

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2022-7946 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025.*

Código 39000605011982.

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de hostelería de Cantabria, para el periodo 2022-2025, suscrito por la Comisión Negociadora el 17 de agosto de 2022, estando integrada por las personas designadas por la Asociación empresarial de Hostelería de Cantabria en representación de la parte empresarial y las designadas por los sindicatos U.G.T. y CC.OO. en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 17 de octubre de 2022.

El director general de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE CANTABRIA

2022 - 2025

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL Y PARTES QUE LO CONCIERTAN.

El ámbito de aplicación del presente convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Cantabria.

El presente Convenio Colectivo es suscrito, en la parte social, por la FESMC de UGT y, en la parte Empresarial, por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Cantabria.

Las partes firmantes se reconocen expresamente la legitimación y representatividad para la firma del presente Convenio.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El acuerdo es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y, tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, camping y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de Catering, "colectividades", "de comidas rápidas", "pizzerías", hamburgueserías, creperías, etc. cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares, salones recreativos, los Ciber Café, así como los Salones de Maquinas de tipo B y las salas de mini parques infantiles.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura.

La inclusión requerirá dictamen previo de la comisión paritaria de este acuerdo.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente acuerdo es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas y trabajadores que prestan sus servicios en aquellas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el Artículo 1.1. del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4.- VIGENCIA Y DURACIÓN.

El presente Convenio entrará en vigor en su totalidad el 1 de ENERO del 2022, finalizando el 31 de diciembre de 2025, prorrogándose en su totalidad por tácita reconducción hasta que entre en vigor un nuevo convenio.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA.

A los efectos oportunos, este Convenio se considera denunciado, en tiempo y forma legales, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación de un nuevo Convenio un mes antes de finalizar su vigencia.

CVE-2022-7946

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

ARTÍCULO 6.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas a los trabajadores que hayan venido disfrutándolas a la fecha de la firma de este Convenio.

ARTÍCULO 6 BIS.- CLÁUSULA DE ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.

Las disposiciones futuras emanadas de la negociación colectiva de ámbito superior al presente convenio, que impliquen variación económica de alguno o algunos conceptos retributivos o supongan la modificación de las condiciones de trabajo, serán absorbidas y compensadas con las disposiciones del presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Previa a esta aplicación se deberá reunir la «Comisión Paritaria del Convenio».

ARTÍCULO 7.- PUBLICIDAD.

Las empresas pondrán a disposición de los trabajadores, al menos, un tablón de anuncios con el fin de que éstos puedan dar publicidad al Convenio, así como poder desarrollar otras actividades sindicales de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO II

CONTRATACIÓN- CESE- CATEGORÍAS

ARTÍCULO 8.- CONTRATACIÓN

La contratación de los trabajadores se ajustará a las disposiciones legales vigentes en cada momento y a lo establecido en el presente Convenio.

Al menos el noventa por ciento de los trabajadores que presten servicio en las empresas comprendidas en el ámbito funcional de este convenio pertenecerán a las mismas y serán contratados directamente por estas.

El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/8282 de 5 de Mayo, sobre protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente dicha copia se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

En los contratos sujetos a la obligación de registro en el INEM, la copia básica se remitirá junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el nº 1 de la Ley 2/1991 de 7 de Enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez

CVE-2022-7946

días siguientes a que tuviera lugar. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, siempre que hubiera transcurrido un plazo igual o superior al periodo de prueba establecido para la actividad de que se trate, salvo que de la propia naturaleza de la actividad o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos. Todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

La empresa registrará, dentro del plazo legal, en la oficina de empleo correspondiente los contratos suscritos con los trabajadores, entregando a estos uno de los ejemplares del contrato debidamente diligenciado por esa Oficina.

Se presumirán por tiempo indefinido los contratos celebrados en fraude de Ley.

TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS.

Se estará a lo dispuesto en el vigente art.16 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrán esta consideración los que se realicen para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada y para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

En virtud de la prerrogativa por el R.D. Ley 32/2021 Artº- 4º se puede, debido a las peculiaridades del sector, la celebración de contratos de esta modalidad a tiempo parcial, siendo la contratación fija discontinua a tiempo completo la que debe de ser la regla general.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad y la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las empresas estarán obligadas a elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo y entregar una copia a la RLT.

Las personas contratadas como fijas discontinuas, tanto a tiempo completo, como a tiempo parcial, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

La jornada mínima de los trabajadores fijos discontinuos, a tiempo parcial, será de 4 horas diarias continuadas.

Los trabajadores fijos discontinuos a tiempo parcial tendrán prioridad por orden de antigüedad y categoría profesional para cubrir vacantes de Fijo discontinuo a tiempo completo.

Particularidades de llamamiento.

