



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Confederación Territorial de CASTILLA Y LEÓN

C/Dos de Mayo, 15 (Entreplanta). Valladolid. www.cgt-cyl.org

Convenio Colectivo para la Actividad de Hostelería de Ávila. (Código Convenio 0500065)

Publicado en el BOP de Ávila el día 31 de enero de 2012.

Vigente hasta el 31 de diciembre de 2012.



Convenio Colectivo provincial de trabajo para la actividad de Hostelería

CAPÍTULO I. Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial.—El presente Convenio Colectivo de Trabajo afecta a todos los centros de trabajo que se encuentren situados en Ávila y su provincia.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional.—Las cláusulas de este Convenio serán de aplicación a las relaciones laborales de empresas y trabajadores que presten sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el [artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), y siendo su ámbito funcional de aplicación, el regulado en el artículo 4 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010.

Artículo 3. Vigencia y duración.—Con independencia de la fecha de su publicación en el BOP, este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2011. Su duración será de dos años, dándose por finalizada el 31 de diciembre del 2012.

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes: Estas acuerdan mantener las primeras reuniones de negociaciones dentro de los quince primeros días del mes de enero de 2013.

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

Artículo 4. Compensación, garantía y absorción.—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente. Las mejoras establecidas en este Convenio serán absorbidas o compensadas por las mejoras de cualquier clase y forma que tengan establecidas o concedidas las empresas con carácter voluntario en cualquier momento o las que se establezcan en el futuro en virtud de disposiciones de cualquier título o rango.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia propia si, estimadas globalmente y en cómputo anual, superan las pactadas en este Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras acordadas.

Artículo 5. Respeto a las condiciones más beneficiosas.—**Todas** las condiciones económicas y de otra índole establecidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, se estipulan con el carácter de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen



condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándolas.

Artículo 6. Igualdad de oportunidades.—Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad y por el contrario velar porque la aplicación de las normas laborales no incurran en supuestos de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Del mismo modo se comprometen a velar por la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.

CAPÍTULO SEGUNDO

Contratación

Artículo 7. Contratación del personal.—A) Periodo de prueba: En dicha materia se estará a lo dispuesto en los artículos 20 a 26 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010.

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

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

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

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

Artículo 8. Contrato eventual por circunstancias de la producción.—Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. A la terminación del contrato si el empresario no lo transforma en indefinido, el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación económica equivalente a 12 días de salario bruto por año de servicio. Asimismo, los contratos que estén en vigor a la firma de este Convenio, se acogerán a lo dispuesto en el presente artículo.



En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 9. Conversión de contratos temporales en indefinidos.—Los contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio podrán transformarse en contratos indefinidos en los términos y con los beneficios que establece la normativa vigente, y la que en el futuro pueda promulgarse.

Artículo 10. Contratos formativos.—1. Contrato en Prácticas.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 28 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en el [Estatuto de los Trabajadores](#).

2. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 29 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010, con sujeción en todo caso a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado para la formación, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

Artículo 11. Trabajadores fijos-discontinuos a tiempo parcial.—Tendrán consideración de fijos-discontinuos a tiempo parcial todos los trabajadores que a la firma del presente Convenio formen parte ya de la plantilla de la empresa con este tipo de contratación.

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

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

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

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

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

Artículo 12. Pluriempleo.—Para luchar contra el intrusismo y fomentar el empleo, las



empresas se comprometen a no contratar personal de oficio que realice jornadas de más de siete horas diarias en otras empresas y siempre a través de la Oficina de Empleo.

Artículo 13. Requisito previo al cese.—La empresa vendrá obligada a preavisar al trabajador, en los casos y forma legalmente establecidos, con anterioridad a la extinción de la relación laboral, facilitándosele la liquidación correspondiente para que el mismo pueda comprobar si es o no correcta.

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

Artículo 14. Carné de manipulador.—Todo trabajador deberá estar en posesión del carné de manipulador, para su trabajo habitual, el cual se le debe facilitar el empresario a través de Organismos o academias, corriendo el importe de la obtención del mismo, a cargo del empresario.

Artículo 15. Ropa de trabajo.—Las empresas vienen obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, como mínimo 2 veces al año, incluyendo como ropa de trabajo los zapatos, zuecos o similares.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación profesional

Artículo 16. Criterios generales.—En materia de clasificación profesional se estará a lo establecido en el capítulo II, artículos 11 al 19, del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010.

