

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo
Dirección Territorial de Empleo y Trabajo
Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación
Convenios Colectivos - VT-310

Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo Intersectorial de Hostelería de la Provincia de Valencia.

ANUNCIO

Código n.º 4601285

Libro: 6/9

IFM/mcm.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo Intersectorial de Hostelería de la Provincia de Valencia, suscrito el 29 de diciembre de 2004 por la comisión negociadora formada por la F.E.H.V.P., Asociación Empresarial Hotelera Provincia Valencia, Asociación Empresarial Estaciones Termales, A.E.R.C.O.V., E.JU.VA., Gremi d'Hotelers, U.G.T. y CC.OO., no firma la Asociación Empresarial Hotelera de Gandia y La Safor, presentado en este Organismo con fecha 17 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1.º y 2.º b) del R. Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

Segundo: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

Tercero: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Valencia, a 18 de enero de 2005.—El director territorial de Empleo y Trabajo, Joaquín Vañó Gironés.

Texto articulado del convenio colectivo Intersectorial de Hostelería de Valencia y su Provincia para los años 2004, 2005, 2006 y 2007. Capítulo primero.

Ambitos de aplicación.

Artículo preliminar. Partes firmantes.—Son partes otorgantes del presente convenio colectivo de ámbito intersectorial supraempresarial, por la representación empresarial: la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia, Gremi d'Hotelers de Valencia, la Asociación Empresarial de Pequeño y Mediano Hospedaje de Valencia y Provincia, la Asociación Valenciana de Empresarios de Restaurantes Federados, la Asociación Empresarial de Cafés, Bares y Cafeterías de Valencia y Provincia, Asociación Empresarial de Pubs de Valencia y Provincia, Asociación de Estaciones Termales y Balnearios, la Asociación Empresarial de Discotecas de Valencia, la Asociación Empresarial Hotelera de Gandia y La Safor, la Asociación de Empresarios del Juego del Bingo, y A.E.R.C.O.V.; y por la representación sindical: la Federación Nacional de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego del País Valenciano de U.G.T., y la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. del País Valenciano.

Artículo 1.º Ambito territorial.—El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria en todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo ubicadas en todo el territorio de la provincia de Valencia.

Artículo 2.º Ambito funcional.—Se regirán por este convenio colectivo las empresas que ejerzan actividades propias de la industria de hostelería: hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, apartamentos que presten algún servicio hostelero, moteles, alojamientos rurales, hoteles en estaciones termales, balnearios, ciudades de vacaciones, campings, pensiones, fondas, casas de huéspedes, posadas, restaurantes, casa de comidas, caterings, tabernas con y sin comidas, empresas de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, croissanterías, heladerías, empresas de colectividades, cafeterías, cafés, cafés-bares, cafés-teatro, cybercafés, salones de té, bares americanos, whisquerías, cervecerías, chocolaterías, zumerías, ambigús, salones recreativos, billares, casi-

nos no de juego, salas de fiestas, discotecas, tablaos flamencos, salones de baile y pubs; relación de carácter enunciativa y no limitativa, facultándose a la comisión paritaria del convenio para dictar la correspondiente resolución decisoria, en cuanto a la inclusión en su ámbito de otras actividades no citadas propias de hostelería.

Asimismo, se regirán por el presente convenio las salas de bingo en cuanto al personal que realice actividades de hostelería.

Artículo 3.º Ambito personal.—Será de aplicación el presente convenio colectivo, durante su vigencia, a todos los trabajadores vinculados a las empresas comprendidas en el artículo anterior, salvo aquellos que presten sus servicios profesionales en salones de máquinas recreativas sin ejercer funciones propias de la hostelería y aquellos otros que desempeñen exclusivamente funciones de alta dirección, alto consejo o alto gobierno, expresamente exceptuados por Ley, así como gerentes y directores de hotel.

En la relación laboral regulada en el presente convenio, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley y el presente convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 4.º Ambito temporal y vigencia.—El presente convenio tendrá una vigencia de cuatro años, iniciándose la misma el día 1 de enero del 2004, una vez publicado en el «Boletín Oficial» de la provincia y finalizando el día 31 de diciembre del 2007. No obstante, en materia de «homologación salarial» en el subsector de hoteles, exclusivamente en cuanto a lo indicado en el anexo II, la vigencia alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2012.

Capítulo segundo.

Contratación.

Artículo 5.º Contratación.—La contratación de los trabajadores integrados en el presente convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

El salario de aplicación cualquiera que fuese la modalidad contractual utilizada será como mínimo el previsto en el presente convenio para el grupo y categoría profesional que se le contrate, en proporción al número de horas de prestación de sus servicios profesionales.

A) Contrato en prácticas.—La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar prórrogas del mismo, no pudiendo ser la duración de las mismas inferiores a tres meses, no pudiendo superarse la duración máxima del contrato.

La retribución del trabajador contratado en prácticas será del 75 por ciento durante el primer año de vigencia del contrato y del 85 por ciento durante el segundo, del salario base o garantizado fijado en este convenio para un trabajador que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

A la finalización de dicho contrato, salvo que el trabajador se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

B) Contrato para la formación.—El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El contrato para la formación podrá realizarse con trabajadores en edad comprendida entre los 16 y menores de 21 años de acuerdo con las normas establecidas legalmente para este tipo de contrato. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración máxima de estos contratos será de 24 meses. La duración mínima será de seis meses, pudiéndose otorgar prórrogas de una duración mínima cada una de ellas de tres meses, sin que se pueda

superar la duración máxima del contrato. Estas contrataciones tendrán un período de prueba de quince días.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

El salario del contratado para la formación será, en todo caso, desde el primer día de su contratación el establecido en este convenio para el grupo y/o categoría profesional para la que hubiese sido contratado. Consecuentemente los contratados para la formación desde los 16 hasta los 18 años tendrán el salario de referencia correspondiente al nivel sexto; y desde los 18 años hasta los 20 años, el del nivel quinto, siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El plan de formación deberá ser visado por la representación legal de los trabajadores.

A la finalización de dicho contrato, salvo que el trabajador se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

C) Contratos eventuales.—Podrán celebrarse contratos de duración determinada, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos 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 dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

A la finalización de dicho contrato, salvo que el trabajador se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

D) Contratos para obra o servicio determinado. Se podrán celebrar contratos al amparo del artículo 15.1 a), del Estatuto de los Trabajadores, identificando a tal efecto aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, siendo éstos la promoción, venta o creación de nuevos productos o servicios turísticos en la fase de lanzamiento y hasta su consolidación o conclusión, dentro de los límites temporales más adelante establecidos, todo ello sin perjuicio de las otras causas que establece la ley en este tipo de contratos. También podrá celebrarse esta modalidad contractual para atender la ocupación de programas sociales e institucionales (Imsero, Conselleria de Bienestar Social, etc.)

Con carácter singular, dados los acontecimientos a celebrar con motivo de la Copa América 2007, y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo del E.T. citado en el párrafo anterior, podrán celebrarse contratos de esta naturaleza al objeto de atender el exceso de actividad que con motivo de dicha celebración pueda producirse. A tal fin, dichos contratos podrán celebrarse desde el día 1 de enero de 2006, hasta la finalización del citado evento. Al objeto de determinar la correcta contratación derivada de tales circunstancias, se tendrá en cuenta la plantilla promedio del año 2005 del centro de trabajo en concreto donde se produzcan las contrataciones derivadas de la reiterada celebración, de forma que los contratos bajo esta modalidad y por esta causa que se celebren supongan un incremento sobre la plantilla promedio del citado año 2005. Las empresas o centros de trabajo durante el primer año de actividad verán limitada la posibilidad de contratación por tal causa, de forma que ésta no sea superior al 25% del resto de la plantilla.

Los contratos celebrados bajo esta modalidad no podrán ser de duración superior a dieciocho meses y se citará expresamente que se suscriben al amparo de lo dispuesto en esta letra y artículo. Si se produce la extinción del mismo a instancia del empresario, por terminación de la duración pactada, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario por cada mes de servicio a percibir en la liquidación de saldo y finiquito.

E) Contratos a tiempo parcial por tiempo indefinido.—El número de horas complementarias con posibilidad de pactar entre la empresa y el trabajador en esta modalidad contractual, no podrá exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas y, en todo caso, del límite legal de trabajo a tiempo parcial. Los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia del presente convenio, podrán modificar el límite de horas complementarias mediante acuerdo de las partes hasta el límite previsto en el presente apartado.

F) Contratos fijos-discontinuos.—Contrato por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijo-discontinuos que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, es decir, aquellos no considerados a tiempo parcial según lo indicado en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos trabajadores que presten servicios en el mismo centro de trabajo durante dos temporadas seguidas y que sean contratados para una tercera, deberán contratarse mediante esta modalidad contractual, pasando así a la consideración de trabajador fijo-discontinuo. Podrán realizarse estos contratos con duración de la jornada diaria inferior a la jornada completa, con los límites de jornada previstos para estos contratos, sin que pierdan la condición de fijos-discontinuos.

En el subsector de restauración colectiva, las empresas que presten servicios de cocina-comedor y/o cuidadores-monitores en los comedores de los colegios escolares, cuando concierten con sus trabajadores una relación por tiempo indefinido, el contrato a realizar será de fijo-discontinuo, de acuerdo con la regulación de dicho contrato que establece el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos contratos suscritos con anterioridad a la vigencia del presente convenio que se hubiesen establecido en la modalidad de tiempo parcial por tiempo indefinido, deberán convertirse a la modalidad establecida en el artículo 15.8 antes citado.

G) Contratos para el fomento de la contratación indefinida.—Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que se dicten en esta materia.

H) Plantillas fijas.—Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen de plantilla fija y fija-discontinua con la plantilla total de la empresa, durante la vigencia del presente convenio:

- En los centros de trabajo de hasta 10 trabajadores: el 55 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.
- En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores: el 65 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.
- En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores: el 70 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.

En los centros de trabajo de hasta 10 trabajadores el ratio indicado deberá haberse alcanzado el 31/12/2004; y en los centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores y en los centros de trabajo de más de 30 trabajadores se alcanzará de forma escalonada durante la vigencia del convenio el 65 o el 70 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua, de forma que dicho porcentaje deberá cumplirse necesariamente en la fecha 31/12/07.

Dicha adecuación del volumen de la plantilla fija en relación con la plantilla total de la empresa, se ha hecho al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los ciclos productivos en el Sector de Hostelería en el ámbito geográfico del presente convenio, de forma que las partes signatarias del presente convenio consideran que dicha proporción guarda el necesario equilibrio, evitando que las fluctuaciones de la demanda afecten innecesariamente al empleo estable.

El compromiso que se adquiere es que las empresas mantendrán en sus centros de trabajo el porcentaje de plantilla fija o fija-discontinua expresado, calculado como media en cómputo anual, de forma que para alcanzar los porcentajes indicados, se haga teniendo en cuenta el número de horas totales de trabajo correspondiente a la plantilla de cada centro de trabajo.

Se computarán dentro de los citados promedios los trabajadores autónomos o por cuenta propia dependientes de la empresa, que presten su actividad en la misma. Por el contrario, no se computarán como plantilla absoluta del centro laboral los trabajadores contratados como interinos y los contratados para realizar servicios extras (banquetes, recepciones, cócteles, etc.).

Quedan excluidos de la aplicación de este apartado los centros de trabajo durante el primer año de su actividad, y aquellos de carácter de temporada con cierre de al menos dos meses consecutivos, donde las oscilaciones de la plantilla varíen significativamente de encontrarse en temporada o fuera de ella.

Artículo 6.º Período de prueba y cese.—La contratación prevista en el artículo anterior estará sometida a la superación de los períodos de prueba máximos siguientes:

1) Para el personal contratado mediante contrato por tiempo cierto u obra o servicio determinado:

- a) Cuarenta y cinco días naturales para el personal comprendido en los niveles retributivos primero y segundo del anexo I de este convenio.
- b) Veintiún días naturales para el personal comprendido en el nivel tercero.
- c) Veintiún días naturales para el personal comprendido en los niveles cuarto y quinto.

En ningún caso, no obstante los plazos indicados, el período de prueba podrá ser superior al 50% de la duración del contrato por tiempo cierto u obra o servicio determinado.

2) Para el personal contratado por tiempo indefinido:

- a) Sesenta días naturales para el personal comprendido en los niveles retributivos primero y segundo del anexo I de este convenio.
- b) Treinta y cinco días naturales para el personal comprendido en el nivel tercero.
- c) Treinta y cinco días naturales para el personal comprendido en los niveles cuarto y quinto.

Cuando el período de prueba esté establecido por días, y se trate de contrataciones a tiempo parcial, se entenderá referido a días efectivos de trabajo, cualquiera que sea la duración de la jornada de trabajo diaria.

La empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo del trabajador que cese en la empresa. La empresa, si el trabajador lo solicitase, facilitará al mismo, con tres días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el artículo 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la empresa como el trabajador, en los casos en que no exista obligación legal o convencional de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de 15 días naturales la intención de extinguir la relación laboral que les une. No obstante, los trabajadores de los niveles primero y segundo deberán preavisar a la empresa con una antelación de 30 días. Se exceptúa de tal obligación los ceses realizados por despido disciplinario y no superación del período de prueba. La falta de dicho preaviso acreditará a favor del trabajador una indemnización igual al salario de los días no preavisados, y, a favor de la empresa una indemnización de igual cuantía a deducir de la liquidación de haberes a practicar a favor del trabajador.

Artículo 7.º Empresas de trabajo temporal.—Las empresas que contraten la realización de servicios con empresas de trabajo temporal, garantizarán a los trabajadores contratados por dichas empresas que presten su trabajo para las mismas, los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo.

Capítulo tercero.

Modificación del contrato de trabajo.

Artículo 8.º Trabajos de nivel retributivo superior.—La realización de trabajos de categoría profesional de nivel retributivo superior al que ostente el trabajador, derivada de necesidades de servicio, deberá ser comunicada al trabajador de forma escrita, devengando el salario correspondiente a dicho nivel retributivo por el tiempo de duración de tales trabajos.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, al trabajador se le respetará su salario en dicho grupo y/o categoría profesional superior, ocupando la vacante, si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su puesto de trabajo primitivo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No regirá plazo máximo alguno a efectos de consolidación de categoría y salario, cuando tal realización de trabajos de categoría y/o grupo profesional superior tenga su causa en la sustitución de trabajadores ausentes con reserva de plaza, que tengan su contrato legalmente suspendido o interrumpido, en cuyo caso tal sustitución tendrá la vigencia de la causa origen de la ausencia.

