

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Convenio o Acuerdo: REAL MONASTERIO SAN ZOILO, S.A.

Expediente: 34/01/0027/2017

Fecha: 22/05/2017

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Código 34100202012017.

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa **REAL MONASTERIO SAN ZOILO, S.A.**, que fue suscrito por la Comisión Negociadora el día 17-05-2017, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-09-97 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia,

A C U E R D A

- 1.- Ordenar** la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de Palencia.

Palencia, 22 de mayo de 2017.- El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PARA HOTEL REAL MONASTERIO SAN ZOILO

CAPÍTULO I. - DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN PRIMERA

NORMAS GENERALES

Artículo 1 **Ámbito funcional**

El presente Convenio se establece con el fin de garantizar el actual número de puestos de trabajo y con la intención de contribuir a la mejora de las condiciones laborales y salariales de los mismos. Este convenio afecta y obliga a la empresa Real Monasterio San Zoilo SA, dedicada al sector de la hostelería, disponiendo para el desarrollo de tal actividad de hotel, restaurante y bar.

Artículo 2 **Ámbito personal**

Se regirán por el presente Convenio los trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa Real Monasterio San Zoilo SA.

Artículo 3 Vigencia y duración

El presente Convenio anula cualquier documento o compromiso suscrito con anterioridad a la fecha de la firma del mismo y tendrá una vigencia de tres (3) años.

Su duración, con independencia de cuál sea la fecha de publicación en el boletín oficial correspondiente, se extenderá desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2019. El presente Convenio se entiende denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento, no obstante permanecerá vigente en su totalidad hasta la firma del nuevo convenio que le sustituya.

SECCIÓN SEGUNDA**CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO****Artículo 4 Indivisibilidad del Convenio**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente.

Artículo 5 Absorción y compensación

Las mejoras establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas y compensadas por la empresa con las mejoras que en la actualidad tengan establecidas o que puedan establecerse en el futuro, tanto por vía legal como voluntaria.

Artículo 6 Condiciones más beneficiosas

Se respetará, a título personal, las condiciones más beneficiosas que tenga cada trabajador en materia salarial, jornada, vacaciones, etc., examinadas en su conjunto y concepto anual. Las condiciones salariales personales más beneficiosas que en la actualidad tiene cada trabajador, en su caso, se podrán ir equiparando paulatinamente, mediante la absorción de la revisión salarial anual, hasta situarse en la tabla salarial correspondiente.

CAPÍTULO 2**INGRESOS, PERÍODO DE PRUEBA Y CESES****Artículo 7 Preferencia para el Ingreso**

El ingreso de los trabajadores/as fijos se ajustará a las normas legales generales sobre colocación de trabajadores/as y preferencia pudiendo someter las empresas a los candidatos/as a las pruebas de ingreso que consideren oportunas, las cuales deberán estar relacionadas con la categoría profesional a desarrollar contenidas en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de méritos quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter discontinuo, eventual, interino o contratos de duración determinada.

Artículo 8 Período de prueba

Los ingresos de los trabajadores/as fijos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que se determinará según lo dispuesto en el vigente V Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería.

Artículo 9 Ceses y plazos de preavisos

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe de Grupo Profesional: Un mes.
- b) Resto de Personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso de aviso.

La empresa queda obligada a comunicar a los trabajadores con contrato temporal de duración superior a seis meses, la extinción de los contratos con quince días de antelación. El incumplimiento de la obligación de comunicar la extinción con la indicada antelación, dará derecho a percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso.

CAPÍTULO 3

CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 10 Categorías profesionales

En materia de clasificación profesional, aparte de las establecidas en el anexo de las tablas salariales, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería vigente, en cada momento.

CAPÍTULO 5

JORNADA Y HORARIOS

Jornada Laboral, horas extraordinarias, trabajo a turno, horario de trabajo, vacaciones, permisos retribuidos, excedencias.

Artículo 11 Jornada laboral

La Jornada Laboral será de 40 horas semanales, quedando el cómputo anual en 1.796 horas.

