

**CONSELLERIA D'ECONOMIA, HISENDA I OCUPACIÓ**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 1340**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de las INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA de la provincia de Castellón (Cod. Convenio 1200225), que ha sido suscrito por la representación de la Asociación Provincial de Empresas de Hostelería y Turismo y por la representación de las centrales sindicales UGT y CCOO y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 párrafos 2º y 3º del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 1.040/81 de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo, ACUERDA:

PRIMERO. - Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO. - Remitir el texto original del acuerdo al Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) para su depósito.

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

Castellón, 1 de agosto de 2008.—El Director Territorial de Empleo y Trabajo, Juan Tarancón Fandos.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA INDUSTRIA DE  
HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN PARA LOS  
AÑOS 2008-2009-2010-2011**

**CAPITULO I**

Artículo 1.Ámbito de aplicación

**1. - Territorial.**

El presente Convenio es de ámbito provincial por lo que será de aplicación a todas las empresas actuales y futuras, que dediquen sus actividades a la hostelería en la provincia de Castellón así como las empresas cuyo objeto social sea el proporcionar servicios de catering a los comedores escolares, durante el curso escolar, en la provincia de Castellón.

**2. - Funcional.**

Afectará a todas las empresas dedicadas a la industria de hostelería y que desarrollen la misma en los establecimientos o instalaciones que se relacionan en el Acuerdo Marco de las Industrias de Hostelería, que sustituyo a la Ordenanza Laboral para dicha industria y afines, de ámbito estatal para el sector de Hostelería entre la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la U.G.T. y la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC OO) en representación de los trabajadores afectados y de otra parte la Federación Española de Hoteles (FEH), la Federación Española de Restaurantes, Cafeterías y Bares (FEHR) y la Agrupación Hotelera de las Zonas Turísticas de España (ZON-TUR).

**3. - Personal.**

El Convenio será de aplicación durante su vigencia a la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en las citadas empresas y sean fijos, de temporada, eventuales o interinos que pertenezcan a sus plantillas en la actualidad o ingresen en la misma durante el transcurso de su vigencia.

**4. - Temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2008 cualquiera que sea la fecha de su publicación, su duración alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2011.

**Artículo 2**

Se considerará prorrogada la vigencia del Convenio por espacio de año en año si no media denuncia expresa de alguna de las partes con tres meses de antelación como mínimo respecto a la fecha de terminación de la vigencia inicial o de alguna de sus prorrogas en su caso.

**Artículo 3. Condiciones más beneficiosas**

Todas las mejoras concedidas en este texto se establecen con el carácter de mínimas. Los pactos o situaciones actualmente en vigor en cada empresa que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas, serán respetados.

**CAPITULO II**

**Artículo 4. Asambleas y reuniones en los centros de trabajo**

Los trabajadores podrán celebrar en el centro de trabajo Asambleas, fuera de la jornada laboral, avisando al empresario con 48 horas de antelación, salvo casos de urgencia, viniendo la empresa obligada a adoptar las revisiones necesarias para facilitarles los locales de que disponga, de la forma más apta posible.

**Artículo 5. Derechos Sindicales**

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical ni tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma causa de su afiliación o actividad sindical. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 15 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o

titularidad del Centro.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que se transferirá la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones salvo indicación en contrario durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa si la hubiere.

Se mantendrán la condición de representantes sindicales en los casos de sucesión de empresas de acuerdo con el Art. 44 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 6. Horas sindicales**

El Crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, será para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal el siguiente:

- En empresas de hasta 100 trabajadores, 22 horas mensuales.

- De 101 a 250 trabajadores, 27 horas mensuales.

- De 250 a 500 trabajadores 37 horas mensuales.

A este respecto y sin rebasar el máximo total que determina la Ley, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, podrán acumular en uno o varios sus miembros dicho crédito horario.

**Artículo 7. Participación en la promoción turística**

La Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo reconociendo la utilidad de la participación de los trabajadores en los Centros de Iniciativas Turísticas y Turismo, se comprometen a apoyar las gestiones que las Centrales Sindicales lleven a cabo para integrarse en dichos Centros.

**CAPÍTULO III**

**Artículo 8. Salarios**

Los atrasos derivados de convenio se abonarán en el plazo de dos meses a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, estableciéndose el mismo período para poderse cotizar a la Seguridad Social.

Se establece un incremento salarial igual para todos los años de vigencia del convenio a razón de 45 euros mensuales cada año para todas las categorías del convenio. Los efectos económicos serán del 1 de enero del 2008.

Respecto a las monitoras de comedores escolares, por su propia idiosincrasia en la realización de su trabajo se establece la tabla salarial anexa en la que se fija la cantidad mensual percibir según las horas diarias de trabajo.

La Comisión Negociadora se reunirá para elaborar conjuntamente las tablas salariales para los citados años 2009, 2010 y 2011.

**Artículo 9. Pagas extraordinarias**

Los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho a dos retribuciones extraordinarias que serán satisfechas el día 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año, por importe cada una de ellas de 30 días de salario más antigüedad. En el supuesto de ser festivo el día del vencimiento del pago, éste se realizará el día hábil inmediato anterior. Las referidas pagas extraordinarias tendrán un cómputo de carácter anual y su devengo se realizará de la siguiente forma: la paga de Navidad del período comprendido del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y la paga de Julio del 1 de julio al 30 de junio de cada año.

Se establece una tercera paga denominada de beneficios consistente en el pago de 30 días de salario base más antigüedad, la cual se prorratea mensualmente y constará en nómina como " p.p. de paga de beneficios Art. 9 C.C..

**Artículo 10. Vacaciones**

El período de vacaciones retribuidas será de 30 días naturales, para todos los trabajadores a los que les es de aplicación el presente Convenio, fraccionables en un máximo de dos períodos, no siendo uno de ellos inferior a 21 días, según necesidades de la empresa, previo pacto con los Delegados de Personal o en su defecto con los propios trabajadores.