Se realizará por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción por el destinatario, y la fecha.

El llamamiento deberá contener las condiciones de la incorporación. Deberá realizarse con un preaviso de llamamiento de 10 días y como mínimo en situaciones especiales, similares a las de fuerza mayor, debidamente justificadas, con 48 horas, comunicándose a la RLT o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio.

Las personas trabajadoras deberán de dar contestación efectiva a esa comunicación de la empresa en el plazo de 48 horas.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades del trabajo, y se realizara por orden de antigüedad y categoría profesional.

En caso de retraso en el llamamiento, la empresa deberá justificar la causa, notificándolo a la persona trabajadora e indicando la fecha concreta en que se producirá su reincorporación al trabajo. Este retraso no supondrá merma ni perjuicio de garantía del periodo mínimo de ocupacional que tenga derecho la persona trabajadora.

Los llamamientos para la prestación de servicios de corta duración se realizarán por rotación igualitaria de los trabajadores con ese tipo de contrato con la finalidad de que exista la mayor igualdad posible en los días de prestación en cómputo anual. Se informará trimestralmente a la RTL o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio para su seguimiento.

Las Empresas deberán informar a los trabajadores fijos discontinuos y a sus representantes legales sobre existencia de vacantes de fijos ordinarios a tiempo completo, para que estos puedan voluntariamente optar a la conversión ordinaria, priorizando la antigüedad. Estando las empresas obligadas a hacer estas conversiones cuando existan vacantes.

Las personas contratadas como fijas discontinuas tendrán prioridad de llamamiento ante cualquier tipo de contratación, no se podrán contratar eventuales mientras falten de realizar llamamientos de personal fijo discontinuo.

Para cualquier otra cuestión no regulada en el presente Convenio, y en particular para los supuestos de la modalidad de tiempo discontinuo “a tiempo parcial”, las partes se remiten a lo que se acuerde en la negociación del Acuerdo Laboral para el Empleo en Hostelería a nivel nacional.

CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

En nuestro sector se encuadran los celebrados para atender un servicio que dé lugar a un incremento ocasional e imprevisible de la actividad ordinaria y en consecuencia ocasionan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere para atender debidamente este servicio surgido, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 (contrato fijo-discontinuo).

La duración puede ser hasta 12 meses. Si el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a los 12 meses, podrá prorrogarse, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Siempre vinculada esa duración a la de la circunstancia que ha dado lugar a ese incremento de actividad ocasional. Contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales previsibles de duración reducida. Solo se podrá acudir a este tipo de contrato 90 días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender cada uno de dichos días, se debe identificar en el contrato el evento.

Los 90 días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RTL una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrán identificarse como causa del contrato eventual por circunstancias de la producción, como así establece el Estatuto de los Trabajadores, la realización de los trabajos en el marco de contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa.

Encadenamiento de contratos: Las personas que en un periodo de 24 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 18 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos contratos de puesta disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la RLT una previsión anual de uso de estos contratos.

SUBROGACIÓN Y SUCESIÓN DE EMPRESA:

El cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior.

Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente, y en su defecto el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Este principio de estabilidad en el empleo será aplicable también a los supuestos en que se produzcan a través del mecanismo de subastas o de concesiones administrativas de todo tipo, aunque intervengan en el proceso sociedades mercantiles participadas en más de un 50% por el sector público.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

En cualquier caso, la sucesión de empresa deberá ser previamente comunicada al Comité de empresa, Delegados de Personal, y en su defecto a los Trabajadores.

PERIODO DE PRUEBA. - El periodo de prueba queda establecido en los siguientes términos: Niveles Retributivos I y II, hasta tres meses.

Restantes niveles, hasta un mes.

Dichos periodos de prueba deben entenderse para contratos de duración igual o superior a seis meses. En contratos inferiores se reducirá el periodo de prueba proporcionalmente.

En ningún caso, el periodo de prueba será superior al de duración del contrato y siempre se entenderá un mínimo de diez días a prueba, al margen de que el contrato esté o no formalizado por escrito o no exista pacto sobre periodo de prueba, siempre que el trabajador no hubiera estado contratado en la empresa con anterioridad.

ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. - El porcentaje de trabajadores fijos en las empresas no podrá ser inferior al 70%, salvo para las empresas de nueva creación, nuevos centros de trabajo o apertura de nuevas actividades, que deberán cumplirlos siguientes porcentajes:

A partir del primer año, tendrán el 10% de trabajadores fijos, el 2.º año el 50% y el 3.er año el 70%. Para adecuarse a estos porcentajes prevalecerá la antigüedad en la empresa. Se comunicará a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto a éstos, la relación de trabajadores «fijos».