Artículo 12 Distribución diaria de la jornada

La distribución diaria de la jornada se establecerá por la empresa de acuerdo con los trabajadores/as o bien a través de sus representantes legales.

Dentro de la distribución de la jornada diaria los trabajadores a jornada completa tendrán un descanso de 20 minutos «de bocadillo», considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Descanso semanal.- Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso ininterrumpidos, durante todo el año, pudiendo ser alternos previa petición del trabajador dentro de las posibilidades de la empresa o de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Expresamente se conviene que durante el período estival de 1 de junio a 30 de septiembre, la jornada ordinaria podrá ser ampliada sin perjuicio de no rebasar el cómputo anual de jornada. En caso de aplicarse la jornada máxima ordinaria durante el cuatrimestre señalado, en compensación se tendrá que disminuir la citada jornada durante el resto del año hasta compensar la misma anualmente.

La distribución se efectuará sin que ningún día se exceda de nueve horas diarias ordinarias tal y como se prevé en el párrafo 3 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta modificación de jornada será confirmada por los Delegados de Personal.

Quedan excluidos los trabajadores temporeros.

Si la empresa estableciera un día de cierre del establecimiento, los trabajadores/as disfrutarán del descanso semanal coincidiendo con ese cierre semanal.

Artículo 13 Horas extraordinarias

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales. En cuanto a la realización de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente

Artículo 14 Horario de trabajo

La fijación de los horarios será elaborada por la Empresa y los representantes de los trabajadores, sin más limitaciones que las establecidas por la Ley.

Artículo 15 Vacaciones

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tendrán derecho a disfrutar unas vacaciones anuales de treinta y un días (31) naturales.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo con la empresa.

Los criterios para el disfrute serán los siguientes:

- a) Queda excluido como período de vacaciones el comprendido entre los meses de Mayo y Septiembre (ambos incluidos) que coincide con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa.

El resto del año se estará a lo que la Empresa y Representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la Empresa.

- b) Por acuerdo entre la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.
- c) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los periodos de vacaciones escolares.

A los trabajadores afectados por este convenio, con contratos interanuales de duración inferior a un año se respetarán las vacaciones, no prescribiendo éstas el 31 diciembre.

En los demás casos y cuando el trabajador no pueda disfrutar las vacaciones antes del día 31 de cada año, por causas no imputables y ajenas a él, la Empresa vendrá obligada a expedir recibo de adeudo de vacaciones.

En este supuesto y con el recibo de adeudo de vacaciones, la Empresa y el Trabajador de común acuerdo fijarán la fecha del disfrute.

En el supuesto de que la interrupción temporal de las vacaciones derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los periodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad si la hubiera y plus de manutención.

Si la empresa tuviese establecido el cierre del establecimiento durante un periodo determinado, los trabajadores/as disfrutarán su periodo vacacional coincidiendo con dicho cierre.

En ningún caso el inicio del periodo vacacional podrá coincidir con días de descanso del trabajador/a ni con otro día que por cualquier motivo no le correspondiera trabajar.

Artículo 16 Festivos retribuidos

Los festivos retribuidos trabajados durante el año se sumarán al período vacacional o bien se disfrutarán en otra época del año, de común acuerdo entre las partes.

- a) Los festivos retribuidos y no recuperables comprendidos dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutados.
- b) Los festivos retribuidos y no recuperables se convertirán en diecinueve días, en proporción a los abonables y no recuperables que no se hayan disfrutado pudiéndolos disfrutar añadidos en el período de vacaciones.
- c) Los festivos retribuidos y no recuperables se adicionarán al descanso semanal correspondiente.
- d) Excepcionalmente y a opción del empresario, se autoriza a abonar la cantidad de 77 euros/día por cada uno de los 14 días festivos retribuidos y no recuperables que no se hayan disfrutado. Este importe se verá incrementado según la variación anual del I.P.C., o en su caso según la cantidad establecida en el convenio provincial. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.

