutención. Los trabajadores de esta sección cuarta en Cafeterías con servicio sala y mostrador, que no obtengan por los salarios a que se refiere la escala anterior más la participación en el porcentaje de servicio, según cada categoría profesional una cantidad mensual igual o mayor a la que se establece el cuadro siguiente para las categorías sin servicio de sala, percibirán como mínimo de la empresa lo que reste hasta completar los salarios correspondientes a dicho cuadro de Cafeterías sin servicio de Sala.

Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

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

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

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

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecer dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En todos los centros en lo que ello sea materialmente factible, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el delegado representante del Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones Sindicales que les sean propias.

Art. 36. Reuniones.—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 37. Garantías del Delegado Sindical.—El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, por el Acuerdo Marco Interconfederal y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Art. 38. Cobros de Cuotas.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostentan la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la cuenta de ahorro a que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante periodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiere.

Art. 39. Excedencias de Cargos Sindicales.—Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa si lo solicitara en el tér-

CAFETERIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIO SOLAMENTE DE MOSTRADOR		
	TRES TAZAS SUELDO GARANTIZADO	DOS TAZAS SUELDO GARANTIZADO	UNA TAZA SUELDO GARANTIZADO
Primer encargado.....	34.240	31.325	31.210
Segundo encargado.....	32.985	30.415	29.280
Dependiente.....	32.830	29.880	28.995
Ayudante.....	32.050	29.355	28.470
Aprendices:			
De segundo año.....	22.045	20.300	20.300
De primer año.....	18.040	16.425	16.425
Auxiliar de caja.....	30.715	28.300	27.805
Varios:			
Cocinero.....	31.735	28.755	28.030
Ayudante de cocina.....	30.715	28.300	27.805
Repostero.....	32.050	29.355	28.470
Ayudante de repostero.....	30.715	28.300	27.805
Cafetero.....	30.950	28.675	28.250
Ayudante de cafetero.....	30.715	28.300	27.805
Encargado de almacén.....	30.950	28.675	28.250
Mozo de almacén.....	30.330	28.300	27.655
Planchista.....	31.735	28.755	28.030
Ayudante de planchista.....	30.715	28.300	27.805
Aprendices:			
De 2.º año.....	22.045	20.300	20.300
De 1.º año.....	18.040	16.425	16.425
Telefonista.....	30.950	28.900	28.845
Mecánico o calefactor.....	30.715	28.300	27.655
Portero.....	30.715	28.300	27.655
Fregadora-limpiadora.....	30.330	28.300	27.655
Oficina y contabilidad:			
Contable.....	31.895	29.355	—
Cajero.....	31.735	28.830	28.400
Oficial de contabilidad.....	31.895	29.355	28.995
Auxiliar.....	31.735	28.830	28.400

V. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION QUINTA

V. a) Personal de varios

CATEGORIAS PROFESIONALES	ESPECIAL FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Contable.....	30.950	30.350	—	—	—
Cajero.....	30.650	29.820	28.300	—	—
Auxiliar caja.....	29.800	29.800	28.300	—	—
Oficial Contable.....	30.805	30.350	28.540	—	—
Auxiliar de oficina.....	30.650	29.820	28.300	28.025	27.880
Jefe de Cocina.....	32.615	30.805	28.300	27.880	27.880
Cocinero.....	30.650	29.800	28.300	27.805	—
Ayudante de Cocinero.....	29.800	29.800	28.300	27.655	27.655
Repostero.....	30.955	30.350	28.300	28.250	—
Oficial-Repostero.....	30.650	29.820	28.300	28.025	—
Ayudante de repostero.....	29.800	29.800	28.300	27.655	—
Aprendices:					
Segundo año.....	21.665	21.665	20.300	20.300	20.300
Primer año.....	17.725	17.725	16.425	16.425	16.425
Cafetero.....	29.900	29.800	28.300	27.730	27.655
Bodeguero.....	29.900	29.800	—	—	—
Encargado de almacén.....	29.900	29.800	—	—	—
Mozo de almacén.....	29.800	29.800	28.300	—	—
Mecánico o calefactor.....	29.800	29.800	28.300	27.655	27.655
Portero.....	29.800	29.800	28.300	27.655	27.655
Telefonista.....	29.900	29.800	28.300	—	—
Vigilante de noche.....	29.800	29.800	28.300	27.655	27.655
Fregadores.....	29.800	29.800	28.300	27.655	27.655
Personal de limpieza:					
Media Jornada.....	14.905	14.905	14.150	13.830	13.830
Jornada entera.....	29.810	29.810	28.300	27.655	27.655

b) PERSONAL DE MOSTRADOR

a) Cafés, cafés-bares, cervecería, chocolatería, heladería

CATEGORIAS PROFESIONALES	ESPECIAL FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Primer encarg. mostrador.....	33.180	32.500	29.540	28.995	28.250
Segundo encarg. mostrador.....	32.425	31.960	29.095	28.845	28.255
Dependiente de primera.....	32.260	31.420	28.795	28.545	27.655
Dependiente de segunda.....	31.500	30.875	28.555	28.250	27.655
Aprendices:					
De segundo año.....	22.045	22.045	20.480	20.300	20.300
De primer año.....	18.035	18.035	16.570	16.425	16.425

b) Bares americanos y whiskerías (sólo en categoría especial)

CATEGORIAS PROFESIONALES	INICIAL	GARANTIZADO
Barman.....	2.675	35.640
Segundo barman.....	2.675	34.240
Ayudante de barman.....	2.675	32.830
Aprendices:		
Segundo año.....	2.675	22.045
Primer año.....	2.675	18.035

mino de un mes al finalizar el desempeño del mismo. En las empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Acuerdo Marco Interconfederal, implantado nacionalmente, y que participen las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

decir, extrapolado a los indicados doce meses.

DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

REVISION SALARIAL DE 1980

Las partes ratifican, en cuanto fuese menester, el acuerdo de la Comisión Paritaria del Convenio de 1980, en el sentido de que la revisión salarial prevista en la Disposición Adicional Tercera de aquel Convenio se hiciese efectiva por las empresas mediante el pago, uniforme para todas las categorías, de mil pesetas de una sola vez.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

REGIMEN ESPECIAL EN CUANTO A SALARIOS DE EMPRESAS DEFICITARIAS CON PERDIDAS

Las tablas salariales contenidas en el Anexo I serán de cumplimiento obligatorio para todas las empresas comprendidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Se dará el tratamiento excepcional que seguidamente se especifica a aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de pérdidas en los ejercicios de 1979 y 1980 y previsiones en el mismo sentido para 1981, las cuales negociarán en su ámbito las condiciones salariales específicas.

Con objeto de dar un tratamiento homogéneo a la situación que pueda derivarse de este acuerdo, las empresas en esta situación deberán seguir los siguientes trámites:

1.º Presentar la petición a la Comisión Paritaria en su domicilio provisional de calle Fuentes, n.º 10, en un plazo máximo de 10 días naturales, mediante carta certificada con acuse de recibo.

2.º Acreditar, con la documentación pertinente, la situación origen de la petición en un plazo máximo de 40 días naturales.

3.º Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del Convenio en el «B.O.P.».

Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará en un plazo máximo de 10 días a partir de aquel en que se reciba la documentación la procedencia o improcedencia de la solicitud, para lo cual deben cumplirse sucesivamente las siguientes condiciones:

a) Que la Comisión Paritaria com-

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

SERVICIOS TECNICOS

Los trabajadores de servicios técnicos o auxiliares de los establecimientos de la Sección VI de la Ordenanza de Hostelería, se regirán, tanto en lo económico como en lo social y sindical, por el Convenio vigente en sus respectivas ramas.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

REVISION SALARIAL

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), superase al 30 de junio de 1981 la cifra de 6,60 por 100 se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, computándose el doble de tal exceso, a fin de prever el comportamiento del IPC en el conjunto de los 12 meses (enero-diciembre 1981), teniendo como tope el mismo IPC.

Tal incremento se abonará con efectos de primero de enero de 1981 y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados para 1981.

Esta cláusula no será de aplicación si los aumentos pactados en este Convenio, excedieran en cómputo anual del nivel que registre el incremento del IPC en los términos previstos en el párrafo 1.º, es

V. c) PERSONAL DE SALA

	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Jefe de Sala.....	2.675	34.240	2.675	33.535	—	—	—	—	—	—
Camarero.....	2.675	32.830	2.675	31.965	2.650	29.240	2.625	28.545	2.625	27.655
Subcamarero (cat. a extinguir).....	2.675	32.365	2.675	—	—	—	—	—	—	—
Ayudante.....	2.675	31.970	2.675	31.420	2.650	28.780	2.625	28.250	2.625	27.655

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los Ambigús de Cine y Teatros, se les aplicará una deducción del 30 por 100 sobre las Tablas Salariales de la Sección Quinta del presente Convenio excepto en el Plus de Formación Profesional. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día, siempre y cuando la jornada laboral no rebase de seis horas diarias. Si la jornada laboral fuese superior a las seis horas, no será de aplicación la deducción del 30 por 100.

VI. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEXTA

VI. a) Personal administrativo

	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Contable.....	32.310	—	31.105	—	30.045	—	29.800	—
Cajero.....	30.650	—	30.045	—	29.800	—	29.800	—
Taquillero.....	30.650	—	30.045	—	29.800	—	29.800	—
Auxiliar de Oficina.....	29.800	—	29.800	—	29.800	—	29.800	—

VI. b) Personal de mostrador

	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer encarg. mostrador.....	32.595	—	31.375	—	30.765	—	30.310	—	30.085	—
Segundo encarg. mostrador.....	31.835	—	30.915	—	30.310	—	30.085	—	30.065	—
Dependiente de primera.....	31.680	—	30.765	—	30.065	—	30.065	—	30.065	—
Dependiente de segunda.....	30.915	—	30.310	—	30.065	—	30.065	—	30.065	—
Aprendices:										
Aprendiz de 2.º año.....	21.850	—	21.850	—	21.480	—	21.480	—	21.480	—
Aprendiz de 1.º año.....	17.880	—	17.880	—	17.575	—	17.575	—	17.575	—

VI. c) Personal de bar americano

	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
	Barman.....	2.675	34.845	2.675	34.140	2.650
Segundo Barman.....	2.675	30.830	2.675	30.595	2.650	30.330
Ayudante de Barman.....	2.675	29.445	2.675	29.445	2.650	29.445
Aprendices.....	2.675	22.235	2.675	22.235	2.650	22.045

— El personal de bares americanos de la sección sexta queda integrado en el tronco general de sala.

VI. d) Personal de sala

	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
	Primer Jefe de sala.....	2.675	34.845	2.675	34.145	—	—	—
Segundo Jefe de sala.....	2.675	33.590	2.675	32.485	—	—	—	—
Camarero.....	2.675	32.645	2.675	32.010	2.650	30.330	2.625	30.065
Subcamarero (categ. extinguir).....	2.675	32.565	—	—	—	—	—	—
Ayudante.....	2.675	30.905	2.675	30.595	2.650	30.330	2.625	30.065
Aprendices:								
Aprendiz de 2.º año.....	2.675	22.235	2.675	22.235	2.650	22.045	2.625	21.850
Aprendiz de 1.º año.....	2.675	18.200	2.675	18.200	2.650	18.040	2.625	17.880

pruebe la realidad de la situación presentada.

b) A petición de cualquiera de las partes y por cuenta de la empresa, podrá recabarse el informe de un censor jurado de cuentas. No obstante en las empresas de menos de 25 trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa para demostrar la situación de la empresa.