Artículo 9.º Ascensos.—Los ascensos a categoría profesional de nivel retributivo superior los efectuará la empresa mediante convocatoria entre el personal de categoría de nivel retributivo inferior a la vacante existente, teniendo en cuenta su formación, capacitación profesional y antigüedad en la empresa.

Los ascensos a puestos de trabajo de categorías del nivel retributivo primero de este convenio, así como los de primer conserje y encargado general, son de exclusiva decisión de la empresa. Para los demás puestos de trabajo, la formación y la capacitación profesional serán evaluadas por una comisión «ad hoc» que estará integrada por el empresario o su representante, el jefe de la sección correspondiente, un representante legal de los trabajadores y el trabajador del mismo grupo y/o categoría profesional a ocupar con mayor antigüedad en la empresa.

En las empresas con cafeterías y/o bares, siempre y cuando exista vacante, los ayudantes de camarero en bares y cafeterías, ascenderán pasado un año en el desempeño de dicha categoría profesional, a ostentar la categoría de camarero. A tal efecto, la distribución organizativa de las categorías profesionales de camarero y ayudante de camarero, se fija de la forma siguiente:

- a) 35 por ciento de camareros.
- b) 65 por ciento de ayudantes de camareros.

Capítulo cuarto.

Jornada de trabajo.

Artículo 10.º Jornada semanal.—La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a 1.794 horas anuales efectivas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Los trabajadores que presten su servicio tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), de los que quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado por necesidades del servicio a prestar (incremento de la ocupación, incremento de la actividad, banquetes, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de ocho días, o plazo inferior previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A su vez, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la ocupación, reducción de la actividad, menor número de banquetes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores del centro de trabajo.

Lo previsto en el párrafo anterior no alterará los pactos colectivos preexistentes al día 1 de enero de 2004, salvo que las partes que lo suscribieron acuerden su anulación para acomodarse a lo previsto en el acuerdo al respecto que se establece en el presente convenio.

El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 30 días al año durante el 2005 y de 35 días al año durante el 2006

y siguientes; teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas, y teniendo como límite semanal en los casos de reducción de la jornada un mínimo de 30 horas, sin que pueda realizarse dicha reducción más de dos semanas consecutivas.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

Artículo 11.º Distribución de la jornada.—La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos períodos. En los casos en que la jornada diaria sea de 4 o menos horas, ésta no podrá ser partida, salvo pacto expreso en sentido contrario o acuerdo expreso o tácito vigente con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

En caso de realizarse en dos períodos, entre la primera y la segunda parte de la misma habrá un período mínimo de descanso de una hora, si se realiza la comida en el centro de trabajo, y de dos horas si se hace fuera de él. El descanso máximo entre la primera y la segunda parte de la jornada será de cuatro horas, que se fijará de común acuerdo.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá existir un descanso de doce horas. Entre el inicio y el final de la jornada partida no podrán transcurrir más de doce horas.

En las empresas cuyos centros de trabajo estén abiertos al público durante dieciséis o más horas continuadas, en aquellas secciones que funcionen ininterrumpidamente, se procurará realizar la jornada de trabajo de forma continua y rotativa, siempre con especial atención a las necesidades del servicio a prestar.

La distribución anual de la jornada de trabajo, debe realizarse de modo que en ningún caso se supere la jornada de trabajo establecida en este convenio, de forma que cuando el disfrute de las vacaciones anuales o del descanso semanal coincida con festivos abonables previstos en el calendario anual, tal incidencia deberá tenerse en cuenta en cuanto al estricto cumplimiento de las 1.794 horas anuales, de forma que el trabajador deberá disfrutar los 14 festivos anuales, con independencia de las vacaciones y descansos semanales.

Artículo 12.º Descanso semanal.—El descanso semanal se establece en dos días consecutivos, salvo para los centros de trabajo con día fijo de cierre, donde el descanso semanal podrá ser no consecutivo. Las empresas que no tengan fijado día o días de cierre semanal, organizarán turnos rotativos que permitan el descanso de todo trabajador en un domingo de cada cuatro transcurridos. Como máximo, se podrán trabajar tres domingos seguidos y el cuarto descansar.

No obstante, cuando al trabajador le corresponda descansar un domingo, los días de descanso semanal podrán ser no consecutivos.

Los pactos vigentes con anterioridad al 1 de enero de 2004 se mantendrán en sus propios términos, salvo que las partes consideren oportuno adaptarse al régimen de descanso semanal establecido en el presente convenio.

A su vez, las empresas y la representación legal de los trabajadores podrán establecer pactos a nivel de centros de trabajo, con regímenes de descanso —en cuanto a la consecutividad o no del descanso semanal— adaptados a las propias necesidades del mismo.

Artículo 13.º Horas extraordinarias.—Las horas extraordinarias, mientras persista la situación de empleo actual, tendrán el siguiente tratamiento:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.
- Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.
- Horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización voluntaria.

La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores y/o delegados sindicales, sobre el número de horas realizadas, sus causas, y distribución por secciones. Ambas partes determinarán el carácter y naturaleza de las horas realizadas.

Las horas extraordinarias se abonarán con independencia del porcentaje de servicio que pudiera devengar el trabajador que las realice, en aquellas empresas que dicho sistema retributivo esté establecido. Estas horas extraordinarias tendrán el valor salarial que se especifica en el anexo II del convenio.

El número de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador en términos anuales no será superior a ochenta, excepto para aquellos contratados a tiempo parcial, en cuyo caso dicho número se proporcionará en función de la jornada establecida en su contrato.

Mediante acuerdo de empresa o en su defecto contrato individual de trabajo, se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada individual se registrará día a día, totalizándose mensualmente y entregando copia de dicho resumen al trabajador que las haya realizado.

Artículo 14.º Fiestas abonables.—Cuando el trabajador tenga que trabajar en día señalado como festivo, por razones de la actividad empresarial, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso, opción que deberá efectuar el trabajador al inicio de la relación laboral y en el mes de diciembre en relación con las fiestas del año siguiente. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de diciembre, se entenderá que la opción ejercitada es la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natural.

A tal efecto se establecen las siguientes opciones:

- Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará según las cuantías que se fijan en el anexo II del convenio.
- Si la opción fuera en tiempo de descanso acumulado lo será a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se sumarán los correspondientes días de descanso semanal.
- A la opción en tiempo de descanso aislado, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al 50 por ciento de salario de un día. El trabajador deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada.

Cuando un festivo abonable coincida con un día de descanso semanal o vacaciones de un trabajador, esta circunstancia se deberá tener en cuenta a efectos del cumplimiento de la jornada global anual señalada en el presente convenio, de forma que en todo caso el trabajador disfrute los 14 festivos anuales, salvo que hubiese optado por su compensación en metálico.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

Artículo 15.º Vacaciones.—El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de 30 días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario. Caso de que el trabajador no llevara un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones. En el supuesto de programarse el disfrute de vacaciones de aquellos trabajadores que no lleven un año de servicios en la empresa, estimando el tiempo que vayan a prestar de servicios a fin de poder tener todo el período que les corresponda dentro del año natural, caso de interrumpirse o extinguirse la relación laboral anticipadamente a la fecha prevista, la empresa podrá descontar al trabajador el importe salarial de los días disfrutados de más.

Las empresas que no cierren sus centros de trabajo por las vacaciones anuales, ni sean de temporada, fijarán entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores el preceptivo calendario de disfrute, estableciéndolas preferentemente en los meses de mayo a septiembre, inclusive.

La concurrencia de I.T. que conlleve internamiento hospitalario con la fecha de disfrute vacacional, suspenderá el cómputo de las vacaciones anuales por el tiempo que dure dicho internamiento, en cuyo caso los días coincidentes no computados deberán disfrutarse en la fecha posterior que se convenga.

A su vez, la I.T. derivada de la causa que fuese, concurrente con las vacaciones previstas, no dará derecho a un nuevo señalamiento de las mismas, computándose los días concurrentes en ambas situacio-

nes a efectos del período vacacional anual. No obstante lo dispuesto en este párrafo, lo será en cuanto a las vacaciones anuales devengadas hasta la fecha de alta de la citada I.T., momento en el cual el trabajador iniciará el devengo vacacional por el tiempo que le reste hasta el día 31 de diciembre de cada año natural, en cuyo caso los días devengados con posterioridad al alta de I.T. deberán disfrutarse en fecha posterior que se convenga, sin que en ningún caso se disfruten mayor número de días de los coincidentes en I.T. Tal derecho no será de aplicación a los trabajadores que presten servicios en empresas que cierren sus centros de trabajo por vacaciones anuales en fecha cierta.

En los casos de I.T. derivada de maternidad, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan.

Al objeto de computar correctamente el período de disfrute vacacional, se deberá observar el disfrute del descanso semanal correspondiente con carácter previo al inicio de las vacaciones.

El personal que preste sus servicios en comedores escolares y centros vinculados al calendario escolar, disfrutará sus vacaciones anuales en las fechas y períodos no lectivos establecidos en el calendario escolar de los cursos coincidentes con la vigencia del presente convenio.

Capítulo quinto.

Condiciones salariales.

Artículo 16.º Tablas salariales.—Las tablas salariales para el año 2004 son las que se indican en el anexo II del presente convenio. En tales tablas se establece la retribución mínima garantizada o salario base fijada por niveles retributivos según la clasificación de los establecimientos y actividades de las empresas y los grupos y/o categorías profesionales de los trabajadores.

El aumento practicado para obtener las tablas salariales del año 2004 ha sido del 3 por ciento, sobre las tablas vigentes en el año 2003. En caso de que el I.P.C. del año 2004 superase el incremento efectuado, se efectuará una revisión con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2004 por la diferencia entre el incremento efectuado y el I.P.C. resultante.

Para los años 2005, 2006 y 2007, la revisión de la tabla salarial citada se llevará a cabo con carácter general aplicando sobre la misma el I.P.C. resultante de cada uno de los citados años más un 0,50%. A tal fin, en el mes de enero de los años citados se incrementará la tabla salarial en función del I.P.C. previsto por el Gobierno, más el porcentaje establecido en el presente párrafo.

Consecuentemente, conocido el incremento del I.P.C. de cada uno de los años 2005, 2006 y 2007, se procederá a revisar la desviación entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. resultante, de forma que en caso de que el I.P.C. de cada uno de los años superase el I.P.C. previsto, la desviación entre el I.P.C. previsto y el I.P.C. resultante, producirá la correspondiente regularización por el exceso producido con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de cada uno de dichos años.

Excepcionalmente, con efectos del día 1 de enero de 2007, al personal encuadrado en el nivel IV con categoría de camarero de pisos, que realice tales funciones, se le aplicará un incremento adicional sobre el salario del año 2006, por importe del 0,75%, no sometido a la revisión por desviación —en su caso— del I.P.C. Se excluyen del citado incremento adicional los hoteles de 4 y 5 estrellas, dada la retribución establecida para esta categoría profesional en los citados establecimientos y los balnearios afectados por el presente convenio.

A su vez, los trabajadores que presten sus servicios en comedores escolares y que, además de realizar las funciones propias de su categoría profesional, se encarguen de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.) devengarán a su favor un complemento salarial por la responsabilidad que asumen con la condición de complemento de puesto de trabajo y por importe de 12,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2005, de 24,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2006 y de 36,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2007. Dicho importe no se incluirá en las pagas extraordinarias, manteniéndose su devengo mientras dure dicha actividad. En caso de contratos a tiempo parcial, los importes indicados se prorratearán en función de las horas de trabajo. En caso de venir devengándose cantidades superiores a las indicadas, se mantendrán en los términos que en su día se pactaron. Los trabajadores que realicen dichas tareas y ostenten las categorías

de jefe o 2.º jefe, jefe de cocina o jefe de partida, no devengarán el citado complemento salarial.

Igualmente, los trabajadores que presten sus servicios en empresas de nueva restauración/comida rápida, con la categoría de personal de equipo y personal de recepción-entrega-cobro de pedidos, con una antigüedad superior a nueve meses, verán incrementado su salario de forma excepcional desde el día 1 de enero de 2006 en un 1% adicional a los incrementos que con carácter general se establecen en el presente artículo.

Al objeto de aplicar los aumentos de los años 2005, 2006 y 2007, la comisión paritaria del convenio se reunirá para levantar acta de las tablas salariales que estarán vigentes en cada uno de los años respectivos y que comunicará a la autoridad laboral para su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Los atrasos salariales y extrasalariales derivados de la aplicación de lo establecido en el presente convenio, deberán liquidarse, como fecha límite, con la nómina correspondiente una vez transcurrido un mes de la publicación del convenio o su revisión en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 17.º Complementos de antigüedad y porcentaje de servicio.—Los complementos salariales denominados antigüedad y porcentaje de servicio, consolidados al amparo de los convenios colectivos de los años 1995-1997 y 1998-2000, para las empresas encuadradas en la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia y para el resto de las empresas afectadas por el presente convenio, respectivamente, mantendrán sus importes en las mismas condiciones que se pactaron en los citados Convenios; es decir, deberán seguir retribuyendo estos complementos sólo a los trabajadores que los tuvieran reconocidos, como cantidad consolidada y a título «ad personam» y en las cuantías congeladas en su momento, siendo las mismas no absorbibles, ni compensables por los aumentos del presente convenio.

Artículo 18.º Trabajo nocturno.—Para los trabajadores ingresados a partir del día 1 de enero de 1998, se considera a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 23:30 horas y las 06:00 horas de la mañana siguiente, que devengará a favor del trabajador el pago de un complemento a razón de aplicar un 20 por ciento sobre el salario garantizado o base diario correspondiente a la hora trabajada en dicho período horario nocturno. No será de aplicación tal porcentaje a los trabajadores que desempeñen funciones de conserje de noche, ni a aquellos otros cuya retribución se haya establecido teniendo en cuenta la condición de nocturnidad del servicio a prestar.

La base de cálculo de dicho complemento será:

$$\frac{\text{Salario base} \times 12}{1.794 \text{ horas}} = \text{Base horaria de cálculo}$$

Se respetará como condición individual más beneficiosa aquellos pagos que resultarán para el trabajador por el citado complemento una cuantía superior a la expresada en el párrafo primero, ya sea por aplicación de un horario, un porcentaje o una base de cálculo más favorable para el mismo.

Artículo 19.º Pagas extraordinarias.—Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, consistentes en treinta días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso.

Las de junio y Navidad se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre, respectivamente, de cada año, y la de beneficios se abonará entre el día 1 de enero y el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo, calculándose esta paga sobre la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por el trabajador en el mes de diciembre del año anterior a su liquidación. En caso de liquidación de esta paga con posterioridad al 15 de marzo, la base de cálculo de la misma será la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por el trabajador en el mes de marzo del año en curso.