Quedan vigentes las condiciones más beneficiosas para aquellos trabajadores que lleven más de 10 años al servicio de la misma empresa y los menores de 18 años y mayores de 60 cuyo período vacacional será en todo caso de un mes.

El período de vacaciones será disfrutado dentro del año natural y su fecha será negociada entre el Comité de Empresa o Delegado de Personal y la Empresa, salvo circunstancias excepcionales de carácter individual.

Si en el período de vacaciones se produjese una baja por I.T., se interrumpirán éstas durante la duración de esta contingencia, con la obligación por parte del trabajador de remitir el parte de baja y de conformidad en el período establecido legalmente.

Según lo establecido en el art. 38.3 del TRET, cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del

disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las empresas deberán confeccionar durante los tres primeros meses de cada año un calendario de vacaciones que será hecho publico en el tablón de anuncios.

Las vacaciones de las monitoras de comedores escolares serán acordes a las vacaciones escolares del municipio en que se preste el servicio.

#### Artículo 11.Fiestas abonables

Las Empresas procurarán que el trabajador disfrute de tales días festivos. Ahora bien, si por necesidades de trabajo hubiere que trabajar los días festivos abonables, éstos o le serán abonados con el 75 por ciento de recargo, o bien podrá acumularlos al período de vacaciones anuales, o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, al que se sumarán los correspondientes días de descanso semanal, en las dos últimas opciones.

#### Artículo 12.Licencias

Los trabajadores de las empresas a las que afecta el presente Convenio, tendrán derecho a licencia retribuida en los casos que se señalan y con la duración que se establece:

- 1.- Por matrimonio del trabajador.- 20 días naturales.
- 2.- Por nacimiento o adopción de hijo/a.- 5 días.
- 3.- Fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, padres o padres políticos, nietos y abuelos, hijos e hijos políticos, hermanos y hermanos políticos, 2 días si es dentro de la misma localidad y 5 días si el trabajador necesita realizar un desplazamiento.
- 4.- Matrimonio de un hijo/a o hermano/a del trabajador, así como de hermano/a político o padres, uno, dos o tres días, según la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma respectivamente.

5.- Durante 2 días por traslado de su domicilio habitual.

6.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y o personal. Igualmente por concurrencia a exámenes en cuanto al tiempo indispensable para la realización de los mismos y en general por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la Ley.

7.- El día del bautizo o primera comunión del hijo/a.

8.- Acumulación de lactancia: a petición del trabajador/a, el permiso por lactancia establecido en el art. 37.4 del TRET podrá acumularse en jornadas completas a razón de una hora diaria, a disfrutar a continuación del período de suspensión por maternidad/paternidad.

9.- Doce horas al año y con justificación del correspondiente visado del facultativo, cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise asistir o acompañar a familiares dependientes de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad al medico de cabecera. Este permiso será por el tiempo necesario y con justificación del mismo cuando la visita médica sea a cualquier especialista médico.

Estos derechos son extensibles a los integrantes de las parejas de hecho legalmente reconocidas en base a las normas jurídicas emanadas de la Generalitat Valenciana o normas de aplicación en estos supuestos de rango superior, previa certificación oficial administrativa.

#### Artículo 13.Herramientas y ropa de trabajo

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, o, en su caso contrario a su compensación en metálico.

En el primer supuesto previsto en el párrafo anterior las empresas cuidarán de la conservación y limpieza de la ropa de trabajo, que quedará de su propiedad. En el segundo supuesto que la ropa de trabajo sea propiedad del trabajador la compensación en metálico se establece en la cantidad de 28,04 euros mensuales para el año 2008. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial sufrirá un aumento del 4%.

Las empresas igualmente vendrán obligadas a proporcionar los útiles o herramientas necesarias para el trabajador.

#### Artículo 14.Plus de distancia

Aquellos trabajadores cuyo centro de trabajo se halle situado a más de 2 Km. del casco urbano del municipio de su residencia, percibirán la cantidad de 32,85 euros mensuales, para el año 2008, como plus de distancia, siempre que la empresa no les proporcione medio gratuito de transporte. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial sufrirá un aumento del 4%.

#### Artículo 15.Manutención y alojamiento

Todas las empresas obligadas a dar comida al personal, siempre que su horario de trabajo coincida con el servicio de desayuno, comida o cena, ofrecerán un menú único, sano, suficiente y bien condimentado. Los trabajadores que tengan derecho a manutención y no deseen hacer uso de tal derecho, serán compensados en la cantidad de 31,29 euros mensuales, para el año 2008 cuya compensación no será absorbida por ningún concepto o mejora retributiva convenida en el presente pacto. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial sufrirá un aumento del 4%.

Las comidas especiales prescritas facultativamente a los trabajadores en función de necesidades dietéticas, serán asumidas por la empresa.

No obstante ello las empresas de colectividades y de servicio para los comedores escolares será decisión de la empresa el optar entre abonar la cantidad resultante de este plus de manutención o dar la manutención a los trabajadores de su empresa.

Las empresas vendrán obligadas a dar alojamiento en los términos y al personal que reglamentariamente según la antigua Ordenanza Laboral corresponda. En el supuesto de que el trabajador opte por su resarcimiento económico, la cuantía del mismo se cifra en la suma de 7,13 euros mensuales para el año 2008. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial sufrirá un aumento del 4%.

#### Artículo 16.Nocturnidad

Se considera nocturno con derecho al plus que en este artículo se establece, aquel que se realice de forma excepcional, no considerándose como tal el realizado en función de turno de trabajo, aunque su finalización exceda de las 10 de la noche.

El trabajador que realice un trabajo que por su propia naturaleza se considera como nocturno, viene compensado por el establecimiento de un salario en atención a dicha naturaleza.

En su consecuencia, aquellos trabajadores que realicen cualquier trabajo nocturno que no sea habitual de su función y horario, se les abonará un plus de nocturnidad del 25 por ciento sobre salarios mínimos garantizados en el presente Convenio. Si dicho trabajador hubiese realizado ya su jornada normal durante las horas diurnas, percibirá además del plus de nocturnidad el incremento correspondiente a las horas extraordinarias.