En caso de informe favorable por parte de la Comisión Paritaria, en defecto del mismo o cuando este informe no se produjese en el plazo señalado, se esta-

blece un plazo de 15 días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento sobre las tablas salariales del Convenio de 1980 que proceda aplicar en caso.

En caso de que el informe fuese desfavorable, la empresa deberá aplicar íntegramente las tablas salariales del presente Convenio.

Cuando exista pleno acuerdo entre los trabajadores y la dirección de la empresa, respecto a la procedencia y alcance del descuelgue y así se notifique a la Comisión Paritaria, ésta se limitará al registro de tal declaración, acusando recibo de la

misma y suspendiendo, respecto al caso, cualquier actuación emprendida. En cualquier caso, será necesario haber seguido los trámites previstos en el apartado que hace referencia a los 10 días de plazo para hacer efectiva la solicitud.

Expresamente se establece que, en razón a su congelación en el actual convenio, no podrá ser admitida ninguna clase de reducción o descuelgue en los salarios iniciales de las Secciones 1.ª y 2.ª (Hospedaje).

Queda asimismo expresada la conformidad de las partes en cuanto a que la aceptación y realización de cualquier clase de descuelgue y el documento en el

que, en su caso, se expresase no significa ni es por sí mismo prueba fehaciente para acreditar situaciones críticas de la empresa a efectos de reducciones de plantillas o amortización de vacantes.

En cualquiera de los supuestos de descuelgue, será requisito imprescindible que al presentar a la Comisión Paritaria la petición o anuncio previstos en el anterior apartado 1.º, la empresa se comprometa a incrementar las Tablas Salariales que le correspondan según el Convenio de 1980 en el porcentaje mínimo del 8 por 100, bien entendido que dicho incremento será abonado a cuenta del resultado que en más o en menos se determine como consecuencia del descuelgue.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en esta disposición, observando por consiguiente respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en esta disposición sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

DISPOSICION ADICIONAL QUINTA
SISTEMAS SALARIALES

A) Secciones 1.ª y 2.ª (Hospedaje)

El sistema retributivo del personal perteneciente a los establecimientos de las Secciones primera y segunda, clasificados en el sistema 1 del artículo 53 de la Ordenanza de Trabajo para la industria de Hostelería de 28 de febrero de 1974 (sistema de salario inicial y garantizado), queda establecido así:

1. a) El salario inicial no formará parte del salario/garantizado, de forma que el salario mínimo a percibir por dichos trabajadores será el equivalente a la suma del salario inicial más el salario garantizado.

b) En consecuencia, cuando la participación del personal en el porcentaje de servicio sea igual o superior a la cuantía del salario garantizado, la empresa abonará a su cargo, únicamente, el salario inicial fijado en las Tablas Salariales.

c) Y cuando la participación en el porcentaje sea inferior a dicha cuantía, la empresa abonará, además del salario inicial una cantidad equivalente a la diferencia entre la participación en el porcentaje y el salario garantizado fijado en las referidas Tablas.

2. El módulo para el cálculo del complemento de antigüedad estará únicamente integrado por el salario garantizado, sin que en ningún caso pueda verse incrementado con el salario inicial.

3. Para la confección de las pagas extraordinarias se mantendrá subsistente el sistema vigente hasta la fecha, sin que en ningún caso se vean incrementadas con el salario inicial.

4. El período de vacaciones de los indicados trabajadores, sean o no sustituidos será retribuido de igual modo que si lo hubiesen efectivamente trabajado, conforme a las reglas expuestas, participando en el porcentaje y percibiendo el salario inicial, y en su caso, el garantizado, en los términos dichos; queda por tanto, sin efecto, el sistema retributivo que para dicho período vacacional establecía el artículo 42 de la Ordenanza.

Queda, por tanto, sin efecto el sistema que establece el abono de los salarios durante el período de vacaciones, el artículo 42 de la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de febrero de 1974, para estos trabajadores de las Secciones 1.ª y 2.ª (Hospedaje).

B) Restantes secciones

Para las restantes secciones —y si procede también para las de Hospedaje—, bien su totalidad o gradualmente para alguna de ellas, la Comisión Paritaria del Convenio realizará el estudio o negociación que corresponda a fin de que la retribución del personal afectado consista

VI. e) Personal de varios

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Repostero	30.960	30.045	29.800	29.800
Oficial-repostero	30.425	29.800	29.800	29.800
Ayudante	29.800	29.800	29.800	29.800
Cafetero	29.800	29.800	29.800	29.800
Bodeguero	29.800	29.800	—	—
Telefonista	29.800	29.800	29.800	29.800
Portero recibidor	29.800	29.800	—	—
Portero de Servicios	29.800	29.800	—	—
Lencería	29.800	29.800	29.800	29.800
Vigilante de noche	29.800	29.800	29.800	29.800
Ascensorista	29.800	29.800	—	—
Botones mayores de 18 años	29.800	29.800	—	—
Encargado fregador	29.800	29.800	29.800	29.800
Fregador de media jornada	14.900	14.900	14.900	14.900
Fregador de jornada entera	29.800	29.800	29.800	29.800
Personal de limpieza	30.065	30.065	29.800	29.800

Por sus especiales características, a las Salas de baile y Discotecas que den sesiones normalmente de tarde se les aplicará una deducción de un 25 por 100 sobre el aumento establecido en la Sección sexta del presente Convenio. Sobre el salario resultante se retribuirá al productor proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

VII. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEPTIMA. TABERNAS QUE NO SIRVAN COMIDAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO FIJO
Dependiente de 1.º	27.735
Dependiente de 2.º	27.655
Aprendices:	
Segundo año	20.300
Primer año	16.425

en su sueldo base con arreglo a las distintas categorías profesionales, al que se sumarán los complementos salariales pactados con el fin de que, al momento de su aprobación, quede totalmente suprimido el régimen de porcentaje de servicio regulado en los artículos 49, 52 y siguientes de la Ordenanza de Hostelería.

DISPOSICION ADICIONAL SEXTA NORMATIVA DE SUBROGACION PARA AMBIGUS

Se conviene expresamente que las mismas condiciones concertadas para Collec-

IX. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION NOVENA. BILLARES Y SALONES DE RECREO

SALARIOS	INICIAL	GARANTIZADO	FIJOS
Encargado de sala	2.675	33.750	—
Mozo de billar o salón de recreo	2.675	31.695	—
Ayudante	2.675	30.595	—
Botones aprendiz mayor de 18 años	—	—	30.595
Limpiadora de media jornada	—	—	15.300
Limpiadora de jornada entera	—	—	30.600

tividades y desarrolladas en el apartado correspondiente del Anexo I de este Convenio, sean aplicadas a las empresas que exploten los Ambigús, en los casos de sustituciones entre las mismas y en los casos de consolidación del centro de trabajo o ambigús en la propia empresa propietaria o explotadora.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. *Quebranto de moneda.*—Exclusivamente para la categoría profesional de Cajero (a), si se le exigiera también suplir en todo caso las faltas de Caja, se establece un Plus de Quebranto de Moneda, con el carácter de suplido que prevé el artículo 4 de la O. M. de 22 de noviembre de 1973, exento por lo tanto de cotización a la Seguridad Social y por un importe de 1.500, pesetas mensuales. Los Cajeros que tienen derecho a este Plus de las secciones 1.º y 2.º tienen incorporado dicho importe en la cifra consignada en tablas para la referida categoría profesional.

SEGUNDA. *Cotización.*—Las empresas cotizarán a la Seguridad Social por todas las percepciones salariales que estén legalmente preceptuadas, debiendo dar conocimiento mensual de dichas cotizaciones a los Comités de Empresa o Delegados de Personal; igualmente están obligados a colocar en el tablón de anuncios del centro, los impresos TC-1 y TC-2 para información general.

TERCERA. *Movilidad funcional.*—Las disposiciones correspondientes del Estatuto de los trabajadores al respecto de este concepto, no se aplicarán por las empresas hasta que, en un término de tres meses a partir de la publicación de este Convenio, las partes puedan definir y concretar los grupos profesionales.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. *Legislación supletoria.*—En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación vigente, Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Hostelería y disposiciones concordantes.

SEGUNDA. *Colectividades.*—Los trabajadores que presten sus servicios en Colectividades industriales y de todo tipo, se registrarán, en lo económico, por tablas reflejadas en el Anexo I del Convenio y en lo Social y sindical se estará a lo dispuesto en el texto del citado Anexo, como del presente Convenio Colectivo.

TERCERA. *Servicios extraordinarios.*—La prestación de los llamados servicios extraordinarios se registrará por las condiciones establecidas en el Anexo II del presente Convenio.

ANEXO I COLECTIVIDADES

1. Ambito de aplicación

El presente apartado regula las relaciones entre las empresas y los trabajadores de Hostelería dedicados a la restauración de Colectividades, actividad que se refiere fundamentalmente por acuerdo con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas a empresas, fábricas, centros de enseñanza, centros sanitarios, etc. La elaboración de las comidas podrá efectuarse tanto en la cocina de los clientes, como en las instalaciones propias de la empresa hotelera.

2. Contratación

La contratación del personal tendrá lugar con carácter de fijos de plantilla de la empresa o fijos con carácter discontinuo, de acuerdo con lo que se especifica a continuación:

a) Sólo se podrá contratar a trabajadores fijos con carácter discontinuo para prestar sus servicios en aquellos centros de trabajo en los cuales el tiempo de prestación sea igual o inferior a diez meses al año. Si el tiempo de prestación es superior a seis meses al año, estos trabajadores deberán obligatoriamente ser readmitidos en la empresa a la reanudación del servicio en la siguiente temporada.

b) En caso de creación de puestos de trabajo fijos en la empresa, tendrán preferencia para ocuparlos los trabajadores fijos con carácter discontinuo, tanto si están en activo, como en el período de discontinuidad, por orden de antigüedad y sin sujeción a período de prueba. La empresa ofrecerá los puestos de trabajo a cubrir a dichos empleados eventuales y sólo en caso de renuncia escrita de éstos, procederá a seleccionar candidatos procedentes del exterior.

3. Traslados

a) Se considera traslado accidental o suplencia al que se realice para cubrir necesidades urgentes o perentorias, tales como enfermedad, accidente, permisos reglamentarios, vacaciones, etc. Estas suplencias son por su misma naturaleza eventuales y su duración no podrá exceder de un mes si bien podría prorrogarse a un máximo de tres meses si persistiesen las causas que las motivaron. Transcurrido el período señalado el trabajador retornará a su centro de trabajo habitual. La empresa no podrá cambiar de nuevo al trabajador desplazado eventualmente hasta tanto haya transcurrido un plazo de dos meses.

b) Se considera traslado estable al que se realice con carácter permanente y venga justificado por razones técnicas, productivas, de organización del servicio, necesidad de presentar nueva imagen, así como para evitar inconvenientes graves a la empresa.