Para una correcta liquidación de estas pagas, se concreta como períodos de devengo de las mismas los siguientes:

Paga de junio: desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de beneficios: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores que no hayan completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

Los períodos de incapacidad temporal no se computarán para el devengo y cálculo de las pagas extraordinarias, al percibir el trabajador durante dichos procesos la prestación y en su caso el complemento correspondiente, calculado sobre la base reguladora donde ya se halla incluida la prorrata de estas pagas extras.

Las pagas establecidas en el presente artículo podrán prorratearse, en cuanto a su liquidación, por períodos mensuales.

Artículo 20.º Manutención, alojamiento y plus de transporte.—El importe a satisfacer en concepto de manutención y/o alojamiento por aquellos tipos de empresas que lo tuvieren establecido en virtud de lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, serán las que se indican en las tablas salariales del anexo II-1 y II-2 de este convenio. El importe a satisfacer en concepto de plus transporte, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio de trabajador al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en las tablas salariales del anexo II-1 y II-2 del convenio, de acuerdo con la modalidad de jornada que realicen. Dichos importes se revisarán en los mismos términos previstos en el artículo 16.º del presente convenio.

Los cuidadores de comedor, con independencia de que la empresa prestataria del servicio sea o no de restauración colectiva, tendrán derecho a la manutención en especie, salvo que la empresa decida su compensación económica sustitutiva.

Artículo 21.º Útiles y herramientas.—Los útiles y herramientas necesarios para la prestación del servicio de que se trate, correrán a cargo de la empresa, quien los aportará. No obstante, cuando a requerimiento de la empresa o acuerdo entre las partes dichos útiles y herramientas sean aportadas por el trabajador, éste percibirá la compensación en metálico prevista en el anexo II-1 y II-2 de este convenio.

Capítulo sexto.

Condiciones asistenciales.

Artículo 22.º Complementos por incapacidad temporal (I.T.).—Se establecen los siguientes complementos a cargo de la empresa, de aplicación a todos los trabajadores afectados por este convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la L.G.S.S., para el abono de las prestaciones por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente de trabajo.

a) En caso de enfermedad justificada con o sin baja inferior a 4 días, y con aviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50% de su salario diario por un espacio máximo de 4 días al año.

b) Contingencias profesionales.—En caso de accidente de trabajo el trabajador percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación económica que abone la entidad gestora y el 100 por ciento de la base reguladora de dicha prestación, excluyéndose de dicha base en todo caso las retribuciones que se hayan abonado por la realización de horas extraordinarias. Dicho complemento se percibirá durante todo el período de baja.

c) Contingencias comunes.—En caso de enfermedad común el trabajador percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 75 por ciento de la base reguladora por dicha prestación. Dicho complemento se percibirá desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive. Transcurrido el plazo antedicho, en caso de permanecer en situación de baja por enfermedad se percibirá dicho complemento por la diferencia existente entre la prestación y el 100 por ciento de la base reguladora, desde el vigésimo primer día y durante el resto del período de baja.

En caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento, en las mismas condiciones del párrafo anterior, será del 100 por ciento de la base reguladora durante todo el período de baja.

En todo caso, agotados los 18 meses de baja, finalizará el devengo de tales complementos.

El pago de los complementos por I.T. establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dichos plazos implique la no percepción del complemento correspondiente.

No obstante lo anterior, desde el día 1/01/2003 el derecho a tales complementos I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral —salvo en los casos de contratos en formación, para los que rige su casuística específica— quedará condicionado a la no superación de los índices de absentismo resultantes según los ratios establecidos en el párrafo siguiente, en los términos y condiciones allí indicados

A tal fin, se establece como límites de absentismo al objeto de devengar el complemento por I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, el correspondiente al 14% para centros de trabajo hasta 10 trabajadores; al 9% para centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores; y al 7% para centros de trabajo de más de 30 trabajadores, calculado mediante la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Horas no trabajadas por I.T. en el mes de referencia (1)}}{\text{Horas totales a trabajar por la plantilla en el mes de referencia}}$$

Considerando a tal fin 5,70 horas por día natural en jornadas a tiempo completo, lo que es igual a 5 horas y 45 minutos.

(1) No se computan a estos efectos las horas no trabajadas derivadas por I.T. por maternidad o riesgo del embarazo; las no trabajadas por intervenciones quirúrgicas y/o hospitalización con o sin baja médica; las derivadas de los casos de enfermedad grave (es decir aquellas en que exista riesgo evidente para la vida o incapacidad permanente del trabajador, o, precisen de un tratamiento prolongado en el tiempo). Tampoco computan otras ausencias previstas legal o convencionalmente hasta sus límites.

De esa forma, la empresa abonará el complemento a mes vencido, una vez efectuada la necesaria comprobación del ratio, trasladando en su defecto a la representación legal de los trabajadores o al trabajador afectado —en caso de no existir dicha representación— copia del TC2 del mes que proceda, al objeto de comprobar las razones de su impago; requisito éste imprescindible para consolidar su no abono.

La comisión paritaria de este convenio, entenderá de las cuestiones que derivadas del contenido de este artículo se le formulen, emitiendo informe al respecto, con independencia de la libertad de las partes para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

Artículo 23.º Complementos por incapacidad temporal (I.T.) para contratos de formación.—Se establecen los siguientes complementos de aplicación a todos los trabajadores afectados por el convenio anterior, que hubieran sido contratados mediante contrato de formación:

En caso de enfermedad común, se percibirá un complemento por importe igual al 100 por ciento del salario que le corresponda, con inicio de su devengo el noveno día de la baja y finalización al 120 de la I.T.

En caso de accidente de trabajo, se percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 100 por ciento del salario que le corresponda, con inicio de su devengo el noveno día de la baja y finalización el 120 día de la I.T. Este complemento lo percibirá el aprendiz durante una sola vez al año.

Artículo 24.º Seguros de accidentes.—Las empresas contratarán una póliza de seguro con un capital de 12.000,00 euros, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y que por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, dicha indemnización sólo se abonará una vez transcurridas dichas circunstancias.

Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar el propio trabajador y en su defecto sus herederos legales.

Las empresas que no concierten estas pólizas resultarán directamente obligadas al abono de las cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia temeraria del accidentado.

La contratación, o renovación de las pólizas existentes para modificar el capital asegurado con motivo del incremento realizado en el presente convenio, deberá efectuarse en un plazo de tres meses

desde la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia

Con efectos del 1 de noviembre de 2005, el capital asegurado se establecerá en 18.000,00 euros, manteniéndose su importe durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 25.º Licencias, excedencias y reducción de jornada por motivos familiares.—Las licencias, excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares se regirán de la forma siguiente:

A) Licencias.—Las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional y personal de este convenio, serán los siguientes:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
 - b) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo, ampliable a cinco días en caso de desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de servicios, siempre que tal desplazamiento esté situado a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo.
 - c) Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro días en caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de sus servicios situada a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cinco días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.
 - d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
 - e) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres días en caso de desplazamiento superior a 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.
 - f) Tres días por enfermedad grave de los parientes indicados en el apartado 3 del presente artículo, así como por intervención quirúrgica con hospitalización de los mismos y hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización de ser menor. De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de un día.
 - g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
 - h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre que la asistencia se justifique por el trabajador.
 - i) En el año 2004, un día al año de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o acumular a las vacaciones del año siguiente; a partir del año 2005, dos días al año de igual condición a fijar de mutuo acuerdo, entre la empresa y el trabajador o acumular a las vacaciones del año siguiente.
 - j) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con los requisitos y las condiciones establecidas en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que esta disposición no sea derogada.
- Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada, salvo en cuanto a los referidos a la condición de matrimonio.

B) Excedencias.—Las excedencias a que tienen derecho los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional y personal de este convenio, son las siguientes:

a) Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria, mediando necesariamente un preaviso por escrito de 15 días para todo el personal salvo para el personal adscrito a los Niveles I y II, para los que el citado preaviso será de 30 días, siendo además preciso para obtener tal derecho, el ser trabajador fijo en la empresa, y que la duración sea por un plazo no menor un año y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su vencimiento para todo el personal y de 30 días para el personal adscrito a los niveles I y II; causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo.

Esta excedencia no podrá disfrutarse para la prestación de servicios en otras empresas concurrentes con la actividad de la empresa que otorga la misma, salvo acuerdo expreso en contrario.

b) Excedencia forzosa: El trabajador que resulte designado o elegido para el ejercicio de un cargo público que imposibilite para la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán situarse en excedencia forzosa por el tiempo que dure el ejercicio de dicho cargo o función sindical. El reingreso deberá solicitarse en un plazo máximo de treinta días tras el cese en dichas funciones.

c) Excedencia para el cuidado de hijo menor de tres años: Esta excedencia se regulará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

C) Reducción de jornada por motivos familiares.—Cuando el disfrute de este derecho, previsto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, haga coincidir a varios trabajadores del mismo departamento en la misma banda horaria, la empresa podrá proponer a la representación legal de los trabajadores las medidas de orden organizativo que sean necesarias para hacer posible el derecho establecido en dichos artículos y el mantenimiento del servicio a prestar. Dichas medidas —de adoptarse— no menoscabarán el derecho al disfrute previsto legalmente.

Artículo 26.º Jubilación especial.—A petición del trabajador, podrá acogerse a los beneficios de jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el R.D. 1.194/1985, de 17 de julio, aunque se encuentre en situación de I.T. En este caso, la empresa se obligará a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubila por otro trabajador que se halle inscrito como demandante de empleo, sin necesidad que sea beneficiario de las prestaciones por dicha situación, matizándose expresamente que el trabajador contratado no necesariamente tendrá que tener la misma categoría que el que se jubila, pero que tendrá que prestar su jornada a tiempo completo.

Artículo 27.º Auxilio por defunción.—En caso de fallecimiento de un trabajador con al menos diez años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, ésta abonará al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima garantizada mensual más el complemento de antigüedad, en su caso.

Artículo 28.º Ropa de trabajo.—Las empresas afectadas por el presente convenio están obligadas a proporcionar a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma de acuerdo con los usos y costumbres del sector en el ámbito geográfico de este convenio. En su defecto, el trabajador tendrá derecho a una compensación en metálico en concepto de suplido por el desgaste de su propia vestimenta, por importe detallado en el anexo II-1 y II-2 de este convenio.

La empresa proporcionará al trabajador los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando esta disposición no sea derogada.

Cuando entre las prendas citadas en el anexo II-1 y II-2 de este convenio se exija expresamente la utilización de un determinado tipo de calzado y calcetín/media, el trabajador devengará a su favor el importe indicado en dicho anexo.

En la citada compensación se incluyen los gastos en los que pudiera incurrir el trabajador para su mantenimiento adecuado. Dichos importes se corresponden con una jornada de trabajo a tiempo completo, proporcionándose los citados importes en función de la jornada de trabajo contratada en cada caso.

Capítulo séptimo.

Derechos y garantías sindicales.

Artículo 29.º Sindicatos.—Las partes firmantes de este convenio ratifican de nuevo su condición de interlocutores válidos, reconociéndose mutuamente como tales en orden a instrumentar por medio de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito funcional y geográfico del presente convenio. Las organizaciones empresariales firmantes de este convenio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones, consideren a los sindicatos implantados en el sector como elementos básicos y consustanciales para afrontar las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios.

Artículo 30.º Derechos sindicales.—Los derechos sindicales reconocidos en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación en el ámbito de este convenio.

Las empresas con plantilla de treinta o más trabajadores dispondrán de tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados en el sector puedan insertar comunicaciones de carácter sindical. Previamente a su publicación, el sindicato que desee ejercer tal derecho, deberá dirigir a la dirección de la empresa copia del contenido de la comunicación a publicar.

Artículo 31.º Delegados sindicales.—En aquellos centros de trabajo y empresas con una plantilla superior a cincuenta trabajadores, los sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por ciento de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

En el resto de centros de trabajo y empresas, con una plantilla de treinta o más trabajadores, los sindicatos que posean una afiliación superior al 25 por ciento de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

El sindicato que alegue poseer tal derecho, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado en su condición de representante del sindicato.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en el centro de trabajo y preferentemente miembro del comité de empresa.

Artículo 32.º Funciones del delegado sindical.—Serán funciones del delegado sindical las siguientes:

1. Representar y tutelar los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre el sindicato y la empresa.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de Salud y seguridad y a cualquier otro órgano paritario que se cree, con voz pero sin voto.
3. Acceder a la misma información y/o documentación que la empresa esté obligada a poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente sobre la materia. En cuanto a la información y/o documentación a que tenga acceso, deberán guardar el debido sigilo profesional.
4. Ser oídos por la empresa en cuantos asuntos de carácter colectivo afecten a los trabajadores de la empresa y en particular a los afiliados de su sindicato.
5. Ser informados y oídos por las empresas, con carácter previo, en las siguientes materias:
 - a) Sobre despidos y sanciones disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores de carácter colectivo, y, traslado de la empresa o proyecto empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.
 - c) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y repercusión entre sus afectados.
6. Los delegados sindicales gozarán de las garantías que les reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 33.º Cuota sindical.—A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que ostenten la representación prevista en el artículo 34 del presente convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, el trabajador deberá remitir a la empresa, escrito en el que conste su autorización, el sindicato al que se encuentre afiliado, la cuantía de la cuota, y el número de la cuenta corriente o cuenta de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad indicada. Las empresas realizarán la deducción citada, remitiendo copia de la transferencia mensual a la representación sindical en la empresa.

