

# BOLETIN OFICIAL



## DE LA PROVINCIA DE MADRID

Suplemento al número 83 correspondiente al día 8 de abril de 1982

### MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

#### DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BRESSEL, S. A.».

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Bressel, S. A.», suscrito por la Comisión Deliberadora el día 11 de febrero de 1982 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

#### ACUERDA

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

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

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

Madrid, a 5 de marzo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social, Jesús García Villoslada Quintanilla.

### CONVENIO COLECTIVO. CENTROS DE MADRID

Años 1982 y 1983

#### CAPITULO I

##### Disposiciones generales

Artículo 1.º Determinación de las partes.—Este Convenio Colectivo ha sido acordado por las representaciones de trabajadores y empresa que han acreditado esta condición en la Comisión Deliberadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Art. 2.º Ambito territorial.—Las normas del presente Convenio Colectivo regirán en los centros de trabajo que la empresa «Bressel, S. A.», tiene establecidos en Madrid.

Art. 3.º Ambito personal.—El Convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo que la empresa «Bressel, S. A.» tienen establecidos en Madrid, excepto el personal de alta dirección a que se refieren los artículos 1.º-3, apartado C) y 2.º, apartado a) del Estatuto de los Trabajadores, así como directores, subdirectores, equipos de personas adscritos a Dirección y Secretaría General y Titulados Superiores, que previamente hubiesen renunciado.

Art. 4.º Ambito funcional.—El presente Convenio comprende las normas correspondientes a las siguientes materias:

- Organización del trabajo.
- Jornada, horario y calendario.
- Condiciones retributivas.
- Vacaciones, domingos, festivos, permisos, licencias y excedencias.
- Régimen sobre la forma de pago de salarios, vacantes y formación del personal.
- Acción Sindical en la empresa.
- Comité de empresa.
- Comisión Paritaria del Convenio.

Art. 5.º Vigencia.—Este Convenio tendrá una duración de dos años, comenzando su vigencia el día 1 de enero de 1982 y finalizando el 31 de diciembre de 1983.

Art. 6.º Prórroga.—El Convenio se prorrogará tácitamente en sus propios términos de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes con dos meses de antelación a la fecha de su extinción.

Caso de denuncia del Convenio, ésta se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra con el preaviso mínimo a que se refiere el párrafo anterior.

Art. 7.º Compensación y absorción.—Las condiciones pactadas en este Convenio compensarán y absorberán en su totalidad las que anteriormente pudiesen existir sobre los mínimos reglamentarios, cualquiera que fuese su origen, denominación o forma en que estuviesen concedidas, bien como consecuencia de pacto o concesión unilateral, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Quedarán asimismo absorbidos por el Convenio los efectos económicos que impliquen variación en todo o alguno de los conceptos retributivos que puedan derivarse de disposiciones legales futuras, siempre que, globalmente considerados, no resulten superiores a los niveles establecidos en cómputo anual por el presente Convenio.

Art. 8.º Garantías «ad personam».—Durante la vigencia de este Convenio se respetarán las situaciones particulares que en concepto de complementos personales por aptitudes o conocimientos especiales tenga concedida la empresa, manteniéndose las mismas estrictamente «ad personam».

Art. 9.º Vinculación a lo pactado.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales.

#### CAPITULO II

##### Organización del trabajo

Art. 10. De conformidad con las disposiciones vigentes, la organización

práctica del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa.

Sin merma de las facultades que correspondan a la Dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la normativa vigente en esta materia.

En consecuencia, podrán establecerse por iniciativa empresarial cuantos sistemas de racionalización, mecanización y modernización se estimen pertinentes, reestructurar las plantas, secciones, cadenas o talleres, para lo cual podrán variar los puestos de trabajo, establecer y modificar los turnos, revisar los tiempos por implantación de nuevos métodos de trabajo, etc., siempre que se cumpla lo establecido en las disposiciones vigentes.

#### CAPITULO III

##### Jornada, horario y calendario

Art. 11. La jornada laboral para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio será la siguiente:

a) Para el año 1982 se establece una jornada de trabajo de 1.897 horas efectivas de trabajo, en cómputo anual, distribuidas en un máximo de 245 días laborales.

b) Durante el año 1983 la jornada laboral será de 1.880 horas efectivas de trabajo, también en cómputo anual, distribuidas en un máximo de 243 días laborales.

Art. 12. Horario.—Como regla general, el horario que se establece es de 8 horas y 5 minutos diarios, de 7,30 a 15,35, con 20 minutos destinados a descanso para bocadillo, que en ningún caso se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al final de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él. En consecuencia, el tiempo dedicado al transporte, aseo, cambio de ropa y fichaje queda exento del cómputo de jornada.

Art. 13. Calendario.—Una vez conocido el calendario de fiestas oficiales y locales fijado por la autoridad laboral para cada año, se redactará el relativo a la empresa, de común acuerdo entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores. En caso de discrepancia, resolverá la autoridad competente.

#### CAPITULO IV

##### A) Condiciones económicas generales

Art. 14. Retribuciones.—Durante la vigencia del presente Convenio, el régimen de retribuciones del personal estará integrado por los siguientes conceptos:

##### Conceptos salariales

- Salario base.
- Complementos.
  - Complemento lineal (Plus Convenio).
  - Personales.
    - Antigüedad.
    - Aptitudes o conocimientos especiales.
    - Colectivo.
  - De puesto de trabajo.
    - Toxicidad, penosidad y peligrosidad.
    - Nocturnidad.
    - Funciones especiales.
    - Jefe de equipo y preparador.
    - Turnicidad.
  - Por calidad o cantidad de trabajo.
    - Primas e incentivos a la producción.
    - Horas extraordinarias.
  - De vencimiento periódico superior a un mes.
    - Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

##### Conceptos no salariales

- salidas, viajes y dietas.
  - Quebranto de moneda.
  - Gratificaciones por matrimonio.
  - Ayuda familiar empresarial.
  - Plus de distancia.
  - Plus de transporte.
- Art. 15. Salario base.—Es la parte de retribución del trabajador fijada por la unidad de tiempo que con tal denominación se incluye en las tablas salariales anexas al presente Convenio Colectivo.

Art. 16. Complemento lineal (plus Convenio).—Es la cantidad lineal por persona, que será distribuida conforme se detalla en las tablas anexas al presente Convenio y que se abonará por las mismas razones que el salario base.

Dicho complemento tiene su origen y su justificación en el Convenio de 1978 como consecuencia de la aplicación del Real Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, por incremento de la masa salarial hasta el límite del 20 por 100 previsto en la norma de referencia, y las modificaciones introducidas como consecuencia de lo pactado en el Convenio de 1979, 1980, 1981 y en la presente norma colectiva.

Art. 17. Complemento por antigüedad.—Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán abonos periódicos en función del tiempo de servicio prestado en la empresa, consistentes en trienios, que se abonarán en la cuantía del 5 % del salario base del Convenio correspondiente a la categoría en la que esté clasificado el productor, computándose los mismos en la forma prevista en el artículo 76 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica, incluyéndose también en dicho cómputo el tiempo prestado en las categorías de Aspirante, Aprendiz y Botones.

Art. 18. Complemento por aptitud

des y conocimientos especiales.—Es la cantidad que concede la empresa a título personal y en reconocimiento de las aptitudes o conocimientos especiales del trabajador.

Este complemento se abonará por los siguientes conceptos generales:

- a) Por día efectivamente trabajado.
- b) En las pagas extraordinarias.
- c) Domingos y festivos.
- d) Vacaciones anuales.

Art. 19. Complemento Colectivo.—Consiste en las cantidades que se abonan colectivamente por categorías en la cuantía especificada en las tablas anexas al presente Convenio.

Estas cantidades proceden de lo establecido en el acuerdo entre las representaciones social y económica del año 1976, más las modificaciones introducidas como consecuencia de los pactos posteriores y del actual Convenio.

Este complemento será abonado por los mismos conceptos mencionados en el artículo anterior.

Art. 20. Complemento por toxicidad, penosidad y peligrosidad.—Se abonará al personal que haya de realizar alguno de estos trabajos una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base establecido en este Convenio, más el complemento por antigüedad, siempre que el trabajo realizado sea superior a media jornada, reduciéndose la bonificación a la mitad si se realiza durante un período superior a 60 minutos por jornada sin exceder de media.

En aquellos casos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, el 20 por 100 pasará a ser el 25 por 100 si concurriese dos circunstancias, y al 30 por 100 si fuesen las tres.

Art. 21. Complemento por nocturnidad.—Los productores que realicen trabajos nocturnos regulados en el artículo 54 de la Ordenanza Laboral Siderometalúrgica percibirán una bonificación del 20 por 100 sobre el salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento por antigüedad.

Art. 22. Complemento por funciones especiales.—Todo el personal de taller pertenecientes al control de calidad percibirá un complemento al puesto de trabajo en la cuantía que figura en las tablas del anexo 1, por día natural, mientras dure la permanencia en dicho puesto.

Asimismo, los suplentes de cadena percibirán como complemento al puesto de trabajo la cantidad que también figura en las tablas del anexo 1 por día natural, mientras realice las funciones propias de dicho puesto.

Art. 23. Complemento por Jefe de Equipo y Preparador.—Dicho complemento consistirá en un 20 por ciento del salario base establecido en el presente Convenio, más el complemento de antigüedad.

La situación de los trabajadores que desempeñen funciones de preparador quedará regulada en la misma forma que para los Jefes de Equipo establece la vigente Ordenanza Laboral en su artículo 79.

Art. 24. Complemento por turnicidad.—Se establece un complemento de turnicidad en la cuantía que figura en las tablas del anexo 1 por día efectivo de trabajo, siempre que el trabajador realice turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

*Complementos de primas e incentivos a la producción*

1. Sistema de incentivos general.

Art. 25. El sistema de incentivos a aplicar para todos los operarios de trabajo directo será el que se detalla en la adjunta norma (anexo 2), número 920 N4. Se trata de un sistema proporcional relación 2:1 desde 100 puntos (rendimiento mínimo exigible) hasta 112,5 puntos (rendimiento correcto), y relación 1:1 desde dichos 112,5 puntos hasta 133 (rendimiento óptimo).

Al alcanzar el productor el rendimiento correcto, se le garantizará una prima o incentivo que deberá alcanzar, como mínimo, el 25 por 100 del salario base de Convenio.

Las bases para la aplicación de los porcentajes que en cada rendimiento correspondan son las que figuran como salario base en el anexo 1 de este Convenio.

Los grupos profesionales a los que afecta este sistema general de incentivos son:

a) Personal no cualificado de trabajo directo, es decir, con tiempo concedido.

b) Personal no cualificado de trabajo indirecto de sección, al que se aplica cada mes la media ponderada de puntos de la sección a la que presta sus servicios, como ayuda al personal directo de tiempo concedido (ejemplo: suplentes, almaceneros, Jefes de Equipo, Reparadores, etc.).

c) Personal no cualificado de trabajo directo, sin tiempo concedido, al que se aplica puntos fijos (128), por existir dificultades para la medición del tiempo concedido. (Ejemplo: Bombos de tamboreado, acabados superficiales, etc.).