Cuando estos traslados no exijan de hecho cambio de residencia para el trabajador, la empresa los podrá realizar libremente. A un trabajador trasladado en estas circunstancias no se le podrá trasladar nuevamente, salvo voluntad expresa del mismo, hasta que no transcurra un plazo mínimo de seis meses. Este tipo de traslados deberá contar con el V.º B.º del Comité de Empresa.

c) A los trabajadores afectados por traslado se les abonará el mayor importe que puedan suponer los gastos de transporte público, salvo que se le ponga un medio de transporte por parte de la empresa. Si no existiera transporte público o privado y el trabajador tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonarán diez pesetas por kilómetro desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado. El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral.

d) Los traslados también podrán efectuarse a petición del trabajador. A estos efectos las empresas informarán a los representantes legales de los trabajadores de las plazas vacantes. Asimismo se hará la conveniente publicidad en todos los

VIII. ESTABLECIMIENTO DE LA SECCION OCTAVA. CASINOS

VIII. a) Personal de Oficinas y Contabilidad.

CATEGORIAS PROFESIONALES	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Jefe de 1.º	36.660	35.580	33.635	32.390
Jefe de 2.º	33.635	32.860	32.630	31.855
Oficial de 1.º	32.550	31.855	31.310	31.000
Oficial de 2.º	31.855	31.310	30.595	30.595
Auxiliar	31.620	30.775	30.595	30.595
Aspirante de 2.º año	30.595	30.070	30.070	29.685
Aspirante de 1.º año	30.450	29.685	29.685	29.605

VIII. b) Personal subalterno

CATEGORIAS PROFESIONALES	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
Cobrador	31.855	31.310	30.775	30.595
Conserje	32.550	31.770	30.775	30.595
Ayudante de Conserje	31.855	31.310	30.595	30.595
Telefonista	31.620	30.620	30.595	—
Portero de acceso	31.620	30.620	30.595	—
Portero de servicio	31.620	30.620	30.595	—
Ordenanza de Salón	31.620	30.620	30.595	30.595*
Jardinero	31.620	30.620	30.595	30.595
Vigilante de noche	31.620	30.620	30.595	30.595
Botones mayor de 18 años	31.620	30.620	20.595	30.595
Personal de limpieza:				
Media jornada	15.300	15.300	15.300	15.300
Jornada completa	30.600	30.600	30.600	30.600

centros de trabajo. Todo traslado será comunicado al trabajador por escrito.

e) En cualquier caso no se podrá trasladar a los representantes sindicales sin su previa conformidad.

4. Subrogación

A) Principio General.—Se acepta el principio general de la subrogación en los casos de la asunción o cambio de titularidad de las concesiones o contratos. No obstante, las peculiares características de la actividad de estas empresas condicionan la obligatoriedad y la efectividad de las Subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes.

B) Subrogación obligatoria

a) El personal cuya categoría profesional corresponda a los Niveles de Convenio II, III, IV, y V, será absorbido automáticamente por el nuevo concesionario, en idénticas condiciones salariales y de antigüedad que disfrutase en el momento de producirse el cambio y sin merma de sus derechos adquiridos.

b) El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle la liquidación que corresponda, no siendo pertinente indemnización alguna.

c) Asimismo, el concesionario saliente entregará al entrante copia del contrato de trabajo (si lo hubiere) de cada trabajador afectado y, en todo caso, recibos de salarios e impresos de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores, que deberán entregar al nuevo concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses, entendiéndose que el nuevo concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o no salarial, superior a las establecidas en el Convenio Provincial, mientras el concesionario saliente o los trabajadores no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

d) El trabajador no será sometido a período de prueba alguno.

e) El trabajador vendrá obligado a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario, tras haber sido convocado por escrito por la nueva empresa. En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.

f) Cuando una empresa, en la que se

viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la empresa concesionaria que prestan su servicio en su centro de trabajo.

C) Subrogación discrecional

a) El personal cuya categoría profesional corresponda al Nivel de Convenio I, no será objeto de absorción automática, quedando las partes en libertad para negociar su pase, o no de una empresa a otra.

b) No obstante, lo previsto en el apartado B, «Subrogación obligatoria», el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores que, cualquiera que sea su categoría y Nivel de Convenio, tuviesen una antigüedad menor de los tres meses en el centro de trabajo que correspondía en el momento del cambio, debiendo ser expedido un certificado al efecto por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. La decisión, subrogatoria o no, deberá ejercitarse en estos casos el nuevo concesionario en el plazo máximo de veinte días a partir de aquel en el que se le haya hecho entrega del certificado reseñado, entendiéndose conforme la subrogación por el simple transcurso del plazo.

No obstante, queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria, si la empresa saliente probase que su contrato se había iniciado en menos de seis meses de su finalización.

c) Decidida la no subrogación, los trabajadores seguirán dependiendo a todos los efectos del concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo su dependencia hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulos de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador antes de la fecha de la decisión del nuevo concesionario; todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos concesionarios.

Si se decide la subrogación total de la plantilla del personal incluido en Convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el concesionario saliente.

5. Clasificación profesional y salarios

Se consideran los siguientes niveles profesionales con los salarios que se consignan, más la manutención:

NIVEL	CATEGORIAS PROFESIONALES	GRUPO DE TARIFA	SALARIO BASE	PLUS DE F. PROF.
I	Encargado de establecimiento	4	33.000	4.030
	Jefe de Cocina			
II	Cocinero/Encargado	6	32.000	4.030
	Responsable de Aux. de servicio y limpieza			
	Cocinero			
III	Ayudante de Cocina	8	31.000	4.030
	Camarero			
	Chófer-mozo			
IV	Auxiliar Admvo. de explotación	9	30.000	4.030
	Auxiliar de servicio y limp.			
	Dependiente de barra			
V	Pinche-marmitón	10	25.750	4.030
	Aprendices (menores 18 años)			

6. Definición de funciones de los niveles profesionales

- Encargado de Establecimiento
- Jefe de Cocina
- Cocinero/Encargado

- Responsable de Auxiliares de Servicio y Limpieza
- Cocinero
- Ayudante de Cocina
- Camarero
- Chófer-Mozo

- Auxiliar Administrativo
- Auxiliar de Servicio y Limpieza
- Dependiente de Barra
- Pinche-Marmitón
- Aprendices de cocina

ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO

Es el responsable directo del restaurante. Deberá tener un contacto directo con el cliente, desarrollando una labor de relaciones humanas y sociales con el mismo, resolviendo las quejas que le sean planteadas por los comensales referentes al servicio o al personal de su competencia, y manteniendo informada en todo momento a la Dirección de la Empresa.

Es responsable directo del personal a sus órdenes y deberá hacer el plan de trabajo de cada una de las personas que integran la plantilla, controlando sus asistencias, y horarios de trabajo.

Cuidará de la presentación y decoro del personal, manteniéndolo correctamente uniformado y exigiendo la limpieza y pulcritud necesarias.

Supervisará y controlará la recepción de mercancías, con la ayuda, si fuera precisa, del Jefe de Cocina o Cocinero. Podrá delegar esta función en el personal administrativo si lo hubiere. Quedará expresamente facultado para devolver las mercancías que a su criterio no reúnan las condiciones de calidad indicadas por la Dirección.

Programará los menús indicando al Jefe de Cocina o Cocinero los platos a servir cada día, cuidando la buena presentación de los mismos. Igualmente degustará los platos señalados en el menú del día para hacer las observaciones a que hubiera lugar y las correcciones precisas.

Indicará al personal la forma correcta de servir los alimentos en raciones y cantidades así como en su presentación más adecuada. Cuando sea necesario cambiar algún plato de los programados, debido a alguna anomalía o accidente, deberá consultar con la empresa cliente la modificación que proceda. Se esforzará continuamente para mejorar la actuación y calidad del servicio.

Será el responsable del almacenamiento de géneros y alimentos en el Establecimiento y de los inventarios que le indique la empresa para el centro donde presta sus servicios.

Organizará los servicios que le sean requeridos por el Cliente en el Establecimiento: autoservicio, servicio a mesa, en plantas, barra, cafetería, y otros servicios hosteleros que se realicen dentro del centro.

Además de sus conocimientos de cocina y bebidas deberá saber los ingredientes de todos los platos que forman el menú de autoservicio y carta del establecimiento, así como de los platos recomendados del día.

Supervisará y colaborará si es preciso en el montaje y desmontaje del comedor, efectuando la puesta a punto diaria, con trabajos como preparación de convoyes, saleros, repaso de vajilla, cubetería, cristalería, platería, repaso de botellería en cámaras.

Realizará las funciones de gestión que le encomiende su Dirección relativas al centro en el que preste sus servicios; colaborará con sus superiores, en la preparación de escandallos, listas de gramajes, programación de menús, recetas.

JEFE DE COCINA

Es el máximo responsable en la cocina y, a él están directamente subordinados los trabajadores de la misma.

Dirigirá y vigilará la condimentación de los platos que integran el menú, cuidando de que los que se sirvan reúnan las condiciones adecuadas. Intervendrá personalmente cuando las circunstancias lo requieran, por ejemplo haciendo los despieces de carnes y pescados a fin de conseguir el mayor rendimiento. Preparará los platos que requieran un mayor índice de profesionalidad.

Colaborará con sus superiores en la preparación de escandallos, listas de gra-

majes, programación de menús, recetas.

Establecerá y efectuará los pedidos, teniendo en cuenta la programación y las existencias de mercado y vigilará la buena administración de las provisiones con el fin de obtener rendimientos idóneos. Dará cuenta diaria de los promedios de gastos de mercancía resultantes.

Colaborará con la empresa y dará las máximas facilidades para la consecución del perfeccionamiento profesional y formación de todo el resto del personal, transfiriendo los conocimientos que su dominio de la cocina le confieren.

COCINERO/ENCARGADO

Es el profesional que además de componer y condimentar personalmente los platos a servir, será el máximo responsable de la empresa en los casos en que no exista la figura de «Encargado de Establecimiento», asumiendo por tanto sus funciones.

Para el desempeño de su cometido en su calidad de Cocinero deberá dominar los diferentes estilos de cocina así como la correcta presentación de los platos.

Colaborará con sus superiores en la preparación de escandallos, listas de gramajes, programación de menús, recetas.

Establecerá y efectuará los pedidos, teniendo en cuenta la programación y las existencias de mercado y vigilará la buena administración de las provisiones con el fin de obtener rendimientos idóneos. Dará cuenta diaria de los promedios de gastos de mercancías resultantes.

RESPONSABLE DE AUXILIARES DE SERVICIO Y LIMPIEZA

Estará a las órdenes directas del máximo responsable del establecimiento.

Aplicará las instrucciones de su superior, distribuyendo oportunamente al personal en el autoservicio, cocina, zona de emplatado, zona de lavado y comedor. Designará al personal que se precise para el montaje y reposición de mesas y autoservicios, supervisando estos trabajos y colaborando en los mismos. Disponerá la adecuada colocación de servilletas, cubiertos, vajilla, vasos, bandejas, botellas, tanto en mesas, como en barras y mostradores. Ayudará en la retirada y recogida del servicio.

Mantendrá el orden del personal a su cargo, cuidando de su compostura, uniformidad y limpieza y exigiéndole la adecuada higiene personal.

Cuidará de que el contacto con los comensales sea cordial y respetuoso, estando debidamente informado de la composición de los menús, para hacérselo saber a todo el personal en contacto con el cliente de forma que puedan darse correctamente las explicaciones requeridas.

Será responsable de mantener en perfecto estado de limpieza el área de servicio, de lavado, la cocina, cámaras, cafetería si la hubiere y, en general, todas las zonas donde se desarrolla la actividad. Supervisará y colaborará en el barrido y fregado de suelos, paredes, vajillas, cristalerías, loza, menaje, materiales y batería de cocina.