A efectos de cálculo de Plantilla Anual, el cómputo de la misma se obtendrá en base al Sistema de Cálculo que en la actualidad sostiene el Instituto Nacional de la Seguridad Social en su Sistema RED (Informe de Plantilla Media de Trabajadores en Alta). En el caso de cambios se deberá respetar el espíritu de lo ahora pactado.

ARTÍCULO 9.- MODELOS DE CONTRATO DE TRABAJO

Se estará en cada momento a la normativa en vigor.

ARTÍCULO 10.- CESE.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso el preaviso de la extinción del mismo deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El trabajador podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador no ha hecho uso de esta posibilidad.

Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, el trabajador podrá hacerlo constar en el propio recibo, a los efectos oportunos.

El mismo procedimiento se seguirá con la liquidación de salario que corresponda a los trabajadores fijos discontinuos, en los supuestos de conclusión de cada período de actividad.

Todo trabajador para el asesoramiento oportuno tendrá derecho a recibir copia de su nómina de liquidación y finiquito antes de proceder a su firma.

Todo trabajador está obligado a avisar al empresario con quince días de antelación al cese voluntario en el trabajo si llevase en la empresa más de seis meses, o bien con cinco días de antelación, si llevase en la empresa seis meses o menos, pudiendo el empresario descontar un día de salario por cada uno que falte para los días señalados. El empresario estará obligado a acusar recibo del preaviso por escrito.

Asimismo, el empresario estará obligado a preavisar con quince días de antelación, si el contrato temporal de duración superior a seis meses quedase rescindido, y con cinco días si la duración fuese de seis meses o inferior.

Si el empresario no preavisa al trabajador con el tiempo señalado estará obligado a abonar a éste un día de salario por cada uno que falte para los días señalados, con el tope de 15 días.

ARTÍCULO 11.- CONTRATOS POR HORAS.

Aquellos trabajadores que fueran contratados por horas de trabajo percibirán sus salarios en forma proporcional al número de horas trabajadas y con arreglo a los que figuren en el cuadro de retribuciones de este convenio para su categoría o actividad profesional.

ARTÍCULO 12.- ÁREAS FUNCIONALES CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Los trabajadores, a efectos de retribución, se regirán por los niveles retributivos comprendidos en el ANEXO I.

CAPÍTULO III

JORNADA- DESCANSOS- VACACIONES- PERMISOS- EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 13.- JORNADA DE TRABAJO.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como tal la permanencia en el puesto de trabajo.

La duración de la jornada anual queda establecida en 1.766 horas de trabajo efectivo.

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

Salvo lo establecido para la jornada irregular, en ningún caso se podrán realizar más de 9 horas de trabajo efectivo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la otra mediarán como mínimo 12 horas.

Jornada de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores contratados por una jornada inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes percibirán la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado, incrementado en un 15%.

Nocturnidad. Los trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna, -entendiéndose por tal, aquella que habitualmente esté comprendida entre las 22 y las 6 de la mañana, en su totalidad, o al menos en las 3/4 partes de la misma-, recibirán una cuantía económica que viene recogida en el Anexo del Convenio. Para aquellos trabajadores cuya actividad sea específicamente nocturna y no prestasen servicios todos los días de la semana, el trabajador percibirá una cantidad recogida en el anexo del convenio por cada día en que la realice.

Los trabajadores que no tengan jornada específicamente nocturna percibirán un incremento de un 15% sobre cada hora trabajada a partir de las 24 horas (12 horas de la noche).

Para aquellas empresas que hubieran venido disfrutando de un sistema diferente de compensación, se mantendrá en los mismos términos, como condición beneficiosa.

El calendario laboral (horarios de trabajo anual y calendario de vacaciones anuales) de todo el personal de la empresa, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores, y, en su defecto, con el de los propios trabajadores.

Jornada irregular. A tenor del contenido del apartado tres del artículo 1 del R.D. Ley 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, se establece una flexibilidad del 10% de la jornada anual de trabajo, en la cual la empresa podrá distribuir la jornada de trabajo bajo los siguientes parámetros:

- Jornada máxima diaria: 10 horas.
- Jornada máxima semanal: 54 horas
- Descanso entre jornadas: 10 horas

También existirá la posibilidad de reducir el descanso semanal de 1,5 días a 1 día y de 2 días a 1 día.

La anterior reducción del descanso semanal se compensará, añadiendo esta diferencia directamente a las vacaciones del trabajador, contemplando que nunca pueda suponer una pérdida de descansos semanales o festivos, ni, por otra parte, dicha acumulación pueda superar los cuatro meses.

Para aquellos trabajadores que su contrato es temporal, la flexibilidad será en función de su contrato, es decir, para contratos temporales de seis meses, la flexibilidad permitida será como máximo del 10% de la jornada correspondiente para esos seis meses.