Artículo 17 Permisos retribuidos

El trabajador avisando con la debida o posible antelación, tendrá derecho a la licencia correspondiente en los siguientes casos:

- a) Matrimonio trabajador: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales.
- c) Por enfermedad, intervención quirúrgica grave así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos: Tres días naturales.
- d) Por fallecimiento de familiares citados en el párrafo anterior: Tres días naturales.
- e) Por bautizo de hijos: Un día.
- f) Por traslado de domicilio: Un día.
- g) Por boda de hijos o hermanos: Un día.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

- i) Los trabajadores/as tendrán derecho a veinte horas retribuidas al año, por consulta médica, para acompañamiento de hijos menores al médico, pudiéndose coger como máximo cuatro horas diarias con la correspondiente justificación de la Seguridad Social.
- j) Las/os trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante diecinueve días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.
- k) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.
- l) Siempre que haya que realizar desplazamientos, se incrementará el permiso según la siguiente escala:
 - 1) Más de 150 Km.: Un día más.
 - 2) Más de 300 km.: Dos días más.
 - 3) Más de 500 km.: Tres días más.

Los permisos relacionados en el presente artículo se extenderán a las parejas de hecho, siempre que se justifique dicha circunstancia con el certificado del Registro de Parejas de Hecho que al efecto tenga la Administración correspondiente, o en su defecto, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Artículo 18 Licencias no retribuidas

Con motivo de enfermedad de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o casos de urgente necesidad, el personal podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración máxima de tres meses al año.

La empresa no vendrá obligada a la concesión de este permiso cuando existiendo otros trabajadores/as de la misma categoría o departamento en la misma situación, el hecho de la concesión implique la ausencia del personal necesario de esta categoría, siendo obligada su concesión en caso contrario. Para la concesión de este permiso sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado de que ocurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador/ a podrá solicitar el reingreso en la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatoria para la empresa su readmisión en el plazo de siete días a contar desde la fecha de la petición, que en todo caso deberá hacerse por escrito.

La empresa podrá contratar, para suplir al trabajador/a en situación de permiso sin sueldo, otro trabajador/a mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador al que sustituye.

Artículo 19 Excedencia voluntaria

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a solicitar la excedencia voluntaria, siendo preciso para la solicitud de este beneficio que el trabajador lleve al servicio de la Empresa como mínimo un año.

La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a cuatro meses, ni superior a cinco años, causando baja definitiva en la Empresa del excedente, que no solicite su ingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha del vencimiento.

Excedencias por guarda legal.- El personal tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción a contar desde la fecha de nacimiento de este, 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.

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO 6

CONDICIONES ECONÓMICAS Y SALARIALES

Artículo 20 Salario de convenio

El salario de los trabajadores/as en el presente Convenio, será el que para cada categoría profesional se establece en la tabla salarial adjunta. Se establece como principio básico de aplicación una minoración del 7,5% sobre lo estipulado en el convenio provincial vigente correspondiente a la categoría del hotel.

Artículo 21 Cláusula de revisión salarial

Durante los años 2017, 2018, y 2019, para la tabla adjunta, se establece como revisión salarial el incremento de la variación anual del I.P.C. En el caso de que este incremento anual del I.P.C. sea inferior a lo estipulado en el convenio provincial, se aplicará el aumento que establezca el mencionado convenio.

La Empresa y los Representantes legales de los trabajadores se reunirán en el término del mes Febrero de cada año con el fin de elaborar las tablas salariales aplicables desde 1 de enero de cada ejercicio, así como para estudiar, en su caso, las posibles mejoras que se pudieran plantear de acuerdo a las posibilidades de la empresa y el resultado del ejercicio anual.

Artículo 22 Trabajo nocturno

La nocturnidad se pagará con el incremento del 25%, cuando el personal trabaje la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario haya sido pactado, considerando el mismo nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 23 Inaplicación de las condiciones de trabajo

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del E.T.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje voluntario, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos.

Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 24 Antigüedad

Los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1997 percibirán en concepto de antigüedad cumplida a partir del 1 de enero de 1985 los porcentajes de la siguiente escala calculados sobre la base del IPREM vigente en cada momento:

- Un 3% del IPREM al cumplirse tres años efectivos de servicio a la empresa.
- Un 8% del IPREM al cumplir los seis años.
- Un 16% del IPREM al cumplir los nueve años.
- Un 26% del IPREM al cumplir los catorce años.
- Un 38% del IPREM al cumplir los diecinueve años.
- Un 45% del IPREM al cumplir los veinticuatro años.

Los trabajadores contratados con anterioridad al 31 de diciembre de 1984 mantienen como consolidadas las cantidades que en concepto de antigüedad tenían reconocidas de forma individual.

Los contratos posteriores al 1 de enero de 1997 no generan antigüedad.

Artículo 25 Gratificaciones extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, a razón de una mensualidad de salario vigente en cada momento cada una de ellas, más antigüedad en el caso de que la hubiere.

Se acuerda la posibilidad de prorratear mensualmente las pagas extraordinarias referenciadas, en la proporción que corresponda.

Artículo 26 El personal con derecho a manutención

Todos los trabajadores percibirán en concepto de manutención la cantidad de 42,33 euros al mes, salvo que se opte por la manutención en especie.

Esta cantidad se verá incrementada anualmente según la variación del I.P.C.

La cantidad establecida con carácter mensual se abonará íntegramente a todos los trabajadores/as, proporcionalmente a la jornada realizada.

Artículo 27 Situación de I. T.

En los supuestos de I.T. debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la Empresa vendrá obligada a abonar la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100% de las cantidades, establecidas en la tabla salarial.

En el caso de accidente laboral desde el primer día del primer mes y en los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral desde el primer día si hubiera hospitalización y desde el cuarto día si no hay hospitalización, sin que en ningún supuesto puedan exceder de doce meses.

Artículo 28 Complemento económico en caso de suspensión del contrato por embarazo de riesgo

A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por embarazo de riesgo no imputable al puesto de trabajo, la empresa vendrá obligada a abonar complementariamente a la prestación de la Seguridad Social la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora.

Artículo 29 Útiles y herramientas

La empresa está obligada a proporcionar y reponer todos los útiles necesarios para el trabajo.

Artículo 30 Ropa de trabajo

La Empresa está obligada a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

El personal que por sus servicios tenga que utilizar smoking o prendas especiales no susceptibles de ser lavadas en casa, se le abonará por la empresa el coste de la limpieza, previa justificación, salvo que la limpieza la efectúe la propia Empresa.

Artículo 31 Seguro de accidentes de trabajo

La Empresa está obligada a concertar bien individualmente, bien colectivamente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta como consecuencia de accidente de trabajo que garantice a sus causahabientes, el percibo, a partir del 1 de enero de 2014 de las cantidades de:

22.000 euros en caso de muerte.

28.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

Artículo 32 Contratación de trabajadores

La Empresa adquiere el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores que tengan otro empleo.

Asimismo los trabajadores incluidos en este Convenio se comprometen a no prestar trabajo en otras empresas del sector. En ambos casos sin estar dados de alta en la empresa que prestan sus servicios.

Podrán realizarse contratos por acumulación de tareas con una duración de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contando a partir del momento en que se inicie la relación laboral.

La comisión paritaria tendrá facultades para proponer las medidas que estimen procedentes, cuando tengan conocimiento de estas circunstancias, pudiendo solicitar la documentación pertinente de las Empresas para comprobar estos casos de pluriempleo.

Artículo 33 Subcontratación de servicios

La empresa no contratará o subcontratará con otras empresas, trabajadores para los servicios propios de la actividad de hostelería. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación servicios profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo.

Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

Lo dicho en materia de subcontratación no será de aplicación a los contratos de puesta a disposición suscritos con las Empresas de Empleo Temporal en los términos legalmente previstos.

Artículo 34 Sobre derechos sindicales

Todo trabajador que voluntariamente y previo conocimiento a la Empresa, decida efectuar el descuento de la correspondiente cuota sindical, la Empresa hará efectivo dicho descuento en el mes indicado siguiente a la notificación del trabajador.