Será responsable de la limpieza y almacenamiento de toda la ropa que se precise: paños, uniformes, delantales, gorros, cofias y mantelerías. Informará a su superior de las necesidades de reposición de ropa y material.

Supervisará a requerimiento de su superior en trabajos menores de cocina, como aderezo de ensaladas, limpieza de legumbres, verduras, tubérculos y en general en labores que no requieran especiales conocimientos.

COCINERO

Estará bajo la supervisión directa del Encargado del Establecimiento, Jefe de Cocina o Cocinero/Encargado, según el caso. Si existiesen a la vez los puestos de encargado de establecimiento y Jefe de Cocina, dependerá de este último.

Para el desempeño de su cometido deberá dominar los diferentes estilos de co-

una española, así como la correcta presentación de los platos.

Ayudará en la recepción de sus géneros, así como en su almacenaje y distribución. Colaborará en la realización de inventarios de cocina.

Supervisar y distribuirá el trabajo del día a sus ayudantes y personal a su cargo y vigilará que se cumplan sus instrucciones. Exigirá de ellos esmero en su aseo y limpieza personal.

Informará a su superior de cualquier descomposición que ocurra de géneros en crudo y alimentos preparados, y de las razones que la motiven. Su responsabilidad se limitará a los casos en los que la descomposición o mal aspecto de los productos se deba a descuidos de los empleados a su cargo.

Cocinará las carnes, aves, pescados y legumbres de acuerdo a los pesos y medidas marcados, ajustándose a las cantidades que se le indiquen.

Vigilará que la comida servida vaya con la temperatura adecuada.

Colaborará en la confección de menús y mantendrá informados a sus superiores de los faltantes o necesidades de mercancías o productos que se precisen para la elaboración de los mismos.

Tiene la obligación de controlar en todo momento la limpieza de las cámaras y de toda la cocina: fogones, freidora, planchas y parrillas, marmitas y en general de todos los utensilios de cocina. También es responsable de mantener las herramientas y equipo menor de trabajo completamente limpios a cualquier hora en buenas condiciones de trabajo y en su lugar adecuado.

En los establecimientos en que por la cantidad de comensales se requiera sólo un cocinero sin precisar de Ayudante o Aprendiz, colaborará con el personal auxiliar para que, al término de la jornada, quede el establecimiento en perfectas condiciones.

AYUDANTE DE COCINA

Es el profesional que trabaja normalmente a las órdenes directas de otro Cocinero o de un Jefe de Cocina.

Se encargará de labores de preparación y limpieza de géneros en general: confeccionará los platos que le sean indicados por sus superiores, lo que irá perfeccionando sus conocimientos para completar su formación profesional.

Colaborará en el emplatado y servicio en la línea de autoservicio o en mesas, al efecto.

Dejará debidamente limpias sus zonas y elementos de trabajo.

Colocará en orden los almacenes, cámaras y botelleros, transportando las mercancías desde el punto de recepción, así como en los interiores hasta su punto de destino de preparación o almacenaje. La empresa facilitará los medios de transporte adecuados.

CAMARERO

Tiene la misión de servir al cliente, atendiéndole tanto en el autoservicio, como en las mesas, mostradores, barras de cafetería.

Cuadrará de que su zona de trabajo esté en perfecto orden para el servicio. Mantendrá limpia la maquinaria necesaria para realizar su trabajo (tal como cafeteras, batidoras, etc.) Repará la vajilla, cristalería, cubertería, antes de ser utilizadas.

Deberá poseer nociones elementales de cocina, para saber utilizar adecuadamente la plancha, si para ello fuera requerido.

Estará informado de la confección de los distintos platos y alimentos que sirva a fin de dar las explicaciones pertinentes a los comensales. Tendrá la práctica necesaria para trincar las piezas de cocina más corrientes.

En sus relaciones con personal de categoría inferior procurará transmitir sus propios conocimientos profesionales.

CHOFER-MOZO

Deberá estar en posesión del carnet de conducir de la categoría que se requiera según el vehículo a manejar.

Transportará toda clase de mercancías entre los puntos que se le señalen, realizando los recorridos sin pérdidas de tiempo, estableciendo los partes que se le exijan.

Tendrá el vehículo que se le asigne en perfecto estado de funcionamiento de manera que su trabajo se realice con óptimas garantías de seguridad. Señalará inmediatamente cuantas anomalías o averías observe, a fin de proceder a las reparaciones que correspondan.

Realizará las labores de carga y descarga de mercancías transportándolas hasta los lugares de destino, incluso en el interior de los establecimientos.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Son los trabajadores que se dedican a operaciones administrativas elementales. Poscerán conocimientos de mecanografía.

Colaborarán en el control de cantidad y precios en las recepciones de mercancías, así como en la realización de inventarios y su valoración.

Rellenarán los impresos que la empresa tenga establecidos para el control de la gestión, siguiendo las indicaciones de sus superiores, quienes serán realmente los responsables de este tipo de trabajos.

Cuando sea preciso ayudarán en la recogida de vales, tickets, según el sistema de cobro establecido.

AUXILIAR DE SERVICIO Y LIMPIEZA

Se ocuparán del servicio y emplatado de los alimentos en la línea de autoservicio, del servicio de mesas y de la distribución de bebidas y alimentos en planchas.

Efectuará el montaje del autoservicio y mesas, colocando servilletas, cubiertos, vajilla, vasos, bandejas, botellas, procediendo a su recogida al término del servicio. Asimismo, rellenará los convoyes, saleros, pañeros, etc., manteniéndolos limpios. Se hará cargo de los cobros de acuerdo con el sistema de pago establecido, excepto efectivo.

Atenderá debidamente a los comensales en el mostrador, sirviéndoles los platos, alimentos y bebidas que le sean pedidos, así como facilitando las explicaciones que sobre los mismos le sean requeridas.

Barrerá y fregará suelos y paredes, hasta donde alcance desde el suelo. Limpiará materiales, vajilla, cristalería, loza y menaje. También limpiará la batería de cocina y cámaras cuando no exista categoría de Pinche/Marmitón.

Colaborará a requerimiento de sus superiores en trabajos menores de cocina, que puedan ser efectuados sin conocimientos especiales, así como en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos.

DEPENDIENTE DE BARRA

Servirá al cliente en la cafetería o puntos de consumo. Colaborará cuando las circunstancias lo requieran en la línea de autoservicio.

Cuadrará de que su zona de trabajo esté en perfecto estado de funcionamiento. Limpiará el mostrador, cámaras, botelleros, plancha y depósitos. Tendrá en perfecto orden la vajilla, cubertería, cristalería, instrumentos y utensilios de trabajo, teniéndolos siempre dispuestos para su utilización.

Ayudará en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos a la plancha, y los servirá.

Transportará los géneros y mercancías de su departamento, a utilizar, desde los economatos, bodegas o almacenes hasta el lugar del servicio, colocándolos adecuadamente y efectuando oportunamente su reposición. Se ocupará de la recogida al finalizar el servicio.

PINCHE-MARMITON

Se empleará en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres.

Se encargará del fregado y lavado de la batería, equipos, instalaciones y demás

menajes propios de la cocina, contribuyendo además al buen orden y clasificación de todos los elementos de cocina.

Realizará cuantos servicios se le encomienden que puedan contribuir a su perfeccionamiento profesional.

APRENDIZ DE COCINA

Por la naturaleza específica de esta categoría, no es necesario definirla. Baste decir que su trabajo debe estar orientado en todo momento a su formación profesional hostelera.

Realizará cualquier misión que le encomienden sus superiores que no exija conocimientos especiales, así como trabajos de menor responsabilidad.

ANEXO II

TRABAJADORES DE SERVICIOS EXTRAS

1. *Ámbito de aplicación.*—El presente Anexo afecta y obliga a las empresas y establecimientos que, desarrollando sus funciones en la provincia de Madrid, estén o puedan estar incluidos en la Ordenanza de Trabajo para la industria de Hostelería aprobada por O. M. de 28 de febrero de 1974, así como a los trabajadores de servicios extraordinarios que presten en las mismas los referidos servicios.

La contratación de los trabajadores «extras» que las empresas necesiten, se realizará siempre a través de la oficina del INEM.

A tal fin, las empresas aportarán a dicha oficina las relaciones de trabajadores, pudiendo estos mismos inscribirse también de forma directa en dicha oficina.

Las empresas escogerán del censo indicado en el número anterior los trabajadores que necesiten con libertad de identidad de los mismos hasta el número de 10 inclusive. Los trabajadores que necesiten a partir de 11 serán también elegidos hasta un 50 por 100, siendo el otro 50 por 100 designado directamente por el INEM.

En todo caso, las empresas podrán no hacer uso de la facultad que se les reconoce en el número anterior, es decir, no solicitar ningún trabajador nominativamente.

Este acuerdo tiene carácter parcial y deberá ser integrado en el acuerdo general que ambas representaciones y las autoridades representativas incluyan respecto al régimen de cotización de estos «extras» a la Seguridad Social.

2. *Condiciones salariales.*—Los servicios se pagarán de la siguiente forma:

— Grupo I: Hoteles y restaurantes de 5 estrellas o tenedores: 2.310 pesetas.

— Grupo II: Hoteles y restaurantes de 4 estrellas o tenedores: 2.055 pesetas.

— Grupo III: Hoteles y restaurantes de 3 estrellas o tenedores y cafeterías o bares de cualquier categoría: 1.880 pesetas.

3. *Servicios prestados fuera de Madrid.*—Los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid, tendrán un recargo de 897 pesetas sobre los establecidos en el apartado anterior, con independencia del transporte ordinario, que será de cuenta de la empresa.

4. *Duración del servicio.*—Los servicios tendrán una duración de 4 horas, computándose como extraordinarias las que excedan de este límite.

5. *Horas extraordinarias.*—Las horas extraordinarias se abonarán en todo tipo de establecimientos a razón de 595 pesetas la hora.

6. *Comidas.*—La comida será facilitada por la empresa, en los servicios de almuerzo o cena, precisamente en los 15 minutos anteriores al servicio, entendiéndose que los 15 minutos forman parte de la jornada pactada en el apartado 4.

7. *Ropa de trabajo.*—El uniforme de los trabajadores afectados por el presente Convenio será: chaquetilla blanca, camisa blanca, pantalón negro, calcetines negros, zapatos negros, lazo blanco o negro.

Cuando la empresa exija el uso de frac o smoking, deberá indemnizar al trabajador con un plus especial de 525 pesetas

por cada servicio que se realice durante la vigencia del presente Convenio.

8. *Montaje del mobiliario y puesta a punto del servicio.*—Corresponde a la empresa la catga, descarga y montaje general del mobiliario, y es competencia de los trabajadores extras la puesta a punto del servicio y el «desbarase».

(G. C. 4.748)

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE HOSPEDAJE DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, SUSCRITO POR LA ASOCIACION DE EMPRESARIOS DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE HOSPEDAJE DE MADRID Y SU PROVINCIA, LA CONFEDERACION ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE MADRID, EL SINDICATO INDEPENDIENTE DE HOSTELERIA Y UNION SINDICAL OBRERA

Examinado el Texto del Convenio Colectivo del grupo de Hospedaje de la Pequeña y Mediana Empresa, suscrito por la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Hospedaje de Madrid y su Provincia, la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa de Madrid, el Sindicato Independiente de Hostelería y Unión Sindical Obrera el día 27 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDO

1.° Inscribir dicho Convenio en el Registro especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2.° Remitir un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3.° Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia, obligatoria y gratuita.