#### Artículo 17.Premio de Constancia

Como premio de fidelidad y constancia del trabajador, cuando este deje de prestar sus servicios de forma voluntaria una vez cumplidos los 65 años de edad y llevando como mínimo en la empresa diez años de antigüedad en la misma, percibirá de ésta el importe íntegro de una mensualidad, si lleva más de quince años de servicio en la misma empresa, percibirá el importe de dos mensualidades, si más de 20 años el importe de cuatro mensualidades, más de 25 años de servicio en la empresa percibirá el importe de cinco mensualidades y una mensualidad más por cada cinco años que exceda de los veinticinco. Dichas mensualidades estarán incrementadas con todos los emolumentos inherentes a las mismas.

De conformidad con el Real Decreto-Ley 14/81 de 20 de Agosto, dictado en desarrollo del Acuerdo Nacional de Empleo, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, las empresas afectadas por el Convenio, sustituirá a cada trabajador jubilado por otro trabajador demandante de empleo mediante un contrato de la misma naturaleza.

Previamente a la iniciación de cualquier trámite será necesario que exista acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan en el caso de inexistencia de acuerdo a que, en el plazo de 15 días se comunique esta situación a la Comisión Paritaria del Convenio, el incumplimiento de este requisito posibilitará la jubilación del trabajador en los términos previstos en el párrafo primero.

La Comisión Paritaria a la vista de la documentación aportada acordará si procede o no la jubilación, siendo su decisión vinculante para ambas partes.

#### Artículo 18.Complemento Personal de Idiomas

Con independencia del conocimiento de idiomas extranjeros exigidos reglamentariamente, el trabajador afectado por el presente Convenio, que conozca y utilice por razón de su trabajo cualquier idioma extranjero, percibirá un complemento personal en cuantía de 31,29 euros mensuales. Respetándose el complemento personal de idiomas ya establecido en el 12 por ciento sobre garantía del Convenio a aquellos trabajadores cuya contratación lo sea para el servicio de intérpretes. Cada año de vigencia del convenio dicho concepto salarial sufrirá un aumento del 4%.

#### Artículo 19.Promoción cultural

Las empresas se comprometen a la organización de cursos de idiomas y de cultura general, siempre que lo pida un mínimo de 8 trabajadores y que haya asistencia constante a los mismos.

#### Artículo 20.Jornada Laboral

La jornada laboral para los años de vigencia de este convenio se establece en 1.784 horas anuales de trabajo efectivo, todo ello estableciendo como norma 40 horas semanales y compensando el exceso de la jornada que se pueda realizar hasta lo pacto en descanso compensatorio.

No obstante, ello y excepto para aquellos trabajadores que hayan suscrito un contrato de trabajo inferior a tres meses de duración que su jornada laboral será de 40 horas semanales, las empresas excepcionalmente y en un cómputo de 90 días continuados al año, es decir 454 horas, podrán establecer la jornada laboral de carácter irregular, con los límites siguientes:

De 12 horas entre jornada y jornada y en descanso semanal de día y medio, considerándose que el exceso que se puede realizar en dicho período no tiene consideración de horas extraordinarias y podrán compensarse con los descansos correspondientes.

El valor de la hora extraordinaria, será el resultante de aplicar un incremento del 15% del salario normal a la hora ordinaria.

Las empresas en donde estén establecidos sistemas de tra-

bajo a turno se comprometen a comunicar a los trabajadores afectados los turnos de trabajo con 15 días de antelación, manteniéndose los turnos comunicados excepto en casos de fuerza mayor o ausencias imprevisibles de trabajadores del turno que afecten al sistema del mismo y necesiten su sustitución.

**Artículo 21. Enfermedad**

En caso de baja por accidente de trabajo, se abonará el 100% de la base reguladora desde el primer día, con un tope de dos mensualidades. En caso de hospitalización como consecuencia del accidente de trabajo esta garantía se extenderá por el tiempo que dure la baja.

De esta obligación se excluye el supuesto en el que la causa de hospitalización sea un accidente "in itinere" cuando el trabajador tenga un índice de alcoholemia superior a lo legalmente permitido.

**Artículo 22. Patrona de Hostelería**

la festividad de Santa Marta, Patrona de Hostelería, se celebrará el día 3 de noviembre con actos de carácter popular y cultural, siendo competencia de la Comisión Mixta de vigilancia del presente Convenio, establecer las condiciones necesarias y de organización para su celebración cuyo día se considerará festivo a todos los efectos.

**Artículo 23. Comisión Mixta de Arbitraje**

Se constituye una Comisión Mixta de Arbitraje, que estará integrada por:

- Un Presidente que será designado de común acuerdo por los miembros integrantes de la Comisión. En defecto de acuerdo se instará su designación de la Autoridad Laboral. Dicho Presidente carecerá de voto.

- Vocales con voz y voto: Seis representantes de los trabajadores y seis representantes de los empresarios. Los primeros designados por las Centrales Sindicales intervinientes en el presente Convenio y los segundos por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo, representando los sectores industriales que lo integran.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) La interpretación del presente Convenio que podrán pedir cuantos tengan interés en ello.

b) Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación del mismo.

c) Vigilancia de lo pactado, sin perjuicio de la competencia que a este respecto corresponda a las Autoridades Laborales.

d) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia, respeto y cumplimiento de lo convenido.

Dichas funciones no obstaculizarán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas, derivando consulta en caso de duda a la repetida Autoridad Laboral.

Los Vocales Sindicales de la Comisión Mixta en el ejercicio de su función, tendrán a todos los efectos las garantías que dispone la legislación vigente para los cargos sindicales electivos.

**Artículo 24. Revisión Médica**

Se establece obligatoria y gratuitamente la revisión médica anual de los trabajadores.