La determinación de los puntos en cada trabajo vendrá dada por la fórmula:

$$\frac{\text{Producción realizada}}{\text{Producción hora}} \times 100 = \text{Tiempo empleado}$$

La producción hora se determina en cada trabajo en base a un tiempo concedido establecido por la Oficina de Procesos y Tiempos, mediante la técnica del cronometraje, valoración o estimación de tiempos.

Art. 26. Se define como tiempo concedido (Tc) normal de una operación al necesario para que un operario con capacidad normal, actividad y velocidad medias, y en condiciones normales de ambiente y puesto de trabajo, pueda realizarla, habiéndose considerado en este tiempo todos los suplementos que establece la técnica del cronometraje, tanto tecnológica como fisiológica, según las normas establecidas por la O.I.T. (Organismo Internacional del Trabajo).

La realización de los trabajos en los tiempos concedidos equivale a un rendimiento del 100 por 100 (100 puntos) y asegura al trabajador la percepción del salario base que figura en el anexo 1 de este Convenio.

Art. 27. Rendimiento mínimo exigible.—El rendimiento mínimo exigible correspondiente a 100 puntos es la actividad desarrollada por un trabajador medio en una clase de trabajo y en un tiempo determinados, y que posee la inteligencia y facultades necesarias, así como la formación y experiencia suficientes para ejecutar dicho trabajo con arreglo a normas de calidad aceptables.

Como elemento comparativo, dicha actividad puede equipararse al ritmo o movimiento que desarrolla una persona de constitución normal que, andando sobre un suelo horizontal, recorre, sometido a temperatura de 10 a 18 grados centígrados y sin carga, aproximadamente 1,25 metros por segundo, que equivalen a 4,5 km/h.

2. Sistema de incentivos para profesionales.

Art. 28. Profesionales de trabajo directo con tiempo concedido (calculado o estimado).—Se regirá por la misma gráfica proporcional del sistema general de incentivos (norma 920 N4), con las siguientes bases horarias de cálculo:

AÑO	OFICIAL 1.º	OFICIAL 2.º	OFICIAL 3.º
1982 .....	172,74	162,86	158,12
1983 .....	190,01	179,15	173,93

Art. 29. Profesionales de trabajo directo de tornos automáticos.—Se regirán por el sistema general de prima directa (norma 920 N4), con las mismas bases horarias señaladas en el artículo anterior.

Art. 30. Profesionales de ajuste y matricería (bancos) de trabajo directo (útiles valorados).—Se establecen los siguientes valores hora por categoría:

AÑO	OFICIAL 1.º	OFICIAL 2.º	OFICIAL 3.º
1982 .....	75,13	70,84	68,79
1983 .....	82,64	77,92	75,67

Se calculará un tiempo global, en horas, por útil. Siempre que el útil se termine dentro del tiempo estipulado, el operario tendrá opción a la prima y se le calculará con la siguiente fórmula:  
Pesetas prima = horas calculadas x pesetas hora, según categoría.

Art. 31. Profesionales de trabajo indirecto emplazados en las secciones para mantenimiento de útiles, maquinaria, instalaciones en general y profesionales incorporados al control de calidad.—Se regirán por la misma gráfica proporcional del sistema general de incentivos (norma 920 N4) y las mismas bases de cálculo de los profesionales del artículo 28.

Los puntos a aplicar serán 128.  
Art. 32. Personal no cualificado de trabajo indirecto general y control de calidad.—Se les aplicará el 38,5 por 100 del salario base que figura en las tablas del anexo 1.

Art. 33. Prima especial para personal indirecto de sección que realiza trabajos de verificación a pie de máquina.—Esta prima se calcula en base a la media del índice de calidad de fábrica, obtenida mensualmente por el resumen de operaciones circunstanciales, considerando los motivos que afectan a la calidad. La suma de los porcentajes mensuales de dichos motivos será el coeficiente a considerar. La equivalencia entre dicho coeficiente y puntos viene dada por la siguiente tabla:

COEF.	PUNTOS	COEF.	PUNTOS
0,068	115	0,036	125
0,065	116	0,032	126
0,062	117	0,028	127
0,059	118	0,024	128
0,056	119	0,020	129
0,053	120	0,016	130
0,050	121	0,012	131
0,047	122	0,008	132
0,044	123	0,004	133
0,040	124		

Los puntos obtenidos según la equivalencia de cada mes serán aplicados durante el mes siguiente al personal afectado, según la gráfica general de la norma 920 N4.

3. Sistema de incentivos para empleados.

Art. 34. Personal empleado en general.—Se le aplicará por día trabajado el 38,5 por 100 del salario base que figura en las tablas del anexo 1.

4. Aclaraciones generales a los sistemas de incentivos.

Art. 35. En todos los sistemas de prima correspondiente al personal cuyo cálculo se realiza mediante hoja de trabajo, se efectuará el abono de la media ponderada de la prima correspondiente a los 20 minutos diarios reglamentarios de descanso. Por consiguiente, se seguirá aplicando el factor anual de 1,067.

Art. 36. En el caso de realizar horas extraordinarias, se percibirá la prima

correspondiente, según cada sistema, por el tiempo de dichas horas.

Art. 37. Todo el personal que no trabaje con sistema de incentivo, sea a la producción, sea a la valoración de méritos u otro análogo, percibirá por día efectivamente trabajado el 38,5 por 100 del salario base de las tablas de Convenio, durante el período de tiempo que se esté en esas circunstancias.

5. Carencia de incentivo.

AÑO	PEON	ESP.	OF. 3.º	OF. 2.º	OF. 1.º
1982 ...	47	47	49	51	52
1983 ...	52	52	54	56	57

Art. 38. Horas extraordinarias.—Con relación a las horas extraordinarias, se acuerda:

1.º Las horas extraordinarias habituales se eliminarán, aplicando los siguientes criterios:

a) Adecuación de los medios a la cobertura de pedidos en cada situación.  
b) Estudiar la posible implantación y modificación de turnos.

2.º Las horas extraordinarias que vengan obligadas por la necesidad de reparar siniestros, averías u otros daños extraordinarios que afecten a instalaciones o medios de producción, así como las que vengan exigidas por la necesidad de atender pedidos adicionales urgentes, cubrir absentismo extraordinario y otras causas de similar naturaleza, se realizarán siempre que por la índole y urgencia del trabajo no se puedan utilizar los medios de contratación temporal o parcial previstos por la Ley.

3.º El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a dos al día, 15 al mes y 100 al año, salvo las de carácter especial contempladas en el apartado 2.º del presente artículo.

4.º La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregándose copia del resumen semanal al trabajador, mediante el parte correspondiente.

Al mismo tiempo, y para información del Comité, la empresa facilitará a éste un resumen mensual de las horas extraordinarias realizadas por cada departamento, así como la naturaleza de las causas que las motivaron.

5.º A los solos efectos del cálculo de la base de las horas extraordinarias y haciendo uso de la facultad establecida a estos fines por el Decreto 2380/1973, de 17 de agosto (artículo 6.º) sobre Ordenación de Salarios y la Orden para su desarrollo de 22 de noviembre de 1973 (artículo 6.º), el módulo que se establecerá será el siguiente:

A) Personal de taller (operarios).

S. Base (columna A) + P. Lineal (columna B) + C. Colect. (Columna C) + Compl. personales + Compl. al puesto de trabajo, excepto plus de toxicidad, penosidad, peligrosidad y nocturnidad x 425

Horas efectivas de trabajo en cómputo anual

B) Personal empleado.

S. base (columna A) + P. Lineal (columna B) + C. Colect. (columna C) + Compl. personales x 14

Horas efectivas de trabajo en cómputo anual

6.º Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada, se abonará con un incremento del 75 por 100 sobre la base o valores establecidos en el apartado anterior. En los trabajos en domingos o festivos el recargo será del 100 por 100.

Art. 39. Pagas extraordinarias de julio y Navidad.—El importe de las gratificaciones de julio y Navidad será de 30 días, calculado sobre los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complemento lineal.
- c) Complemento personal de antigüedad.
- d) Complemento personal de aptitudes y conocimientos especiales.
- e) Complemento personal colectivo.
- f) Complemento de puesto de trabajo «Funciones especiales».
- g) Complemento de puesto de trabajo «Jefe de Equipo y Preparador».

Se respetarán íntegramente las condiciones superiores que en este aspecto vinieran disfrutando cada uno de los trabajadores.

Estas gratificaciones serán concedidas en proporción al tiempo realmente trabajado, prorrateándose cada una por semestres naturales del año en que se otorguen.

Las pagas de julio y Navidad se abonarán entre el día 15 y 20 de julio y diciembre, respectivamente.

Art. 40. Salidas, viajes y dietas.—Las dietas se fijan para todo el personal de «Bressel, S. A.» en las siguientes cuantías:

	PESETAS DIARIAS 1982	PESETAS DIARIAS 1983
Dieta completa .....	3.210	3.531
Media dieta .....	1.070	1.177

Cuando los gastos realizados, debidamente justificados, excedan del importe de la dieta estipulada, se abonarán en sustitución de la referida dieta.

Los viajes de ida y vuelta serán siempre de cuenta de la empresa, que vendrá obligada a facilitar billete de primera clase para todas las categorías.

Todo desplazamiento que se realice en un solo día y no permita al productor estar en su centro habitual de trabajo a las 15.30 horas, se abonará al mismo media dieta, independientemente de las horas extraordinarias que le pudieran corresponder.

Todo desplazamiento que se realice y no permita estar en su domicilio a las 22 horas, percibirá dieta completa, independiente de las horas extraordinarias que le pudiesen corresponder.

En el supuesto de que la empresa acepte que el productor realice el desplazamiento en vehículo de su propiedad, se le abonará por gastos de locomoción, debidamente acordados o justificados, las siguientes cantidades:

Año 1982, 21,40 pesetas por km. recorrido.

Año 1983, 23,50 pesetas por km. recorrido.

Durante el año 1982 se abonarán 535 pesetas en compensación al gasto de cada comida a los productores que deben prolongar sus jornadas de trabajo y no hayan sido avisados con un día de antelación, y 589 pesetas durante el año 1983.

Art. 41. Quebranto de moneda.—Todos los trabajadores que realicen pagos o cobros percibirán por este concepto la cantidad de 786 pesetas mensuales durante el año 1982, y 864 pesetas también mensuales en el año 1983, siempre que la empresa no asuma el riesgo inherente a dichos pagos y cobros.

Art. 42. Gratificaciones por matrimonio.—Todo el personal que contraiga matrimonio durante la vigencia del presente Convenio y continúe prestando servicios en la empresa, percibirá la siguiente gratificación:

Año 1982 .....	21.400 ptas.
Año 1983 .....	23.540 ptas.

Art. 43. Ayuda familiar empresarial.—Todo trabajador de la empresa que tenga incluidos como beneficiarios en la cartilla de la Seguridad Social (hijos menores de 16 años y esposa), percibirá una ayuda familiar mensual en cuantía señalada en las tablas del anexo número 1.