Madrid, 21 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Arján de la Vega.)

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.° *Ámbito funcional.*—El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimiento que estén o puedan estar adscritos a la Asociación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Hospedaje de Madrid y su provincia y afectas a la Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería y Actividades Turísticas aprobada por O. M. de 28 de febrero de 1974, y es pactado con la Central Sindical FAHIA-USO e independientes.

Art. 2.° *Ámbito personal.*—Se regirán por el presente Convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior. Por personal laboral se entenderá el no excluido por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3.° *Ámbito territorial.*—El ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la provincia de Madrid.

Art. 4.° *Vigencia y duración.*—Con independencia de la fecha en que aparezca publicado en el B. O. de la Provincia, entrará en vigor en su totalidad con

efectos retroactivos el día 1 de enero de 1981 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 1981, excepto en lo referido al artículo 14 que tendrá una vigencia de un año. Salvo denuncia expresa y válida, este Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de tres meses de la fecha de expiración del Convenio.

Art. 5.º *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas.

Asimismo, podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores que, fijadas por disposición legal, convenio colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

TITULO II

CONDICIONES GENERALES

Art. 6.º *Tablas salariales.*—Son las reflejadas en el anexo I del presente Convenio.

Art. 7.º *Antigüedad.*—El complemento de antigüedad regulado en el artículo 69 de la Ordenanza se establece en un 50 por 100 para los trabajadores con treinta años de servicios efectivos en la empresa.

Art. 8.º *Gratificaciones extraordinarias.*—Las gratificaciones extraordinarias que las empresas vienen abonando a sus trabajadores, se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre.

Art. 9.º *Nocturnidad.*—Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las doce de la noche y las ocho de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, al menos, con el 25 por 100 sobre el salario reflejado en las tablas anexas al Convenio.

Art. 10. *Manutención.*—El complemento salarial en especie de manutención contenido en el artículo 72 de la Ordenanza se fija en 1.405 pesetas mensuales.

Para los trabajadores que tuviesen necesidad de un régimen alimenticio especial, se confeccionará el menú prescrito por el médico de la Seguridad Social.

La manutención será sana, variada y bien condimentada, confeccionándose un menú diverso para evitar la monotonía.

Dicho complemento se abonará durante las vacaciones y fiestas abonables.

Art. 11. *Alojamiento.*—Los trabajadores que se determinan en el anexo III de la Ordenanza de Hostelería, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa, alojamiento. El alojamiento se compensará mediante la entrega al trabajador de 262 pesetas mensuales.

Art. 12. *Plus de ayuda a la cultura.*—Se mantiene un plus extrasalarial (no cotizante) de ayuda a la cultura tipificado en el párrafo del artículo 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973, con independencia de los salarios específicos en las tablas.

Para todo el personal se establece el citado plus en 3.076 pesetas mensuales. La cuantía de dicho plus se reducirá al 50 por 100 si el trabajador faltase al trabajo cuatro días; si el número de faltas al trabajo fuese superior se perderá en su totalidad. En el cómputo de las faltas no se tendrán en cuenta las licencias retribuidas fijadas en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, ni las faltas producidas por motivo de accidente de trabajo.

No se perderá el derecho a percibir este plus durante el período de disfrute de las vacaciones y fiestas abonables.

Art. 13. *Revisión.*—La Comisión Paritaria se reunirá en el mes de julio, en caso de que el IPC sobrepase el 6,60 por 100, una vez que se descuenta la incidencia que pudiese provocar un aumento en el precio de los crudos. Dicha Comisión Paritaria acordará las cantidades y forma de pago, y tendrán carácter retroactivo al mes de enero.

TITULO III

JORNADA Y DESCANSO

Art. 14. *Jornada.*—La jornada de trabajo tendrá una duración máxima de cuarenta y dos horas semanales. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la empresa que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados del Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Los horarios serán visados por la Inspección de Trabajo, y la modificación de los que tengan carácter habitual requerirá la autorización de la Autoridad Laboral. Las empresas de más de 50 trabajadores, establecerán un sistema de control de asistencia, que conservarán por un período de tres años, sin que el tiempo reflejado en el registro de asistencia signifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

La entrada en vigor de la duración de la jornada de trabajo establecida se fija en el día 15 de marzo de 1980.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Dada la difícil situación de empleo por la que atraviesa nuestro país, ambas partes acuerdan reducir al máximo la realización de horas extraordinarias y la prestación de servicios extraordinarios por el personal fijo de la empresa. No obstante, en el caso de realizarse horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 100 por 100 sobre la hora ordinaria.

Art. 16. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a disfrutar un período mínimo de treinta días naturales ininterrumpidos al año, que deberán disfrutarse dentro del año natural, sin perjuicio de respetar aquellas otras condiciones más beneficiosas que tuviera adquiridas.

Los trabajadores que llevasen menos de un año de servicio de la empresa,

disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en la misma.

Se establece una bolsa de vacaciones de 15.960 pesetas, no cotizables, anuales, por trabajador. Se distribuirán a lo largo de 14 pagas existentes. Queda, por tanto, sin efecto, el sistema que establece para el abono de salarios durante el período de vacaciones, el artículo 42 de la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de febrero de 1974, para estos trabajadores.

Art. 17. *Fiestas abonables y no recuperables.*—Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, y de común acuerdo con la empresa, podrán compensarse de una de estas formas:

a) Abonarlos con el 50 por 100 de recargo, juntamente con la mensualidad (verbigracia: 100 será igual a 250).

b) Acumularlos a la vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto. En este caso se sumarán a los mismos los días de descanso incluidos en este período.

En caso de que el descanso semanal del trabajador coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, la fiesta se computará como tal.

Con independencia de lo establecido en los párrafos anteriores, las empresas podrán pactar con los representantes de

PERSONAL DE COCINA

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Jefe de Cocina	29.570	28.870	28.870
Segundo Jefe de Cocina	29.115	28.870	28.870
Jefe de partida	28.870	28.870	28.870
Cocinero	28.870	28.870	28.870
Ayudante de Cocinero	28.870	28.870	28.870
Repostero	28.870	—	—
Oficial Repostero	28.870	—	—
Ayudante Repostero	28.870	—	—
Cafetero	28.870	—	—
Ayudante de Cafetero	28.870	—	—
Encargado Economato y Bodega	28.870	28.870	—
Bodeguero	28.870	—	—
Ayudante Economato y Bodega	28.870	—	—
Marmitón	28.870	—	—
Pinche	28.870	—	—
Aprendiz de 16 a 18 años	20.675	20.675	20.675
Aprendiz de 14 a 16 años	16.705	16.705	16.705
Fregador	28.870	28.870	28.870
Personal de Platería	28.870	—	—

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Encargada de Lencería y Lavadero	28.870	28.870	28.870
Planchadora (diario)	970	970	970
Costurera-Zurcidora (diario)	970	970	970
Lencera-Lavandera (diario)	970	970	970
Mozo de Lavandería (diario)	970	970	970
Personal de Limpieza (diario)	970	970	970

PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO
Encargados de trabajos	—	—	—
Mecánico o calefactor	28.870	28.870	28.870
Ayudante Mecánico o calefactor	28.870	28.870	28.870
Ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y pintor, Ayudante de ebanistería, Ayudante carpintero, Ayudante electricista, Ayudante albañil, Ayudante pintor (1) ..	28.870	28.870	28.870
Conductor (1)	28.870	28.870	—
Jardinerq (1)	28.870	—	—
Guarda del exterior	29.135	29.135	—

(1) A este personal se le aumentarán los salarios reflejados con un 15 por 100 habida cuenta de que no disfruta participación en el tronco o porcentaje.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION PRIMERA

PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	ESTRELLAS		
	3 FIJOS	2 FIJOS	1 FIJOS
Jefe de Recepción	29.570	—	—
Segundo Jefe de Recepción	29.115	—	—
Contable General	29.570	—	—
Cajero	29.115	—	—
Cajero de Comedor	30.580	30.580	30.580
Contable	28.870	28.870	—
Oficial de Contabilidad	28.870	—	—
Recepcionista	28.870	28.870	—
Ayudante de Recep. mayor de 21 años	28.870	—	—
Ayudante de Recep. menor de 21 años	28.870	—	—
Interventor	28.870	—	—
Tenedor de cuentas de clientes	28.870	28.870	—
Telefonista de primera	28.870	28.870	28.870
Telefonista de segunda	28.870	28.870	—
Auxiliar de Oficina mayor de 21 años	28.870	28.870	28.870
Auxiliar de Oficina menor de 21 años	28.870	28.870	28.870
Aprendiz de 16 a 18 años	20.675	20.675	20.675
Aprendiz de 14 a 16 años	16.705	16.705	16.705
Portero de Servicio	28.870	28.870	28.870

los trabajadores, un sistema de compensación de las fiestas abonables y no recuperables, según el cual, éstas no serán disfrutadas ni compensadas en metálico y los trabajadores afectados disfrutarán en todo el año de una jornada semanal de cuarenta horas y dos días de descanso consecutivo.

TITULO IV

CONDICIONES SOCIALES

Art. 18. *Gratificación por matrimonio.*—Al personal de uno u otro sexo, cuyo ingreso en la empresa se hubiese producido con anterioridad al 1 de enero de 1975 y continuado en la misma seis meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad de 25.000 pesetas, con la condición de que si se despide el productor antes de los seis meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

Art. 19. *Subsidio de defunción.*—En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador (a), la empresa concederá a su viudo (a) o hijos menores de dieciocho años, o mayores impedidos, si los hubiere, una ayuda consistente en 25.000 pesetas y con independencia de lo anterior, se establece un auxilio de sepelio consistente en 15.000 pesetas pagaderas de una sola vez dentro de los siete días siguientes a aquel en que el fallecimiento tuvo lugar.

Art. 20. *Trabajadores con hijos menores.*—Las trabajadoras de Hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos con edad inferior a dos años, se beneficiarán de las siguientes condiciones de trabajo:

a) Libranza del día y medio semanal durante el sábado por la tarde y el domingo.

b) Turno de trabajo adaptado al horario de la guardería, previa justificación del mismo.

c) No trabajarán los días festivos abonables.

Atendiendo a las especiales circunstancias, y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a cuatro años, en el caso de las madres solteras.

Los mismo beneficios se entenderán referidos al trabajador varón que tenga a título exclusivo el cuidado de los hijos.

Art. 21. *Servicio militar.*—Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar, tanto si es voluntario como obligatorio, lleven dos años prestando sus servicios a la empresa, tendrán derecho a percibir, si son solteros, el 50 por 100 de las gratificaciones extraordinarias de 20 de junio y 20 de diciembre sobre el salario fijo o garantizado en las tablas salariales del Convenio y el 100 por 100 de las mismas gratificaciones si están casados.

El máximo de gratificaciones a percibir por este concepto será de dos, aún en el supuesto de que por una mayor duración del servicio militar, correspondiese en el tiempo de devengo de una tercera.

El pago se realizará en las fechas de devengo o al comienzo del servicio militar, a elección de la empresa.

Art. 22. *Incapacidad laboral transitoria.*—En los periodos de baja por enfermedad o accidente de duración superior a veinte días, el trabajador percibirá siempre el 100 por 100 del salario.

A partir de los 20 días de enfermedad tendrá derecho el trabajador a percibir el 100 por 100 de su salario desde el primer día de enfermedad, siempre que esté perfectamente acreditado por los servicios médicos de CEPYME. En caso de no estar acreditado será el 60 por 100 como está legislado.