Artículo 17. Categorías de establecimientos.—Las tres categorías a que se refieren las tablas salariales son las correspondientes a los siguientes establecimientos:

1.^a Categoría: hoteles de 5, 4 y 3 estrellas, restaurantes 4 y 3 tenedores, bares y cafés-bares de primera categoría, bares americanos, tabernas inglesas, pubs, whiskerías, disco-pubs, discotecas, salones de té, tablaos.

2.^a Categoría: Hoteles, hostales y pensiones de 2 estrellas, restaurantes de 2 tenedores, bares y cafés-bares de segunda categoría, cervecerías, heladerías, camping de 1.^a y 2.^a categoría, selfservice, hamburgueserías, pizzerías no incluidas en otros convenios, tabernas.

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

CAPÍTULO CUARTO

Aspectos retributivos

Artículo 18. Retribuciones.—A) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2011, serán las que establecen en la tabla salarial, que como [Anexo I](#) se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

En el caso de que el IPC registrase a 31 de diciembre de 2011 un incremento superior al 1,8% las tablas salariales y el resto de conceptos salariales pactados serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2011. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

B) Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio, para el año 2012, serán las que establecen en la tabla salarial, que como [Anexo II](#) se incorpora al mismo, y del que forma parte integrante a todos los efectos, conforme a los niveles o grupos de asimilación establecidos también en dicho anexo.

En el caso de que el IPC registrase a 31 de diciembre de 2012 un incremento superior al 2% las tablas salariales y el resto de conceptos salariales pactados, serán objeto de una revisión salarial en el exceso que resulte y tendrá carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012. La cantidad resultante se abonará en una sola paga en el primer trimestre del año siguiente.

C) No obstante lo anterior, será de aplicación lo establecido en la Disposición Adicional segunda.

Artículo 19. Antigüedad.—Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán como complemento de antigüedad la cantidad que por este concepto vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 1994, cuyo importe se hará constar en las nóminas en una nueva casilla denominada «antigüedad consolidada», sin que en el futuro haya lugar al devengo de nuevos incrementos por años de servicio. La antigüedad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni absorción por posteriores aumentos salariales.

Por lo que se refiere a los trabajadores cuya relación laboral se inicie con posterioridad al 1 de enero de 1995, los aumentos por años de servicio consistirán en cuatrienios, hasta un máximo de tres, en la cuantía fija de 214,34 euros anuales durante el año 2011 y 218,63 durante el año 2012, para cada cuatrienio, uniforme e igual para todas las categorías y grupos profesionales.

Los trabajadores cuya relación laboral se haya iniciado antes del 1 de enero de 1995 no podrán en ningún caso, percibir por antigüedad una cantidad inferior a la que, por ese mismo concepto, les correspondería de haber ingresado con posterioridad a la indicada fecha.

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

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

Artículo 21. Complemento en especie.—Los trabajadores afectados por este convenio, que presten servicio en las horas de comida, cena o desayuno tendrán derecho



a la manutención, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 1,82 euros para el año 2011 y 1,86 euros para el año 2012, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa.

Artículo 22. Plus de transporte.—El personal afectado por este convenio, indistintamente de que su jornada sea reducida o entera, percibirán en concepto de Plus de Transporte la cantidad de 52,35 euros mensuales para el año 2011 y 52,40 para el año 2012, cualesquiera que sea la categoría profesional.

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

Artículo 23. Plus por quebranto de moneda.—Las empresas abonarán a los cajeros/as y todos aquellos trabajadores que realicen esas funciones durante la jornada laboral, la cantidad de 65,46 euros mensuales durante el año 2011 y 66,77 euros mensuales durante el año 2012, en concepto de quebranto de moneda.

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

Artículo 24. Plus de nocturnidad.—Para el personal que presta servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario establecido en la tabla salarial anexa en este Convenio, siempre y cuando más de la mitad de la jornada laboral se realice en el horario señalado.

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

Artículo 25. Horas extraordinarias.—Se acuerda reducir al máximo la realización de horas extraordinarias.

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

$$\text{Hora extraordinaria: } \frac{\text{Retribución Anual (S. Base + Complementos + Antigüedad)}}{\text{Jornada en cómputo anual (1.792 horas)}}$$

Artículo 26. Anticipos.—Las empresas concederán anticipos sobre el salario mensual a los trabajadores que lo soliciten por una cantidad máxima de una mensualidad.

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

Artículo 27. Premio de natalidad.—Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a los trabajadores, al nacimiento de hijos vivos, la cantidad de 73,13 euros.