Artículo 35 Procedimientos voluntarias de solución de conflictos

Igualmente las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Paritaria de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por el SERLA.

Artículo 36

Los finiquitos sólo serán liberatorios por las cantidades y conceptos en él expresados.

Artículo 37

Las partes asumen la Ley 39/99 así como la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.
- 2.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.
- 3.- Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de 16 semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de 12 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por provenir del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador afectado.
- 4.- Por riesgo de embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 38

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de la Hostelería vigente.

Artículo 39

Las partes asumen el cumplimiento de la Ley 31/95, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales, a la que se remiten.

La empresa está obligada a tener realizada, actualizada y documentada la Evaluación de riesgos.

Artículo 40 Comisión Paritaria

Se crea la comisión paritaria del Convenio como órgano para la interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

La comisión estará formada por dos representantes legales de los trabajadores y dos representantes legales de la empresa. Siempre que así se considere conveniente, por cada una de las partes se podrán incorporar dos asesores, con voz pero sin voto.

Se reunirá la Comisión a petición de cualquiera de las partes, para ello se realizará previa convocatoria en el que se recogerá el orden del día, dándolo a conocer a la otra parte, como mínimo, con 5 días hábiles de antelación.

Del contenido de las reuniones y de lo acordado se levantará acta.

El domicilio de la Comisión Negociadora se fija en el domicilio de la empresa sito en C/ Obispo Souto – 34120 Carrión de los Condes.

Sus funciones serán las establecidas por la ley, así como, la de interpretar, vigilar, estudiar y aplicar el Convenio Colectivo, solución de discrepancias en materia de inaplicación de convenio Colectivo, la vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades, resolver las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación del convenio.

Se someterán las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

Todas aquellas materias que no estén reguladas en este Convenio se regirán por las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones legales de necesario cumplimiento.

Segunda

Se procederá a la actualización de las nóminas y al pago de los atrasos en los treinta días siguientes a la publicación del presente Convenio.

Tercera

El presente convenio es aceptado en plena conformidad de la Empresa y la Representación de los Trabajadores de la misma.

Cuarta

La categoría de aprendiz incluye a los trabajadores comprendidos entre las edades de 16, 17, 18 y 19 años para todas las actividades.

Sexta

Respecto del régimen disciplinario se remiten expresamente al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Séptima

Cláusula de ultraactividad: El presente Convenio Colectivo seguirá en vigor, sea cual sea su vigencia hasta la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA de un nuevo acuerdo que sustituya al presente, quedando prorrogado en todo su articulado.

SUBROGACIONES

A.- PRINCIPIO GENERAL.

Se acepta el principio general de la subrogación en los casos de la asunción o cambio de titularidad de las concesiones o contratos. No obstante las peculiaridades características de la actividad de las subrogaciones a los supuestos y reglas de los apartados siguientes:

B.- SUBROGACIONES OBLIGATORIAS.

- a) El personal cuya categoría profesional corresponda con los niveles del Convenio Provincial de Hostelería serán absorbidos automáticamente por el nuevo concesionario en idénticas condiciones salariales y de antigüedad y mejoras sociales que disfrutasen en el momento de producirse el cambio y sin merma de sus derechos adquiridos.
- b) El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle la liquidación que corresponda no siendo pertinente indemnización alguna.
- c) Asimismo el concesionario saliente entregara al entrante, copia del contrato de trabajo (si lo hubiera) de cada trabajador aceptado y en todo caso recibos de salarios e impresos de cotizaciones de la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores que deberán entregar al nuevo Concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses entendiéndose que el nuevo Concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condiciones algunas salariales o no salariales, superior a las establecidas en el Convenio Provincial mientras el Concesionario saliente o los trabajadores no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.
- d) El trabajador no será sometido a período de prueba alguna.
- e) El trabajador vendrá obligado a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en la que se produzca el cambio real del Concesionario tras haber sido convocado por escrito por la nueva Empresa.

En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.