**Artículo 25. Pólizas de seguros**

Sin perjuicio de las normas generales de la Seguridad Social, todas las empresas a las que afecta el presente Convenio, bien individualmente, bien a través de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Castellón, se obligan a formalizar, en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del texto de este Convenio una póliza de seguro individual y accidentes para mejora de las prestaciones, en el supuesto de fallecimiento o incapacidad laboral absoluta derivada de accidente laboral o enfermedad profesional y cuyas cuantías a percibir por el trabajador o sus herederos serán de 7.422,74 euros para 2008; dicha cantidad sufrirá un aumento del 4% cada año de vigencia del Convenio.

Las empresas que no cumplan lo pactado en este artículo responderán personalmente de las referidas cantidades.

**Artículo 26. Sección Sindical de Empresa**

En aquellos centros de trabajo con plantilla de cuarenta o más trabajadores, y cuando los sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación del 15 por ciento o más, se podrá constituir la sección sindical de empresa, cuya representación del sindicato o Central la ostentará un delegado, quien tendrá los mismos derechos reconocidos y garantías que los delegados de personal y miembros del Comité, de Empresa.

**Artículo 27. Cláusula de Formación**

Los trabajadores con 2 años de antigüedad en las empresas podrán asistir a cursos de formación profesional de 15 días de duración, retribuidos por las empresas, con la salvedad de que no se podrán repetir dichos cursos hasta pasados 3 años, así como si el trabajador rescindiese su contrato por causa imputable al trabajador antes del plazo de 2 años desde la fecha del curso, en la liquidación se le descontarán los 15 días abonados por la empresa por el concepto.

Se suscribe el acuerdo de formación continua nacional y el tiempo de formación será el 50% a cargo de la empresa y el 50% de cargo del trabajador.

**Artículo 28. Materia de contratación**

Manteniendo la legislación vigente en materia de contratación en las empresas de Hostelería que se consideren de temporal o discontinuas, se contratará preferentemente a los trabajadores bajo la modalidad de fijos-discontinuos.

Los contratos eventuales en este sector de hostelería, se podrán pactar hasta doce meses, con una interrupción mínima de tres meses entre contrato y contrato de carácter eventual. Esta interrupción de tres meses no será aplicable para los contratos eventuales de duración máxima de 10 días, y siempre y cuando dichos contratos eventuales de la citada duración no excedan en cómputo anual de 20 días, sumados todos los efectuados en un año natural. Se establece la posibilidad de contratación de contrato por obra o servicios determinados en base a la duración de los contratos suscritos por las empresas para la prestación de sus servicios al INSERSO y Turismo Social.

En los contratos de formación que se suscriban por parte de las empresas, el salario a percibir por los trabajadores durante la duración del mismo será el 85% del salario de la categoría profesional por la que ha sido contratado.

**Artículo 29. Antigüedad**

Todos aquellos trabajadores que hayan adquirido la condición de fijos a partir del 1 de enero de 1996 no devengarán plus de antigüedad.

No obstante ello, para los trabajadores fijos, anteriores al 1 de enero de 1996, la antigüedad, se devengará en función de los años de servicio en la empresa y de acuerdo con la siguiente escala:

El 3% al cumplirse 3 años de servicio en la empresa.

El 8% al cumplirse 6 años de servicio en la empresa.

El 16% al cumplirse 9 años de servicio en la empresa.

El 26% al cumplirse 14 años de servicio en la empresa.

El 30% al cumplirse 20 años de servicio en la empresa.

Los trabajadores que vengan percibiendo un porcentaje mayor de antigüedad que los anunciados, lo conservarán a título personal, y su cuantía no será absorbible ni compensable con futuros incrementos del convenio colectivo, teniendo, además, el aumento que en un futuro se establezca en las tablas del Convenio Colectivo. Dichos porcentajes se calcularán con relación al salario base establecido en los anexos del convenio de acuerdo con la categoría profesional del trabajador.

**Artículo 30. Preaviso para ceses de los trabajadores y terminación de contrato**

Los trabajadores, cualquiera que sea la duración de su contrato, deberán preavisar con 15 días de antelación, en el supuesto de querer causar baja voluntaria en la empresa, antes de la finalización de dicho contrato, o, si son fijos de plantilla. En el supuesto de incumplimiento de dicho preaviso, el empresario tendrá derecho a descontar de la liquidación que le pudiera corresponder al trabajador la parte proporcional de las pagas extras y vacaciones correspondientes a cada día de falta de preaviso.

Asimismo, las empresas, deberán preavisar con 15 días de antelación la terminación de los contratos temporales o eventuales, cuya duración sea de más de seis meses, pudiendo, a su criterio, o bien conceder en dichos días de preaviso la parte proporcional de vacaciones que le pudieran corresponder al trabajador, o bien liquidar las mismas a la finalización del contrato, devengando, en caso de incumplir dicha obligación de preaviso, un recargo en la cuantía del finiquito en proporción igual a los días de incumplimiento.

**Artículo 31. Cláusula de descuelgue**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretenda implantar esta medida. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salario. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y sus cuentas de resultados. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la comisión mixta paritaria del convenio. En el plazo de 20 días naturales a contar desde esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la comunicación a que se hace referencia en el párrafo anterior, y dentro de los siguientes diez días las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de esta cláusula. El resultado de esta negociación será comunicada a la Comisión Mixta del convenio en el plazo de cinco días siguientes de haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán los porcentajes del incremento salarial a aplicar.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Mixta del convenio, examinará los datos puestos a su disposición, recabar la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramiento técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta del convenio se tomarán por unanimidad, si no existiera ésta, la mencionada Comisión

solicitará informe de Auditores Censores Jurados de Cuentas, que será vinculante para la Comisión, siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta a la empresa solicitante. Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del plazo que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta del convenio.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos. En todo caso, deben entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores solo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este convenio. Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

#### CAPITULO IV

##### Artículo 32. Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Se aplicará en este tema, todo lo relativo a las Leyes vigentes en cada momento en esta materia en lo relativo a la industria de hostelería.