Art. 23. *Ropa de trabajo.*—Las empresas vendrán 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, o, en su contrario, a su compensación en metálico.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes de los Trabajadores dictaminarán, junto con la empresa, las prendas que estén comprendidas en el párrafo anterior, o por el contrario, que respondan a una exigencia específica de la empresa.

PERSONAL DE CONSERJERIA

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO
Primer Conserje de día.....	6.500	32.560	6.500	32.025	6.500	31.240
Segundo Conserje de día.....	6.500	30.065	6.500	29.445	6.500	29.135
Conserje de noche.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Ayudante de Conserje.....	6.500	29.135	6.500	29.135	—	29.135
Intérprete (a extinguir).....	6.500	29.135	—	—	—	—
Ordenanza de Salón.....	6.500	29.135	—	—	—	—
Vigilante de noche.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Portero de acceso y de coches.....	6.500	29.135	—	—	—	iv
Ascensorista.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Mozo de Equipaje para interior.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Botones mayor de 18 años.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135

PERSONAL DE COMEDOR

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO
Jefe de Comedor o Maestro sala.....	6.500	32.560	6.500	32.025	6.500	31.240
Segundo Jefe de Comedor.....	6.500	30.535	6.500	29.445	6.500	29.135
Jefe de Sector.....	—	—	—	—	—	—
Camarero.....	6.500	29.680	6.500	29.135	6.500	29.135
Sumiller.....	6.500	29.680	—	—	—	—
Subcamarero.....	—	—	—	—	—	—
Ayudante.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Aprendices de Camarero:						
De segundo año.....	—	20.860	—	20.860	—	20.860
De primer año.....	—	16.865	—	16.865	—	16.865

PERSONAL DE PISOS

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO	INICIAL	GARANTIZADO
Mayordomo de Pisos.....	6.500	30.535	—	—	—	—
Camarero de Piso.....	6.500	29.680	—	—	—	—
Ayudante de Piso.....	6.500	29.135	—	—	—	—
Encargada General Gobernanta de 1.ª.....	6.500	30.535	—	—	—	—
Gobernanta de 2.ª.....	6.500	29.610	—	—	—	—
Camarera de Piso.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Mozo de Habitaciones.....	6.500	29.135	—	—	—	—

El alojamiento de este personal será de cuenta de la empresa o en su caso el pago de 260 pesetas mensuales.

PERSONAL DE CONSERJERIA

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASA DE HUESPEDES, POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer Conserje de día.....	6.500	29.440	6.500	29.135	6.500	29.135	—	—
Segundo Conserje de día.....	6.500	29.285	6.500	29.135	6.500	29.135	—	—
Conserje de noche.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135	—	—
Ascensorista.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135	—	—
Mozo de equipaje.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135	—	—
Botones mayores de 18 años.....	—	—	—	—	—	—	—	—

PERSONAL DE COMEDOR

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASA DE HUESPEDES, POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer Jefe de Comedor.....	6.500	29.680	6.500	29.365	6.500	29.635	—	—
Segundo Jefe de Comedor.....	6.500	29.440	6.500	29.135	—	—	—	—
Camarero.....	6.500	29.285	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Ayudante de Camarero.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	39.135	6.500	29.135
Aprendiz de Camarero 16-18 años ..	6.500	20.870	6.500	20.870	6.500	20.870	6.500	20.870
Aprendiz de Camarero 14-16 años ..	6.500	16.865	6.500	16.865	6.500	16.865	6.500	16.865

TITULO V

COMISION MIXTA

Art. 24. *Comisión paritaria.*—Las partes signatarias acuerdan establecer una comisión paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio y del desarrollo de las relaciones laborales en

el Sector e incluso de aquellas modificaciones que se puedan realizar sobre el mismo.

Art. 25. *Composición.*—La comisión paritaria estará integrada por los miembros que han negociado y firmado el presente Convenio.

Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores

en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Serán Presidente y Secretario, un Vocal de la comisión, que serán nombrados para cada sesión, ejerciendo sus funciones hasta la sesión siguiente, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre

los representantes de los trabajadores y la siguiente entre los representantes de los empresarios. El que actúe como Secretario en una sesión será Presidente en la sesión siguiente.

Art. 26. *Funciones.*—Son funciones específicas de la comisión paritaria, las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en aquellos problemas o cuestiones que les sean sometidos por las partes.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

A todas aquellas otras que, de mutuo acuerdo, les sean conferidas por las partes.

La comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este campo, proceder a su consecuencia.

Art. 27. *Funcionamiento.*—La comisión dispondrá de un local específico para el desarrollo de sus funciones cuando previamente sea requerido a CEPYME.

Art. 28. *Procedimiento.*—Actuará la comisión a instancia de parte y, al menos, se reunirán una vez al mes, adoptándose sus acuerdos por mayoría de los dos tercios de los presentes. Podrán convocarse reuniones extraordinarias de interés general (interpretación del Convenio, conflictos colectivos, etc.) en las que las partes podrán designar, de mutuo acuerdo, a una tercera persona con las competencias de mediación, conciliación o arbitraje que en cada caso se le asigne.

Disposición adicional primera. Cláusula de descuelgue.—Los salarios establecidos en las tablas del anexo I no serán de necesaria ni de obligada aplicación para aquellas empresas de las secciones primera y segunda que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1979 y 1980. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para 1981.

En estos casos, se trasladará a las empresas la fijación del aumento de salarios, en negociación entre la Dirección de la misma y los Delegados o miembros de Comités. Para valorar esta situación, se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos precedentes sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio colectivo.

Disposición transitoria primera.—Las partes firmantes del presente Convenio, se comprometen a estudiar unas tablas en las que se reflejen el porcentaje de servicio neto a aplicar a la recaudación obtenida en todos los establecimientos del Sector, o en cualquier Agrupación concreta al mismo, no quedando vinculadas a acuerdo alguno en el que las mismas no hayan sido parte.

Disposición final primera.—En lo no previsto en este Convenio, se estará a la legislación vigente.

Disposición final segunda.—En todo lo concerniente a derechos sindicales, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco Interconfederal y legislación vigente.

PERSONAL DE PISOS

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Encargada de pisos.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135
Camarrera de pisos.....	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135	6.500	29.135

El alojamiento de este personal será de cuenta de la empresa, o en su caso, el pago de 260 pesetas mensuales.

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEGUNDA

PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	3 ESTRELLAS	2 ESTRELLAS	1 ESTRELLA	FONDAS,
	FUJO	FUJO	FUJO	CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FUJO
Contable.....	28.870	—	—	—
Oficial Contabilidad.....	28.870	—	—	—
Recepcionista.....	28.870	—	—	—
Cajero de Comedor.....	30.580	30.580	30.580	30.580
Ayudante de Recepción:				
Mayor de 21 años.....	28.870	—	—	—
Menor de 21 años.....	28.870	—	—	—
Tenedor de Cuentas de clientes.....	28.870	—	—	—
Telefonista de 1.ª.....	28.870	28.870	—	—
Telefonista de 2.ª.....	28.870	—	—	—
Auxiliar de Oficina:				
Mayor de 21 años.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Menor de 21 años.....	28.870	—	—	—
Aprendices:				
De 16 a 18 años.....	20.675	20.675	20.675	20.675
De 14 a 16 años.....	16.705	16.705	16.705	16.705

PERSONAL DE COCINA

	3 ESTRELLAS	2 ESTRELLAS	1 ESTRELLA	FONDAS,
	FUJO	FUJO	FUJO	CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FUJO
Jefe de Cocina.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Jefe de Partida.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Cocinero.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Ayudante de Cocinero.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Pinche.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Fregador.....	28.870	28.870	28.870	28.870

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

	3 ESTRELLAS	2 ESTRELLAS	1 ESTRELLA	FONDAS,
	FUJO	FUJO	FUJO	CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FUJO
Encargada de Lencería y Lavadero.....	28.870	28.870	970	970
Planchadora (diario).....	970	970	970	970
Costurera-Zurcidora (diario).....	970	970	970	970
Lencería-Lavandera (diario).....	970	970	970	970
Limpiadora (diario).....	970	970	970	970

PERSONAL DE SERVICIO AUXILIAR

	3 ESTRELLAS	2 ESTRELLAS	1 ESTRELLA	FONDAS,
	FUJO	FUJO	FUJO	CASAS DE HUESPEDES, POSADAS FUJO
Mecánico o calefactor.....	28.870	28.870	28.870	28.870
Ayudante de calefactor.....	28.870	—	—	—
Conductor (I).....	28.870	—	—	—
Jardinero (I).....	28.870	—	—	—
Guarda del exterior.....	28.870	—	—	—

(1) A este personal se le aumentarán los salarios reflejados con un 15 por 100 habida cuenta de que no disfruta de participación en el tronco o porcentaje.

MINISTERIO DE TRABAJO

Delegación Provincial
de Madrid

ACUERDO DE LA DELEGACION PROVINCIAL DE TRABAJO DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO «INDUSTRIAS VINICOLAS, ALCOHOLERAS, LICORERAS, COMERCIO AL POR MAYOR DE ESTAS ACTIVIDADES Y AFINES». SUSCRITO POR LA ASOCIACION EMPRESARIAL DE COMERCIO E INDUSTRIAS VINICOLAS Y AFINES Y LAS CENTRALES SINDICALES COMISIONES OBRERAS Y UNION GENERAL DE TRABAJADORES.

Examinado el texto del Convenio Colectivo del grupo de «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Comercio al por mayor de estas actividades y afines», suscrito por la Asociación Empresarial de Comercio e Industrias Vinícolas y Afines y las centrales sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 5 de marzo de 1981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, esta Delegación de Trabajo,

ACUERDA

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Delegación.

2. Remitar un ejemplar de dicho Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

3. Disponer su publicación, obligatoria y gratuita, en el BOLETIN OFICIAL de la Provincia.

Madrid, 13 de abril de 1981.—El Delegado de Trabajo.

(Firmado: Felipe Armán de la Vega.)

En Madrid, a 5 de marzo de 1981, reunidas las representaciones de la Asociación de Empresarios del Comercio e Industrias Vinícolas y Afines «A.E.C.I.V.A.» y Confederación Sindical de Comisiones Obreras, C.C.O.O., y Unión General de Trabajadores, U.G.T., como representantes válidos del sector en el que están encuadrados, y a tenor de lo dispuesto en el artículo 90, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan tras las deliberaciones mantenidas, aprobar el Convenio Colectivo para «Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras, Comercio al por mayor de estas Actividades y Afines» cuyo texto se transcribe seguidamente:

Artículo 1.º **Ámbito de aplicación y vigencia.**—Las normas del presente Convenio Colectivo, se aplicarán para todas las relaciones laborales de las empresas y centros de trabajo radicadas en Madrid y su provincia o las que se establezcan durante la vigencia de aquél y se dediquen a la elaboración y comercio de vinos al por mayor, y concretamente a las actividades derivadas de esta rama industrial que se realicen en el ámbito antes señalado.

Expresamente alcanza a las industrias y comercio siguientes:
Elaboradores de Vinos, Embotelladores de Vinos, Fabricantes de Licores, Mayoristas o Almacenistas de Vinos y Licores, Distribuidores y Delegaciones de Vinos y Bebidas Alcohólicas, Mayoristas de Alcohólicas, Fabricantes, Almacenistas y Embotelladores de Vermuts, Fabricantes, Almacenistas y Embotelladores de Vinagres, Sidrerías y aquellas otras actividades que se encuentren regidas por la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de 11 de junio de 1971.