Toda esta disposición de la jornada irregular deberá ser consensuada con la representación de los trabajadores, o en su caso con los trabajadores si la primera no existiese.

CONTRATACIÓN O SUBCONTRATACIÓN DE SERVICIOS

Las empresas que presten servicios en otras incluidas en el ámbito del presente Convenio Colectivo deberán aplicar las condiciones laborales y económicas previstas en este durante el tiempo de su prestación.

Las empresas afectadas por este convenio que contraten o subcontraten con otras empresas la realización de servicios propios correspondientes a la actividad principal de la empresa, deberán comprobar que los trabajadores prestatarios de tales servicios tienen

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

reconocidos los derechos contenidos en el presente convenio a todos los efectos salariales y laborales.

ARTÍCULO 14.- TIEMPO DE DESCANSO.

Los trabajadores que realicen su jornada continuada (entendiéndose por tal a estos efectos, la superior a cinco horas), tendrán derecho a un descanso mínimo de veinte minutos diarios, computables como tiempo de trabajo efectivo, que podrá ser dedicado a tiempo de descanso, comida, cena o desayuno.

Los trabajadores menores de 18 años tendrán un tiempo de descanso de 30 minutos, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de 4,30 horas.

Como aplicación de las condiciones más beneficiosas, en las empresas en que se disfrute de un descanso superior, considerado como tiempo de trabajo efectivo, se continuará con aquel.

ARTÍCULO 15.- DESCANSOS SEMANALES.

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

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 35 o más trabajadores, el descanso semanal será de dos días consecutivos.

La determinación del número de trabajadores prevista en el párrafo anterior vendrá dada por la plantilla media anual, computada de 1 de Enero a 31 de Diciembre del año precedente.

Los trabajadores menores de 18 años tendrán un descanso mínimo de dos días consecutivos.

ARTÍCULO 16.- VACACIONES.

Las vacaciones para todo el personal afectado por el presente Convenio serán de 32 días naturales, para toda la vigencia del convenio, abonándose a razón de salario real, no pudiendo ser divididas en más de dos periodos. Las empresas fijaran de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, o en su ausencia, con ellos mismos el calendario anual de vacaciones.

El trabajador conocerá las fechas en que le corresponden con un mínimo de dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

En el caso de que el inicio del periodo vacacional coincida con el descanso semanal se iniciarán (en todo caso) una vez finalizado el descanso semanal.

Cuando el periodo de vacaciones, fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con el parto o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el periodo correspondiente, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

La empresa, con la representación legal de los trabajadores o con los propios trabajadores, podrá excluir seis semanas al año para el disfrute del periodo vacacional.

ARTÍCULO 17.- FESTIVIDAD DE SANTA MARTA.

El día de Santa Marta se considerará festivo y por tanto en su caso, será retribuido como tal.

ARTÍCULO 18.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN.

El trabajador tendrá derecho a un día de libre disposición retribuido al año para dedicarlo a asuntos propios.

También podrá disfrutar un día de libre disposición, con cargo a un día de sus vacaciones. En ambos casos, deberá comunicarlo a la empresa con cinco días de antelación al disfrute

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

del mismo, no pudiendo coincidir en la misma fecha dos trabajadores del mismo departamento, en cuyo caso se dará preferencia al de mayor antigüedad.

ARTÍCULO 19.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

Las empresas y establecimientos sujetos a este Convenio concederán las licencias retribuidas que soliciten los trabajadores, por causas y plazos que a continuación se señalan:

1º- Por matrimonio, 15 días naturales.

2º- Por nacimiento de hijo, 4 días naturales.

3º- Por fallecimiento de padres, suegros, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos: 3 días naturales si es en Cantabria y 4 en el resto de España.

4º- Por matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural si es en Cantabria y 2 para el resto de España.

5º- Un día por traslado del domicilio habitual.

6º- Por accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario:

A) 3 días: para cónyuge, padres o hijos, tanto consanguíneos como afines.

B) 2 días: para hermanos, nietos y abuelos, tanto consanguíneos como afines.

En ambos casos se incrementará en 2 días si es fuera de Cantabria y precise traslado.

El disfrute no tiene que ser consecutivo, si eso contribuye la mejor atención del enfermo.

7º- Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para ellos, cuando los trabajadores cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

8º- También tendrá derecho a un máximo de 8 horas al año para asistencia a consultas médicas, ajenas a los supuestos de Incapacidad temporal.

9º- Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género se considerarán justificadas y retribuidas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, sin perjuicio que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa.

Estas licencias tendrán la misma efectividad, en los casos precisos, tanto para las parejas de hecho como de derecho, siempre y cuando referida situación, conste acreditada mediante la inscripción en el registro correspondiente.