##### Prevención de riesgos laborales

Las empresas y los trabajadores recogidos dentro del ámbito del sector de hostelería y afectados por el presente convenio, con el fin de reducir la siniestralidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores a través de la prevención de los riesgos laborales, se comprometen a cumplir con la normativa vigente en esta materia, de acuerdo con lo especificado en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y en sus disposiciones de desarrollo complementario, así como en las normas que, aunque no teniendo carácter directamente laboral, contengan reglas relativas a la realización del trabajo en condiciones de seguridad.

##### Plan de prevención

Las empresas afectadas por el presente convenio planificarán la acción preventiva a partir de la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores que tendrá en cuenta la naturaleza de cada actividad realizada en la empresa.

En las empresas cuyo número de trabajadores exceda de 6, tanto la planificación como el seguimiento de la acción preventiva serán llevadas a cabo de manera conjunta por la empresa, los delegados de prevención y el servicio de prevención.

##### Protección de la maternidad

En cumplimiento tanto de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, la evaluación de los riesgos deberá tener en cuenta específicamente la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o el feto.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia, la empresa adoptará las medidas necesarias, previo informe de los delegados de prevención y del servicio de prevención, para evitar la exposición a dicho riesgo.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o del trabajo a turnos, la adaptación de las condiciones de trabajo y del tiempo de trabajo.

Si la trabajadora debiera desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, la empresa determinará, previa consulta de los delegados de prevención y del servicio de prevención, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos.

La trabajadora podrá ser destinada mientras se encuentre en estado de gestación o lactancia a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

##### Artículo 33. Formación continua

Las partes firmantes asumen, en el ámbito territorial y funcional correspondiente, y en su totalidad, el contenido del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 15 de noviembre de 2007, formando sus estipulaciones parte integrante de este Convenio.

##### Artículo 34. Legislación Supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo previsto en la legislación de carácter general y concretamente en el texto del Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de "hostelería".

Ambas partes procurarán adherirse a los Convenios de ámbito superior, tanto de la Comunidad Valenciana como Estatal en el supuesto de que llegasen a formalizarse dentro de la vigen-

cia del presente.

Artículo 35. Contratación y subcontratación de empresas externas

Las empresas incluidas en el presente convenio no contratarán o subcontratarán con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos; evitando de este modo la utilización de empresas externas para la realización de trabajos propios de la actividad de la empresa, de manera que no se externalicen los servicios, causando perjuicios y discriminaciones en el salario y competencia desleal en el sector. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Las empresas, sin embargo, podrán contratar con empresas de trabajo temporal la cesión de personal conforme a la legalidad aplicable.

Las empresas también podrán contratar o subcontratar las mercancías y bienes, elaborados o no, que estimen por conveniente para el desarrollo de su actividad.

#### CAPITULO V

##### Artículo 36. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

36.1) Reducción de jornada.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

Conforme lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la que introduce un nuevo apartado 8 en el T.R.E.T, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dentro de los límites establecidos en el primer párrafo del presente artículo.

36.2) Paternidad.- El trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4. del T.R.E.T

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 del T.R.E.T. sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del T.R.E.T. o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con 8 días de antelación el ejercicio de este derecho.

36.3) Excedencias.- El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enferme-

dad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

#### Artículo 37.Violencia de Género

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora o trabajador víctima de violencia de género que se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora o trabajador las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que venía ocupando la trabajadora o trabajador. Terminado este periodo la trabajadora o trabajador podrá optar por el regreso a su puesto de trabajo anterior o a la continuidad en el nuevo; en este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Por decisión de la trabajadora o trabajador que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, en este caso el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses. El periodo de suspensión del contrato se considera periodo de cotización a efectos de las correspondientes prestaciones a la Seguridad Social.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora o trabajador, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora o trabajador a la empresa.

Si una trabajadora o trabajador, víctima de violencia de género, es despedida improcedentemente por el ejercicio de su derecho a la reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión de su contrato, el despido se declarará nulo y el empresario estará obligado a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

Las ausencias al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, no podrán ser tenidas en cuenta para justificar el despido de la trabajadora o trabajador por causas objetivas motivadas por absentismo laboral.

#### Anexo al artículo 13

Se establece como ropa usual de trabajo en las empresas afectadas por el presente Convenio, la siguiente:

Camareros

Hombres:

Smoking (de llevar chaleco será negro), pantalón de corte. Camisa blanca, corbata negra, zapatos y calcetines negros.

Mujeres:

Traje chaqueta azul azafata, blusa blanca, medias color carne, zapatos negros.

Cocina

Pantalón a cuadros azules (clásico de cocina). Chaquetilla blanca. Pico. Delantal (siempre a cargo de la empresa). Gorro.

Camareras de piso y mujeres de limpieza

Guardapolvo color a elegir por la empresa, siempre a cargo de la empresa.

Cualquier otro uniforme de los considerados de fantasía, serán siempre a cuenta de la empresa.

#### Anexo - Extras

Los servicios extras que presten los camareros se regularán por las siguientes normas especiales; y todos los conceptos económicos que aquí aparecen regulados tendrán un incremento del 4% para cada año de vigencia del convenio.

a) Los camareros percibirán por cada servicio extra cuota de la Seguridad Social aparte. Los importes que se recogen en la siguiente relación específica:

1.- Cena de Nochevieja: 165,10 Euros.

2.- Cotillón de Nochevieja: 165,10 Euros.

3.- Banquete (comida o cena): 59,17 Euros.

4.- Medio servicio extra: 45,91Euros.

Si antes del banquete se sirve un aperitivo el importe se incrementará en 4,53 euros y para personas ajenas al banquete, por cada treinta personas ajenas a los comensales se percibirá, además, un servicio extra de Lunch de pie o vino de honor, cuya

cuantía se repartirán a partes iguales, los camareros que presten el servicio extra.

Tanto en restaurantes, salas de fiestas, bailes y similares, se considerará servicio extra completo, aquél en que se deba efectuar el montaje, servicio y desmontaje, hasta el final, incluido el posible almacenamiento de las mesas, sillas, vajillas, limpiar, etcétera, utilizadas en el servicio.