Artículo 34.º Participación en la negociación colectiva.—Los delegados sindicales y otros cargos sindicales a nivel provincial o superior, de aquellos sindicatos que ostenten la representación prevista en el artículo 34 del presente convenio, que formen parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo, les serán concedidos los permisos retribuidos necesarios para desarrollar su labor como negociadores durante el transcurso de la negociación del cita-

do convenio, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 35.º Comités de empresa.—Con independencia de los derechos establecidos legalmente a los comités de empresa, de forma expresa se reconoce a los mismos en el ámbito del presente convenio los derechos siguientes:

1. Ser informado por la dirección de la empresa y con la periodicidad que se indica, de las siguientes materias:
 - a) Trimestralmente: Sobre la evolución general del sector económico en el que se encuentra encuadrada la empresa, evolución del negocio y del probable nivel de empleo en la empresa.
 - b) Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual —en caso de que la empresa revista la forma de sociedad mercantil—, así como de cuantos documentos sean del preceptivo conocimiento de los socios.
 - c) Con carácter previo: Sobre la ejecución por parte de la empresa de reestructuraciones de plantilla, suspensiones de la actividad, reducción de la jornada de trabajo, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y, cierre de la empresa. Igualmente sobre los planes de formación profesional en la empresa.
 - d) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, como establecimiento de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo y valoración de rendimientos.
 - e) Sobre la fusión o absorción de la empresa y sobre la modificación del «status» jurídico de la misma, si ello supone incidencia alguna sobre el volumen de empleo.
 - f) Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la empresa para efectuar contrataciones.
 - g) Sobre sanciones disciplinarias por faltas muy graves o despido.
 - h) Sobre ratios de absentismo, accidentes de trabajo, ingresos y ceses en la empresa, así como en materia de ascensos.
 2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
 - a) Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, tanto legales como convencionales o consuetudinarias.
 - b) Sobre contenidos, calidad y eficacia de la formación profesional que imparta la empresa.
 - c) Sobre las condiciones de salud y seguridad laborales en la empresa.
 - d) Sobre los procesos de selección de personal, en especial en cuanto a cualquier fórmula de discriminación laboral, en lo relativo al cumplimiento de la legalidad vigente o paccionada.
 3. Participar con la empresa en la forma en que se determine, en la gestión de obras sociales, implantación de medidas conducentes al incremento de la productividad así como cualquier otra acción empresarial de carácter social y laboral.
- Los miembros del comité de empresa observarán el debido sigilo profesional en todo lo referente en lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluso tras su cese como miembro de dicho comité.
- Artículo 36.º Garantías de los representantes legales de los trabajadores.—Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, gozarán con independencia de las garantías establecidas legalmente, de las siguientes:
1. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación legal.
 2. Tramitación de expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves, muy graves o despido, en el que deberán ser oídos el interesado, el comité de empresa o el resto de los delegados de personal, y el delegado sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador.
 3. Prioridad de permanencia en la empresa o en el centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción contractual por causas técnicas, productivas, organizativas y económicas.
 4. No ser discriminados en su promoción y/o profesional como consecuencia del desempeño del derecho de representación.

5. Ejercicio de la libertad de expresión en la empresa en las materias propias de su labor representativa, distribuyendo sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, aquellas publicaciones de interés social o laboral y publicando aquellas noticias de igual contenido en la forma legalmente establecida, previa comunicación a la empresa.

6. Disposición con carácter general del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores en función de la plantilla del centro de trabajo.

No obstante, en aquellas empresas de más de treinta trabajadores, el crédito de horas citado se incrementará en la cantidad de cinco horas mensuales.

Artículo 37.º Acumulación de horas de representación.—Las horas de representación previstas en el artículo anterior podrán acumularse en uno o varios de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, sin rebasar el máximo previsto legalmente o establecido convencionalmente en este convenio, quedando parcial o totalmente relevado/s) de sus obligaciones laborales sin perjuicio en su remuneración.

El exceso del uso de las horas de representación que supere el máximo establecido, que se produzcan como consecuencia a la designación como miembros de la comisión negociadora del presente convenio, tendrán carácter retribuido y no computará a efectos de su tope.

En el subsector de restauración colectiva, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán acumular horas sindicales de sus delegados y miembros del comité de empresa a favor del/de los delegado/s sectorial/es que designen, con cargo al crédito horario de éstos. A tal fin se constituirá una bolsa sectorial que gestionará A.E.R.C.O.V. y los sindicatos firmantes, de forma que no se menoscabe el derecho establecido en el Estatuto de los Trabajadores para los delegados de personal y miembros del comité de empresa para el ejercicio de las funciones que le son propias. Establecida de común acuerdo mediante acta al efecto la cuota o prorrata económica a satisfacer, así como el procedimiento, por las empresas del subsector afectadas por este convenio, las partes signatarias del mismo estarán legitimadas para efectuar las reclamaciones judiciales necesarias para hacer efectivas las cuotas —ante el impago de las mismas— por las empresas. Dichas reclamaciones podrán ser promovidas por cualesquiera de las organizaciones siguientes: A.E.R.C.O.V., CC.OO. y U.G.T.

Artículo 38.º Derecho de reunión y publicación.—El derecho de reunión se regulará por lo previsto en los artículos 77 a 80, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa facilitará el desarrollo de dicho derecho dentro de las horas de actividad empresarial de forma que no se perturbe la misma.

A su vez, las empresas facilitarán a los trabajadores la exposición de comunicados de interés general y laboral en lugar idóneo predeterminado por la empresa.

Capítulo octavo.

Condiciones generales.

Artículo 39.º Reclamaciones de cantidades.—El interés por mora previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores será el 15 por ciento más dos puntos del principal reconocido en sentencia. Dicho interés será de aplicación incluso cuando la empresa abonase los salarios debidos con anterioridad a la fecha señalada para el correspondiente juicio.

No obstante, si la empresa abonase los salarios dentro del plazo de quince días siguientes a la fecha de pago establecido, quedará exenta de abonar dicho interés por mora.

Artículo 40.º Globalidad, compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.—Las condiciones establecidas en el presente convenio forman un todo global indivisible y a efectos de su aplicación, deberán ser consideradas en términos anuales.

Las condiciones establecidas en el presente convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales.

No obstante, las condiciones que viniesen disfrutándose con carácter personal y que en conjunto y cómputo anual superasen las establecidas en el presente convenio, continuarán manteniéndose con carácter exclusivamente personal.

Artículo 41.º La sucesión de empresa.—En estos supuestos el nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para con sus trabajadores.

La empresa que cesa en la prestación del servicio o concesión administrativa deberá informar a los trabajadores al subrogar la razón social del nuevo titular, con la mayor antelación posible, y deberá informar a la nueva empresa sobre el número de personal a subrogar y sus condiciones (categoría, antigüedad y salarios), con un mes de antelación, y de dos meses de antelación a los delegados de personal.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante librará una liquidación individual por subrogación a cada uno de los subrogados. En el supuesto de que el trabajador tuviera vacaciones pendientes, al momento del cese de prestación de servicios, se garantizará por ambas empresas el derecho a su disfrute.

El número máximo de personas que puede subrogarse, no puede exceder de los puestos de trabajo efectivamente cubiertos durante los últimos cuatro meses. Se entenderá por efectivamente cubiertos, los que hayan sido cada uno de ellos al menos en un 85 por ciento de los días de servicio durante los mencionados cuatro meses, salvo, los derivados de incremento de tareas contrastadas.

Esta cobertura puede haber sido realizada por los trabajadores subrogados interinos u otros trabajadores de la misma empresa cesante.

En el supuesto de que por baja, ausencias, etc., hubiera sido hecha la sustitución por trabajador interino, el nuevo concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la empresa.

En el supuesto de que la sustitución hubiese sido efectuada por personal no interino de la empresa y entre sustituido y sustitutos hayan cubierto al menos el 85 por ciento de los días de servicio, se subrogará el titular del puesto de trabajo, entendiéndose por titular aquel que no habiendo sido trasladado a otro puesto de forma definitiva, lo haya desempeñado durante mayor tiempo desde que la empresa saliente se hizo cargo de la concesión.

El protocolo a seguir en el caso de la sucesión de empresa en el subsector de Colectividades queda de la forma siguiente:

1.—La empresa entrante comunicará mediante telegrama o carta notarial a la empresa saliente y a la comisión paritaria del convenio su condición de nueva adjudicataria de la explotación o servicio.

2.—La documentación que deberá trasladar la empresa saliente a la entrante en la explotación de la actividad será la siguiente:

a) Se tendrán que determinar los trabajadores que componen la plantilla del centro de trabajo objeto de la transmisión, cuyo número no puede exceder de los puestos de trabajo efectivamente cubiertos durante los últimos cuatro meses. Se entenderá por efectivamente cubiertos conforme al artículo 44 del convenio, los que lo hayan sido, cada uno de ellos, al menos en un 85 por ciento de los días de servicio, durante los mencionados cuatro meses, salvo los derivados de incrementos de tarea, o los efectuados por petición expresa de la entidad contratante de los servicios, debidamente contrastados.

b) En el supuesto de que por bajas, ausencias, vacaciones, etc., hubiera sido hecha la sustitución por trabajador con contrato de interinidad, la nueva titular de la concesión subrogará a ambos (sustituido y sustituto), en idénticas condiciones ya que una vez se resuelva la causa que dio origen a la sustitución, el interino causará baja en la empresa.

c) Si la sustitución temporal es efectuada por personal no interino, se subrogará al trabajador titular del puesto de trabajo, que es aquel que, no habiendo sido trasladado de forma definitiva a otro centro de trabajo, lo haya desempeñado durante mayor tiempo, desde que la empresa saliente se hizo cargo de la explotación, dejando a salvo el derecho de quien tiene su puesto de trabajo precisamente en el centro que es objeto de transmisión, y se encuentra de baja, o con suspensión del contrato por cualquiera de las circunstancias que contempla el Estatuto de los Trabajadores, debiendo por tanto, hacerse cargo la empresa saliente, de los trabajadores que no son de la plantilla del centro de trabajo objeto de transmisión, siempre que no estén recogidos en los supuestos anteriores.

d) La empresa saliente comunicará a la entrante la antigüedad, categoría, salario y demás condiciones laborales, tipo de contrato, que

tienen los trabajadores que la empresa entrante tiene que subrogar, y si ostentan algún cargo de representación de los trabajadores (miembros del comité de empresa o delegados de personal), así como certificación de la Seguridad Social que acredite su situación ante tal organismo, de las cargas relativas a la plantilla que va a ser subrogada, dándole traslado de la documentación que acredite tales extremos, así como a la comisión paritaria del convenio.

e) Al mismo tiempo se liquidarán las partes proporcionales de las pagas extras, atrasos, etc., por parte de la empresa saliente, mediante el oportuno recibo de liquidación por partes por subrogación, hasta la fecha de efectuarse la transmisión, debiendo garantizar ambas empresas el disfrute de las vacaciones pendientes de cada trabajador.

3.—La empresa entrante, remitirá también comunicación a los trabajadores afectados, en la que constarán el reconocimiento de la subrogación a los efectos de lo establecido en el artículo 44 del convenio y el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con reconocimiento expreso de la representación legal de los trabajadores, si la hubiera. Dicha comunicación se realizará en los plazos señalados en el convenio.

4.—Se faculta a la comisión paritaria para ante cualquier irregularidad denunciada por cualquiera de las partes implicadas en la transmisión de empresa o centro de trabajo, pueda actuar como árbitro. La comisión paritaria emitirá informe sobre las posibles cuestiones objeto de denuncia, con independencia de que las partes, con posterioridad puedan acudir a los tribunales para aquellas cuestiones que consideren oportunas para la mejor defensa de sus derechos.

Capítulo noveno.

Formación profesional.

Artículo 42.º Reciclaje y perfeccionamiento.—Teniendo en cuenta la nueva tecnología que se está implantando en nuestro sector, y en general los muchos cursos que se están realizando, se acuerda para todos aquellos trabajadores, que lleven trabajando al menos dos años en la misma empresa un total de quince días naturales remunerados para poder asistir a un curso de formación y/o reciclaje en relación con el cargo o actividad que desarrolla en la empresa, al objeto de conseguir su perfeccionamiento profesional.

El trabajador podrá usar de este derecho como máximo una vez mientras trabaje en la misma empresa cada cinco años, debiendo avisar a la misma al menos con tres meses de antelación a la celebración del curso. No podrán utilizar este derecho al mismo tiempo dos trabajadores o más que ocupen similar cargo en la empresa.

A la finalización del curso de formación el trabajador tendrá que acreditar su asistencia al mismo, para tener derecho al cobro de los salarios de este permiso formativo retribuido.

De este derecho se exceptúa a aquellos trabajadores que en sus empresas dispongan de planes de formación para su cargo o actividad, los cuales no tendrán necesidad de usar el permiso formativo al que nos venimos refiriendo.

Si el trabajador que hiciese uso de este permiso formativo, pidiese la baja voluntaria en la empresa en el período de los dos años posteriores a la celebración del curso, se le detraerá de su liquidación por finiquito el equivalente al salario devengado durante el período de realización del curso.

El trabajador se compromete a solicitar del Forcem la devolución del salario anticipado, en su caso, por la empresa, en el bien entendido de que si el salario correspondiente al permiso hubiese sido adelantado por la empresa, el trabajador deberá proceder al reintegro a la misma si lo hubiera percibido.

Artículo 43.º Comisión paritaria de formación.—Todos los proyectos formativos que se realicen desde la vigencia del presente convenio por las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, con cualquier empresa o entidad colaboradora del INEM, deberán ser visados por la comisión paritaria formada por las entidades empresariales y sindicatos firmantes de este convenio. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la sección cuarta de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 22 de enero de 1988, siguientes y concordantes.

Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las federaciones estatales empresariales y sindicales, respetando la comisión a estos efectos los criterios de funcionamiento establecidos en el mencionado acuerdo.

Capítulo décimo.

Comisión paritaria, denuncia, derecho supletorio y cláusula de descuelgue y prevención de riesgos laborales.

Artículo 44.º Comisión paritaria.—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio, así como para instrumentalizar y atender de la cláusula de descuelgue la de resolución voluntaria de los conflictos colectivos que se produzcan en el ámbito funcional del convenio.

El funcionamiento de la comisión paritaria tendrá la particularidad que cuando afecte al ámbito de aplicación que abarca el subsector de hoteles, será preciso que los acuerdos que en su caso se pudieran adoptar estén expresamente aprobados por la representación de las Asociaciones firmantes de este ámbito, ya que en caso contrario no afectaría a las empresas encuadradas en las mismas.

La comisión paritaria estará compuesta por cinco titulares por cada una de las partes, empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes que en caso de necesidad nombraría la representación correspondiente.

La citada comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes.

El plazo para reunirse, instada la reunión por cualquiera de las partes, será como máximo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la solicitud en los casos que la parte considere de índole ordinaria, y a los tres días hábiles, en los que la parte convocante considere de índole extraordinaria el asunto a tratar.

Cuando se solicite por una de las partes en tiempo y forma oportuna la reunión de la comisión paritaria, se iniciará en presencia de todos sus componentes, y en segunda convocatoria media hora más tarde, en la que se iniciará con presencia de la mayoría de cada una de las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes, con la salvedad que se establece en el segundo párrafo del presente artículo en cuanto puedan afectar al ámbito de aplicación de las empresas encuadradas el subsector de hoteles.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por esta comisión paritaria, con los requisitos y condiciones establecidos en este artículo, tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el convenio, debiéndose publicar las mismas por la autoridad laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El domicilio de la comisión paritaria será el de la Federación Empresarial de Hostelería de Valencia y Provincia, sito en la calle Onteniente, n.º 8, de Valencia.