10º- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La 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 trabajen.

11º- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad, 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 aquélla.

12º- 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.

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

El inicio del disfrute de las licencias retribuidas comenzará el primer día laborable del solicitante.

ARTÍCULO 20.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 21.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 22.- EXCEDENCIA FORZOSA.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 23.- TRABAJO EN DIAS FESTIVOS.

En el supuesto de realizar trabajos en días festivos no dominicales, la empresa abonará al trabajador el importe del día festivo con un incremento del 175% sobre el salario diario. De no ser así el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso por cada festivo trabajado, dentro de los siete días inmediatamente anteriores o posteriores a la festividad de que se trate, y además a un incremento del 75%.

En los casos en que el descanso semanal del trabajador coincida con un día festivo, el trabajador no sufrirá pérdida alguna de los descansos que tenga derecho a disfrutar en el cómputo anual, situación esta, que, salvo los derechos adquiridos, pactos o prácticas habituales de los trabajadores que son anteriores a la firma de este Convenio, que deberán ser respetados, se podrá pactar entre la empresa y la RLT, la compensación para el trabajador, que como mínimo deberá ser de 1 día de descanso.

Podrá pactarse, entre la empresa y el trabajador, el acumular todos los días festivos del año, para disfrutarlos en un periodo único y de días continuados.

Para el supuesto anterior y, con el fin de que el trabajador no sufra una disminución de las jornadas de descanso que en el cómputo anual le pertenecen, disfrutarán del número de días de descanso que a continuación se establecen:

Para las empresas o centros de trabajo en que el descanso semanal sea de dos días, 14 días por los festivos anuales y 4 más por descansos semanales totalizando un periodo de descanso continuado de 18 días.

Para las empresas o centros de trabajo en que el descanso semanal sea de día y medio, 14 días por los festivos anuales y 3 más por descansos semanales, totalizando un periodo de descanso continuado de 17 días.

En ambos supuestos de acumulación de días festivos los trabajadores percibirán un incremento económico del 75% por cada festivo que se acumule.

Si se opta por compensar únicamente con dinero (175%), las horas trabajadas coincidiendo con festivo no se computan dentro de la jornada ordinaria.

Si se opta por compensar con dinero y tiempo de descanso, el tiempo de descanso sí computa dentro de la jornada de 1.766 horas.

ARTÍCULO 24.- PERMANENCIA EN LA EMPRESA.

Se establece una gratificación consistente en tres mensualidades de salario real para todo trabajador que cese en la empresa con ocasión de las siguientes circunstancias:

- Despido Colectivo por causas organizativas autorizado por Ley. Esta gratificación, no será acumulable a la que legalmente corresponde con cargo a la empresa.
- Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo.
- Gran invalidez.

CVE-2022-7946

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

- Cese voluntario anterior a la edad reglamentaria de jubilación.
- Muerte del trabajador.

Para tener derecho a esta gratificación que premia la fidelidad y permanencia en la empresa, el trabajador deberá tener una antigüedad de al menos veinte años, y se incrementará con el importe de una mensualidad más por cada tres años que excedan de los 20.

ARTÍCULO 25.- JUBILACION.

Según la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 26.- PROTECCION A LA TRABAJADORA EMBARAZADA

En caso de embarazo de una trabajadora cuyo trabajo resulte penoso, el Comité de Empresa, o Delegados de Personal, y la empresa, estudiarán las posibilidades de cambiarla a otro puesto más adecuado, dentro de su grupo profesional, y siempre que exista.

En todo caso, se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 27.- SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en el Artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y Legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 28.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

Complemento salarial para quien se encuentre en situación de I.T.

- La empresa complementará, hasta el 100% del "Salario Real" que percibiera el trabajador en caso de Accidente laboral, desde el primer día de la baja.

- La empresa complementará la prestación de S. Social hasta el 100% del "Salario Convenio" desde el primer día de la baja, en casos de hospitalización o intervención quirúrgica, hasta un periodo máximo de 12 mensualidades.

- En el supuesto de IT derivada de Enfermedad Común, la empresa complementará la prestación de S. Social correspondiente hasta el 100% Salario Convenio, desde el 4º día de la baja, siempre y cuando el trabajador no tuviera un índice de ausencias igual o superior al 4%, por dicha causa, calculado en los días naturales del período de ocupación computado en los doce meses anteriores a la baja. Si se alcanza dicho índice de ausencias, el trabajador seguirá percibiendo la prestación legalmente establecida. Esta mejora complementaria, se aplicará hasta un máximo de doce meses a contar desde el día de la baja.

ARTÍCULO 29.- SEGURIDAD Y SALUD.