En el supuesto de que solamente el servicio extra comprenda el servicio y limpieza de la mesa, se considerará que la retribución a percibir será la fijada para el servicio extra completo menos 13,26 euros. y se considerará, a efectos de terminología, de "medio servicio".

5.- Lunch de pie o Vino de Honor: 59,17 euros.

6.- Lunch con comensales sentados: 59,17 euros.

7.- Servicios denominados de Caravana (prestados en establecimientos y días normales para atender al comedor por aglomeración de comensales, debido a la llegada de caravanas de viajes colectivos, excursiones, etc.): 35,27 euros.

Es de entender que se considera servicio de Caravana, la prestación por Camarero de su trabajo en una sola de las tres comidas normales del día individualizadas, ya sea desayuno, almuerzo o cena.

8.- Servicio de limonada en Salas de Fiesta, Bailes y similares. El personal utilizado en estos servicios extras, percibirá sus retribuciones con arreglo al sueldo inicial y porcentaje de servicio prestado, pero tendrá como garantía mínima 41,28 euros.

Cuando un mismo Camarero sea contratado para las dos sesiones normales de las Salas de Fiestas o Bailes (tarde y noche) se entenderá que lo que es para dos servicios extras se aplicará la norma d).

Es de recomendar a las empresas a que este apartado se refiere, la conveniencia de ejercer, en la medida de lo posible y cerca de los clientes de la barra alguna vigilancia y control con respecto de traslado de las consumiciones servidas en el mostrador hasta las mesas de la sala con el fin de evitar que se recargue el trabajo de los Camareros con la forzada retirada de las mesas de unos servicios que no han sido servidos por ellos.

9.- En los servicios Extras de Camareros en las Salas de Fiesta en las que se produzcan actuaciones de artistas y espectáculos, se garantizarán como mínimo la percepción de 70,54 euros por sesión.

10.- Servicios Extras para sustituir al personal fijo en su jornada de descanso semanal. El personal utilizado en estos servicios percibirá sus retribuciones con arreglo al sueldo inicial y porcentaje del servicio prestado, pero tendrá como garantía mínima la de 35,30 euros diarios.

a) En dichos importes se comprenden los trabajos de montaje y desmontaje, siempre y cuando el material se encuentre en el mismo lugar o sala en la que se haya de prestar el servicio y todo el menaje se halle también perfectamente limpio.

b) Las Empresas podrán exigir de los Camareros contratados para tales servicios extra el uniforme consistente en Smoking, blanco o negro a elección de aquellas.

c) Cuando un mismo Camarero sea contratado para dos servicios extra en una misma jornada, el importe de ambos se calcularán según las normas contenidas en esta cláusula adicional, pero su importe total conjunto se reducirá en un 10 por ciento.

d) En los banquetes y cenas, cada Camarero no podrá ser empleado en el servicio de más de 30 comensales y en los Lunch (sentados) su servicio no podrá sobrepasar los 30 comensales.

Si a pesar de ello tuviese que servir a más comensales de los expresados, el importe del servicio se incrementará en una cantidad proporcional a los comensales de exceso y en relación al importe normal establecido para el respectivo servicio extra.

e) La manutención a que tenga derecho el personal del servicio extra debe ser sana, abundante y propia de las personas que la coman.

f) Cuando los servicios extra se presten fuera de la población de residencia del Camarero las empresas vendrán obligadas a abonarle como complemento 4,44 euros si la distancia a recorrer no llegase a los 25 km. Y 8,07 euros si la distancia supera dicho kilometraje. Además las empresas satisfarán, a su cargo, la manutención, el alojamiento y los gastos de viaje desde la salida al retorno, debiendo garantizar el regreso al terminar el trabajo, aún cuando no existan servicios públicos de transporte.

g) Cuando solicitada la prestación de un servicio extra y el Camarero se haya personado en el lugar de su prevista realización, dicho servicio se anule por causas ajenas a los trabajadores, la empresa abonará al Camarero el 75 por ciento del importe establecido para su prestación.

Si en las mismas circunstancias el servicio se aplazase para celebrarse dentro del plazo de un mes, el Camarero percibirá el 25 por ciento de su importe, percibiendo aquí el 75 por ciento si el aplazamiento fuese para pasado un mes.

El presente Convenio ha sido concertado por las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., como representación social y por la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Castellón como representación patronal, ambas partes, se tienen reconocida la legitimación y la capacidad necesaria para la negociación y firma del presente convenio como interlocutores válidos.

Se incorpora además un cuadro de equivalencias en relación a los nuevos niveles retributivos para su conocimiento y aplicación.