Artículo 28. Fidelidad a la empresa.—Los trabajadores, al cumplir quince años de



servicios continuados y efectivos en una misma empresa percibirán por una sola vez la cantidad de 459,47 euros si se produce en el año 2011 y 468,66 euros si se produce en el año 2012, y al cumplir veinticinco años de servicios continuados y efectivos a una misma empresa, percibirán por una sola vez una cantidad de 721,52 euros, si se produce en el año 2011, y 735,95 euros, si se produce en el año 2012.

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

Artículo 29. Incapacidad temporal.—Las empresas vienen obligadas a abonar a los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, cualquiera que fuera su causa y, desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real.

Artículo 30. Seguro de accidentes.—Las empresas contratarán una póliza de Seguro de Accidentes por los siguientes conceptos:

Muerte en accidente de trabajo: 6.006 euros.

Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez, derivada de accidente de trabajo: 6.563,05 euros.

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

Artículo 31. Inaplicación salarial.—Para los supuestos de inaplicación del régimen salarial, previsto en el presente convenio, se aplicará lo dispuesto en el artículo 82 del ET o lo que legalmente lo sustituya.

CAPÍTULO QUINTO

Jornada laboral y permisos retribuidos

Artículo 32. Jornada laboral.—La jornada laboral para los trabajadores afectados por el presente Convenio será de 40 horas semanales.

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

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

Para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el [artículo 85.3-I](#) y [39 del Estatuto de los Trabajadores](#).

Artículo 33. Vacaciones.—El período de vacaciones anuales retribuidas y no sustituible por compensación económica, no será inferior a treinta días naturales que



deberán disfrutarse dentro del año natural. Los trabajadores que llevasen menos de un año al servicio de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días de vacaciones proporcional a su antigüedad en aquélla.

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

El período vacacional no se iniciará en día de descanso.

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

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

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

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

Cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del 31 de diciembre de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, las empresas vendrán obligadas a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la empresa y el trabajador de común acuerdo fijarán la fecha de disfrute, a ser posible dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 34. Licencias.—Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario íntegro real, por cualquiera de los motivos y durante los períodos que seguidamente se señalan:

— Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta justificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

— Un día natural al año para acudir a funerales distintos de los regulados en el punto anterior.

— Tres días por el nacimiento de hijo, y cuatro si fuese necesario desplazamiento. Los trabajadores tendrán tres días por alumbramiento de hija soltera.

— Un día natural por traslado de domicilio.



- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padre o madre, en caso de desplazamiento un día más.
- Un día natural al año para acudir a celebraciones tales como bodas, bautizos y comuniones, excluidas las señaladas en el punto anterior.
- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para su realización, quedando obligado el trabajador a justificar su asistencia a los mismos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del [artículo 46 del Estatuto de los trabajadores](#). En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizarse dentro de la jornada.
- Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente tendrán derecho a un día natural para asistir a consulta médica para dichos hijos, siempre que fuera obligatorio el desplazamiento fuera de la provincia.
- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.
- Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad,



accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el [artículo 139 de la Ley 36/2011](#) reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 35. Conciliación de la vida laboral y familiar.—En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, se estará a lo dispuesto en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#) de, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y demás normas que en un futuro la desarrollen o/y la complementen.

Artículo 36. Consultas médicas.—Se autoriza al trabajador para, sin merma de su salario, acompañar al cónyuge o a los hijos menores de edad a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo acreditar seguidamente tal circunstancia. Caso de que ambos padres sean trabajadores de la misma empresa este derecho amparará a uno de ellos.

Artículo 37. Fiesta patronal.—El día de Santa Marta, festividad del gremio, se considerará festivo a todos los efectos.

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

CAPÍTULO SEXTO

Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social. Garantías por cambio de empresario (artículo 38)

Artículo 38.—En materia de subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social y garantías por cambio de empresario, se estará a lo dispuesto en el Capítulo X, artículos 56 a 65, y en el Anexo IV del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Régimen disciplinario laboral

Artículo 39.—En relación al régimen disciplinario se estará a lo dispuesto en el Capítulo VI, artículos 34 a 41, del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería firmado el 27/07/2010 y publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010.

CAPÍTULO OCTAVO Garantías sindicales

Artículo 40. Derechos y libertades sindicales.—A) Convenios colectivos y conflictos colectivos.

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

B) Formación profesional.

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

C) Expediente de regulación del empleo.

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

D) Información económica y financiera.

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

E) Sanciones y despidos.

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

F) Contrataciones.

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

G) Clasificación del personal.

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

H) Sistemas de distribución.