Artículo 45.º Despido colectivo.—Las empresas que pretendan utilizar la modalidad de despido previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes, notificarán previamente a la comisión paritaria la intención de efectuar tales despidos, acompañando la información necesaria en que base la necesidad de acudir a esta fórmula extintiva, debiendo la comisión paritaria emitir informe al respecto en el plazo de quince días desde su recepción. Todo ello con independencia de cualquier otra obligación procedimental establecida legalmente.

Artículo 46.º Denuncia.—El presente convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a cada uno de sus vencimientos, de sesenta días naturales. Bastará para entender denunciado el mismo, un escrito dirigido y recepcionado por las partes con indicación expresa de su intencionalidad.

Una vez denunciado el mismo, perderán su vigencia todas las cláusulas obligacionales, manteniéndose la misma en cuanto a las cláusulas normativas, hasta la entrada en vigor del convenio que lo sustituya. Serán competentes para denunciar este convenio, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo.

Artículo 47.º Derecho supletorio.—Será de aplicación al presente convenio el Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería (ALAESH) vigente en cada momento, en particular en las materias de clasificación profesional (sistema de clasificación, áreas funcionales, grupos profesionales, funciones básicas y movilidad funcional), formación (formación profesional y continua) y régimen disciplinario laboral (faltas y sanciones). En lo previsto en el presente convenio y en el ALAESH, salvo remisión expresa a otra norma,

se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores según texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

No obstante dicho derecho supletorio, serán de aplicación los acuerdos específicos establecidos en el presente convenio en materia de clasificación profesional a efectos retributivos, que complementen lo establecido en el citado acuerdo laboral estatal.

En materia de concurrencia de convenios, se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48.º Cláusula de descuelgue.—De acuerdo con lo previsto en los artículos 82.3 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores y a la vista de las atribuciones conferidas a la comisión paritaria en materia de no aplicación del régimen salarial establecido en el presente convenio, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico inmediato anterior al que se quiera descolar, tendrán la opción, siempre que respeten el procedimiento que a continuación se detalla, de no aplicar el incremento establecido para el año de que se trate.

A tal fin, las empresas que tengan la intención de descolarse del régimen salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, comunicarán en el improrrogable plazo de quince días desde la publicación del mismo o de sus futuras revisiones en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los representantes legales de los trabajadores y a la comisión paritaria de este convenio, su intención de acogerse al procedimiento previsto en el presente artículo.

1. En el plazo de treinta días desde la publicación del convenio o su revisión en el diario oficial, la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores del balance y la cuenta de resultados del año inmediatamente anterior, debiendo las partes acordar si procede o no, acogerse al pretendido descuelgue de las condiciones salariales de este convenio.

El resultado será comunicado a la comisión paritaria en el plazo de cinco días, quien procederá en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo. La comisión paritaria registrará y acusará recibo del acuerdo alcanzado, archivándose todas las actuaciones que se hubiesen seguido hasta ese momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso.

b) En caso de desacuerdo. La comisión paritaria examinará la documentación antes citada, recabando la documentación complementaria que estime y con la colaboración del asesoramiento que considere oportuno, oyendo a las partes, y pronunciándose por unanimidad simplemente en estos asuntos, seguidamente sobre el pretendido descuelgue y la concurrencia o no de las circunstancias para el mismo. En caso de no existir criterio unánime, la comisión paritaria recabará informes de auditores o censores jurados de cuentas, el cual será vinculante para los miembros de la comisión. Los gastos originados por la intervención de los profesionales citados serán por cuenta de la empresa peticionaria.

El plazo de treinta días indicado se prorrogará como máximo quince días naturales, cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores así lo comuniquen conjuntamente a la comisión paritaria.

2. El procedimiento establecido tendrá un plazo máximo de noventa días naturales desde la publicación del convenio o su revisión en el «Boletín Oficial» de la provincia. En caso de que la comisión paritaria entienda que concurren las circunstancias necesarias para la no aplicación transitoria del régimen salarial del convenio, lo comunicará a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en su defecto y a la dirección de la empresa.

El plazo de noventa días indicado podrá ser prorrogado quince días naturales, siempre y cuando medie acuerdo unánime de sus miembros.

3. Transcurrido el período de tiempo considerado de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes de este convenio.

4. Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la comisión paritaria están obligados a mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de su intervención en el procedimiento descrito anteriormente.

5. Los plazos establecidos en el presente artículo serán de caducidad a todos los efectos. En caso de prórroga de dichos plazos, la caducidad operará al término de la prórroga establecida.

6. El descuelgue deberá entenderse exclusivamente en cuanto al incremento salarial pactado, estando las empresas afectadas por el contenido del presente convenio obligadas al cumplimiento del resto del articulado. La interpretación de este artículo es competencia de la comisión paritaria, debiendo realizarse todas las comunicaciones referidas en el mismo de forma fehaciente.

Artículo 49.º Ley de Prevención de Riesgos Laborales.—Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, a través de la comisión paritaria, a fomentar con el máximo rigor la, aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto, adoptarán aquellas iniciativas que mejoren la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores, impulsando de este modo las medidas para que decrezca el número de accidentes en las empresas, actuando de forma conjunta, a fin de interpretar y aplicar con los mejores resultados dicha normativa.

A tal fin, con independencia de los reconocimientos médicos establecidos en la citada Ley, las empresas colaborarán con las Autoridades Sanitarias competentes en materia de manipulación de alimentos, en la línea fijada en el Real Decreto 202/2000, de 11 de febrero, en especial en cuanto a las medidas que se consideren oportunas para proteger la salud de los consumidores.

En ese sentido, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, que por su actividad laboral tengan contacto directo o indirecto con los productos alimenticios, recibirán una formación adecuada en materia de higiene alimentaria, que garantice una correcta política higiénica en la elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, manipulación, venta, suministro y servicio de dichos productos. Esta formación se realizará mediante las acciones formativas que la empresa programe directamente o a través de otras programaciones impartidas por terceros en las que la empresa decida participar.

La ropa de trabajo y EPI's adecuados a dichos trabajos serán proporcionados por la empresa a sus trabajadores, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada en la empresa.

Disposición final. Derogación.—El presente convenio sustituye y deja sin efecto alguno a los convenios, pactos y acuerdos anteriores al mismo.

En la ciudad de Valencia, a 29 de diciembre de 2004.

Anexo I. Tablas de clasificación del personal a efectos retributivos de acuerdo con lo establecido en el ALAESH y en el presente convenio.

Clasificación del personal por niveles retributivos.—Atendiendo a las categorías profesionales, funciones y puestos de trabajo ocupados, los trabajadores afectados por el presente convenio quedarán clasificados a efectos retributivos en los niveles que a continuación se especifican, con independencia del sistema de clasificación establecido en el ALAESH:

Nivel primero: Jefe de recepción; jefe de administración; jefe comercial; jefe de cocina; jefe de servicio de catering; jefe de restaurante o sala; jefe operaciones de catering; encargado de establecimiento de colectividades; y jefe de catering, así como en las empresas con actividad de estación termal: supervisor; médico y encargado.

Nivel segundo: Administrativo; segundo jefe de restaurante o sala; segundo jefe de cocina; segundo jefe de recepción; primer conserje; encargado general; encargado de sección; jefe de partida; encargado de mantenimiento y servicios auxiliares; jefe de sala de catering; cocinero encargado de colectividades; supervisor de catering; supervisor de colectividades. así como las empresas con actividad de estación termal: fisioterapeuta y jefe de sección.

Nivel tercero: Camarero; barman; sumiller; repostero; conserje; conserje de noche en hoteles de 4 y 5 estrellas; recepcionista; telefonista; cocinero; encargado de economato; encargado de lencería y lavadero; facturista; especialista de mantenimiento y servicios auxiliares; jefe de sector; relaciones públicas; conductor equipos de catering; y comercial, así como en las empresas con actividad de estación termal: auxiliar de clínica; auxiliar de téc-

nicas termales; animador; socorrista; oficial o técnico de mantenimiento; y masajista.

Nivel cuarto: Ayudante de camarero; conserje de noche en hoteles de menos de 4 estrellas; bodeguero; ayudante de cocina; preparador o montador de catering; ayudante administrativo; auxiliar de colectividad; ayudante de equipo de catering; ayudante de recepción y/o conserjería; y camarero de pisos.

Nivel quinto: Auxiliar de recepción y conserjería; auxiliar de cocina; lavandera; auxiliar de pisos y limpieza; ayudante de economato; auxiliar de mantenimiento y servicios; personal de equipo/personal de recepción-entrega-cobro de pedidos en empresas de nueva restauración-servicio rápido, monitores/cuidadores en colectividad.

Nivel sexto: Personal en formación de 16 a 18 años.

Nota: Esta clasificación se ha realizado tratando de homogeneizar las denominaciones del presente convenio con las previstas en el ALAESH, respetando en sus propios términos aquellas otras no coincidentes y manteniendo los niveles retributivos anteriores, salvo imposibilidad legal, por suponer discriminación legalmente prohibida.

Anexo II.—Desarrollo de las tablas salariales para el año 2004.

Tablas de aplicación general para todas las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, excepto para aquellas comprendidas en las tablas específicamente confeccionadas para el subsector empresarial, que expresamente se concrete.

I. Para cafeterías, con categoría especial y primera, restaurantes de categoría cinco y cuatro tenedores; cafés-bares, categoría especial A, B, y primera, y colectividad.

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero	909,38	10,67	78,96
Segundo	875,93	10,30	76,06
Tercero	825,74	9,66	71,56
Cuarto	792,27	9,31	68,76
Quinto	747,99	8,77	64,85
Sexto	507,87	---	---

II. Para cafeterías de segunda, restaurantes de categorías de tres, dos y un tenedor; cafés-bares de segunda, tercera y cuarta; discotecas; salas de baile; croisanterías; zumerías; salones recreativos y billares.

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero	905,60	10,54	77,85
Segundo	872,16	10,12	74,90
Tercero	821,97	9,58	70,51
Cuarto	788,52	9,17	67,59
Quinto	744,20	8,62	63,71
Sexto	504,12	---	---

III. Hoteles de cinco y cuatro estrellas:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero	962,12	11,38	84,33
Segundo	926,49	10,98	81,22
Tercero	873,03	10,33	76,45
Cuarto	837,38	9,95	73,45
Quinto	790,17	9,37	69,25
Sexto	534,48	---	---
Camarero de pisos	849,17	10,06	75,98

IV. Hoteles de 3 estrellas de más de 50 habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero	828,14	9,51	70,40
Segundo	828,14	9,31	68,95
Tercero	792,86	8,60	63,57
Cuarto	792,86	8,60	63,57
Quinto	758,31	8,26	60,84
Sexto	508,73	---	---
Conserje de noche	815,21	8,84	65,36

V. Hoteles de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero	817,55	9,51	70,40
Segundo	801,46	9,09	68,95
Tercero	761,17	8,60	65,02
Cuarto	749,38	8,60	65,02
Quinto	710,38	8,26	60,34
Sexto	481,33	---	---
Conserje de noche	776,12	8,84	66,96

VI. Hoteles de dos estrellas y hostales de tres estrellas de más de 50 habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	761,20	8,14	59,96
Tercero y cuarto	725,18	7,70	56,80
Quinto	708,62	7,54	55,34
Sexto	486,07	---	---

VII. Hoteles de una estrella y hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	743,47	7,76	57,38
Tercero y cuarto	719,54	7,47	55,30
Quinto	707,54	7,33	54,27
Sexto	486,07	---	---

VIII. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de más de 50 habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero al quinto	707,54	7,33	54,27
Sexto	486,07	---	---

IX. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	732,28	8,13	59,96
Tercero y cuarto	697,69	7,70	56,80
Quinto	681,71	7,54	55,34
Sexto	481,33	---	---

X. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de 50 o menos habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	715,22	7,76	57,38
Tercero y cuarto	692,22	7,47	55,30
Quinto	680,67	7,33	54,27
Sexto	481,33	---	---

XI. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de 50 o menos habitaciones:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero al quinto	680,67	7,33	54,27
Sexto	481,54	---	---

XII. Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles ubicados en la zona de Gandia y La Safor, que viniesen aplicando los salarios previstos en este apartado de acuerdo con lo dispuesto en el convenio anterior:

A) Para hoteles de categoría de tres estrellas:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	791,65	8,88	65,54
Tercero y cuarto	758,20	8,25	60,92
Quinto	725,41	7,88	58,30
Sexto	488,67	---	---
Conserje de noche	779,38	8,58	63,24

B) Para hoteles de categoría de dos estrellas:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	739,46	8,22	60,56
Tercero y cuarto	704,55	7,76	57,36
Quinto	688,41	7,60	55,87
Sexto	486,06	---	---

C) Para hoteles de categoría de una estrella:

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS	
		HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	722,24	7,84	57,95
Tercero y cuarto	699,64	7,55	55,84
Quinto	687,36	7,41	54,80
Sexto	486,06	---	---

Nota: Las empresas que apliquen los salarios comprendidos en este apartado XII, realizarán los años 2005 a 2012 un incremento adicional anual por importe de 1/8 de la diferencia existente —en su caso— entre los salarios establecidos para los hoteles de igual categoría con carácter general y los salarios indicados en el mismo.

De esta forma, el año 2005 el incremento será de 1/8 de la diferencia; el año 2006 el incremento será de 2/8 de la diferencia; el año 2007 el incremento será 3/8 de la diferencia; el año 2008 el incremento será de 4/8 de la diferencia; el año 2009 el incremento será de 5/8 de la diferencia; el año 2010 el incremento será de 6/8 de la diferencia; el año 2011 será de 7/8 de la diferencia; y el año 2012 será de 8/8 de la diferencia.

Dicho incremento se hará figurar transitoriamente en los recibos de salarios como: «Homologación salarial». Así, el día 1 de enero de 2012, las tablas indicadas en este apartado XII quedarán suprimidas definitivamente.

En aquellos casos en que el salario de referencia del apartado XII sea superior al correspondiente establecido con carácter general, no se producirá el incremento adicional indicado. Finalizado el período de vigencia de este convenio, en caso de existir en las empresas afectadas por lo dispuesto en esta nota salarios superiores a los pre-

vistos con carácter general, el exceso podrá ser objeto de compensación y/o absorción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.º del presente convenio.