La empresa se reserva, en todo caso, el derecho a retirar esta ayuda cuando el otro cónyuge lo percibiese en otra empresa por concepto igual o similar.

Art. 44. Plus de transporte urbano.—El personal afectado por este Convenio percibirá, en concepto de «plus de transporte urbano», sin distinción de categorías y por día de asistencia al trabajo, la cantidad indicada en las tablas del anexo 1. Este plus se abonará, también, con carácter excepcional, durante los 25 días de vacaciones de 1982 y los 30 días de 1983.

Art. 45. Incapacidad laboral transitoria por accidente de trabajo o enfermedad profesional.—En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará la diferencia hasta la base que sirve de cálculo para el pago de las indemnizaciones por incapacidad laboral transitoria, sin rebasar el tope legal establecido para este tipo de contingencia.

Art. 46. Incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común superior a 30 días o accidente no laboral.—La empresa abonará a partir de los 30 días de la baja por enfermedad, excepto en los casos de maternidad, la diferencia entre lo percibido de la Entidad Gestora y la suma del salario base,

plus lineal y complementos personales si los hubiere, así como la media de prima.

Este beneficio se percibirá durante el plazo establecido en el artículo 9.1, de la Orden ministerial de 13 de octubre de 1967.

En caso de internamiento se abonará el 100 por 100 desde el primer día, siempre que la baja dure más de 15 días, exceptuándose los casos de maternidad.

La empresa tendrá la facultad de que el médico de la misma, o el que designe, pueda visitar en su domicilio y reconocer el productor cuantas veces se estime necesario. Del informe emitido en cada momento por dicho facultativo de-

pendera el abono correspondiente del complemento o diferencia.

Art. 47. Prendas de trabajo.—A todo el personal de la empresa se le facilitará como mínimo una prenda de trabajo al año.

Art. 48. Becas de estudios.—La cantidad destinada para becas de estudio durante el año 1982 será de 120.000 pesetas, distribuidas conforme la empresa y los representantes legales de los trabajadores establezcan. Para el año 1983 dicha cantidad se elevará a 132.000 pesetas.

Art. 49. Jubilación.—Los productores que cesen en la empresa por jubilación, percibirán las prestaciones siguientes, según años de servicio:

	PESETAS 1982	PESETAS 1983
De 10 años a 15 años de servicio .....	5.900	6.500
De 15 años a 17 años de servicio .....	7.100	7.900
De 17 años a 19 años de servicio .....	8.300	9.200
De 19 años a 21 años de servicio .....	9.500	10.500
De 21 años a 25 años de servicio .....	10.600	11.700
De 25 años en adelante .....	11.900	13.100

**TABLAS SALARIALES 82-83**

CATEGORIAS	SALARIO BASE (A)		PLUS LINEAL (B)		CONVENIO COLECTIVO (C)		PLUS TRANSPORTE (D)	
	1982	1983	1982	1983	1982	1983	1982	1983
<b>PERSONAL TALLER</b>								
Of. 1.º Jefe Eq. ó Prep.....	959,40	1.055,34	406,19	446,80	72,33	79,56	52,03	57,23
Of. 1.º Directo.....	959,40	1.055,34	»	»	101,72	111,89	»	»
Of. 1.º Indirecto.....	959,40	1.055,34	»	»	91,05	100,15	»	»
Of. 2.º Jefe Eq. o Prep.....	905,14	995,65	»	»	72,33	79,56	»	»
Of. 2.º Directo.....	905,14	995,65	»	»	122,94	135,23	»	»
Of. 2.º Indirecto.....	905,14	995,65	»	»	112,13	123,34	»	»
Of. 3.º Jefe Eq. o Prep.....	862,08	948,28	»	»	39,80	43,78	»	»
Of. 3.º Directo.....	862,08	948,28	»	»	91,32	100,45	»	»
Of. 3.º Indirecto.....	862,08	948,28	»	»	91,32	100,45	»	»
Esp. Jefe Eq. o Prep.....	905,14	995,65	»	»	39,80	43,74	»	»
Esp. Directo.....	905,14	995,65	»	»	90,41	99,45	»	»
Esp. Indirecto.....	905,14	995,65	»	»	79,60	87,56	»	»
Peón.....								
<b>P. SUBALTERNO</b>								
P. Almacenero.....	281,13	309,24	123,19	135,51	27,10	29,81	12,01	13,21
Chófer turismo.....	308,37	339,21	»	»	11,96	13,16	»	»
Chófer camión.....	314,80	346,29	»	»	11,96	13,16	»	»
Guarda jurado.....	275,12	302,63	»	»	14,25	15,68	»	»
Vigilante.....	275,12	302,63	»	»	14,25	15,68	»	»
Ordenanza.....	275,12	302,63	»	»	14,25	15,68	»	»
Dte. Pre. Economato.....	290,25	319,28	123,19	135,51	11,96	13,16	»	»
Dte. Aux. Economato.....	275,12	302,63	»	»	14,25	15,68	»	»
Telefonista.....	275,12	302,63	»	»	14,25	15,68	»	»
Asp. botones 17 a.....	188,11	206,92	»	»	—	—	»	»
Asp. botones 16 a.....	178,08	195,89	»	»	—	—	»	»
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>								
Jefe de 1.º.....	464,52	510,97	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Jefe de 2.º.....	397,01	436,71	»	»	7,98	8,79	»	»
Of. 1.º A.....	370,77	407,85	»	»	19,32	21,25	»	»
Of. 1.º B.....	345,34	379,87	»	»	19,32	21,25	»	»
Of. 2.º.....	307,00	337,70	»	»	21,72	23,89	»	»
Auxiliar.....	285,70	314,27	»	»	11,96	13,16	»	»
<b>TECNICO OFICINA</b>								
Proy. y Dibujante.....	409,22	450,14	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Delineante 1.º A.....	370,77	407,85	»	»	19,32	21,25	»	»
Delineante 1.º B.....	345,34	379,87	»	»	19,32	21,25	»	»
Delineante 2.º.....	307,00	337,70	»	»	21,72	23,89	»	»
Calcador.....	283,79	312,17	»	»	11,96	13,16	»	»
Reprod. planos.....	275,12	302,63	»	»	14,25	15,68	»	»

TABLAS SALARIALES 82-83

CATEGORIAS	SALARIO BASE (A)		PLUS LINEAL (B)		CONVENIO COLECTIVO (C)		PLUS TRANSPORTE (D)	
	1982	1983	1982	1983	1982	1983	1982	1983
Arch. Bibliotec.....	307,00	337,70	»	»	21,72	23,89	»	»
Auxiliar.....	285,70	314,27	»	»	11,96	13,16	»	»
<b>LABORATORIO</b>								
Jefe laboratorio.....	464,52	510,97	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Jefe de sección.....	397,01	436,71	»	»	7,98	8,79	»	»
Analista 1.ª A.....	370,77	407,85	»	»	19,32	21,25	»	»
Analista 1.ª B.....	345,34	379,87	»	»	19,32	21,25	»	»
Analista 2.ª.....	307,00	337,70	»	»	21,72	23,89	»	»
Auxiliar.....	285,70	314,27	»	»	11,96	13,16	»	»
<b>TECNICO ORGANIZACION</b>								
Jefe 1.ª.....	464,52	510,97	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Jefe 2.ª.....	397,01	436,71	»	»	7,98	8,79	»	»
Técnico 1.ª A.....	370,77	407,85	»	»	19,32	21,25	»	»
Técnico 1.ª B.....	345,34	379,87	»	»	19,32	21,25	»	»
Técnico 2.ª.....	307,00	337,70	»	»	21,72	23,89	»	»
Auxiliar.....	285,70	314,27	»	»	11,96	13,16	»	»
Asp. Téc. 17 a.....	188,11	206,92	»	»	—	—	»	»
Asp. Téc. 16 a.....	178,08	195,89	»	»	—	—	»	»
<b>TECNICOS TALLER</b>								
Jefe Taller.....	466,46	513,11	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Maestro 1.ª.....	463,20	509,52	»	»	7,98	8,79	»	»
Maestro 2.ª.....	439,45	483,40	»	»	7,98	8,79	»	»
Encargado.....	391,94	431,13	»	»	9,58	10,54	»	»
<b>TECNICO TITULADOS</b>								
Peritos y Aparejadores.....	565,94	622,53	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
A.T.S. y S.M.E.....	444,92	489,41	»	»	»	»	»	»
Maestro Industrial.....	463,20	509,52	»	»	»	»	»	»
Asistente Social.....	436,78	480,46	»	»	»	»	»	»
<b>MANDOS SUPERIORES</b>								
Jefe Departamento.....	653,36	718,70	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Jefe de Sección.....	565,94	622,53	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
<b>PERSONAL INFORMATICA</b>								
Jefe Dep. C.P.D.....	653,36	718,70	123,19	135,51	7,98	8,79	12,01	13,21
Analista Sistem. A.....	560,84	616,92	»	»	7,98	8,79	»	»
Analista Sistem. B.....	530,07	583,08	»	»	7,98	8,79	»	»
Analista Progr. A.....	464,52	510,97	»	»	7,98	8,79	»	»
Analista Progr. B.....	434,62	478,08	»	»	7,98	8,79	»	»
Program. Aplic. A.....	397,02	436,72	»	»	7,98	8,79	»	»
Program. Aplic. B.....	380,00	418,00	»	»	7,98	8,79	»	»
Operador A.....	370,77	407,84	»	»	19,32	21,26	»	»
Operador B.....	345,35	379,89	»	»	19,32	21,26	»	»
Monitor per/Grab.....	358,80	394,68	»	»	19,32	21,26	»	»
Grab. per./Gp. Torm. A.....	345,35	379,89	»	»	19,32	21,26	»	»
Grab. per./Gp. Torm. A.....	345,35	379,89	»	»	21,72	23,89	»	»
CATEGORIAS	AYUDA FAMILIAR (A)		PLUS LINEAL (B)		CONVENIO COLECTIVO (C)		PLUS TRANSPORTE (D)	
	1982	1983	1982	1983	1982	1983	1982	1983
Hijo menor 16 años.....	586	750						
Esposa.....	733	806						
<b>CARENCIA DE INCENTIVO</b>								
Especialista.....	47	52						
Oficial 3.ª.....	49	54						
Oficial 2.ª.....	51	56						
Oficial 1.ª.....	52	57						
<b>PROFESIONAL DIRECTO:</b>								
Oficial 1.ª.....	172,74	190,01						
Oficial 2.ª.....	162,86	179,15						
Oficial 3.ª.....	158,12	173,93						

Art. 50. Medallas.—A las personas que lleven prestando sus servicios 25 años en la empresa se les otorgará la medalla de bronce y 15.000 pesetas; a los 30 años de servicios se concederá la medalla de plata y 10.000 pesetas y a los 35 años de servicio se concederá la medalla de oro.

El retraso existente en la concesión de dichas medallas se actualizará durante el año 1983.

Art. 51. Reingreso de productoras.—Podrá reingresar en su misma categoría por incapacidad absoluta o fallecimiento del marido, siempre que no rebasen la edad de 50 años y una vez que se produzca vacante para cubrir por la interesada.