Asimismo, será de aplicación a todos los trabajadores de empresas domiciliadas o no en Madrid, que realicen actividades en esta provincia.

Art. 2.º Las normas del presente Convenio, son de aplicación a las relaciones laborales de todos los productores fijos, contratados o interinos que presten sus servicios en los centros industriales o

comerciales en los que se desarrollen las actividades de las empresas antes citadas.

Art. 3.º El presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 1981 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 1981.

Automáticamente quedará prorrogado de año en año por la tácita reconducción, si con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de vencimiento, o en su caso a la de cualesquiera de sus prórrogas, ninguna de las partes lo hubiese denunciado.

Art. 4.º **Comisión paritaria.**—Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes obligadas por el presente Convenio, así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo estipulado en el presente Convenio, serán planteadas a la comisión paritaria como trámite previo simultáneo ante la Autoridad Competente.

La comisión paritaria estará constituida por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de los trabajadores, designados de entre los componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio.

La misión de interpretación atribuida a la misma, no obstruirá en ningún caso, la posibilidad de recurso a las jurisdicciones correspondientes. Dicha comisión, quedará domiciliada, simultáneamente, en Concepción Jerónima, 23, 1.º; Salitre, 60, y Maldonado, 53.

Las reuniones serán convocadas por los respectivos secretarios de la comisión paritaria, a la vista de las solicitudes que se puedan presentar, en el plazo máximo de quince días.

Art. 5.º **Organización del trabajo.**—La organización técnica y práctica del trabajo es atribuido de la Dirección de la empresa, respetando las normas y legislación vigente en materia laboral.

Para la modificación o introducción de sistemas de racionalización, mecanización, división u organización del trabajo, las empresas interesarán el informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, que deberá evacuarse en un plazo máximo de quince días. Si los trabajadores se sintieran perjudicados en sus legítimos derechos, por las medidas adoptadas por la empresa, podrán recurrir ante la Autoridad Laboral.

Art. 6.º **Clasificación profesional.**—Para la Clasificación Profesional de los trabajadores afectados por el presente Convenio, se utilizarán los criterios establecidos en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías de 11 de junio de 1971.

CATEGORIAS

- Técnicos Titulados
- Titulado Superior.
- Titulado Medio.
- Titulado inferior.
- Técnicos no Titulados
- Encargado de bodega o Fábrica.
- Encargado de Laboratorio.
- Ayudante de Laboratorio.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Administrativos
- Jefe Superior.
- Jefe de 1.º
- Jefe de 2.º
- Oficial de 1.º
- Oficial de 2.º
- Auxiliar.
- Comerciales
- Jefe Superior.
- Jefe de Ventas.
- Inspector de Ventas.
- Corredor de Plaza.
- Viajante.
- Promotor de Ventas.
- Subalternos
- Conserje.

- Subalterno de 1.º
- Subalterno de 2.º
- Auxiliar.
- Botones de 16/17 años.
- Mujer de Limpieza.
- Obreros y Oficios Auxiliares
- Capataz de Bodega.
- Encargado de Sección.
- Oficial de 1.º de Oficio.
- Oficial de 2.º de Oficio.
- Oficial de 3.º de Oficio.
- Oficial de 1.º Chófer-gran ruta.
- Oficial de 1.º Autoventista.
- Oficial de 2.º Conductor.
- Peón Especialista.
- Peón.
- Pinche de 16/17 años.
- Aprendiz 16/17 años.

INGRESOS, ASCENSOS, PREMIOS Y SANCIONES

Art. 7.º En materia de ingresos, ascensos, premios y sanciones, serán de aplicación las normas contenidas en la Ordenanza Laboral para las Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidrerías y demás disposiciones vigentes al respecto.

La contratación de trabajadores de nuevo ingreso será comunicada por la Dirección de la empresa al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Queda totalmente prohibido para la empresa, admitir retirados o jubilados, así como contratar personal por horas o destajo sin contrato de trabajo, de colaboración, de servicio o mercantil.

Cuando se produzca el cambio de titularidad en la empresa por actos «intervivos», todos los trabajadores dispondrán de una carta individual en la que se reconozca los derechos adquiridos, antigüedad, categoría, etc., firmada por el antiguo y nuevo empresario.

Art. 8.º Todo trabajador que pretenda cesar en la empresa, lo deberá comunicar con quince días de antelación a la fecha prevista. El empresario podrá exigir que la comunicación se haga por escrito.

En el caso de incumplimiento del plazo previsto, se deducirá de la liquidación de partes proporcionales, cuantos días de plus de asistencia y de paga extraordinaria de septiembre falten hasta completar el plazo total de preaviso.

Art. 9.º Para premiar la lealtad, fidelidad y constancia en el trabajo, tal como determina el artículo 71 de la Ordenanza Laboral, se crean los premios que, como reconocimiento a sus méritos, se concederán con arreglo a las siguientes bases y sin perjuicio de otros premios a que sean acreedores:

Los trabajadores que cumplan los veinticinco años de servicio, en la empresa durante el período de vigencia de este Convenio, percibirán un premio consistente en 28.125 pesetas.

Los trabajadores que cumplan los treinta años de servicio en la empresa durante el período de vigencia de este Convenio, percibirán un premio consistente en 33.750 pesetas.

Art. 10. Cuando la empresa tenga necesidad de poner a cualquier trabajador en trabajos de superior categoría, la Dirección de la empresa designará a la persona elegida. Dicha persona devengará las retribuciones de dicha categoría laboral. En caso de que dicho trabajo se desempeñe durante tres meses continuados o más, salvo caso de suplencia, enfermedad o vacaciones, se producirá una vacante en la categoría desempeñada para proveer la cual se estará a lo dispuesto en la Or-

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO PARA VINOS

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS DE ASISTENCIA	COEFICIENTE
Titulado Superior	59.342	9.217	2
Titulado Medio	47.471	7.374	1,60
Titulado Inferior	41.539	6.452	1,40
TECNICOS NO TITULADOS			
Encargado de Bodega	47.471	7.374	1,60
Encargado de Laboratorio	41.539	6.452	1,40
Ayudante de Laboratorio	34.121	5.300	1,15
Auxiliar de Laboratorio	32.637	5.069	1,10
ADMINISTRATIVOS			
Jefe Superior	59.432	9.217	2
Jefe de 1.º	51.923	8.065	1,75
Jefe de 2.º	45.989	7.144	1,55
Oficial de 1.º	38.572	5.991	1,30
Oficial de 2.º	34.121	5.300	1,15
Auxiliar	31.154	4.839	1,05
COMERCIALES			
Jefe Superior	59.342	9.217	2
Jefe de Ventas	51.923	8.065	1,75
Inspector de Ventas	41.539	6.452	1,40
Corredor de Plaza	35.605	5.530	1,20
Viajante	35.605	5.530	1,20
Promotor de Ventas	35.605	5.530	1,20
SUBALTERNOS			
Conserje	32.637	5.069	1,10
Subalterno 1.º	31.154	4.839	1,05
Subalterno 2.º	29.670	4.609	1
Auxiliar	29.670	4.609	1
Botones 16/17 años	17.802	2.765	0,60
Mujer de Limpieza	29.670	4.609	1
OBREROS Y OFICIOS AUXILIARES			
Capataz de Bodega	1.484	345	1,50
Encargado de Sección	1.385	322	1,40
Oficial de 1.º de Oficio	1.286	299	1,30
Oficial de 2.º de Oficio	1.138	264	1,15
Oficial de 3.º de Oficio	1.088	253	1,10
Oficial de 1.º Chófer de ruta	1.187	276	1,20
Oficial de 1.º Autoventista	1.187	276	1,20
Oficial de 2.º Conductor	1.138	264	1,15
Peón Especialista	1.039	242	1,05
Peón	989	230	1
Pinche, 16/17 años	593	139	0,60
Aprendiz, 16/17 años	593	139	0,60

TABLA DE RETRIBUCIONES PARA 1981

CATEGORIAS	SALARIO BASE	TOXICO, PENOSO, PELIGROSO	PLUS DE RECOGIDA	PLUS DE TRANSPORTE	PAGA DE JULIO	PAGA DE NAVIDAD	PAGA DE BENEFICIOS
Peón limpieza viaria	26.880	5.376	—	6.471	26.880	26.880	13.440
Peón de recogida	26.880	5.376	3.596	6.471	26.880	26.880	13.440
Conductor	29.000	5.800	3.630	6.471	29.000	29.000	14.500

NOTAS

- 1.º Paga de vacaciones: Será el salario real (total devengado) como si de un mes realmente trabajado se tratara. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias.
- 2.º Horas extraordinarias: El precio de dichas horas será: Peón = 420 pesetas; Conductor = 460 pesetas.
- 3.º Servicio de recogida de festivos: El servicio de recogida de festivos se pagará a razón de: Peón = 2.900 pesetas; Conductor = 3.475 pesetas.
- 4.º Servicio de limpieza viaria de domingos y festivos: El servicio de limpieza viaria en domingos y festivos se pagará al peón a razón de 1.750 pesetas.

denanza Laboral sobre pruebas de aptitud.

Lo estipulado en el apartado anterior, sólo será de aplicación para el personal que no sea por libre designación de la empresa.

Si por conveniencia de la empresa, se destinase a un trabajador a desempeñar trabajos de categoría inferior a la suya propia, por un período de tiempo inferior a tres meses, la empresa dispondrá con carácter prioritario, si los tuviese disponibles, de aquellos trabajadores pertenecientes a la categoría inmediata de aquella que se vaya a cubrir, comunicando simultáneamente tal decisión a los representantes de los trabajadores o Comité de Empresa.

Art. 11. En el supuesto de medidas disciplinarias y cuando éstas impliquen despido o suspensión de empleo y sueldo, deberán ser comunicadas por escrito al trabajador y al Comité de Empresa o Delegado de Personal, salvo oposición expresa del trabajador.

Art. 12. *Retirada del permiso de conducir.*—En el caso de retirada del permiso de conducir, obligatorio para el desempeño de su trabajo, a los trabajadores de la empresa, habrá que distinguir los siguientes supuestos:

a) En el caso de retirada, o no renovación del permiso de conducir por razones derivadas de las condiciones físicas normales del trabajador o incapacidad para conducir, acreditada por Certificado Facultativo, la empresa podrá promover la tramitación de expediente para la calificación de incapacidad para su profesión habitual.

Cuando el productor tuviera prestados más de seis años de trabajo ininterrumpido, las empresas respetarán la categoría y salario de Convenio del trabajador afectado, descontando la cuantía de la pensión por dicha incapacidad, al margen de la adaptación del trabajador a distinto puesto de trabajo.

Si no existiera vacante, este personal pasará a una lista de espera para cuando se produjera una vacante, salvo que hubiera un tercero con mejor derecho.

No será de aplicación todo lo previsto anteriormente en el caso de que la no renovación se deba a caducidad del permiso de conducir y el conductor no hubiese acudido en plazo hábil a su renovación, o no hubiese superado las pruebas correspondientes sin que hubiera alegado defecto físico.

b) En el caso de resolución judicial o administrativa, que suponga retirada del permiso de conducir, las empresas respetarán la categoría y salario de Convenio del trabajador, si las causas que motivaran la retirada del permiso no pudieran ser imputadas al mismo, destinándole a otras funciones en la empresa.

c) En otro caso distinguiremos:

1. Si la suspensión es temporal pasará a la categoría inferior en su sección para cuyo trabajo no es obligatorio el permiso de conducir, percibiendo los salarios de dicha categoría durante el tiempo que dure la suspensión.