**SERVIDOR: CARPETA: BOP > 04.BOP Sol> ARXIU:  
POSEU EL NÚMERO DE L'ARXIU EN LA MAQUETA**

Área Funcional Primera (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)			Fregador Encargado de Fregador Personal de Platería Aprendiz de Cocina
Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la Ordenanza	Auxiliar de restauración moderna	
Grupo profesional I Jefe/a de Recepción Segundo/a Jefe/a de recepción Jefe/a de Administración Jefe/a comercial Primer conserje/a	Jefe de Recepción 2.º Jefe de Recepción Contable General Jefe de Primera Jefe de Segunda	Área Funcional Tercera (Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)	
Técnico/a nivel Superior de Prevención de Riesgos Laborales		Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la Ordenanza
Grupo profesional II Recepcionista	Recepcionista Cajero (Secciones 1.ª y 2.ª)	Grupo profesional I Jefe/a de Restaurante o Sala	Jefe de Sala Jefe de Comedor o Maestre - sala 1.º Encargado de Mostrador 1.º Encargado Primer Jefe de Sala Jefe de Operaciones 2.º Jefe de Comedor 2.º Encargado de Mostrador 2.º Encargado 2.º Jefe de Sala 2.º Jefe de Comedor Mayordomo de Pisos
Conserje/a	Conserje de Noche Conserje (Sección 8.ª)	Jefe/a de Operaciones de Catering Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala	
Administrativo/a	Tenedor de Cuentas Clientes Interventor Contable Oficial 1.ª Oficial 2.ª Facturista Cajero Sección	Encargado/a mantenimiento servicios técnicos de catering, colectividades, ... Grupo profesional II Jefe/a de Sector Jefe/a de Sala de Catering Camarero/a	Jefe de Sector Jefe de Sala Camarero Dependiente de 1.ª Dependiente Cafetero Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista Barman 2.º Barman Sumiller Supervisor Ayudante de Supervisor Jefe de Equipo
Relaciones públicas Comercial			
Técnico/a nivel intermedio de Prevención de Riesgos Laborales			
Grupo profesional III Animador/a Turístico tiempo libre Ayudante/a de Recepción y Conserjería	Ayudante de Recepción Ayudante de Conserjería Ayudante de Conserje Intérpretes Oficial de Contabilidad Auxiliar de Oficina y Contabilidad Auxiliar de Caja Telefonista de 1.ª y 2.ª	Barman Sumiller Supervisor/a de Catering	
Ayudante/a administrativo/a		Jefe/a de Equipo de Catering Supervisor/a de Colectividades	
Telefonista		Grupo profesional III Ayudante/a de Camarero/a	Ayudante de Camarero Ayudante Planchista Ayudante Barman Ayudante de Dependiente Ayudante de Cafetero Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de Pisos Aprendiz Aprendiz de Camarero Preparadores
Grupo profesional IV Auxiliar de Recepción y Conserjería	Portero Portero de coches Portero de recibidor Portero de accesos Portero de servicios Vigilante de noche Ordenanza de salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Aprendiz de Recepción y Contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de Oficina Aspirante	Preparador/a o Montador/a de Catering Conductor/a equipo de Catering Ayudante/a equipo de Catering	Ayudante de Equipo
Auxiliar de Recepción y Conserjería. (Continuación)		Especialista mantenimiento servicios técnicos de catering, colectividades, ... Grupo profesional IV Auxiliar de Colectividades Auxiliar Preparación/Montaje de Catering Auxiliar de mantenimiento servicios técnicos de catering, colectividades, ...	Ayudante de Preparación
Área Funcional Segunda (Cocina y Economato)		Área Funcional Cuarta (Pisos y Limpieza)	
Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la Ordenanza	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la Ordenanza
Grupo profesional I Jefe/a de Cocina 2.º Jefe/a de Cocina Jefe/a de catering	Jefe de Cocina 2.º Jefe de Cocina	Encargado/a general de Primera Encargado/a de Sección	Encargado General o Gobernanta Gobernanta de Segunda Encargada de lencería Encargada de lencería o lavadero
Gerente/a de Centro de Restauración Moderna		Grupo profesional III Camarero/a de Pisos	Lencería Camarera de Pisos Planchadora, Costurera, Lavandera
Grupo Profesional II Jefe/a de Partida Cocinero/a Repostero/a	Jefe de Partida Cocinero Repostero Oficial repostero	y Zurcidora	
Encargado/a de Economato	Encargado de Economato y Bodega Bodeguero Encargado de Almacén	Grupo profesional IV Auxiliar de Pisos y limpieza	Personal de limpieza Limpiadora Mozo de Habitación Mozo de Lavandería
Supervisor/a de restauración moderna		Área Funcional Quinta (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)	
Grupo profesional III Ayudante/a economato	Ayudante Economato y Bodega Mozo de Almacén. Ayudante de Cocinero Ayudante de Repostero	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la Ordenanza
Ayudante/a cocina		Grupo profesional I Jefe/a de Servicios de Catering	
Preparador/a de restauración moderna			
Grupo profesional IV Auxiliar de Cocina	Marmitón Pinche		

**SERVIDOR: CARPETA: BOP > 04.BOP Sol> ARXIU:  
POSEU EL NÚMERO DE L'ARXIU EN LA MAQUETA**

Responsable de servicio de Bañeros y termales	Encargado de trabajos.
Grupo profesional II	Encargado de Sala
Encargado/a de Mantenimiento y Servicios	
Encargado/a de Sección	
Técnico/a de servicio de bañeros y termales	
Grupo profesional III	
Especialista de mantenimiento y. Servicios	Mecánico o Calefactor
	Ebanista
	Carpintero
	Electricista
	Albañil
	Pintor
	Conductor
	Fontanero
	Jardinero
Animador/a Turístico/a o de tiempo libre	
Especialista de servicios de bañeros y termales	
Grupo profesional IV	
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	Ayudante de Mecánico o Calefactor
	Ayudante
	Ayudante de Ebanista
	Carpintero
	Electricista
	Albañil
	Pintor
	Guarda del Exterior.