XIII. Tablas de aplicación a la empresas con actividad de estaciones termales y/o balnearios.

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE MES	EXTRAS HORAS	DIAS FESTIVOS
Primero y segundo	708,11	7,76	57,38
Tercero y cuarto	673,43	7,47	55,30
Quinto	659,23	7,33	54,27
Sexto	481,33	---	---

Nota: Las empresas que apliquen los salarios comprendidos en este apartado XIII, realizarán los años 2005 a 2012 un incremento adicional anual por importe de 1/8 de la diferencia existente —en su caso— entre los salarios establecidos para los hoteles de una estrella con más de 50 habitaciones con carácter general y los salarios indicados en el mismo.

De esta forma, el año 2005 el incremento será de 1/8 de la diferencia; el año 2006 el incremento será de 2/8 de la diferencia; el año 2007 el incremento será 3/8 de la diferencia; el año 2008 el incremento será de 4/8 de la diferencia; el año 2009 el incremento será de 5/8 de la diferencia; el año 2010 el incremento será de 6/8 de la diferencia; el año 2011 será de 7/8 de la diferencia; y el año 2012 será de 8/8 de la diferencia.

Dicho incremento se hará figurar transitoriamente en los recibos de salarios como: «Homologación salarial». Así, el día 1 de enero de 2012, las tablas indicadas en este apartado XIII quedarán suprimidas definitivamente.

En aquellos casos en que el salario de referencia del apartado XIII sea superior al correspondiente establecido con carácter general, no se producirá el incremento adicional indicado. Finalizado el período de vigencia de este convenio, en caso de existir en las empresas afectadas por lo dispuesto en esta nota salarios superiores a los previstos con carácter general, el exceso podrá ser objeto de compensación y/o absorción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 40.º del presente convenio.

Anexo II-1.

Importes de los conceptos no salariales (transporte, útiles y herramientas, y uniformes), así como de los complementos salariales de manutención y alojamiento, de aplicación general para todas las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, excepto para aquellas incluidas en las tablas específicamente confeccionadas para el subsector empresarial o zona geográfica de referencia.

I. De aplicación a todas las empresas afectadas por el presente convenio, salvo aquellas para las que se establece tabla específica.

Plus transporte				
Jornada partida	45,51	Mensuales		
Jornada continuada	31,82	Mensuales		
Complementos salariales				
Manutención	28,09	Mensuales		
Alojamiento		Mensuales		
Suplidos				
Útiles y herramientas	17,53	Trimestrales	5,84	Mensuales
Uniforme			Duración meses	
Un smoking	356,26		24	18,84
Un lazo	6,79		24	0,28
Dos chaquetas	55,11	x 2	18	6,12
Dos pantalones	42,21	x 2	18	4,69
Dos camisas	29,19	x 2	18	3,24
Una corbata	8,19		18	0,45
Dos chaquetillas	24,25	x 2	18	2,69
Dos gorros	6,54	x 2	18	0,73
Dos pantalones	29,19	x 2	18	3,24
Un par de zapatos y calcetín o media	55,80		12	4,65

Anexo II-2.

Importes de los conceptos no salariales (transporte, útiles y herramientas, y uniformes), así como de los complementos salariales de manutención y alojamiento, de aplicación exclusiva a las empresas hoteleras afectadas por el presente convenio.

I. De aplicación a todas las empresas hoteleras afectadas por el presente convenio, salvo aquellas para las que se establece tabla específica.

Plus transporte				
Jornada partida	37,94	Mensuales		
Jornada continuada	24,47	Mensuales		
Complementos salariales				
Manutención	29,99	Mensuales		
Alojamiento	5,99	Mensuales		
Suplidos				
Útiles y herramientas	18,70	Trimestrales	6,23	Mensuales
Uniforme			Duración meses	
Un smoking	380,54		24	15,86
Un lazo	7,27		24	0,30
Dos chaquetas	58,88	x 2	18	6,54
Dos pantalones	45,10	x 2	18	5,01
Dos camisas	31,18	x 2	18	3,46
Una corbata	8,77		18	0,49
Dos chaquetillas	25,88	x 2	18	2,87
Dos gorros	6,97	x 2	18	0,77
Dos pantalones	31,18	x 2	18	3,46
Un par de zapatos y calcetín o media.	55,80		12	4,65

II. Tablas de aplicación a las empresas con actividad de estaciones termales y/o balnearios.

Manutención	26,19	Mensuales
Plus transporte	33,38	Mensuales

III. Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles ubicados en la zona de Gandía y La Safor, que viniesen aplicando estas tablas de acuerdo con lo dispuesto en el convenio anterior.

Manutención	25,08	Mensuales
Plus transporte		
Jornada partida	34,24	Mensuales
Jornada continuada	22,67	Mensuales

Nota: Para los conceptos no incluidos en los apartados II y III se aplicarán los previstos con carácter general en esta tabla.

Anexo III.

Tablas de aplicación general para todas las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, referidas al valor de la hora extra y el día festivo trabajado, al estar calculados dichos conceptos sin el extinguido complemento por antigüedad que pueda tener consolidado el trabajador a raíz de la supresión de dicho concepto en el convenio precedente, de forma que a las cuantías anteriormente especificadas se sumarán, en su caso, los importes que a continuación se detallan, según sea el porcentaje de antigüedad que había alcanzado el trabajador al 31/12/1995 ó 31/12/1997, según los criterios de aplicación del artículo 17 del convenio colectivo.

A) Valor de horas extraordinarias

I. Para cafeterías, con categoría especial y primera, restaurantes, categoría cinco y cuatro tenedores; cafés-bares, categoría especial A, B y primera, y colectividades.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,26	0,25	0,23	0,22	0,21
4 AÑOS 4.7	0,41	0,40	0,37	0,36	0,34
5 AÑOS 6.3	0,55	0,53	0,50	0,48	0,46
6 AÑOS 8.0	0,69	0,67	0,63	0,61	0,57
7 AÑOS 10.7	0,93	0,90	0,84	0,81	0,76
8 AÑOS 13.3	1,16	1,12	1,05	1,02	0,96
9 AÑOS 16.0	1,39	1,34	1,26	1,21	1,14
10 AÑOS 18.0	1,57	1,51	1,41	1,36	1,29
11 AÑOS 20.0	1,74	1,68	1,58	1,53	1,42
12 AÑOS 22.0	1,91	1,85	1,74	1,67	1,57
13 AÑOS 24.0	2,09	2,01	1,89	1,82	1,72
14 AÑOS 26.0	2,26	2,18	2,05	1,97	1,86
15 AÑOS 28.4	2,46	2,38	2,24	2,16	2,03
16 AÑOS 30.8	2,68	2,58	2,43	2,34	2,21
17 AÑOS 33.2	2,88	2,79	2,61	2,52	2,37
18 AÑOS 35.6	3,10	2,99	2,81	2,71	2,54
19 AÑOS 38.0	3,31	3,19	2,99	2,89	2,72
20 AÑOS 39.4	3,43	3,31	3,10	2,99	2,82
21 AÑOS 40.8	3,55	3,43	3,22	3,10	2,91
22 AÑOS 42.2	3,67	3,54	3,33	3,20	3,02
23 AÑOS 43.6	3,79	3,65	3,44	3,32	3,11
24 AÑOS 45.0	3,92	3,77	3,55	3,42	3,22

II. Regirá la misma escala con una reducción de quinientas pesetas para cada una de sus calificaciones, para el personal de los siguientes establecimientos: Cafeterías de segunda, restaurantes de tres, dos y un tenedores, cafés-bares de segunda, tercera y cuarta; discotecas; croassterías; zumerías; salones recreativo y billares.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,25	0,24	0,23	0,22	0,20
4 AÑOS 4.7	0,40	0,39	0,37	0,35	0,33
5 AÑOS 6.3	0,55	0,52	0,50	0,47	0,44
6 AÑOS 8.0	0,69	0,66	0,63	0,60	0,56
7 AÑOS 10.7	0,92	0,87	0,83	0,79	0,75
8 AÑOS 13.3	1,15	1,10	1,05	1,00	0,94
9 AÑOS 16.0	1,37	1,32	1,25	1,20	1,12
10 AÑOS 18.0	1,55	1,49	1,40	1,34	1,26
11 AÑOS 20.0	1,72	1,65	1,56	1,50	1,40
12 AÑOS 22.0	1,89	1,82	1,72	1,65	1,55
13 AÑOS 24.0	2,06	1,98	1,87	1,79	1,69
14 AÑOS 26.0	2,24	2,15	2,03	1,94	1,83
15 AÑOS 28.4	2,44	2,34	2,22	2,13	1,99
16 AÑOS 30.8	2,64	2,54	2,40	2,30	2,17
17 AÑOS 33.2	2,85	2,74	2,58	2,48	2,33
18 AÑOS 35.6	3,05	2,94	2,78	2,67	2,49
19 AÑOS 38.0	3,27	3,13	2,96	2,84	2,67
20 AÑOS 39.4	3,39	3,26	3,07	2,94	2,77
21 AÑOS 40.8	3,50	3,37	3,18	3,05	2,87
22 AÑOS 42.2	3,62	3,48	3,30	3,15	2,96
23 AÑOS 43.6	3,74	3,59	3,41	3,26	3,06
24 AÑOS 45.0	3,87	3,71	3,51	3,37	3,16

III. Hoteles de 5 y 4 estrellas:

NIVELES PORCENTAJE	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,28	0,26	0,25	0,23	0,22
4 AÑOS 4.7	0,44	0,40	0,38	0,36	0,35
5 AÑOS 6.3	0,60	0,54	0,52	0,48	0,47
6 AÑOS 8.0	0,72	0,69	0,65	0,61	0,60
7 AÑOS 10.7	0,97	0,93	0,87	0,82	0,79
8 AÑOS 13.3	1,20	1,15	1,08	1,02	0,99
9 AÑOS 16.0	1,46	1,39	1,63	1,24	1,20
10 AÑOS 18.0	1,64	1,56	1,47	1,40	1,35
11 AÑOS 20.0	1,83	1,74	1,63	1,56	1,50
12 AÑOS 22.0	2,01	1,91	1,79	1,71	1,65
13 AÑOS 24.0	2,19	2,09	1,96	1,87	1,80
14 AÑOS 26.0	2,34	2,26	2,11	2,03	1,92
15 AÑOS 28.4	2,55	2,47	2,30	2,21	2,09
16 AÑOS 30.8	2,77	2,67	2,50	2,40	2,27
17 AÑOS 33.2	2,99	2,88	2,69	2,58	2,45
18 AÑOS 35.6	3,20	3,10	2,89	2,77	2,63
19 AÑOS 38.0	3,44	3,28	3,08	2,94	2,82
20 AÑOS 39.4	3,56	3,40	3,19	3,05	2,93
21 AÑOS 40.8	3,69	3,52	3,31	3,16	3,04
22 AÑOS 42.2	3,82	3,64	3,42	3,27	3,14
23 AÑOS 43.6	3,94	3,76	3,53	3,38	3,24
24 AÑOS 45.0	4,05	3,90	3,69	3,51	3,32

IV. Para hoteles de tres estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,23	0,22	0,21	0,21	0,20
4 AÑOS 4.7	0,35	0,35	0,33	0,33	0,31
5 AÑOS 6.3	0,48	0,47	0,44	0,44	0,41
6 AÑOS 8.0	0,61	0,60	0,56	0,56	0,52
7 AÑOS 10.7	0,81	0,79	0,75	0,75	0,70
8 AÑOS 13.3	1,02	0,99	0,94	0,94	0,87
9 AÑOS 16.0	1,21	1,19	1,12	1,12	1,05
10 AÑOS 18.0	1,37	1,34	1,26	1,26	1,17
11 AÑOS 20.0	1,52	1,49	1,41	1,41	1,30
12 AÑOS 22.0	1,67	1,63	1,54	1,54	1,44
13 AÑOS 24.0	1,82	1,79	1,69	1,68	1,56
14 AÑOS 26.0	1,98	1,94	1,83	1,83	1,69
15 AÑOS 28.4	2,16	2,12	2,00	2,00	1,85
16 AÑOS 30.8	2,34	2,29	2,16	2,16	2,01
17 AÑOS 33.2	2,52	2,47	2,33	2,33	2,16
18 AÑOS 35.6	2,70	2,65	2,50	2,50	2,32
19 AÑOS 38.0	2,88	2,83	2,67	2,67	2,48
20 AÑOS 39.4	2,99	2,93	2,76	2,76	2,57
21 AÑOS 40.8	3,10	3,04	2,87	2,87	2,66
22 AÑOS 42.2	3,20	3,14	2,96	2,96	2,75
23 AÑOS 43.6	3,31	3,25	3,06	3,06	2,84
24 AÑOS 45.0	3,42	3,35	3,16	3,16	2,93

V. Hoteles de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,23	0,22	0,21	0,21	0,20
4 AÑOS 4.7	0,35	0,35	0,33	0,33	0,31
5 AÑOS 6.3	0,48	0,47	0,44	0,44	0,41
6 AÑOS 8.0	0,61	0,60	0,56	0,56	0,52
7 AÑOS 10.7	0,81	0,79	0,75	0,75	0,70
8 AÑOS 13.3	1,02	0,99	0,94	0,94	0,87
9 AÑOS 16.0	1,21	1,19	1,12	1,12	1,05
10 AÑOS 18.0	1,37	1,34	1,26	1,26	1,17
11 AÑOS 20.0	1,52	1,49	1,41	1,41	1,30
12 AÑOS 22.0	1,67	1,63	1,54	1,54	1,44
13 AÑOS 24.0	1,82	1,79	1,69	1,68	1,56
14 AÑOS 26.0	1,98	1,94	1,83	1,83	1,69
15 AÑOS 28.4	2,16	2,12	2,00	2,00	1,85
16 AÑOS 30.8	2,34	2,29	2,16	2,16	2,01
17 AÑOS 33.2	2,52	2,47	2,33	2,33	2,16
18 AÑOS 35.6	2,70	2,65	2,50	2,50	2,32
19 AÑOS 38.0	2,88	2,83	2,67	2,67	2,48
20 AÑOS 39.4	2,99	2,93	2,77	2,76	2,57
21 AÑOS 40.8	3,10	3,04	2,87	2,87	2,66
22 AÑOS 42.2	3,20	3,14	2,96	2,96	2,75
23 AÑOS 43.6	3,31	3,25	3,07	3,06	2,84
24 AÑOS 45.0	3,42	3,35	3,16	3,16	2,93