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

Artículo 41. Garantías sindicales.—Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegados de personal o miembros del Comité de Empresa:

— Desde 6 hasta 100 trabajadores, 15 horas mensuales.

— De 101 a 250 trabajadores, 20 horas mensuales.

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

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

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

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

Artículo 42. Permisos especiales.—Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo dispondrán de un tiempo máximo de seis horas al año durante la vigencia de este Convenio, remunerados como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa, Delegados de Personal, que podrán ser asistidos por un miembro de la Central Sindical o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.

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

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

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



horas; en las de más de 500 trabajadores que será de 35 horas; y en las de más de 750, que será de 40 horas.

CAPÍTULO NOVENO

Órganos de seguimiento y control

Artículo 42. Comisión paritaria.—La Comisión Paritaria estará integrada por tres representantes de los trabajadores y tres de los empresarios, quienes designaran entre sí dos secretarios. Cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

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

Funciones:

Además de las funciones de vigilancia e interpretación, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos, les sea sometido por las partes y específicamente los establecidos en el [artículo 41.6](#) y [82.3 del Estatuto de los Trabajadores](#).

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

En cuanto a la parte social se establece para UGT c/Isaac Peral, 18 y para CCOO, Plaza de Santa Ana, 7. Todos ellos en Ávila.

Procedimiento:

Las cuestiones y conflictos serán planteados a la Comisión Paritaria a través de, las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes del Convenio. En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter preferente sobre cualquier otro procedimiento, constituyendo trámite preceptivo, previo e inexcusable para el acceso a la vía jurisdiccional, en los conflictos que surjan, directa o indirectamente, con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La propia Comisión establecerá un reglamento de actuaciones en el cual se definirán los trámites y forma del proceso (iniciación, información, audiencia, pruebas, etc.). Los plazos de resolución del expediente deberán ser breves (diez días para asuntos ordinarios y setenta y dos horas para los extraordinarios), de acuerdo con los criterios establecidos de clasificación de asuntos.

CAPÍTULO DÉCIMO

Legislación

Artículo 43. Legislación aplicable.—En lo no previsto en el presente Convenio, que ha sido concertado de un lado por la Asociación Provincial de Hostelería, y, de otro, por las Centrales Sindicales CCOO, y UGT, se estará a lo dispuesto en el [Real Decreto Ley 1/1995](#) del Estatuto de los Trabajadores, IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería, publicado en el BOE de fecha 30 de septiembre de 2010, LOLS - [Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985](#) y demás disposiciones que las modifiquen y complementen.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.—Las diferencias retributivas derivadas de la entrada en vigor del presente Convenio, se abonarán en el plazo máximo de dos meses a contar desde su publicación en el BOP.

Disposición adicional segunda.—Dada la difícil situación del sector, motivada por la crisis generalizada del país, lo que ha acarreado la pérdida de negocio, el cierre de gran número de empresas y como consecuencia, la pérdida de puestos de trabajo, es por lo que los miembros integrantes de la Comisión Negociadora, en una muestra de responsabilidad, prudencia y equilibrio, han acordado suspender durante la vigencia del presente convenio (2011 y 2012) la aplicación de la cláusula de revisión salarial prevista en el artículo 18 del presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia del mismo, cualquiera que sea el Índice de Precios al Consumo resultante a 31 de diciembre de 2011 y 2012 respectivamente. En consecuencia, los incrementos que sufra el Índice de precios al Consumo durante los años de vigencia del Convenio, no serán tomados en consideración en la negociación de futuros Convenios.

ANEXO I Año 2011

Categorías del Acuerdo Laboral	1.^a Categoría	2.^a Categoría	3.^a Categoría
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA			
Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión			
GRUPO PROFESIONAL I			
Jefe de Recepción	891,22	880,09	879,57
Segundo Jefe de Recepción	876,84	874,38	871,87
Jefe de Administración	891,22	880,09	879,57
Jefe Comercial	891,22	880,09	879,57
Primer Conserje	891,22	880,09	879,57
GRUPO PROFESIONAL II			
Conserje	876,84	874,38	871,87
Recepcionista	863,60	861,52	853,91
Administrativo	863,60	861,52	853,91
Relaciones Públicas	863,60	861,52	853,91
Comercial	863,60	861,52	853,91
Técnico de prevención de riesgos laborales	876,84	874,38	871,87
GRUPO PROFESIONAL III			
Ayudante de Recepción y/o Conserjería	863,60	861,52	853,91
Ayudante Administrativo	863,60	861,52	853,91
Telefonista	863,60	861,52	853,91
GRUPO PROFESIONAL IV			
Auxiliar de Recepción Conserjería	863,60	861,52	853,91
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA			