En todas las empresas del Sector se elegirá a los Delegados de Prevención conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Donde exista representación legal de los trabajadores, se elegirá de entre ellos, siendo elegido de entre los trabajadores de cada centro de trabajo cuando no exista dicha representación legal.

Los empresarios promoverán la práctica de reconocimientos médicos anuales a todos sus trabajadores a través de órganos sanitarios competentes.

Todo el personal atenderá las instrucciones sobre prevención de prácticas antihigiénicas previstas legalmente y observará escrupulosamente las órdenes de trabajo en materia de Seguridad y Salud, así como Prevención de Riesgos.

Todas las personas que, con su actividad laboral, estén en contacto con alimentos, deberán cumplir las disposiciones sobre manipuladores de alimentos, así como observar en todo

CVE-2022-7946

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

momento la máxima higiene en su indumentaria e higiene personal, y todas las normas que en esta materia estén establecidas.

Toda empresa del Sector que contrate personal para la limpieza de habitaciones como Camareros/as de Pisos, deberá elaborar con la representación de los trabajadores, junto a su Plan de Prevención, un Documento de Control sobre "Métodos de Trabajo Internos". El objeto del mismo no es otro que establecer una norma Interna que describa la sistemática establecida para la realización de todos los procesos relacionados con los servicios de limpieza.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente en cada momento.

Al mismo tiempo, el trabajo de las/los camareras/os de pisos y auxiliares de pisos, será consensuado entre las empresas y sus RL.T.

ARTÍCULO 30.- SALARIOS

El incremento salarial pactado en el presente Convenio es el siguiente:

Para el año 2022, será del 2,6.

Para el 2023, será del 2,2%

Para el 2024, será del 2%

Para el 2025, será del 2%

Cláusula de descuelgue. Según el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Concepto de Salario Real y de Salario Convenio: A los efectos previstos en el presente Convenio, "Salario Real", es el que corresponde a cada trabajador, con su antigüedad y todos sus complementos personales. El concepto "Salario Convenio, se corresponde con la cantidad prevista en la tabla salarial -que figura como Anexo en el convenio-, para cada categoría, por lo que en este concepto no se incluye la antigüedad, ni la nocturnidad, ni el alojamiento o manutención, ni las pagas extraordinarias, ni complemento alguno.

REVISION SALARIAL.

El salario se revisará al finalizar el año, tomando como referencia el IPC registrado en los siguientes términos:

Se revisarán hasta alcanzar el 50% del IPC registrado con un límite que no supere el 4,5%, ni esté por debajo del 2%

Esta revisión, no tendrá efectos retroactivos, a efectos de pago, si bien su resultado servirá como referencia para tener en cuenta el salario del año siguiente.

ARTÍCULO 31.- TABLAS SALARIALES.

Las tablas salariales del Convenio vendrán establecidas para cada año de vigencia en el Anexo del Convenio.

ARTÍCULO 32.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Las Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad se abonarán el 15 de cada uno de los meses citados, a razón de una mensualidad por cada paga, consistente en "salario convenio" más plus personal de antigüedad (tanto consolidado, como ordinario), en los porcentajes y escala previstos en el art.36 del presente convenio.

Los fijos discontinuos, los trabajadores que tengan jornada a tiempo parcial, o cualquier otra modalidad percibirán la parte proporcional.

Estas gratificaciones en ningún caso serán absorbibles ni compensables.

En cuanto a la paga extraordinaria de **octubre**. Se tiene derecho a dicha paga en valor de 30 días del salario convenio más el plus personal de antigüedad, (tanto consolidado como ordinario). La fecha de pago de la misma será el 15 de octubre, siendo su devengo en razón del periodo trabajado entre el 1 de octubre del año anterior y el 30 de setiembre del año de pago. A efectos de su devengo se considera que comienza a partir del 6º mes de relación laboral en la empresa.

Las 3 pagas extraordinarias podrán abonarse en su correspondiente fecha o bien ser prorrateadas.

En los casos en los que el trabajador ya no esté en la empresa el día 15 de octubre del año siguiente cada año (fecha en la que da derecho a la percepción de esa paga), tendrá derecho a esa paga, siempre y cuando haya trabajado al menos 6 meses, independientemente de cuándo haya empezado según los siguientes ejemplos:

- Ha trabajado 6 meses en la empresa, pero no ha llegado al 15 de octubre ese año, tendrá derecho a cobrar seis doceavas partes de dicha paga.
- Ha trabajado 10 meses en la empresa, pero no ha llegado al 15 de octubre ese año, tendrá derecho a cobrar diez doceavas partes de dicha paga.
- Ha trabajado 11 meses en la empresa, pero no ha llegado al 15 de octubre ese año, tendrá derecho a cobrar once doceavas partes de dicha paga.