VI. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de más de 50 habitaciones.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,19	0,18
4 AÑOS 4.7	0,30	0,29	0,28
5 AÑOS 6.3	0,41	0,39	0,38
6 AÑOS 8.0	0,52	0,49	0,48
7 AÑOS 10.7	0,69	0,66	0,64
8 AÑOS 13.3	0,87	0,82	0,80
9 AÑOS 16.0	1,04	0,99	0,96
10 AÑOS 18.0	1,17	1,11	1,08
11 AÑOS 20.0	1,30	1,23	1,20
12 AÑOS 22.0	1,43	1,35	1,32
13 AÑOS 24.0	1,56	1,47	1,44
14 AÑOS 26.0	1,69	1,60	1,56
15 AÑOS 28.4	1,85	1,74	1,71
16 AÑOS 30.8	2,00	1,89	1,85
17 AÑOS 33.2	2,16	2,04	2,00
18 AÑOS 35.6	2,31	2,19	2,14
19 AÑOS 38.0	2,47	2,33	2,28
20 AÑOS 39.4	2,56	2,42	2,37
21 AÑOS 40.8	2,65	2,51	2,45
22 AÑOS 42.2	2,74	2,59	2,54
23 AÑOS 43.6	2,83	2,68	2,62
24 AÑOS 45.0	2,93	2,76	2,70

VII. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	2,62	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

VIII. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	0,17
4 AÑOS 4.7	0,27
5 AÑOS 6.3	0,37
6 AÑOS 8.0	0,47
7 AÑOS 10.7	0,63
8 AÑOS 13.3	0,78
9 AÑOS 16.0	0,94
10 AÑOS 18.0	1,05
11 AÑOS 20.0	1,17
12 AÑOS 22.0	1,29
13 AÑOS 24.0	1,41
14 AÑOS 26.0	1,52
15 AÑOS 28.4	1,66
16 AÑOS 30.8	1,80
17 AÑOS 33.2	1,94
18 AÑOS 35.6	2,09
19 AÑOS 38.0	2,22
20 AÑOS 39.4	2,31
21 AÑOS 40.8	2,39
22 AÑOS 42.2	2,47
23 AÑOS 43.6	2,55
24 AÑOS 45.0	2,63

IX. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,19	0,18
4 AÑOS 4.7	0,30	0,29	0,28
5 AÑOS 6.3	0,41	0,39	0,38
6 AÑOS 8.0	0,52	0,49	0,48
7 AÑOS 10.7	0,69	0,66	0,64
8 AÑOS 13.3	0,87	0,82	0,80
9 AÑOS 16.0	1,04	0,99	0,96
10 AÑOS 18.0	1,17	1,11	1,08
11 AÑOS 20.0	1,30	1,23	1,20
12 AÑOS 22.0	1,43	1,35	1,32
13 AÑOS 24.0	1,56	1,47	1,44
14 AÑOS 26.0	1,69	1,60	1,56
15 AÑOS 28.4	1,85	1,74	1,71
16 AÑOS 30.8	2,00	1,89	1,85
17 AÑOS 33.2	2,16	2,04	2,00
18 AÑOS 35.6	2,31	2,19	2,14
19 AÑOS 38.0	2,47	2,33	2,28
20 AÑOS 39.4	2,56	2,42	2,37
21 AÑOS 40.8	2,65	2,51	2,45
22 AÑOS 42.2	2,74	2,59	2,54
23 AÑOS 43.6	2,83	2,68	2,62
24 AÑOS 45.0	2,93	2,76	2,70

X. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	2,62	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

XI. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	0,17
4 AÑOS 4.7	0,27
5 AÑOS 6.3	0,37
6 AÑOS 8.0	0,47
7 AÑOS 10.7	0,63
8 AÑOS 13.3	0,78
9 AÑOS 16.0	0,94
10 AÑOS 18.0	1,05
11 AÑOS 20.0	1,17
12 AÑOS 22.0	1,29
13 AÑOS 24.0	1,41
14 AÑOS 26.0	1,52
15 AÑOS 28.4	1,66
16 AÑOS 30.8	1,80
17 AÑOS 33.2	1,94
18 AÑOS 35.6	2,09
19 AÑOS 38.0	2,22
20 AÑOS 39.4	2,31
21 AÑOS 40.8	2,39
22 AÑOS 42.2	2,47
23 AÑOS 43.6	2,55
24 AÑOS 45.0	2,63

XII. Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles asociados a La Asociación Empresarial Hotelera de Gandia y La Safor.

a) Para hoteles de tres estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,21	0,20	0,19
4 AÑOS 4.7	0,33	0,31	0,29
5 AÑOS 6.3	0,44	0,41	0,40
6 AÑOS 8.0	0,56	0,52	0,50
7 AÑOS 10.7	0,75	0,70	0,67
8 AÑOS 13.3	0,94	0,87	0,83
9 AÑOS 16.0	1,12	1,05	1,00
10 AÑOS 18.0	1,26	1,17	1,12
11 AÑOS 20.0	1,41	1,30	1,25
12 AÑOS 22.0	1,54	1,44	1,37
13 AÑOS 24.0	1,68	1,56	1,50
14 AÑOS 26.0	1,83	1,69	1,62
15 AÑOS 28.4	2,00	1,85	1,77
16 AÑOS 30.8	2,16	2,01	1,92
17 AÑOS 33.2	2,33	2,16	2,07
18 AÑOS 35.6	2,50	2,32	2,22
19 AÑOS 38.0	2,67	2,48	2,37
20 AÑOS 39.4	2,76	2,57	2,46
21 AÑOS 40.8	2,87	2,66	2,55
22 AÑOS 42.2	2,96	2,75	2,63
23 AÑOS 43.6	3,06	2,84	2,72
24 AÑOS 45.0	3,16	2,93	2,81

b) Para hoteles de categoría de dos estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,19	0,18
4 AÑOS 4.7	0,30	0,29	0,28
5 AÑOS 6.3	0,41	0,39	0,38
6 AÑOS 8.0	0,52	0,49	0,48
7 AÑOS 10.7	0,69	0,66	0,64
8 AÑOS 13.3	0,87	0,82	0,80
9 AÑOS 16.0	1,04	0,99	0,96
10 AÑOS 18.0	1,17	1,11	1,08
11 AÑOS 20.0	1,30	1,23	1,20
12 AÑOS 22.0	1,43	1,35	1,32
13 AÑOS 24.0	1,56	1,47	1,44
14 AÑOS 26.0	1,69	1,60	1,56
15 AÑOS 28.4	1,85	1,74	1,71
16 AÑOS 30.8	2,00	1,89	1,85
17 AÑOS 33.2	2,16	2,04	2,00
18 AÑOS 35.6	2,31	2,19	2,14
19 AÑOS 38.0	2,47	2,33	2,28
20 AÑOS 39.4	2,56	2,42	2,37
21 AÑOS 40.8	2,65	2,51	2,45
22 AÑOS 42.2	2,74	2,59	2,54
23 AÑOS 43.6	2,83	2,68	2,62
24 AÑOS 45.0	2,93	2,76	2,70

c) Para hoteles de categoría de una estrella:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	1,42	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

XIII. Tablas de aplicación a las empresas con actividad de estaciones termales (balnearios):

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	2,62	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

B) Valor de los festivos abonables.

I. Para cafeterías, con categoría especial y primera, restaurantes categoría cinco y cuatro tenedores, cafés-bares, categoría especial A, B y primera, y colectividades.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,93	1,86	1,75	1,68	1,59
4 AÑOS 4.7	3,00	2,89	2,73	2,61	2,46
5 AÑOS 6.3	4,07	3,93	3,69	3,55	3,35
6 AÑOS 8.0	5,15	4,95	4,66	4,49	4,23
7 AÑOS 10.7	5,64	6,61	6,23	5,97	5,64
8 AÑOS 13.3	8,58	8,26	7,77	7,48	7,04
9 AÑOS 16.0	10,30	9,92	9,33	8,96	8,45
10 AÑOS 18.0	11,59	11,15	10,50	10,08	9,51
11 AÑOS 20.0	12,87	12,39	11,67	11,21	10,57
12 AÑOS 22.0	14,15	13,63	12,83	12,33	11,63
13 AÑOS 24.0	15,44	14,87	14,00	13,45	12,68
14 AÑOS 26.0	16,73	16,11	15,16	14,57	13,74
15 AÑOS 28.4	18,27	17,60	16,56	15,91	15,01
16 AÑOS 30.8	19,82	19,09	17,96	17,26	16,28
17 AÑOS 33.2	21,37	20,58	19,36	18,61	17,54
18 AÑOS 35.6	22,90	22,06	20,76	19,95	18,81
19 AÑOS 38.0	24,45	23,55	22,17	21,29	20,08
20 AÑOS 39.4	25,35	24,42	22,98	22,08	20,82
21 AÑOS 40.8	26,26	25,29	23,79	22,87	21,56
22 AÑOS 42.2	27,15	26,16	24,61	23,64	22,30
23 AÑOS 43.6	28,06	27,02	25,43	24,43	23,04
24 AÑOS 45.0	28,96	27,89	26,24	25,22	23,78

II. Cafeterías de segunda, restaurantes de tres, dos y un tenedores, cafés-bares de segunda, tercera y cuarta; discotecas; croasanterías; zumerías; salones recreativos y billares.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,90	1,83	1,72	1,65	1,56
4 AÑOS 4.7	2,96	2,85	2,69	2,57	2,42
5 AÑOS 6.3	4,02	3,87	3,64	3,49	3,29
6 AÑOS 8.0	5,08	4,88	4,60	4,41	4,15
7 AÑOS 10.7	6,77	6,51	6,12	5,88	5,54
8 AÑOS 13.3	8,46	8,14	7,66	7,34	6,92
9 AÑOS 16.0	10,15	9,77	9,20	8,81	8,31
10 AÑOS 18.0	11,42	10,99	10,35	9,92	9,35
11 AÑOS 20.0	12,69	12,21	11,49	11,02	10,39
12 AÑOS 22.0	13,96	13,43	12,64	12,12	11,43
13 AÑOS 24.0	15,23	14,65	13,79	13,22	12,46
14 AÑOS 26.0	16,49	15,87	14,94	14,32	13,50
15 AÑOS 28.4	18,02	17,33	16,32	15,65	14,75
16 AÑOS 30.8	19,54	18,80	17,69	16,97	15,99
17 AÑOS 33.2	21,07	20,27	19,08	18,29	17,24
18 AÑOS 35.6	22,59	21,73	20,46	19,61	18,49
19 AÑOS 38.0	24,11	23,19	21,83	20,93	19,73
20 AÑOS 39.4	25,00	24,05	22,64	21,70	20,46
21 AÑOS 40.8	25,89	24,91	23,45	22,47	21,19
22 AÑOS 42.2	26,77	25,76	24,25	23,25	21,91
23 AÑOS 43.6	27,66	26,62	25,05	24,02	22,62
24 AÑOS 45.0	28,55	27,47	25,86	24,79	23,37

III. Para hoteles de 5 y 4 estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,97	1,92	1,81	1,74	1,63
4 AÑOS 4.7	3,09	3,01	2,84	2,72	2,56
5 AÑOS 6.3	4,14	4,03	3,80	3,65	3,43
6 AÑOS 8.0	5,29	5,11	4,82	4,62	4,35
7 AÑOS 10.7	7,07	6,83	6,45	6,18	5,82
8 AÑOS 13.3	8,79	8,49	8,01	7,68	7,24
9 AÑOS 16.0	10,58	10,23	9,66	9,24	8,73
10 AÑOS 18.0	11,91	11,51	10,87	10,39	9,82
11 AÑOS 20.0	13,23	12,79	12,08	11,55	10,91
12 AÑOS 22.0	14,55	14,06	13,29	12,70	12,00
13 AÑOS 24.0	15,88	15,34	14,50	13,86	13,09
14 AÑOS 26.0	17,21	16,62	15,68	15,00	14,15
15 AÑOS 28.4	18,80	18,15	17,13	16,38	15,45
16 AÑOS 30.8	20,39	19,68	18,58	17,77	16,76
17 AÑOS 33.2	21,98	21,22	20,02	19,15	18,07
18 AÑOS 35.6	23,57	22,75	21,47	20,53	19,37
19 AÑOS 38.0	25,16	24,27	22,87	21,93	20,69
20 AÑOS 39.4	26,08	25,17	23,70	22,74	21,45
21 AÑOS 40.8	27,01	26,07	24,56	23,55	22,21
22 AÑOS 42.2	27,94	26,96	25,40	24,35	22,97
23 AÑOS 43.6	28,87	27,85	26,25	25,16	23,73
24 AÑOS 45.0	29,79	28,73	27,06	25,97	24,49

IV. Para hoteles de tres estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,69	1,65	1,56	1,56	1,44
4 AÑOS 4.7	2,62	2,57	2,42	2,42	2,25
5 AÑOS 6.3	3,56	3,49	3,29	3,28	3,05
6 AÑOS 8.0	4,50	4,41	4,15	4,15	3,85
7 AÑOS 10.7	5,99	5,87	5,54	5,52	5,14
8 AÑOS 13.3	7,49	7,34	6,92	6,91	6,42
9 AÑOS 16.0	8,99	8,80	8,31	8,29	7,70
10 AÑOS 18.0	10,12	9,90	9,34	9,33	8,67
11 AÑOS 20.0	11,24	11,00	10,38	10,36	9,63
12 AÑOS 22.0	12,36	12,10	11,42	11,40	10,60
13 AÑOS 24.0	13,49	13,21	12,45	12,43	11,56
14 AÑOS 26.0	14,61	14,31	13,49	13,47	12,53
15 AÑOS 28.4	15,96	15,63	14,74	14,71	13,68
16 AÑOS 30.8	17,31	16,95	15,98	15,96	14,84
17 AÑOS 33.2	18,66	18,27	17,23	17,20	15,99
18 AÑOS 35.6	20,01	19,59	18,48	18,45	17,15
19 AÑOS 38.0	21,36	20,91	19,72	19,69	18,31
20 AÑOS 39.4	22,14	21,68	20,45	20,41	18,98
21 AÑOS 40.8	22,93	22,45	21,17	21,14	19,65
22 AÑOS 42.2	23,72	23,22	21,90	21,86	20,33
23 AÑOS 43.6	24,50	23,99	22,63	22,59	21,00
24 AÑOS 45.0	25,29	24,76	23,36	23,31	21,68