CAPITULO V

Vacaciones, domingos y festivos, permisos, licencias y excedentes

Art. 52. Vacaciones.—Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 25 días naturales para el año 1982, y de 30 días naturales para el año 1983, que se disfrutarán normalmente durante el mes de agosto.

El personal que por necesidades del servicio haya de disfrutar su vacación en un período distinto del fijado con carácter general en el párrafo anterior, será informado por la empresa antes del día 10 de abril de cuál ha de ser el período establecido para su disfrute en estos supuestos.

Los días correspondientes a dicho período vacacional se abonarán conforme al promedio obtenido por el trabajador en jornada ordinaria por todos los conceptos que figuran en las tablas del anexo 1: complementos personales, complementos por calidad o cantidad de trabajo y complementos de puesto en los días efectivamente trabajados durante los meses de abril, mayo y junio del mismo año, con el incremento correspondiente al mes vacacional.

Art. 53. Domingos y festivos.—Tanto los domingos como las fiestas nacionales y locales fijadas por la Autoridad Laboral, se abonarán con las tablas del anexo 1 (excepto plus de transporte), más los complementos personales, los de Jefe de Equipo y Preparador y los de funciones especiales, si los hubiere.

Aquellas fechas que hayan sido fijadas por la empresa y los representantes legales de los trabajadores como días no laborables en el calendario anual de trabajo se considerarán como festivos a todos los efectos.

Art. 54. Permisos y licencias.—El trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho, desde que se produzca el hecho causante, a permisos retribuidos en los que percibirá las retribuciones fijadas en las tablas del anexo 1 (excepto plus de transporte), más los complementos personales, si los hubiere, en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos, padres políticos y hermanos políticos: 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta 5 días naturales cuando el fallecimiento se produzca fuera de la provincia.

b) En caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, nietos y padres políticos: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta 3 días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia.

c) En caso de alumbramiento de la esposa: Tres días naturales (de los cuales dos serán laborables), que se ampliarán a 5 cuando el alumbramiento se produzca fuera de la provincia.

d) En caso de matrimonio de hijos y hermanos del trabajador: Un día natural.

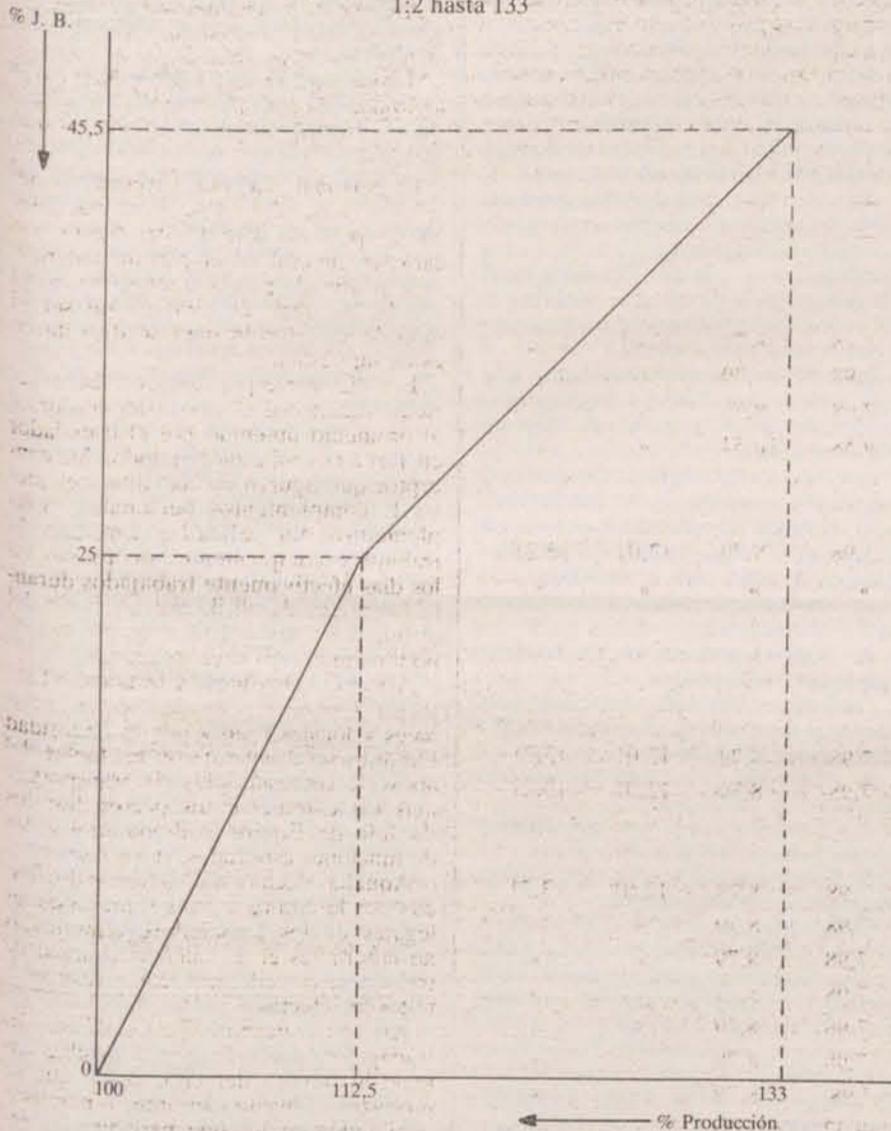
e) Un día por traslado de su domicilio habitual.

f) En caso de matrimonio del trabajador, siempre que continúe prestando

CATEGORIAS	AYUDA FAMILIAR (A)		PLUS LINEAL (B)		CONVENIO COLECTIVO (C)		PLUS TRANSPORTE (D)	
	1982	1983	1982	1983	1982	1983	1982	1983
<b>PROFESIONAL AJUSTE:</b>								
Oficial 1. <sup>a</sup>	75,14	82,65						
Oficial 2. <sup>a</sup>	70,84	77,92						
Oficial 3. <sup>a</sup>	68,79	75,67						
Control calidad	22,72	24,99						
Suplentes cadena	20,33	22,36						
Turnicidad	33,50	36,85						
Quebranto moneda	786	865						

ANEXO N.º 2

PRIMAS (Incentivos)  
Sistema proporcional 2:1 hasta 112,5 puntos y  
1:2 hasta 133



% PRODUCCION (PUNTOS)	% JORNAL BASE	% PRODUCCION (PUNTOS)	% JORNAL BASE
100	0	117	29,5
101	2	118	30,5
102	4	119	31,5
103	6	120	32,5
104	8	121	33,5
105	10	122	34,5
106	12	123	35,5
107	14	124	36,5
108	16	125	37,5
109	18	126	38,5
110	20	127	39,5
111	22	128	40,5
112	24	129	41,5
112,5	25	130	42,5
113	25,5	131	43,5
114	26,5	132	44,5
115	27,5	133	45,5
116	28,5		

do servicios a la empresa: Veinte días naturales.

g) En caso de asistencia a la consulta médica del Seguro de Enfermedad, por el tiempo necesario hasta los límites previstos en las disposiciones legales.

h) Por el tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones, en caso de representantes legales de los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

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

j) Cuando se deba concurrir a exámenes para la obtención de títulos oficiales se concederá el permiso retribuido en la forma establecida por las disposiciones vigentes.

Art. 55. A los efectos de pago de prima o carencia de incentivo y en caso de salidas autorizadas por la empresa, se efectuará el abono de acuerdo con la siguiente tabla:

- Comités de empresa: Prima habitual.
- Grupos de empresa: Prima habitual.
- Salidas de la casa: Prima habitual.
- Reconocimientos médicos obligatorios: Prima habitual.
- Cumplimiento de deberes públicos: Carencia de incentivo.
- Consulta médica: Carencia de incentivo.
- Lactancia: Carencia de incentivo.

Art. 56. Excedencias.—Se regularán por las disposiciones legales que rijan en cada momento sobre esta materia.

En lo que se refiere al derecho de excedencia de trabajadoras por razón de alumbramiento, se concede un plazo de 15 días a partir de su reincorporación al trabajo para que aquéllas puedan solicitar dicha excedencia.

Art. 57. Servicio militar.—Las ausencias por el servicio militar se registrarán por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

Disposiciones varias

Art. 58. Forma de pago.—El pago de los haberes mensuales a todo el personal de la empresa, se realizará durante la vigencia de este Convenio, de acuerdo con las disposiciones legales que rijan sobre la materia.

El personal de taller podrá recibir anticipos semanales siempre que no superen el 25 por 100 de su retribución mensual, siendo descontados en la liquidación de final de mes. En todo caso, cualquier trabajador podrá solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Art. 59. Vacantes.—Los representantes legales de los trabajadores serán informados de las vacantes a cubrir con el fin de que puedan emitir su opinión, que, en ningún caso, será vinculante para la dirección de la empresa.

Se dará preferencia al personal de plantilla cuando haya una vacante a cubrir, siempre que reúna las debidas condiciones de aptitud, excepto aquellos puestos que impliquen ejercicio de responsabilidad o mando, que se cubrirán por libre disposición de la empresa.

Art. 60. Formación.—La empresa impartirá fuera de las horas de trabajo y con carácter voluntario, cursos de formación para su personal, de acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, sobre las materias que se consideren más útiles. Cada año se desarrollarán, como mínimo, dos cursos de estas características.

Art. 61. Jubilación anticipada.—La jubilación voluntaria a los 64 años se ajustará, de acuerdo con el A.N.E., a lo prevenido en el Real Decreto-Ley 14/1981, de 20 de agosto, en relación con el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, y demás disposiciones concordantes.

Art. 62. Acción sindical en la empresa.—Los sindicatos que disponga como mínimo de un número de afiliados equivalente al 10 por 100 de la plantilla del centro, podrán:

a) Publicar y difundir información escrita sobre asuntos laborales o sindicales en los tabloneros de anuncios destinados a tal fin, así como utilizar los servicios de megafonía.

b) Proceder al cobro de las cuotas de sus afiliados sin interrumpir el proceso productivo.

c) Asistir a las negociaciones del Convenio a través de un representante por cada central sindical.

d) Disponer de una reserva como máximo de 10 horas mensuales retribuidas.

e) Cobrar la cuota sindical por nómina, siempre que expresamente el afiliado lo haya solicitado de la empresa.

Art. 63. Comité de empresa.—El Comité de empresa tendrá las funciones que en cada momento señalen las disposiciones vigentes.

Cada uno de los miembros del Comité de empresa dispondrá de una reserva, como máximo, de 40 horas retribuidas al mes destinadas al ejercicio de las funciones inherentes a su representación.

No obstante, podrán acumularse mensualmente en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo anteriormente citado.

Art. 64. Fondo social.—La empresa dotará al fondo social con las siguientes cantidades:

- Año 1982, 400.000 pesetas.
- Año 1983, 440.000 pesetas.

CAPITULO VII

Disposiciones finales

Art. 65. Aumento salarial.—Los porcentajes de incrementos salariales que se aplicarán durante la vigencia de este Convenio serán los que a continuación se indican:

Año 1982, 7 por 100 sobre las tablas del mes de diciembre de 1981.