ARTÍCULO 33.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, con el fin de no agravar la situación de paro existente, se comprometen a reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, sustituyendo la realización de estas, por contrataciones de trabajadores parados en función de las necesidades concretas.

Las horas extraordinarias que sea preciso realizar, y siempre contando con el carácter de voluntariedad del trabajador que deba realizarla, se abonarán con un incremento sobre la hora ordinaria de trabajo que en ningún caso será inferior al 175%.

ARTÍCULO 34.- MANUTENCIÓN.

Los trabajadores afectados por este Convenio, que presten su servicio en establecimientos que sirvan comidas y o cenas, y cuyo horario de trabajo coincida con el servicio de comidas y o cenas, tendrán derecho a la manutención, como complemento salarial en especie, a percibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios. La cuantificación económica de dicho complemento se establece en 18,47 euros al mes, habiéndose tomado en consideración para su determinación el coste que la manutención representa para la empresa, salvo en aquellas empresas que tengan condiciones más beneficiosas que habrán de respetarse.

ARTÍCULO 35.- 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 al menos una vez al año, o en caso contrario, su compensación en metálico. Los trabajadores deberán hacer uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de aseo e higiene personal.

Se entiende por ropa de trabajo:

- a) Personal con Smoking.
- Smoking con pantalón o falda.
- Camisa.

- Corbata o pajarita.
- Zapatos o zapatillas.
- Chaquetilla.
- b) Resto del personal.
 - Pantalón o falda.
 - Camisa.
 - Corbata o pajarita.
 - Chaquetilla.
 - Gorro
 - Bata.
- c) Personal de mantenimiento.
 - Chaqueta o cazadora, camisa y pantalón
- d) Conductor de Catering, Chaqueta o cazadora, camisa y pantalón

ARTÍCULO 36.- COMPLEMENTO SALARIAL DE ANTIGÜEDAD Y PLUS PERSONAL DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDADO Y NO ABSORBIBLE.

Los trabajadores verán incrementados sus respectivos pluses consolidados de antigüedad, en los mismos términos en que se acuerde el incremento salarial del convenio, así como las revisiones en su caso.

El derecho al cobro de este plus consolidado en las gratificaciones extraordinarias se generará de forma inmediata, de forma que se cobrará en su integridad, desde la primera paga extraordinaria.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas para todo trabajador que viniera disfrutándolas con anterioridad al presente convenio. Los trabajadores con antigüedad en la empresa no superior a seis años tendrán derecho a generar un complemento de antigüedad en los siguientes porcentajes según el tiempo de servicio en la empresa:

Años de servicio	Porcentaje
3 años.....	3%.
6 años.....	8%.

ARTÍCULO 36.BIS. - PLUS DE FORMACIÓN.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios y trabajadores con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a los trabajadores un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiendo por tal aquella que represente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores afectados por este convenio, entendida como aquella que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los trabajadores, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.
3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.
- 2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua. Dando traslado de copia a la Comisión Paritaria. Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
- 3) Mediante certificación expedida por una organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, dando traslado de copia a la Comisión Paritaria.

En todo caso los trabajadores afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.

ARTÍCULO 37.- DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, como representantes de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en el caso de que esta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio por tanto de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Expresar colegiadamente, si se trata del Comité con libertad de sus opiniones en las materias, concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento de su trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.
- e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o delegados de personal en cada centro de trabajo para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala:

Delegado de personal o miembro del Comité de Empresa:

- Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
- De 101 a 250 trabajadores, 25 horas.
- De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
- De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
- De 751 en adelante, 40 horas.

CVE-2022-7946

La representación sindical en la empresa (Delegados de los Trabajadores y Comité de Empresa) se adaptará de forma automática al número de trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 38.- ACUMULACIÓN DE HORAS POR REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL.

El tiempo de ausencia contemplado en el artículo anterior, podrá ser acumulado mensualmente entre uno o varios de los distintos miembros de los Comités de Empresa y en su caso de los Delegados de personal dentro de la misma candidatura salvo aquellos que estuvieran el contrato suspendido o estuviesen ausentes por alguna de las causas legalmente previstas.

ARTÍCULO 39.- SECCIONES SINDICALES.

1- En las Empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen a más de 90 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2- Bien por acuerdo, bien por negociación colectiva se podrá ampliar el número de delegados establecido en la escala a que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección sindical al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 90 a 750 trabajadores 1

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un sólo delegado Sindical.

3- Los delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo delo que se pudiera establecer por Convenio Colectivo:

1º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2º Asistir a las reuniones de los comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de Seguridad y Salud, con voz, pero sin voto.

3º Ser oídos previamente por la empresa ante la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

4º En lo que respecta al derecho de crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su representación, podrá disponer de un número de horas igual a las que correspondan a uno de los miembros del Comité de Empresa.