V. Para hoteles de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,69	1,65	1,56	1,56	1,44
4 AÑOS 4.7	2,62	2,57	2,42	2,42	2,25
5 AÑOS 6.3	3,56	3,49	3,29	3,28	3,05
6 AÑOS 8.0	4,50	4,41	4,15	4,15	3,85
7 AÑOS 10.7	5,99	5,87	5,54	5,52	5,14
8 AÑOS 13.3	7,49	7,34	6,92	6,91	6,42
9 AÑOS 16.0	8,99	8,80	8,31	8,29	7,70
10 AÑOS 18.0	10,12	9,90	9,34	9,33	8,67
11 AÑOS 20.0	11,24	11,00	10,38	10,36	9,63
12 AÑOS 22.0	12,36	12,10	11,42	11,40	10,60
13 AÑOS 24.0	13,49	13,21	12,45	12,43	11,56
14 AÑOS 26.0	14,61	14,31	13,49	13,47	12,53
15 AÑOS 28.4	15,96	15,63	14,74	14,71	13,68
16 AÑOS 30.8	17,31	16,95	15,98	15,96	14,84
17 AÑOS 33.2	18,66	18,27	17,23	17,20	15,99
18 AÑOS 35.6	20,01	19,59	18,48	18,45	17,15
19 AÑOS 38.0	21,36	20,91	19,72	19,69	18,31
20 AÑOS 39.4	22,14	21,68	20,45	20,41	18,98
21 AÑOS 40.8	22,93	22,45	21,17	21,14	19,65
22 AÑOS 42.2	23,72	23,22	21,90	21,86	20,33
23 AÑOS 43.6	24,50	23,99	22,63	22,59	21,00
24 AÑOS 45.0	25,29	24,76	23,36	23,31	21,68

VI. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de 3 estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,44	1,36	1,33
4 AÑOS 4.7	2,24	2,12	2,06
5 AÑOS 6.3	3,03	2,87	2,80
6 AÑOS 8.0	3,83	3,63	3,53
7 AÑOS 10.7	5,11	4,84	4,71
8 AÑOS 13.3	6,38	6,05	5,89
9 AÑOS 16.0	7,66	7,25	7,07
10 AÑOS 18.0	8,62	8,16	7,95
11 AÑOS 20.0	9,57	9,07	8,83
12 AÑOS 22.0	10,53	9,98	9,72
13 AÑOS 24.0	11,49	10,88	10,60
14 AÑOS 26.0	12,45	11,79	11,49
15 AÑOS 28.4	13,59	12,88	12,54
16 AÑOS 30.8	14,74	13,97	13,61
17 AÑOS 33.2	15,89	15,06	14,66
18 AÑOS 35.6	17,04	16,14	15,73
19 AÑOS 38.0	18,19	17,23	16,79
20 AÑOS 39.4	18,86	17,86	17,41
21 AÑOS 40.8	19,53	18,50	18,02
22 AÑOS 42.2	20,20	19,14	18,64
23 AÑOS 43.6	20,87	19,77	19,26
24 AÑOS 45.0	21,54	20,40	19,88

VII. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

VIII. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	1,30
4 AÑOS 4.7	2,02
5 AÑOS 6.3	2,75
6 AÑOS 8.0	3,47
7 AÑOS 10.7	4,62
8 AÑOS 13.3	5,78
9 AÑOS 16.0	6,93
10 AÑOS 18.0	7,80
11 AÑOS 20.0	8,67
12 AÑOS 22.0	9,53
13 AÑOS 24.0	10,40
14 AÑOS 26.0	11,26
15 AÑOS 28.4	12,30
16 AÑOS 30.8	13,34
17 AÑOS 33.2	14,38
18 AÑOS 35.6	15,42
19 AÑOS 38.0	16,46
20 AÑOS 39.4	17,07
21 AÑOS 40.8	17,68
22 AÑOS 42.2	18,28
23 AÑOS 43.6	18,89
24 AÑOS 45.0	19,50

IX. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,44	1,36	1,33
4 AÑOS 4.7	2,24	2,12	2,06
5 AÑOS 6.3	3,03	2,87	2,80
6 AÑOS 8.0	3,83	3,63	3,53
7 AÑOS 10.7	5,11	4,84	4,71
8 AÑOS 13.3	6,38	6,05	5,89
9 AÑOS 16.0	7,66	7,25	7,07
10 AÑOS 18.0	8,62	8,16	7,95
11 AÑOS 20.0	9,57	9,07	8,83
12 AÑOS 22.0	10,53	9,98	9,72
13 AÑOS 24.0	11,49	10,88	10,60
14 AÑOS 26.0	12,45	11,79	11,49
15 AÑOS 28.4	13,59	12,88	12,54
16 AÑOS 30.8	14,74	13,97	13,61
17 AÑOS 33.2	15,89	15,06	14,66
18 AÑOS 35.6	17,04	16,14	15,73
19 AÑOS 38.0	18,19	17,23	16,79
20 AÑOS 39.4	18,86	17,86	17,41
21 AÑOS 40.8	19,53	18,50	18,02
22 AÑOS 42.2	20,20	19,14	18,64
23 AÑOS 43.6	20,87	19,77	19,26
24 AÑOS 45.0	21,54	20,40	19,88

X. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

XI. Resto de establecimientos de categoría inferior de hospedaje de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	1,30
4 AÑOS 4.7	2,02
5 AÑOS 6.3	2,75
6 AÑOS 8.0	3,47
7 AÑOS 10.7	4,62
8 AÑOS 13.3	5,78
9 AÑOS 16.0	6,93
10 AÑOS 18.0	7,80
11 AÑOS 20.0	8,67
12 AÑOS 22.0	9,53
13 AÑOS 24.0	10,40
14 AÑOS 26.0	11,26
15 AÑOS 28.4	12,30
16 AÑOS 30.8	13,34
17 AÑOS 33.2	14,38
18 AÑOS 35.6	15,42
19 AÑOS 38.0	16,46
20 AÑOS 39.4	17,07
21 AÑOS 40.8	17,68
22 AÑOS 42.2	18,28
23 AÑOS 43.6	18,89
24 AÑOS 45.0	19,50

XII. Tablas de aplicación a las empresas asociadas a la Asociación Empresarial Hotelera de Gandia y La Safor.

a) Para hoteles de tres estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,56	1,56	1,44
4 AÑOS 4.7	2,42	2,42	2,25
5 AÑOS 6.3	3,28	3,28	3,05
6 AÑOS 8.0	4,15	4,15	3,85
7 AÑOS 10.7	5,52	5,52	5,14
8 AÑOS 13.3	6,91	6,91	6,42
9 AÑOS 16.0	8,29	8,29	7,70
10 AÑOS 18.0	9,33	9,33	8,67
11 AÑOS 20.0	10,36	10,36	9,63
12 AÑOS 22.0	11,40	11,40	10,60
13 AÑOS 24.0	12,43	12,43	11,56
14 AÑOS 26.0	13,47	13,47	12,53
15 AÑOS 28.4	14,71	14,71	13,68
16 AÑOS 30.8	15,96	15,96	14,84
17 AÑOS 33.2	17,20	17,20	15,99
18 AÑOS 35.6	18,45	18,45	17,15
19 AÑOS 38.0	19,69	19,69	18,31
20 AÑOS 39.4	20,41	20,41	18,99
21 AÑOS 40.8	21,14	21,14	19,65
22 AÑOS 42.2	21,86	21,86	20,33
23 AÑOS 43.6	22,59	22,59	21,00
24 AÑOS 45.0	23,31	23,31	21,68

b) Para hoteles de categoría de dos estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,44	1,36	1,33
4 AÑOS 4.7	2,24	2,12	2,06
5 AÑOS 6.3	3,03	2,87	2,80
6 AÑOS 8.0	3,83	3,63	3,53
7 AÑOS 10.7	5,11	4,84	4,71
8 AÑOS 13.3	6,38	6,05	5,89
9 AÑOS 16.0	7,66	7,25	7,07
10 AÑOS 18.0	8,62	8,16	7,95
11 AÑOS 20.0	9,57	9,07	8,83
12 AÑOS 22.0	10,53	9,98	9,72
13 AÑOS 24.0	11,49	10,88	10,60
14 AÑOS 26.0	12,45	11,79	11,49
15 AÑOS 28.4	13,59	12,88	12,54
16 AÑOS 30.8	14,74	13,97	13,61
17 AÑOS 33.2	15,89	15,06	14,66
18 AÑOS 35.6	17,04	16,14	15,73
19 AÑOS 38.0	18,19	17,23	16,79
20 AÑOS 39.4	18,86	17,86	17,41
21 AÑOS 40.8	19,53	18,50	18,02
22 AÑOS 42.2	20,20	19,14	18,64
23 AÑOS 43.6	20,87	19,77	19,26
24 AÑOS 45.0	21,54	20,40	19,88

c) Para hoteles de categoría de una estrella:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

XIII. Tablas de aplicación a las empresas con actividad de estaciones termales (balnearios):

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

Anexo IV.

Clasificación profesional.

La clasificación profesional de los trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería (ALAESH) de fecha 11 de junio de 1996.

A los trabajadores se les asignará alguna de las categorías profesionales que se recogen en el presente anexo, quedando así clasificados en los grupos profesionales previstos en el ALAESH.

La correspondencia de las antiguas categorías profesionales a los nuevos grupos y categorías profesionales viene recogida en la tabla siguiente.

Tabla de correspondencia de las categorías profesionales del convenio colectivo anterior a los grupos y categorías profesionales del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Area funcional primera.—Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

ANTIGUA CATEGORIA	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL	
Jefe de recepción	Jefe recepción
Contable general	Jefe administración
Cajero administrativo	Id.
Interventor	Jefe administración
Segundo jefe recepción	Segundo jefe recepción
Primer jefe día conserjería	Primer conserje
	Jefe comercial
GRUPO PROFESIONAL 2.º	
Recepcionista	Recepcionista
Segundo conserje día	Conserje
Conserje noche 4 y 5 estrellas	Conserje
Conserje noche < 4 estrellas*	Id.
Facturista de comedor	Administrativo
Oficial contabilidad	Id.
--	Relaciones públicas
--	Comercial
GRUPO PROFESIONAL 3.º	
Telefonista 1.ª	Telefonista
Telefonista 2.ª	Id.
Auxiliar de caja	Ayudante administrativo
	Ayudante recepción y conserjería
GRUPO PROFESIONAL 4.º	
Mozo equipajes	Auxiliar recepción y conserjería
Portero servicio	Id.
Ascensorista > 18 años	Id.
Vigilante noche	Id.
Ordenanza salón	Id.
Guardarropía	Id.
Botones y pajes < 18 años	Id.

Area funcional segunda.—Cocina y economato.

ANTIGUA CATEGORIA	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 1.º	
Jefe de cocina	Jefe de cocina
Jefe de cocina colectividades	Id.
Segundo jefe cocina	Segundo jefe cocina
	Jefe catering
GRUPO PROFESIONAL 2.º	
Jefe de partida	Jefe de partida
Cocinero encargado de colectividades	Cocinero
Cocinero	Id.
Cocinero colectividades	Id.
Repostero	Repostero
Encargado economato y bodega	Encarg. econom. y bodeg.
GRUPO PROFESIONAL 3.º	
Ayudante cocina	Ayudante cocina
Ayudante repostero	Id.
Bodeguero	Ayudante economato
Ayudante economato y bodega	Id.
Cafetero (en cocina)	Ayudante cocina
Especialista de línea (colectividades)	Id.
Ayudante cocina (colectividades)	Id.
GRUPO PROFESIONAL 4.º	
Marmitón	Auxiliar de cocina
Fregador	Id.
Pinche > 18 años	Id.
Mozo de almacén	Id.
Asistencia de línea (colectividades)	Id.
Pinche-marmitón (colectividades)	Id.
Personal de platería	Id.
Personal de equipo	--
Aprendiz o pinche < 18 años	Id.
Aprendiz cocina colectividades	Id.

Area funcional tercera.- Restaurante, bar y similares y pista para catering.

ANTIGUA CATEGORIA	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 1.º	
Primer jefe de comedor	Jefe restaurante o sala
Jefe de sala	Jefe restaurante o sala
Primer encargado de mostrador	Id.
Primer encargado de barman	Id.
Encargado establecim. colectividades	Jefe operaciones catering
Jefe operaciones catering	Id.
Segundo encargado mostrador	Segundo Jefe reste. o sala
Segundo encargado de barman	Id.
Segundo jefe de sala	Id.
Segundo jefe de comedor	Id.
GRUPO PROFESIONAL 2.º	
Jefe de sala catering	Jefe de sala catering
Barman	Barman
Camarero	Camarero
Sumiller	Sumiller
Camarero colectividades	Camarero
Dependiente primera	Id.
Planchista	Id.
--	Jefe de sector
--	Supervisor catering
--	Supervisor colectividades
GRUPO PROFESIONAL 3.º	
Dependiente segunda	Ayudante camarero
Ayudante dependiente y barman	Id.
Ayudante camarero	Id.
Ayudante planchista	Id.
Dependiente segunda < 21 años	Id.
Ayudante camarero < 21 años	Id.
Chófer colectividades	Conduc. equip. catering
--	Id.
--	Prep. mont. catering
--	Ayudante equi. Catering
GRUPO PROFESIONAL 4.º	
Dependiente barra/colectividades	Auxiliar colectividades
Personal de recepción-entrega-cobro	--
--	Aux. prep. Mont. Catering

Area funcional cuarta.—pisos y limpieza

ANTIGUA CATEGORIA	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 2.º	
Encargada general o gobernanta	Encargado general
Mayordomo de pisos	Encargado sección
Subgobernanta	Id.
Responsable aux. serv. y limp. colec.	Id.
Encargado lencería y lavadero	Id.
GRUPO PROFESIONAL 3.º	
Camarero pisos*	Camarero pisos
Costurera	Id.
Planchadora	Id.
GRUPO PROFESIONAL 4.º	
Lavandera	Auxiliar pisos y limpieza
Mozo limpieza	Id.
Limpiador	Id.

Area funcional quinta.—Servicio de mantenimiento y auxiliares.

ANTIGUA CATEGORIA	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 1.º	
	Jefe servicios catering
GRUPO PROFESIONAL 2.º	
Encargado de trabajos	Encargado mantenimiento y servicios.
Jefe de transporte colectividades	Encargado sección
GRUPO PROFESIONAL 3.º	
Técnico en mantenimiento	Especialista mantenimiento y servicios.
GRUPO PROFESIONAL 4.º	
	Auxiliar mantenimiento y servicios.

* Conserje de noche en hoteles de 3 estrellas y camarero de pisos en hoteles de 4 y 5 estrellas tienen fijado su propio salario base en el anexo II.

Categorías y tablas salariales para las empresas de comidas rápidas constatadas y admitidas como tales por la comisión paritaria creada al efecto.

Dadas las especiales características de la organización del trabajo en estas empresas, aquellas que estén reconocidas como tales, podrán desarrollar las calificaciones profesionales que mejor se adapten a su propio trabajo, y adecuar las retribuciones salariales a las existentes en este convenio.