- f) Cuando una Empresa en las que se viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la empresa concesionaria que presentan sus servicios en su centro de trabajo.

C.- SUBROGACIÓN DISCRECIONAL.

- a) No obstante los previstos en el apartado B Subrogaciones obligatorias el nuevo concesionario queda facultado para no absorber ni subrogarse en los contratos de los trabajadores que cualquiera que sea su Categoría y nivel de Convenio tuviese una antigüedad menor de los tres meses en el Centro de Trabajo que corresponda en el momento del cambio, debiendo ser expendido un certificado al efecto por el Comité de Empresa o Delegado de Personal.
- b) La decisión, subrogatoria o no, deberá ejercitarla en todo el caso el nuevo Concesionario en el plazo máximo de veinte días a partir de aquel en el que se le haya hecho entrega de certificado reseñado, entendiéndose conforme la subrogación por el simple transcurso del plazo.

No obstante queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria, si la Empresa saliente probase que su contrata se halla iniciado en menos de seis meses de su finalización.
- c) Decidida la no subrogación los contratos seguirán dependiendo a todos los efectos del Concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo sus dependencias hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador antes de la fecha de decisión de la fecha del nuevo Concesionario, todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos Concesionarios.

Si se decide la subrogación el procedimiento será el mismo que para el resto del personal.

D.- SUBROGACIÓN TOTAL

En todo caso, se producirá subrogación total de la plantilla del personal incluido en el Convenio, cuando se trate de la única explotación que tenía el Concesionario saliente.

Cuando naciese una nueva subrogación a los trabajadores afectados, se les seguirá aplicando el mismo Convenio Colectivo que tenían con Concesionario anterior respetando las mejoras sociales, económicas, etc.

CATEGORÍA DEL ESTABLECIMIENTO
HOTEL CON HISTORIA

TABLAS SALARIALES 2017

AREAS:	SALARIO MES	PAGA EXTRA	TOTAL ANUAL
ÁREA RECEPCIÓN, CONSEJERÍA,			
RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN			
Jefe de Administración	1.116,44 €	1.116,44 €	15.630,16 €
Recepcionista	1.067,77 €	1.067,77 €	14.948,82 €
Conserje de día	907,11 €	907,11 €	12.699,55 €
Conserje de noche	907,11 €	907,11 €	12.699,55 €
Administrativo	1.067,77 €	1.067,77 €	14.948,82 €
Ayudante de Recepción/Conserje	907,11 €	907,11 €	12.699,55 €
Ayudante Administrativo	907,11 €	907,11 €	12.699,55 €
ÁREA RESTAURANTE-BAR:			
Jefe de Cocina	1.383,96	1.383,96	19.375,40
Segundo Jefe de Cocina	1.232,39	1.232,39	17.253,41
Cocinero	1.177,56	1.177,56	16.485,84
Ayudante de Cocina	1.008,74	1.008,74	14.122,34
Auxiliar de Cocina	907,11	907,11	12.699,55
Jefe de Sala	1.177,56	1.177,56	16.485,84
Jefe de Sector	1.116,42	1.116,42	15.629,90
Camarero	1.067,77	1.067,77	14.948,82
Cafetero	1.008,74	1.008,74	14.122,34
Ayudante de camarero	907,11	907,11	12.699,55
Ayudante de cafetero	907,11	907,11	12.699,55
ÁREA HOTEL-LIMPIEZA			
Jefe de Sector	1.116,42	1.116,42	15.629,90
Encargada de lencería	1.008,74	1.008,74	14.122,34
Camarera de pisos	907,11	907,11	12.699,55
Auxiliar de limpieza	907,11	907,11	12.699,55
ÁREA MANTENIMIENTO:			
Jefe de Sector	1.116,42	1.116,42	15.629,90
Encargado de mantenimiento	1.067,77	1.067,77	14.948,82
Oficial de 1ª	1.009,82	1.009,82	14.137,53
Oficial de 2ª	907,11	907,11	12.699,55
TODAS LAS AREAS:			
Manutención	42,33		507,96