Año 1983, 10 por 100 sobre las tablas del mes de diciembre de 1982.

Estos porcentajes dan lugar a las tablas que se detallan en el anexo 1.

Los restantes conceptos salariales y extrasalariales aparecen revalorizados en el articulado del presente Convenio, en la cuantía y vigencias correspondientes.

Con respecto a lo indicado para el año 1983, es preciso señalar que, en el caso en que el punto medio de la banda salarial que se establezca por acuerdos entre la Administración, centrales sindicales y C.E.O.E., u otros de similar naturaleza que lo sustituyan, superase el porcentaje del 10 por 100, habría que aplicar el establecido por los mencionados acuerdos. En dicho caso, las tablas salariales y otros conceptos sujetos igualmente a incremento sufrirían la correspondiente corrección.

Art. 66. Comisión paritaria del Convenio.—En cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente sobre Convenios Colectivos, se crea la Comisión Paritaria para interpretación, vigilancia y cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

Dicha Comisión estará integrada por

tres representantes titulares y dos suplentes designados por la empresa, y tres representantes titulares y dos suplentes nombrados por la representación social, todos ellos de entre los que hubiesen formado parte de la Comisión Deliberadora.

Las funciones específicas de la Comisión Paritaria, atribuidas por las mencionadas disposiciones legales y concordantes, serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

La Comisión Paritaria se reunirá, con carácter ordinario, cada tres meses, y en caso de urgencia e importancia se podrán convocar reuniones extraordinarias. En uno y otro caso, los componentes habrán de ser citados en forma fehaciente y con la suficiente antelación.

Art. 67. Cláusula derogatoria.—El presente Convenio Colectivo deroga expresamente el vigente hasta el 31 de diciembre de 1981.

(G. C.—2.909)

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

**DIRECCION PROVINCIAL DE MADRID**

ACUERDO DE LA DIRECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID, SOBRE REGISTRO, DEPOSITO Y PUBLICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS, SUSCRITO ENTRE LA FEDERACION EMPRESARIAL DE HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS Y LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES

Examinado el texto del Convenio Colectivo de Hostelería y Actividades Turísticas, suscrito entre la Federación Empresarial de Hostelería y Actividades Turísticas y la Unión General de Trabajadores el día 9 de marzo de 1982, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 de la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

**ACUERDA**

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

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

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

Madrid, a 30 de marzo de 1982.—El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL GRUPO DE HOSTELERIA Y DE ACTIVIDADES TURISTICAS DE LA PROVINCIA DE MADRID 1982/1983 SUSCRITO ENTRE LA FEDERACION EMPRESARIAL DE HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS Y LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**

**TITULO I**

*Disposiciones generales*

Artículo 1.º Ambito funcional y de aplicación.—El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y trabajadores representadas en el mismo, en cuanto dichas partes estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ordenanza Laboral para la industria de hostelería aprobada por O.M. de 28 de febrero de 1974, incluyendo expresamente a las empresas dedicadas a la prestación de servicios de hostelería a colectividades de todo tipo.

Art. 2.º Ambito personal.—Se regirán por el presente Convenio los trabajadores afiliados a la Central Sindical firmante del Convenio, UGT, 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.

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. 12. Manutención.—El complemento salarial en especie de manutención contenido en el artículo 72 de la Ordenanza se fija en 1.710 pesetas mensuales.

Art. 13. Alojamiento.—Los trabajadores que se determinan en el Anexo 3 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 295 pesetas mensuales.

Art. 14. 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.

Art. 15. 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.

Art. 16. 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 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 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.

En todo caso se entiende que los 3 días sobrantes de computar los días festivos trabajados y la diferencia de horario sobre la jornada ordinaria, podrán también ser compensados en metálico o disfrutarlos conforme el sistema normal.

Art. 17. 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 tuvieran 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. 18. 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 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 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.

En todo caso se entiende que los 3 días sobrantes de computar los días festivos trabajados y la diferencia de horario sobre la jornada ordinaria, podrán también ser compensados en metálico o disfrutarlos conforme el sistema normal.

Art. 19. 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 continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad de 33.000 pesetas, con la condición de que si se despidió 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. 20. 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 49.950 pesetas, pagaderas de una sola vez dentro de los siete días siguientes a aquel en que el fallecimiento tuvo lugar.

Art. 21. Trabajadores con hijos me-

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

Art. 4.º Partes firmantes.—Son partes firmantes de este Convenio, la Federación Empresarial de Hostelería y Turismo de Madrid y el Sindicato Provincial de Hostelería de la Unión General de Trabajadores.

Art. 5.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 1982 y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 1983.

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. 6.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.

Art. 7.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 económicas*

Art. 8. Tablas salariales.—Son las reflejadas en el Anexo 3 del presente Convenio.

Art. 9.º Antigüedad.—El complemento de antigüedad regulado en el artículo 69 de la Ordenanza se establece:

TIEMPO	%
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. 10. 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. 11. 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 por 100 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. 12. Manutención.—El complemento salarial en especie de manutención contenido en el artículo 72 de la Ordenanza se fija en 1.710 pesetas mensuales.

Art. 13. Alojamiento.—Los trabajadores que se determinan en el Anexo 3 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 295 pesetas mensuales.

Art. 14. 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.

Art. 15. 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 quedará fijada para 1982 en las siguientes cantidades en las categorías de empresas que se señalan:

a) Para las dos últimas categorías de los establecimientos de las secciones 3.º y 4.º, para las tres últimas categorías de la sección 5.º y para todos los establecimientos de la Sección 7.º: 6.000 pesetas.

b) Para el personal de Colectividades: 5.500 pesetas.

c) Para el personal de las restantes empresas: 5.000 pesetas.

Durante el año 1983, las cuantías de este plus quedarán fijadas en la siguiente forma y cantidades:

1. Para las empresas del anterior apartado a): 6.800 pesetas.

2. Para las empresas del anterior apartado b): 6.100 pesetas.

3. Para las empresas del anterior apartado c): 5.700 pesetas.

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 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. 15. 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 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 sig-

nifique, por sí solo, horas efectivas de trabajo.

Art. 16. 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. 17. 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 tuvieran 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. 18. 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 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 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.

En todo caso se entiende que los 3 días sobrantes de computar los días festivos trabajados y la diferencia de horario sobre la jornada ordinaria, podrán también ser compensados en metálico o disfrutarlos conforme el sistema normal.

**TITULO IV**

*Condiciones sociales*

Art. 19. 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 continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio, se le gratificará por una sola vez, con la cantidad de 33.000 pesetas, con la condición de que si se despidió 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. 20. 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 49.950 pesetas, pagaderas de una sola vez dentro de los siete días siguientes a aquel en que el fallecimiento tuvo lugar.

Art. 21. Trabajadores con hijos me-

nores.—Los trabajadores 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 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 cuatro 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. 22. 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 por 100 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, aún 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. 23. 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 periodo 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, percibiendo 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 faltas al año, computadas éstas desde el día primero de enero.

Sólo en este aspecto queda modificada el artículo 43 de la Ordenanza Laboral de Hostelería, quedando, por lo tanto, subsistentes 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. 24. Ropa de trabajo.—Cuando las empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anual en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, cuanto a los ingresos y ceses durante el año. La dirección de la empresa junto con los representantes de los trabajadores dictaminarán, en cada caso, el valor en metálico de la modalidad de ropa exigida por el empresario, valoración que tendrá vigencia por el término de un año natural.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 4 de la Orden de 22 de noviembre de 1973 las posibles percepciones por el concepto especificado de este artículo por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos y

están exentas de la cotización a la Seguridad Social.

En todo caso se deja constancia que la no exigencia por el empresario de determinada modalidad de ropa no excusará la obligación del trabajador de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de la higiene.

Art. 25. Premio de jubilación.—Al cesar un trabajador en la empresa por la contingencia de Jubilación o de Invalidez Permanente total o absoluta, según la edad del mismo y siempre que lleve un mínimo de 15 años al servicio de la empresa, le será abonado el siguiente premio:

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

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. 26. 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 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

### Comisión Paritaria

Art. 27. 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. 28. 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. 29. 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.

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 a su consecuencia.

Art. 30. 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. 31. 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 le asignan.

## TITULO VI

### Derechos sindicales

Art. 32. Funciones de los Comités de Empresas.—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 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, estudios 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 despidos.

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 siniestralidad, el movi-

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

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

D) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren 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 administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en 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. 33. 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 serán oídos a parte 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 el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la de-

signación 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 y 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. 34. Organización sindical de los trabajadores en las empresas.—Las empresas consideran a los sindicatos debidamente implantados en la plantilla como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellas 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 perjudicarle 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 la 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 ininterrumpir 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. 35. 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. 36. 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 deba poner a disposición del Comité de 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 cualesquiera 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 establecerse 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. 37. Reuniones.—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

Art. 38. Garantías del Delegado Sindical.—El Delegado Sindical poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y por este Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Art. 39. 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 anteriores detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

Art. 40. Excedencia 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 cualesquiera 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 término 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 Acuerdo Marco Interconfederal, implantado nacionalmente, y que participen en 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.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Servicios técnicos*.—Los trabajadores de servicios técnicos o auxiliares de los establecimientos de la Sección VI de la Ordenanza de Hostelería, se registrarán, tanto en lo económico como en lo esencial y sindical, por el Convenio vigente en sus respectivas ramas.

Segunda. *Revisión salarial*.—La revisión salarial, única que deberá realizarse durante la vigencia de este Convenio, se efectuará de forma automática en el mes de enero de 1983, incrementándose las Tablas Salariales del mismo y sus pluses excepto el de Formación Profesional cuya cuantía para 1983 ya queda determinada, en el tanto por ciento de incremento que sufra el I.P.C. durante 1982, según Certificación del Instituto Nacional de Estadística u Organismo Oficial que corresponda.

Tercera. *Sistemas salariales*.

##### A) Secciones 1.ª y 2.ª

El sistema retributivo del personal perteneciente a los establecimientos de las Secciones primera y segunda, clasificados en el Sistema I 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, partici-

pando 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 para 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.

##### B) Restantes Secciones

Para las restantes Secciones —y si procede también para las de Hospedaje—, bien en su totalidad o gradualmente en alguna de ellas, de forma paralela a la negociación o estudio prevista y comprometida en la Disposición anterior, se realizará el estudio o negociación que corresponda con el fin de que la retribución del personal afectado consista en un 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, todo ello sin perjuicio del principio general compensatorio y del de garantía «ad personam».

Cuarta. *Régimen especial en cuanto a salarios de empresas deficitarias o con pérdidas*.—Las tablas salariales contenidas en el Anexo 3 serán 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, objetivos y fehacientemente situación de pérdidas en los ejercicios 1980 y 1981 (para los posibles descuelgues del año) o 1981 y 1982 (para los posibles descuelgues del año) y previsiones en el mismo sentido para 1982 ó 1983, respectivamente, 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, 10, en un plazo máximo de diez 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 cuarenta días naturales.

3.º Ambos plazos comenzarán a contar a partir de la publicación del Convenio en el «B.O.P.», o de la revisión de tablas de 1983.