Cocina y economato			
GRUPO PROFESIONAL V			
Jefe de Cocina	891,22	880,09	879,57
2.º Jefe de Cocina	876,84	874,38	871,87
Jefe de Catering	891,22	880,09	879,57
GRUPO PROFESIONAL VI			
Jefe de Partida	876,84	874,38	871,87
Cocinero	863,60	861,52	853,91
Repostero	863,60	861,52	853,91
Encargado de Economato	863,60	861,52	853,91
GRUPO PROFESIONAL VII			
Ayudante de Economato	861,65	842,87	835,95
Ayudante de Cocina	861,65	842,87	835,95
GRUPO PROFESIONAL VIII			
Auxiliar de Cocina	861,65	842,87	835,95
ÁREA FUNCIONAL TERCERA			
Restaurante, bar y similares; pista para catering			
GRUPO PROFESIONAL IX			
Jefe de Restaurante o Sala	891,22	880,09	879,57
Jefe de Operaciones de Catering	891,22	880,09	879,57
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala	876,84	874,38	871,87
Gerente de Centro	891,22	880,09	879,57
GRUPO PROFESIONAL X			
Jefe de Sector	876,84	874,38	871,87
Jefe de Sala de Catering	876,84	874,38	871,87
Camarero	863,60	861,52	853,91
Barman	863,60	861,52	853,91
Sumiller	863,60	861,52	853,91
Supervisor de Catering	863,60	861,52	853,91
Supervisor de Colectividades	863,60	861,52	853,91
Supervisor de restauración moderna	863,60	861,52	853,91
GRUPO PROFESIONAL XI			
Ayudante de camarero	861,65	842,87	835,95
Preparador o Montador de Catering	861,65	842,87	835,95
Conductor de Equipo de Catering	861,65	842,87	835,95
Ayudante de Equipo de Catering	861,65	842,87	835,95
Preparador de restauración moderna	861,65	842,87	835,95
GRUPO PROFESIONAL XII			
Auxiliar de Colectividades	861,65	842,87	835,95
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering	861,65	842,87	835,95
Auxiliar de restauración moderna	861,65	842,87	835,95
Monitor o cuidador de colectividades	861,65	842,87	835,95
ÁREA FUNCIONAL CUARTA			
Pisos y limpieza			
GRUPO PROFESIONAL XIII			

Encargado General	891,22	880,09	879,57
Encargado de Sección	863,60	861,52	853,91
GRUPO PROFESIONAL XIV			
Camarero de pisos	863,60	861,52	853,91
GRUPO PROFESIONAL XV			
Auxiliar de Pisos y Limpieza	861,65	842,87	835,95
ÁREA FUNCIONAL QUINTA			
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares			
GRUPO PROFESIONAL XVI			
Jefe de Servicios de Catering	861,65	842,87	835,95
GRUPO PROFESIONAL XVII			
Encargado de mantenimiento y Servicios Auxiliares	861,65	842,87	835,95
Encargado de sección	861,65	842,87	835,95
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios.	861,65	842,87	835,95
GRUPO PROFESIONAL XVIII			
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	861,65	842,87	835,95
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios	861,65	842,87	835,95
GRUPO PROFESIONAL XIX			
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	861,65	842,87	835,95
ÁREA FUNCIONAL SEXTA			
Servicios complementarios			
GRUPO PROFESIONAL XX			
Responsable de servicio	891,22	880,09	879,57
GRUPO PROFESIONAL XXI			
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, y otros titulados en Ciencias de la Salud).	876,84	874,38	871,87
GRUPO PROFESIONAL XXII			
Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).	863,60	861,52	853,91
GRUPO PROFESIONAL XXIII			
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	861,65	842,87	835,95