2. Si la retirada es definitiva, la empresa si hubiese vacante entre los puestos para los que no es preciso el permiso de conducir, le ofrecerá el mismo. Si no lo hubiera, causará baja en la empresa, pudiendo quedar en lista de espera hasta que se produzca una vacante para la que fuera apto, salvo que haya un tercer productor con mejor derecho.

d) Si se condenase al conductor, pero el accidente se debiera al fallo mecánico emitido en informe por un perito, se le aplicará lo previsto en el párrafo b).

Art. 13. *Jornada laboral.*—La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de cuarenta y tres horas semanales en jornada de lunes a viernes.

En aquellas semanas en que coincidan uno o más días festivos, se trabajará el sábado correspondiente a la misma, en jornada máxima de cuatro horas.

Si la fiesta se produce el lunes, se trabajará el sábado de la semana anterior.

No serán laborables los sábados que coincidan en semana con fiesta durante los meses de junio, julio y agosto, así como el sábado correspondiente a la Semana Santa.

A efectos del Convenio de 1981 se considerarán no laborables los días 21 de marzo y 16 de mayo.

Para el sector de licores, la jornada laboral quedará establecida en cuarenta y tres horas semanales en jornadas de lunes a viernes, no siendo laborable ningún sábado del año.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas en cuanto a jornada laboral pactadas anteriormente a la firma del presente Convenio.

Las empresas, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrán establecer el calendario anual correspondiente.

Art. 14. *Trabajos a tarea.*—El personal de distribución, comercialización, ventas y otros departamentos afines, trabajarán a tarea.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, guardando para ello el máximo respeto posible a las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial a cuanto se recoge en el artículo 13 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonablemente, la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual estará obligado a verificar la reclamación y emitir el oportuno informe, en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité de los Trabajadores y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

Si la resolución recaída fuera contraria a las pretensiones del trabajador, podrá éste recurrir, en plazo, ante el Organismo Competente.

La remuneración de este personal, estará compuesta de dos partes:

a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla salarial para su categoría profesional.

b) La otra será un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollan las especiales características de esta labor y como incentivo a la venta.

Cuando el personal de distribución, por causas no computables a su voluntad, quedara sin poder desempeñar su trabajo habitual, se le respetará la remuneración del apartado a), encargándole otras funciones correspondientes a su categoría.

En caso de que al trabajador le sea retirado el permiso de conducir con motivo de las funciones propias de su trabajo o tarea, en el vehículo de la empresa o del particular, siempre que se actúe al servicio de la misma, se aplicará el apartado b) del Artículo 12.

Art. 15. *Vacaciones.*—Se establece para el personal afectado por el presente Convenio, un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales consecutivos.

El calendario de vacaciones, se establecerá de mutuo acuerdo entre el Comité de la Empresa o Delegado de Personal y la Dirección, o en su caso por acuerdo entre las partes.

Art. 16. *Horas extraordinarias.*—El valor de las horas extraordinarias se aplicará conforme marque la Ley.

Art. 17. *Incapacidad laboral transitoria.*—En el caso de incapacidad laboral transitoria, las empresas abonarán a sus trabajadores:

1. En el caso de que la incapacidad sea derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el 90 por 100 del salario que en cada momento corresponda a la categoría y antigüedad del trabajador, siempre sobre la base cotizada. A partir del 46.º día natural de producirse la baja, devengará el 100 por 100 del salario que le corresponda.

En segundas y sucesivas bajas, dentro del año natural, siempre que el período de tiempo de incapacidad sea inferior a 4 días, se descontará el Plus de Asistencia de los mismos y la parte proporcional del salario que corresponda legalmente a esos días.

2. En el caso de que la incapacidad sea derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el 100 por 100 del salario que en cada momento corresponda, a la categoría y antigüedad del trabajador.

Art. 18. *Subsidio de defunción.*—En caso de fallecimiento de cualquiera de los trabajadores fijos de plantilla afectados por el presente Convenio y que lleven un año de antigüedad en su empresa, con independencia de los demás derechos

concedidos por la legislación vigente, tendrán derecho al percibo de una ayuda extraordinaria consistente en una indemnización para gastos de sepelio, de 39.375 pesetas a favor del cónyuge superviviente o de los hijos menores de 16 años y de los mayores de esta edad subnormales o incapacitados.

La empresa, quedará exenta del abono de esta indemnización, en el supuesto de que tenga concertada una póliza individual o colectiva de seguro de vida a favor de sus trabajadores.

Art. 19. *Derechos sindicales.*—En materia de derechos sindicales se estará de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador.

Se podrán acumular las horas sindicales establecidas en el Estatuto de los Trabajadores entre los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Será necesario un aviso previo de un mes al período en que se vayan a utilizar, indicando qué trabajador cede las horas a otro y se podrá llegar hasta el 50 por 100 de incremento de dicha acumulación en sentido individual.

Art. 20. *Retribuciones.*—A todo el personal afectado por el presente Convenio, a excepción de la rama de Licores, se le garantizará sobre las retribuciones percibidas al 31 de diciembre de 1980, un incremento del 14,5 por 100 sobre los conceptos siguientes:

Salario base y plus de asistencia.

Se incrementarán en un 13,5 por 100 en 1981, aquellas cantidades devengadas con carácter individual como plus de convenio en el año 1980, garantizando su no absorción ni compensación y quedando estas cantidades inamovibles.

Estas cantidades devengadas en el año 1980, como plus de convenio, a partir de la firma del presente Convenio, se pasarán a denominar en la hoja de salarios, plus personal.

Para el personal afectado por el presente Convenio en la rama de Licores, se le garantizará sobre las retribuciones percibidas al 31 de diciembre de 1980, un incremento del 11 por 100 sobre los conceptos retributivos siguientes:

Salario base, plus de asistencia y plus convenio, respetando para el citado personal las cláusulas de garantía mencionadas en los dos apartados anteriores.

Se garantiza un aumento del 12,5 por 100 en los conceptos retributivos de quebranto de moneda, dietas y kilometraje en el sector de Vinos. Esta garantía será del 9 por 100 en el sector de Licores.

Art. 21. *Plus de asistencia.*—Se percibirá en la cantidad establecida para cada categoría, en la tabla salarial, por día efectivamente trabajado y en los casos que a continuación se detallan:

a) En período de vacaciones.
b) En los casos de inasistencia al trabajo por utilización de horas sindicales, de acuerdo con lo determinado en el artículo 19.

c) En los períodos mínimos de licencias retribuidas por los casos de matrimonio del trabajador, nacimiento de hijos y fallecimientos de familiares en primer grado.

Art. 22. *Plus personal.*—A los efectos establecidos en este Convenio, se entienden como plus personal, aquellas cantidades que se perciben por encima de las tablas salariales establecidas en el presente Convenio, excepto las del artículo 14 b) y en general los complementos por mayor cantidad o calidad de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20 del presente Convenio.

Art. 23. *Gratificaciones extraordinarias y servicio militar.*

Las gratificaciones extraordinarias de julio, Navidad y septiembre en una cuantía equivalente a treinta días de salario base más antigüedad, correspondiente a la categoría de cada trabajador, se harán efectivas en las primeras quincenas de julio y septiembre y en la segunda quincena del mes de diciembre.

Para tener derecho al percibo del importe íntegro de estas pagas será preciso haber estado al servicio de la empresa con doce meses consecutivos de antelación a la fecha de hacer efectiva cada una de ellas. En caso contrario serán abonadas por doceavas partes computándose por meses completos las fracciones de mes.

Servicio militar

El trabajador fijo que lleve un año en la empresa, al tiempo de ser incorporado al servicio militar por llamamiento de su reemplazo, tiene derecho al percibo de las gratificaciones extraordinarias de julio, septiembre y Navidad en la cuantía equivalente a una mensualidad de sueldo base y la antigüedad que le corresponda.

Art. 24. *Quebranto de moneda.*—Las categorías de cobradores y cajeros percibirán, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad mensual de 1.237 pesetas.

El trabajador que en cada vehículo lleve la responsabilidad de la mercancía en las operaciones de reparto en autoventa y cobro, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 1.012 pesetas mensuales.

Art. 25. *Dietas.*—Los trabajadores que efectúen viajes o desplazamientos por razones de trabajo a una población distinta a aquella en que radique la empresa y que les impida poder efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, disfrutarán de las siguientes dietas:

Desplazamiento fuera de su domicilio: Desayuno: 113 pesetas. Comida: 450 pesetas. Cena: 450 pesetas. En caso de pernoctar fuera de su domicilio: 900 pesetas más.

En ningún caso, se devengará más de una dieta en el día. La dieta completa, acumulando los cuatro conceptos anteriormente reseñados, será de 1.913 pesetas. Será opcional por parte de las empresas el implantar el sistema de gastos a justificar, para lo que será necesario presentar las facturas que acrediten los pagos.

Al personal de autoventas o reparto no le serán de aplicación, en el desarrollo de su trabajo habitual, los conceptos de dietas antes señalados, determinándose a nivel de empresa o centro de trabajo la compensación correspondiente para sus gastos diarios de comida si fueran procedentes.

Art. 26. *Kilometraje.*—A efectos de kilometraje, la utilización de su vehículo particular por parte del trabajador, para la realización de trabajos encomendados por las empresas, será objeto de adecuada compensación económica fijada en un mínimo de 10 pesetas con 12 céntimos por kilómetro y revisión siempre que haya subida en el precio de los carburantes.

Art. 27. *Antigüedad.*—El cálculo de la antigüedad para el personal acogido al presente Convenio se realizará tomando como base, para todas las categorías, el salario mínimo interprofesional vigente al 31 de diciembre de 1980, es decir, 22.770 pesetas.

Art. 28. *Absorción y compensación.*—Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio pueden ser absorbidas o compensadas en cómputo con las mejoras de toda clase que concedan las empresas con carácter voluntario o pactado, en cuanto a las que se establezcan por disposición legal, y para las futuras de cualquier rango, se estará a lo que se establezcan sobre el particular.

DECLARACION CONJUNTA

El clima de cooperación, diálogo y entendimiento registrado en las deliberaciones del presente Convenio, y fruto de las cuales ha sido su contenido, hace posible la declaración por ambas partes de intentar resolver las discrepancias relativas a la interpretación de las cláusulas pactadas a través de la Comisión Paritaria, como trámite previo a cualquier otra actuación legal, y siempre dentro de un clima de cordialidad, diálogo y mutuo respeto que hagan posible unas relaciones laborales estables y beneficiosas para las partes.

COMISION PARITARIA (Miembros)
La Comisión Paritaria prevista en el artículo 4 del presente Convenio estará integrada por los siguientes miembros:

REPRESENTACION SOCIAL

Dña. María Cruz Fernández Bay (Secretaría)

Dña. Pilar Rojo Gómez.

D. Inocencio Gómez Crespo.

D. José Nieto Rubio.

REPRESENTACION EMPRESARIAL

D. Roberto Barahona Izaola (Secretario)

D. Santiago Hueso Montón.

D. Guillermo de Mingo Garrapuchó.

D. Francisco Casas Lucas. (C. C. 4.743)