Cumplidos estos trámites, la Comisión Paritaria determinará en un plazo máximo de diez días a partir de aquél 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 compruebe la realidad de la situación prestada.

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 veinticinco trabajadores y en función de los costes económicos que ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censors 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 establece un plazo de quince días naturales para que los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa acuerden el porcentaje de incremento

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 .....	35.865	34.445	33.855	—	—
Segundo Jefe de recepción .....	35.025	33.855	33.350	—	—
Contable general .....	35.865	34.445	33.855	—	—
Cajero .....	35.025	33.855	33.350	—	—
Camarero de comedor .....	35.440	34.745	34.745	34.745	34.745
Contable .....	34.025	33.350	33.080	33.080	—
Oficial de contabilidad .....	33.855	33.350	33.080	—	—
Recepcionista .....	34.025	33.350	33.080	33.080	—
Ayudante de recepción mayor de 21 años .....	33.775	33.080	33.080	—	—
Ayudante de recepción menor de 21 años .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Interventor .....	34.025	33.350	33.080	—	—
Corredor de cuentas de clientes .....	33.775	33.080	33.080	33.080	—
Telefonista de primera .....	33.775	33.080	33.080	33.080	33.080
Telefonista de 2.ª .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Auxiliar de oficina mayor de 21 años .....	33.775	33.080	33.080	33.080	33.080
Auxiliar de oficina menor de 21 años .....	33.080	33.080	33.080	33.080	33.080
Aprendiz de segundo año .....	24.050	24.050	24.050	24.050	24.050
Aprendiz de primer año .....	19.675	19.675	19.675	19.675	19.675
Mozo de servicio .....	33.080	33.080	33.080	33.080	33.080

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

PERSONAL DE CONSERJERIA

	5 ESTRELLAS		4 ESTRELLAS		3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.
Primer Conserje de día .....	3.330	38.685	3.330	38.685	3.330	37.475	3.330	36.560	3.330	35.690
Segundo Conserje de día .....	3.330	37.115	3.330	36.145	3.330	34.705	3.330	33.715	3.330	33.370
Conserje de noche .....	3.330	35.010	3.330	34.305	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370
Ayudante de Conserje .....	3.330	35.010	3.330	34.305	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370
Intérpretes (a extinguir) .....	3.330	35.010	3.330	34.305	3.330	33.665	—	—	—	—
Ordenanza de Salón .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.665	—	—	—	—
Vigilante de noche .....	3.330	33.960	3.330	33.960	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370
Porteros de accesos y porteros de coches .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.665	—	—	—	—
Ascensorista .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370
Mozo de equipajes para interior .....	3.330	33.960	3.330	33.960	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370
Botones mayor de 18 años .....	3.330	33.070	3.330	33.070	3.330	33.070	3.330	33.070	3.330	33.070
Botones menor de 18 años .....	3.330	23.825	3.330	23.825	3.330	23.825	3.330	23.825	3.330	23.825

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 .....	35.865	34.445	33.855	33.080	33.080
Segundo jefe de cocina .....	35.025	33.855	33.350	33.080	33.080
Jefe de partida .....	34.025	33.350	33.080	33.080	33.080
Cocinero .....	33.775	33.080	33.080	33.080	33.080
Ayudante de cocinero .....	33.080	33.080	33.080	33.080	33.080
Repostero .....	34.025	33.350	33.080	—	—
Oficial repostero .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Ayudante repostero .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Cafetero .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Ayudante cafetero .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Encargado de economato y bodega .....	33.775	33.080	33.080	33.080	—
Bodeguero .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Ayudante de economato y bodega .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Marmitón .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Pinche .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Aprendiz de segundo año .....	24.050	24.050	24.050	24.050	24.050
Aprendiz de primer año .....	19.675	19.675	19.675	19.675	19.675
Fregador .....	33.080	33.080	33.080	33.080	33.080
Personal de platería .....	33.080	33.080	33.080	—	—

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

sobre las tablas salariales del Convenio anterior 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 diez días de plazo para hacer efectiva la solicitud.

Expresamente se establece un límite al alcance del descuelgue de tal forma que nunca, por acumulación de descuelgues sucesivos, los salarios de la empresa resulten disminuidos más de un 10 por 100 sobre las tablas del Convenio general.

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 en el porcentaje mínimo del 8 por 100, bien entendido que dicho incremento será abonado a cuenta del resultado que en más o 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.

Quinta. *Jubilación especial a los sesenta y cuatro años.*—Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de la jubilación, voluntaria para el trabajador y obligatoria para la empresa, a los 64 años con el 100 por 100 de sus derechos pasivos en la forma articulada por el Real Decreto Ley 4/1981, de 20 de agosto, estableciéndose que aquellas vacantes que se produzcan como consecuencia de la misma deberán ser cubiertas necesariamente por trabajadores que sean titulares del derecho a percibir cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo, o jóvenes demandantes de primer empleo, mediante un contrato de la misma naturaleza que el extinguido.

Sexta. *Netos de porcentajes.*—La Comisión Paritaria del Convenio u otra específica que se forme en cada Asociación empresarial o Sección del mismo, elaborará o negociará unas tablas en las que se refleje el porcentaje de servicio neto a aplicar a la recaudación obtenida en los establecimientos del sector.

Séptima. *Normativa de subrogación para ambigü.*—Se conviene expresamente que las mismas condiciones concertadas para colectividades y desarrolladas en el apartado correspondiente del Anexo I de este Convenio, sean aplicadas a las empresas que explotan los ambigü, en los casos de sustituciones entre las mismas y en los casos de consolidación del centro de trabajo o ambigü en la propia empresa propietaria o explotadora.

PERSONAL DE COMEDOR

	5 ESTRELLAS		4 ESTRELLAS		3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.
Jefe de comedor o maestra sala .....	3.330	38.685	3.330	38.685	3.330	37.475	3.330	36.560	3.330	35.690
Segundo Jefe de comedor .....	3.330	37.285	3.330	36.670	3.330	35.225	3.330	33.715	3.330	33.370
Jefe de sector .....	3.330	37.115	3.330	36.145	—	—	—	—	—	—
Camarero .....	3.330	36.235	3.330	35.530	3.330	34.270	3.330	33.370	3.330	33.370
Sumiller .....	3.330	36.235	3.330	35.530	3.330	34.270	—	—	—	—
Camarero (cat. a extinguir) .....	3.330	35.975	3.330	34.920	—	—	—	—	—	—
Ayudante .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.675	3.330	33.370	3.330	33.370
Aprendices de camarero:										
Segundo año .....	3.330	24.680	3.330	24.680	3.330	24.470	3.330	24.255	3.330	24.255
Primer año .....	3.330	20.200	3.330	20.200	3.330	20.025	3.330	19.845	3.330	19.845

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

PERSONAL PISOS

	5 ESTRELLAS		4 ESTRELLAS		3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA	
	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.
Mayordomo de pisos .....	3.330	37.285	3.330	36.060	3.330	35.225	—	—	—	—
Camarero de pisos .....	3.330	36.235	3.330	35.530	3.330	34.270	—	—	—	—
Ayudante de pisos .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.665	—	—	—	—
Encarg. gral. gobernanta 1.ª (1) .....	3.330	37.285	3.330	36.060	3.330	35.225	—	—	—	—
Gobernanta 2.ª .....	3.330	35.975	3.330	35.530	3.330	34.190	—	—	—	—
Camarera de pisos .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370
Camarera de habitación .....	3.330	34.395	3.330	33.960	3.330	33.665	—	—	—	—

(1) La gobernanta de primera y la de segunda que perciban porcentajes mínimo de varios servicios, los sueldos garantizados de este cuadro se considerarán fijos, sin salario inicial.  
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 .....	34.020	33.350	33.080	33.080	33.080
Planchadora (diario) .....	1.130	1.130	1.120	1.110	1.110
Costurera-Zurcidora (diario) .....	1.130	1.130	1.120	1.110	1.110
Planchadora-lavandera (diario) .....	1.130	1.130	1.120	1.110	1.110
Personal de lavandería (diario) .....	1.130	1.130	1.120	1.110	1.110
Personal de limpieza (diario) .....	1.130	1.130	1.120	1.110	1.110

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 .....	34.825	34.020	—	—	—
Mecánico calefactor .....	33.080	33.080	33.080	33.080	33.080
Ayudante de mecánico-calefactor .....	33.080	33.080	33.080	33.080	33.080
Carpintero, Electric., albañil y pintor (1) .....	33.665	33.665	33.370	33.080	33.080
Pintor (1) .....	33.665	33.665	33.370	33.080	—
Carpintero (1) .....	33.665	33.665	33.370	—	—
Personal del exterior .....	33.370	33.370	33.370	33.370	—

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. *Quebranto de moneda.*—Exclusivamente para la categoría profesional de Cajero/a, Taquillero/a y Auxiliares de Caja 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 1.665 pesetas mensuales. Los que tienen derecho a este plus de las secciones 1.ª y 2.ª 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 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 regirán, en lo económico, por tablas reflejadas en el Anexo I del Convenio y en lo social y sindical se estará tanto 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 regirá por las condiciones establecidas en el Anexo II del presente Convenio.

Cuarta. *Paz Laboral.*—Las partes se comprometen a respetar la paz laboral durante todo el plazo de vigencia de este

Convenio en lo que a su contenido se refiere.

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 once 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 trabaja-

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEGUNDA  
PERSONAL DE RECEPCION Y CONTABILIDAD

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO	FONDAS, CASA DE HUESPEDES, POSADAS, FIJO
Contable .....	33.080	—	—	—
Oficial de Contabilidad.....	33.080	—	—	—
Recepcionista.....	33.080	—	—	—
Cajero de comedor.....	34.745	34.745	34.745	34.745
Ayudante de recepción:				
Mayor de 21 años.....	33.080	—	—	—
Menor de 21 años.....	33.080	—	—	—
Tenedor de cuentas de clientes.....	33.080	—	—	—
Telefonista de primera.....	33.080	33.080	—	—
Telefonista de segunda.....	33.080	—	—	—
Auxiliar de oficina:				
Mayor de 21 años.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Menor de 21 años.....	33.080	—	—	—
Aprendices de segundo año.....	24.050	24.050	24.050	24.050
Aprendices de primer año.....	19.675	19.675	19.675	19.675

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

PERSONAL DE CONSERJERIA

	3 ESTRELLAS		2 ESTRELLAS		1 ESTRELLA		FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer conserje de día.....	3.330	34.065	3.330	33.370	3.330	33.370	—	—
Segundo conserje de día.....	3.330	33.840	3.330	33.370	3.330	33.370	—	—
Conserje de noche.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370
Vigilante de noche.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370
Ascensorista.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370
Mozo de equipajes.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370

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

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.....	3.330	34.270	3.330	33.625	3.330	33.625	—	—
Segundo jefe de comedor.....	3.330	34.005	3.330	33.370	—	—	—	—
Camarero.....	3.330	33.840	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370
Ayudante de camarero.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370
Aprendiz de camarero de segundo año.....	3.330	24.470	3.330	24.255	3.330	24.255	3.330	24.255
Aprendiz de camarero de primer año.....	3.330	20.025	3.330	19.840	3.330	19.840	3.330	19.840

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

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.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370
Camarera de pisos.....	3.330	33.665	3.330	33.370	3.330	33.370	3.330	33.370

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 la empresa librarse de esta última obligación mediante la oportuna compensación en metálico.