ANEXO II
Año 2012

Categorías del Acuerdo Laboral	1.^a Categoría	2.^a Categoría	3.^a Categoría
ÁREA FUNCIONAL PRIMERA			
Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión			
GRUPO PROFESIONAL I			
Jefe de Recepción	909,04	897,69	897,16
Segundo Jefe de Recepción	894,38	891,87	889,31
Jefe de Administración	909,04	897,69	897,16
Jefe Comercial	909,04	897,69	897,16
Primer Conserje	909,04	897,69	897,16
GRUPO PROFESIONAL II			
Conserje	894,38	891,87	889,31
Recepcionista	880,87	878,75	870,99
Administrativo	880,87	878,75	870,99
Relaciones Públicas	880,87	878,75	870,99
Comercial	880,87	878,75	870,99
Técnico de prevención de riesgos laborales	894,38	891,87	889,31
GRUPO PROFESIONAL III			
Ayudante de Recepción y/o Conserjería	880,87	878,75	870,99
Ayudante Administrativo	880,87	878,75	870,99
Telefonista	880,87	878,75	870,99
GRUPO PROFESIONAL IV			
Auxiliar de Recepción Consejería	880,87	878,75	870,99
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA			
Cocina y economato			
GRUPO PROFESIONAL V			
Jefe de Cocina	909,04	897,69	897,16
2.º Jefe de Cocina	894,38	891,87	889,31
Jefe de Catering	909,04	897,69	897,16
GRUPO PROFESIONAL VI			
Jefe de Partida	894,38	891,87	889,31
Cocinero	880,87	878,75	870,99
Repostero	880,87	878,75	870,99
Encargado de Economato	880,87	878,75	870,99
GRUPO PROFESIONAL VII			
Ayudante de Economato	878,88	859,73	852,67
Ayudante de Cocina	878,88	859,73	852,67
GRUPO PROFESIONAL VIII			
Auxiliar de Cocina	878,88	859,73	852,67
ÁREA FUNCIONAL TERCERA			
Restaurante, bar y similares; pista para catering			

GRUPO PROFESIONAL IX			
Jefe de Restaurante o Sala	909,04	897,69	897,16
Jefe de Operaciones de Catering	909,04	897,69	897,16
Segundo Jefe de Restaurantes o Sala	894,38	891,87	889,31
Gerente de Centro	909,04	897,69	897,16
GRUPO PROFESIONAL X			
Jefe de Sector	894,38	891,87	889,31
Jefe de Sala de Catering	894,38	891,87	889,31
Camarero	880,87	878,75	870,99
Barman	880,87	878,75	870,99
Sumiller	880,87	878,75	870,99
Supervisor de Catering	880,87	878,75	870,99
Supervisor de Colectividades	880,87	878,75	870,99
Supervisor de restauración moderna	880,87	878,75	870,99
GRUPO PROFESIONAL XI			
Ayudante de camarero	878,88	859,73	852,67
Preparador o Montador de Catering	878,88	859,73	852,67
Conductor de Equipo de Catering	878,88	859,73	852,67
Ayudante de Equipo de Catering	878,88	859,73	852,67
Preparador de restauración moderna	878,88	859,73	852,67
GRUPO PROFESIONAL XII			
Auxiliar de Colectividades	878,88	859,73	852,67
Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering	878,88	859,73	852,67
Auxiliar de restauración moderna	878,88	859,73	852,67
Monitor o cuidador de colectividades	878,88	859,73	852,67
ÁREA FUNCIONAL CUARTA			
Pisos y limpieza			
GRUPO PROFESIONAL XIII			
Encargado General	909,04	897,69	897,16
Encargado de Sección	880,87	878,75	870,99
GRUPO PROFESIONAL XIV			
Camarero de pisos	880,87	878,75	870,99
GRUPO PROFESIONAL XV			
Auxiliar de Pisos y Limpieza	878,88	859,73	852,67
ÁREA FUNCIONAL QUINTA			
Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares			
GRUPO PROFESIONAL XVI			
Jefe de Servicios de Catering	878,88	859,73	852,67
GRUPO PROFESIONAL XVII			
Encargado de mantenimiento y Servicios Auxiliares	878,88	859,73	852,67
Encargado de sección	878,88	859,73	852,67
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios	878,88	859,73	852,67



GRUPO PROFESIONAL XVIII			
Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	878,88	859,73	852,67
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios	878,88	859,73	852,67
GRUPO PROFESIONAL XIX			
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	878,88	859,73	852,67
ÁREA FUNCIONAL SEXTA			
Servicios complementarios			
GRUPO PROFESIONAL XX			
Responsable de servicio	909,04	897,69	897,16
GRUPO PROFESIONAL XXI			
Técnico de servicio (fisioterapeuta, dietista, y otros titulados en Ciencias de la Salud)	894,38	891,87	889,31
GRUPO PROFESIONAL XXII			
Especialista de servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador turístico o de tiempo libre, monitor deportivo, pinchadiscos, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente)	880,87	878,75	870,99
GRUPO PROFESIONAL XXIII			
Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)	878,88	859,73	852,67