Cuidador/a – Monitor/a  
Auxiliar de servicio de bañeros y termales

**TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008 DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN**

GR. CARGO	especial	primera	segunda	tercera	cuarta
	5 estrellas	4 estrellas	3 estrellas	2 estrellas	1 estrella
	5 tenedores	4 tenedores	3 tenedores	2 tenedores	1 tenedor
	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS	EUROS
I JEFE/A DE RECEPCIÓN	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I SEGUNDO/A JEFE/A DE RECEPCIÓN	944,42	943,74	943,70	943,52	943,42
I JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I JEFE/A COMERCIAL	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I PRIMER CONSERJE/A	944,42	943,74	943,70	943,52	943,42
I JEFE/A DE COCINA	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	944,42	943,74	943,70	943,52	943,42
I JEFE/A DE CATERING	959,95	959,96	959,95	959,95	959,95
I JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I 2º JEFE/A DE RESTAURANTE O SALA	944,42	943,74	943,70	943,52	943,42
I RESPONSABLE DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I TÉCNICO/A NIVEL SUPERIOR DE PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I GERENTE/A DE CENTRO DE RESTAURACIÓN MODERNA	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
I ENCARGADO/A MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING, COLECTIVIDADES	970,28	970,28	970,28	970,28	970,28
II RECEPCIONISTA	917,91	917,82	916,76	916,54	916,29
II CONSERJE/A	944,42	939,27	934,10	928,92	923,79
II ADMINISTRATIVO/A	917,91	917,82	916,76	916,54	916,29
II RELACIONES PUBLICAS	918,58	915,90	913,33	908,19	906,34
II COMERCIAL	918,58	915,90	913,33	908,19	906,34
II JEFE/A DE PARTIDA	918,58	918,34	918,30	918,11	918,04
II COCINERO/A	917,91	917,82	916,76	916,54	916,29
II REPOSTERO/A	917,91	917,82	916,76	916,54	916,29
II ENCARGADO/A DE ECONOMATO	916,05	915,82	915,57	915,34	915,13
II JEFE/A DE SECTOR	918,58	918,34	918,30	918,11	918,04
II CAMARERO/A	917,91	917,82	916,76	916,54	916,29
II BARMAN	970,28	965,15	959,95	955,07	949,65
II SUMILLER	917,91	917,82	916,76	918,11	916,29
II SUPERVISOR/A DE CATERING O COLECTIVIDADES	934,10	934,10	934,10	934,10	934,10
II ENCARGADO/A GENERAL	944,42	939,27	934,10	928,92	923,79
II ENCARGADO/A DE SECCIÓN	917,91	917,82	916,76	916,54	916,29
II ENCARGADO/A DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	918,58	918,34	918,30	918,11	918,04
II JEFE/A DE EQUIPO CONDUCT.CATER.	934,10	934,10	934,10	934,10	934,10
II TECNICO/A DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	944,42	939,27	934,10	928,92	923,79
II TÉCNICO/A NIVEL INTERMEDIO DE PREVENCIÓN					

DE RIESGOS LABORALES	944,42	939,27	934,10	928,92	923,79
II SUPERVISOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	944,42	939,27	934,10	928,92	923,79
III AYUDTE/A DE RECEPCIÓN Y CONSER.	892,53	892,45	891,35	891,12	890,88
III AYUDANTE/A ADMINISTRATIVO/A	892,53	892,45	891,35	891,12	890,88
III TELEFONISTA	892,53	892,45	891,35	891,12	890,88
III AYUDANTE/A DE ECONOMATO	890,17	890,07	889,93	889,81	889,71
III AYUDANTE/A DE COCINA O CATERING	890,17	890,07	889,93	889,81	889,71
III AYUDANTE/A DE CAMARERO	890,17	890,07	889,93	889,81	889,71
III CAMARERO/A DE PISOS	893,21	892,96	892,82	892,73	892,60
III ESPECIALISTA DE MANTE. Y SERVICIOS	890,17	890,07	889,93	889,81	889,71
III AYUDTE/A DE JEFE/A DE EQUIPO DE CATER.	865,93	865,93	865,93	865,93	865,93
III ESPECIALISTA DE SERVICIOS DE BALNEARIOS Y TERMALES	892,53	892,45	891,35	891,12	890,88
III PREPARADOR/A DE RESTAURACIÓN MODERNA	892,53	892,45	891,35	891,12	890,88
III ESPECIALISTA MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING, COLECTIVIDADES	892,53	892,53	892,53	892,53	892,53
IV AUXILIAR DE RECEPCIÓN Y CONSERJERÍA	867,60	867,55	867,39	867,31	867,21
IV AUXILIAR DE COCINA O CATERING	865,93	865,83	865,70	865,58	865,46
IV AUXILIAR DE COLECTIVIDADES	882,42	882,42	882,42	882,42	882,42
IV AUXILIAR DE PISOS Y LIMPIEZA	865,93	865,83	865,70	865,58	865,46
IV AUXILIAR DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS	865,93	865,83	865,70	865,58	865,46
IV CUIDADOR/A - MONITOR/A	882,55	882,55	882,55	882,55	882,55
IV ANIMADOR/A TURÍSTICO/A TIEMPO LIBRE	882,55	882,55	882,55	882,55	882,55
IV AUXILIAR DE SERVICIO DE BALNEARIOS Y TERMALES	867,60	867,55	867,39	867,31	867,21
IV AUXILIAR DE RESTAURACIÓN MODERNA	867,60	867,55	867,39	867,31	867,21
IV AUXILIAR DE MANTENIMIENTO SERVICIOS TÉCNICOS DE CATERING, COLECTIVIDADES	867,60	867,60	867,60	867,60	867,60

LOSTRABAJADORES/AS DE 16Y 17 AÑOS PERCIBIRAN EL SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL VIGENTE EN CADA MOMENTO

**SALARIO MENSUAL CUIDADORES/AS – MONITORES/AS 2008**

CATEGORIA	HORAS DIA	HORAS SEMANA	DIAS LECTIVOS	HORAS AÑO	BRUTO MES ( )
Cuidador/a	4	20	144	576	570,24
Cuidador/a	3,5	17,5	144	504	498,96
Cuidador/a	3	15	144	432	427,68
Cuidador/a	2,5	12,5	144	360	356,40
Cuidador/a	2	10	144	288	285,12
Cuidador/a	1	5	144	144	142,56

\*\*Para aquellas contrataciones de más horas de las aquí establecidas, el salario mes será el resultante de multiplicar el salario mes del cuidador/a de una hora por las horas/día para las que ha sido contratado/a.

**ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2008 DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE CASTELLÓN**

**CONCEPTOS RETRIBUTIVOS DEL CONVENIO EN SUS DIFERENTES ARTÍCULOS**

	Año 2008
ART. 13 - HERRAMIENTAS Y ROPA DE TRABAJO	28,04
ART. 14 - PLUS DISTANCIA	32,85
ART. 15-1 - MANUTENCIÓN	31,28
ART. 15-2 - ALOJAMIENTO	7,13
ART. 18 - COMPLEMENTO PERSONAL IDIOMAS	31,29
ART. 25 - PÓLIZA DE SEGUROS	7.422,74

**ANEXOS - EXTRAS**

1º	165,10
2º	165,10
3º	59,17
4º-1	45,91
4º-2	4,53
4º-3	13,26
5º	59,17
6º	59,17
7º	35,27
8º	41,28
9º	70,54
10º-1	35,30
10º-2	4,44
10º-3	8,07
	C-8371