PERSONAL DE LENCERIA Y LIMPIEZA

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO	FONDAS, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS, FIJO
Encargada de lenc. y lav. ....	33.080	33.080	33.080	33.080
Planchadora (diario).....	1.120	1.110	1.110	1.110
Costurera-Zurc. (diario).....	1.120	1.110	1.110	1.110
Lencera-Lava. (diario).....	1.120	1.110	1.110	1.110
Limpiadora (diario).....	1.120	1.110	1.110	1.110

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, CASAS DE HUESPEDES, POSADAS, FIJO
Mecánico o calefactor.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Ayudante de calefactor.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Conductor (1).....	33.370	—	—	—
Jardinero (1).....	33.370	—	—	—
Guarda de exterior.....	33.080	—	—	—

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

dores de las plazas vacantes. Asimismo se hará la conveniente publicidad en todos los 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

PERSONAL DE COCINA

	3 ESTRELLAS FIJO	2 ESTRELLAS FIJO	1 ESTRELLA FIJO	FONDAS. CASAS DE HUESPEDES. POSADAS. FIJO
Jefe de cocina .....	33.080	33.080	33.080	33.080
Jefe de partida .....	33.080	33.080	33.080	33.080
Cocinero .....	33.080	33.080	33.080	33.080
Ayudante de cocinero .....	33.080	33.080	33.080	33.080
Pinche .....	33.080	33.080	33.080	33.080
Fregador .....	33.080	33.080	33.080	33.080

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

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 corresponda 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 contrata 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 el procedimiento será el mismo que para el resto del personal.

D) *Subrogación total.*

En todo caso, se producirá la subro-

gación 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 TARIFA	SALARIO BASE	P. FORMAC. PROF.
I	Encargado de establecimiento. Jefe de cocina. Cocinero/Encargado .....	4	36.660	5.500
II	Responsable de Auxiliares de Servicio y limpieza. Cocinero .....	6	35.520	5.500
III	Ayudante de cocina. Camarero .....	8	34.440	5.500
	Chófer-mozo. Auxiliar administrativo de explotación .....	9	34.440	5.500
IV	Auxiliar de servicio y limpieza. Dependiente de barra. Pinche-marmitón .....	10	33.300	5.500
V	Aprendices (menores de 18 años) .....	11	28.580	5.500

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 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 hubiese. Quedará expresamente facultado para devolver las mercancías que a su criterio no reúnan las condiciones de calidad indicadas por la dirección.

III. Caterings

ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION TERCERA

III.a Personal de Comedor

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.
Jefe de Comedor y Maestresala .....	2.970	38.680	2.970	38.680	2.940	37.475	2.915	34.395	2.915	33.580
Segundo Jefe de Comedor .....	2.970	37.285	2.970	35.800	2.940	34.005	2.915	30.865		
Jefe de Sector .....	2.970	37.115	—	—	—	—	—	—	—	—
Camarero .....	2.970	36.235	2.970	34.575	2.940	33.665	2.915	30.865	2.915	30.865
Sumiller .....	2.970	36.235	2.970	34.575	—	—	—	—	—	—
Subcamarero (categoría a extinguir) .....	2.970	35.885	—	—	—	—	—	—	—	—
Ayudante .....	2.970	34.395	2.970	33.960	2.940	33.665	2.915	30.695	2.915	30.695
Aprendiz de segundo año .....	2.970	28.270	2.970	28.270	2.940	28.020	2.915	26.015	2.915	26.015
Aprendiz de primer año .....	2.970	22.665	2.970	22.665	2.940	22.470	2.915	20.755	2.915	20.755

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

III.b) Personal de varios

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Contable General .....	34.860	34.525	34.020	—	—
Oficial de Contabilidad .....	34.195	33.855	—	—	—
Cajero de Comedor .....	34.195	33.855	33.520	30.390	30.390
Interventor .....	34.195	33.855	33.520	—	—
Telefonista .....	33.100	33.100	33.100	—	—
Auxiliar-Oficial menor de 21 años .....	33.080	33.080	33.080	30.390	—
Auxiliar-Oficial mayor de 21 años .....	34.195	33.855	33.690	30.390	—
Porteros .....	33.080	33.080	33.080	30.390	—
Vigilante de noche .....	33.080	33.080	33.080	30.390	—
Botones mayor de 18 años .....	33.080	33.080	33.080	30.390	30.390
Botones menor de 18 años .....	23.830	23.830	23.830	23.830	23.830
Encargada de Lencería .....	33.100	33.080	33.080	30.390	30.390
Planchadora (diario) .....	1.125	1.125	1.125	1.015	1.015
Aprendiz de Contabilidad .....	24.050	24.050	24.050	24.050	24.050
Limpiadores:					
Jornada entera .....	33.080	33.080	33.080	30.390	30.390
Media Jornada .....	16.540	16.540	16.540	15.195	15.195
Costurera-Zurcidora (diario) .....	1.125	1.125	1.125	1.015	1.015

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

CATEGORIAS PROFESIONALES SALARIOS

Personal de Cocina:

Jefe de Cocina .....	42.325
Segundo Jefe de Cocina .....	40.865
Jefe de Partida .....	39.315
Repostero .....	39.315
Oficial de Repostero .....	37.885
Cocinero .....	37.855
Ayudante de Cocinero .....	34.850
Ayudante de Repostero .....	34.580
Pinche .....	33.960
Aprendices de segundo año .....	24.680
Aprendices de primer año .....	20.430
Fregador/a .....	33.960

Personal de operaciones:

Jefe de operaciones .....	42.325
Supervisor .....	39.315
Ayudante supervisor .....	36.310

Personal de Sala:

Jefe de Sala .....	39.315
Jefe de equipo .....	37.855
Ayudante de equipo .....	35.440
Preparadora .....	33.960
Ayudante de preparación .....	33.960

III.c) Personal de Cocina

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Jefe de Cocina.....	34.860	34.525	34.020	30.390	30.390
Segundo Jefe de Cocina .....	34.195	33.855	33.765	30.390	30.390
Jefe de Partida .....	33.520	33.350	30.190	30.390	30.390
Cocinero .....	33.100	33.080	33.080	30.390	—
Ayudante de Cocina .....	33.080	33.080	33.080	30.390	30.390
Repostero .....	33.520	33.350	33.190	—	—
Oficial de Repostero.....	33.100	33.080	33.080	30.390	—
Ayudante de Repostero .....	33.080	33.080	—	—	—
Cafetero .....	33.100	33.080	—	—	—
Ayudante de Cafetero.....	33.080	33.080	—	—	—
Encargado de economato y bodega.....	33.100	33.080	—	—	—
Bodeguero .....	33.080	33.080	—	—	—
Ayudante de economato y bodega.....	33.080	33.080	—	—	—
Marmitón.....	33.080	33.080	—	—	—
Pinche .....	33.080	33.080	33.080	—	—
Aprendiz de Cocina segundo .....	24.050	24.050	24.050	22.300	22.300
Aprendiz de Cocina primero .....	19.675	19.675	19.675	18.040	18.040
Fregador .....	33.080	33.080	33.080	30.390	30.390
Personal de Platería.....	33.080	33.080	33.080	—	—

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

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.

Supervisar y cobrará si es preciso en el montaje y desmontaje del comedor, efectuando la puesta a punto diaria, con trabajos como preparación de convoys, saleros, repaso de vajillas, cubertería, 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.

CAFETERIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIO DE MOSTRADOR Y SALA		
	ESPECIAL SUELDO INICIAL	PRIMERA SUELDO INICIAL	SEGUNDA SUELDO INICIAL
Primer encargado .....	13.310	12.315	11.355
Segundo encargado .....	12.425	11.505	10.550
Dependiente .....	11.535	10.550	10.100
Ayudante mayor 21 años .....	9.160	8.785	8.565
Aprendices de tercer año .....	5.225	4.740	4.595
Aprendices de segundo año .....	4.780	4.292	4.080
Aprendices de primer año .....	4.260	3.785	3.705
Auxiliar de caja .....	9.160	8.785	8.565
Cocinero .....	11.535	10.550	10.100
Ayudante de cocina .....	9.160	8.785	8.485
Repostero .....	11.455	10.475	10.035
Ayudante de repostero .....	8.865	8.565	8.340
Cafetero .....	11.455	10.475	10.035
Ayudante de cafetero .....	8.865	8.565	8.340
Encargado de almacén .....	9.450	9.370	8.785
Mozo de almacén .....	7.900	7.830	7.610
Planchista .....	11.535	10.550	10.100
Ayudante de plancha .....	9.160	8.785	8.565
Aprendices de segundo año .....	5.225	4.740	4.595
Aprendices de primer año .....	4.855	4.295	4.080
Telefonista .....	7.225	6.575	6.285
Mecánico o calefactor .....	8.640	8.190	7.830
Portero .....	8.865	8.565	—
Fregadora-limpiadora .....	5.745	5.695	5.695
Contable .....	11.010	10.255	9.520
Cajero .....	8.865	8.565	8.340
Oficial de contabilidad .....	8.865	8.565	8.340
Auxiliar mayor de 21 años .....	8.420	8.120	7.830

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 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 en 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.

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 esfuerza-

CAFETERIAS

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIOS EN ESTABLECIMIENTOS CON SERVICIO SOLAMENTE DE MOSTRADOR		
	ESPECIAL SUELDO GZDO.	PRIMERA SUELDO GZDO.	SEGUNDA SUELDO GZDO.
Primer encargado .....	38.005	34.770	34.645
Segundo encargado .....	36.615	33.760	32.500
Dependiente .....	36.440	33.165	32.185
Ayudante .....	35.575	32.585	31.600
<i>Aprendices:</i>			
De segundo año .....	24.470	22.535	22.535
De primer año .....	20.025	18.230	18.230
Auxiliar de caja .....	34.095	31.415	30.865
<i>Varios:</i>			
Cocinero .....	35.225	31.920	31.115
Ayudante de cocina .....	34.095	31.415	30.865
Repostero .....	35.575	32.585	31.600
Ayudante de repostero .....	34.095	31.415	30.865
Cafetero .....	34.355	31.830	31.360
Ayudante de cafetero .....	34.095	31.415	30.865
Encargado de almacén .....	34.355	31.830	31.360
Mozo de almacén .....	33.665	31.415	30.700
Planchista .....	35.225	31.920	31.115
Ayudante planchista .....	34.095	31.415	30.865
<i>Aprendices:</i>			
De segundo año .....	24.470	22.535	22.535
De primer año .....	20.025	18.230	18.320
Telefonista .....	34.355	32.080	32.020
Mecánico o calefactor .....	34.095	31.415	30.700
Portero .....	34.095	31.415	30.700
Fregadora-limpiadora .....	33.665	31.415	30.700
<i>Oficina y contabilidad:</i>			
Contable .....	35.405	32.585	—
Cajero .....	35.225	32.000	31.525
Oficial de contabilidad .....	35.405	32.585	32.185
Auxiliar .....	35.225	32.000	31.525

rá 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

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

V. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION QUINTA

V.a) Personal de varios cafés-bares

CATEGORIAS PROFESIONALES	ESPECIAL FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Contable .....	34.355	33.690	—	—	—
Cajero .....	34.020	33.100	31.415	—	—
Auxiliar Caja .....	33.080	33.080	31.415	—	—
Oficial Contable .....	34.195	33.690	31.680	—	—
Auxiliar de Oficina .....	34.020	33.100	31.415	31.110	30.945
Jefe de Cocina .....	36.205	34.195	31.415	30.945	30.945
Cocinero .....	34.020	33.080	31.415	30.865	—
Ayudante de Cocinero .....	33.080	33.080	31.415	30.695	30.695
Repostero .....	34.360	33.690	31.415	31.360	—
Oficial Repostero .....	34.020	33.100	31.415	31.110	—
Ayudante de Repostero .....	33.080	33.080	31.415	30.695	—
Aprendices segundo año .....	24.050	24.050	22.535	22.535	22.535
Aprendices primer año .....	19.675	19.675	18.230	18.230	18.230
Cafetero .....	33.190	33.080	31.415	30.780	30.695
Bodeguero .....	33.190	33.080	—	—	—
Encargado de almacén .....	33.190	33.080	31.415	—	—
Mozo de almacén .....	33.080	33.080	31.415	—	—
Mecánico o calefactor .....	33.080	33.080	31.415	30.695	30.695
Portero .....	33.080	33.080	31.415	30.695	30.695
Telefonista .....	33.190	33.080	31.415	—	—
Vigilante de noche .....	33.080	33.080	31.415	30.695	30.695
Fregadores .....	33.080	33.080	31.415	30.695	30.695
Personal de Limpieza:					
Media jornada .....	16.545	16.545	15.705	15.350	15.350
Jornada entera .....	33.090	33.090	31.415	30.695	30.695

V.c) Personal de sala

	ESPECIAL		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA		CUARTA	
	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.	INIC.	GARANT.
Jefe de sala .....	2.970	38.005	2.970	37.225	—	—	—	—	—	—
Camarero .....	2.970	36.440	2.970	35.480	2.940	32.455	2.915	31.685	2.915	30.695
Subcamarero .....	2.970	35.925	2.970	—	—	—	—	—	—	—
Ayudante .....	2.970	35.485	2.970	34.875	2.940	31.945	2.915	31.360	2.915	30.695

Por sus especiales características en cuanto a jornada de presencia y actividad laboral efectiva, a los ambigües de cines y teatros, se les aplicará una deducción del 40 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 40 por 100.

VI. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEXTA

VI.a) Personal administrativo

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Contable .....	35.865	34.525	33.350	33.080
Cajero .....	34.020	33.350	33.080	33.080
Taquillero .....	34.020	33.350	33.080	33.080
Auxiliar de oficina .....	33.080	33.080	33.080	33.080

VI.b) Personal de mostrador

CATEGORIAS PROFESIONALES	ESPECIAL	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
Primer encargado de mostrador .....	36.180	34.825	34.150	33.645	33.395
Segundo encargado mostrador .....	35.335	34.315	33.645	33.395	33.370
Dependiente de primera .....	35.165	34.150	33.370	33.370	33.370
Dependiente de segunda .....	34.315	33.645	33.370	33.370	33.370
Aprendices:					
Aprendiz de segundo año .....	24.255	24.255	23.845	23.845	23.845
Aprendiz de primer año .....	19.845	19.845	19.510	19.510	19.510

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 gramajes, programación de menús, recetas. Establecerá y efectuará los pedidos,

V.b) Personal de mostrador

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

CATEGORIAS PROFESIONALES	ESPECIAL FIJO	PRIMERA FIJO	SEGUNDA FIJO	TERCERA FIJO	CUARTA FIJO
Primer encargado mostrador .....	36.830	36.075	32.790	32.185	31.365
Segundo encargado mostrador .....	35.990	35.475	32.295	32.020	31.365
Dependiente de primera .....	35.810	34.875	31.960	31.685	30.695
Dependiente de segunda .....	34.965	34.270	31.695	31.360	30.695
Aprendices:					
De segundo año .....	24.470	24.470	22.730	22.535	22.535
De primer año .....	20.020	20.020	18.390	18.230	18.230

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

CATEGORIAS PROFESIONALES	INIC.	GARANT.
Barman .....	2.970	39.560
Segundo barman .....	2.970	38.005
Ayudante de barman .....	2.970	36.440
Aprendices:		
Segundo año .....	2.970	24.470
Primer año .....	2.970	20.020

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.

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 la existencia 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. Dispondrá la adecuada colocación de servilletas, cubiertos, vajillas, 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 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 cocina española, así como en su almacenaje y distribución. Colaborará en la realización de inventarios de cocina.

Supervisará y distribuirá el trabajo del día a sus ayudantes y personal a su cargo y vigilará que se cumplan sus instruccio-

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

VI.c) Personal de bar americano

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Barman.....	2.970	38.680	2.970	37.895	2.940	37.480
Segundo barman.....	2.970	34.220	2.970	33.960	2.940	33.665
Ayudante de barman.....	2.970	32.685	2.970	32.685	2.940	32.685
Aprendices.....	2.970	24.680	2.970	24.680	2.940	24.470

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

VI.d) Personal de sala

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO		PRIMERA		SEGUNDA		TERCERA	
	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.	INICIAL	GARANT.
Primer jefe de sala.....	2.970	38.680	2.970	37.900	—	—	—	—
Segundo jefe de sala.....	2.970	37.285	2.970	36.060	—	—	—	—
Camarero.....	2.970	36.235	2.970	35.530	2.940	33.665	2.915	33.375
Subcamarero (categoría a extinguir).....	2.970	36.150	—	—	—	—	—	—
Ayudante.....	2.970	34.305	2.970	33.960	2.940	33.665	2.915	33.375
Aprendices:								
Aprendiz de segundo año.....	2.970	24.680	2.970	24.680	2.940	24.470	2.915	24.255
Aprendiz de primer año.....	2.970	20.200	2.970	20.200	2.940	20.025	2.915	19.845

VI.e) Personal de varios

CATEGORIAS PROFESIONALES	LUJO	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA
Repostero.....	34.365	33.350	33.080	33.080
Oficial Repostero.....	33.770	33.080	33.080	33.080
Ayudante.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Cafetero.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Bodeguero.....	33.080	33.080	—	—
Telefonista.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Portero recibidor.....	33.080	33.080	—	—
Portero de servicios.....	33.080	33.080	—	—
Lencería.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Vigilante de noche.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Ascensorista.....	33.080	33.080	—	—
Botones mayores de 18 años.....	33.080	33.080	—	—
Encargado Fregador.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Fregador de media jornada.....	16.540	16.540	16.540	16.540
Fregador de jornada entera.....	33.080	33.080	33.080	33.080
Personal de limpieza.....	33.370	33.370	33.080	33.080

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 y se cotizará a la Seguridad Social, proporcionalmente al número de horas trabajadas por día.

nes, 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, plantas y parrillas, marmitas y, en general, de todos los utensilios de cocina. También es responsable de mantener las herramien-

tas 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 mesa al efecto.

VII. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION SEPTIMA

Tabernas que no sirvan comidas

CATEGORIAS PROFESIONALES	SALARIO FIJO
Dependiente de primera.....	30.785
Dependiente de segunda.....	30.695
Aprendices:	
Segundo año.....	22.535
Primer año.....	18.230

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.

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.ª.....	40.695	38.495	37.635	35.955
Jefe de 2.ª.....	37.335	36.475	36.220	35.360
Oficial de 1.ª.....	36.130	35.360	24.755	34.410
Oficial de 2.ª.....	35.360	34.755	33.960	33.960
Auxiliar.....	35.100	34.160	33.960	33.960
Aspirante de segundo año.....	33.960	33.380	33.380	32.950
Aspirante de primer año.....	33.800	32.950	32.950	32.860

VIII.b) Personal subalterno

CATEGORIAS PROFESIONALES	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	CUARTA
Cobrador.....	35.360	34.755	34.160	33.960
Conserje.....	36.130	35.365	34.160	33.960
Ayudante de conserje.....	35.360	34.755	33.960	33.960
Telefonista.....	35.100	33.990	33.960	—
Portero de acceso.....	35.100	33.990	33.960	—
Portero de servicio.....	35.100	33.990	33.960	—
Ordenanza de salón.....	35.100	33.990	33.960	33.960
Jardinero.....	35.100	33.990	33.960	33.960
Vigilante de noche.....	35.100	33.990	33.960	33.960
Botones mayor de 18 años.....	35.100	33.990	33.960	33.960
Personal de limpieza:				
Media jornada.....	16.985	16.985	16.985	16.985
Jornada completa.....	33.965	33.065	33.065	33.965

IX. ESTABLECIMIENTOS DE LA SECCION NOVENA

Billares y salones de recreo

SALARIOS	INICIAL	GARANTIZADO	FIJOS
Encargado de sala.....	2.970	37.865	—
Mozo de billar o salón de recreo.....	2.970	35.180	—
Ayudante.....	2.970	33.960	—
Botones aprendiz mayor de 18 años.....	—	—	33.960
Limpiadora de media jornada.....	—	—	16.985
Limpiadora de jornada entera.....	—	—	33.965

Cuidará de que su zona de trabajo esté en perfecto orden para el servicio, mantendrá limpia la maquinaria para realizar su trabajo (tal como cafeteras, batidoras, etc...). Repasará 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. Preparará desayunos, raciones, bocadillos.

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 trinchar las piezas de cocina más corrientes.

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

#### Chófer-mozo

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

Transportará toda clase de mercancías entre los puntos que se le señalan, 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. Poseerán 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 en mesas y de la distribución de bebidas y alimentos en planchas.

Efectuará el montaje de autoservicio y mesas, colocando servilletas, cubiertos, vajillas, vasos, bandejas, procediendo a su recogida al término del servicio. Asimismo, rellenará los convoyes, saleros, palilleros, 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, son 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 a la línea de autoservicio.

Cuidará 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, teniendo 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-marmitón

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 exijan 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 realizarán siempre a través de la oficina del INEM.

A tal fin, las empresas aportarán a dicha oficina las relaciones de trabajadores, pudiendo éstos 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: 2.565 pesetas.

Grupo II: hoteles y restaurantes de 4 estrellas o tenedores: 2.280 pesetas.

Grupo III: hoteles y restaurantes de 3 estrellas o tenedores y cafeterías o bares de cualquier categoría: 2.085 pesetas.

3. *Servicios prestados fuera de Madrid.*—Los servicios prestados fuera del término municipal de Madrid, tendrán un recargo de 995 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 660 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 585 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 carga, descarga y montaje general del mobiliario, y es competencia de los trabajadores extras la puesta a punto del servicio y del «desbarase».

(G. C.—3.762)