Los sindicatos correspondientes podrán elegir a sus delegados sindicales de entre los departamentos de mayor número de trabajadores.

ARTÍCULO 40.- COMISIÓN PARITARIA.

A los efectos de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se crea la Comisión Paritaria para las cuestiones de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Estará compuesta por 8 miembros, cuatro de la parte social UGT y cuatro por la Asociación de Hostelería de Cantabria.

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

Esta Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes en un plazo máximo de 7 días.

El conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo será de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá la función de conocimiento previo al procedimiento establecido y siempre que una de las partes lo solicite, de las propuestas de inaplicación de las condiciones previstas en el Convenio Colectivo según lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se produzca desacuerdo en el periodo de consultas.

El plazo máximo de resolución será de siete días a contar desde que las discrepancias fueran planteadas.

En el supuesto de falta de acuerdo en dicha Comisión, ambas partes se someterán a la mediación del ORECLA utilizando los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje, sin que ello suponga renunciar a los órganos de administración y o jurisdiccionales. El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por mayoría simple de la misma.

ARTÍCULO 41.- SISTEMA DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan que la solución de Conflictos Laborales que afecten a trabajadores y empresas, se someterán a la intervención del ORECLA. Por ello, toda discrepancia será planteada con carácter previo a la vía judicial al referido Organismo, para que actúe en conciliación o mediación o en arbitraje, si es aceptado y acordado por las partes.

En los casos de desacuerdos derivados de la propuesta de la Empresa de inaplicación de las condiciones de trabajo en el periodo de consultas y cuando en la Comisión Paritaria tampoco se alcance un acuerdo según se recoge en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes acudirán al citado Organismo para solventar su discrepancia.

Las partes podrán acudir en conciliación, mediación o arbitraje.

El procedimiento de arbitraje será obligatorio y vinculante solo si ambas partes lo acuerdan para cada caso concreto.

MEDIDAS DE IGUALDAD, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito

LUNES, 24 DE OCTUBRE DE 2022 - BOC NÚM. 204

laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
- Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

b) Medidas referentes a la contratación:

- No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

c) Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales de la persona trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

- Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.
- Las empresas están obligadas a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y tratamiento confidencial de los mismos.

Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y moral

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual del trabajador.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como acoso moral y arbitrar procedimientos específicos para

la prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores contribuirán a prevenir el acoso sexual, moral y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa con las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La empresa informará a los representantes de los trabajadores del centro de todos los casos de acoso sexual o moral que se produzcan y que finalicen con la imposición de alguna sanción disciplinaria grave o muy grave.

Protección de los trabajadores víctimas de la violencia de género.

Se entiende por "violencia de género", a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a la empresa y que sean declarados oficialmente como víctimas de la denominada violencia de género, les serán de aplicación todos los beneficios al efecto previsto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Entre las mismas cabe destacar:

- derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional si necesitan cambiar las víctimas de residencia.
- permisos de trabajo retribuido a fin de que puedan realizarse las gestiones (cambio de residencia, asistencia a juicios, acudir a tratamiento psicológico, etc.)
- suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo y jornadas flexibles durante el periodo de tiempo suficiente para que la víctima normalice su situación.
- anticipación del periodo vacacional.
- excedencia con reserva del puesto de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo 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, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por el trabajador a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del ministerio fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Las partes asumen a este respecto cuanto dispone la Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 Y 902/2020 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como su cumplimiento por las empresas, en la extensión, en que por las características de cada una de ellas les sea de aplicación las medidas que establece.

SISTEMÁTICA DE TRABAJO EN EL COLECTIVO DE CAMARERAS DE PISOS.

Toda empresa del Sector que tenga contratado personal para la limpieza de habitaciones con la Categoría Profesional de Camarera de Pisos deberá elaborar junto a su Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva exigida por la normativa en vigor en materia de Prevención de Riesgos Laborales, un Documento de Control sobre Métodos de Trabajo internos a seguir para lograr tal fin.

El citado Documento de Control irá incluido en el Estudio Ergonómico Global que toda Empresa sometida al presente Convenio tiene la obligación de realizar y mantener en vigor, siendo actualizado siempre y cuando se presenten variaciones en la vigencia del mismo.

Deberá tomar como variables aspectos con influencia decisiva como el tipo de establecimiento y habitación, el tipo de limpieza a realizar, número de personas alojadas en la misma, etc.

El objeto del mismo no es otro que establecer una Norma Interna que describa la Sistemática establecida para la realización de todos los procesos relacionados con los servicios de limpieza, pudiendo ser utilizado para la planificación de limpieza de habitaciones y resto del establecimiento, así como para la estimación del personal necesario.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. -

Es intención de las partes que todo lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo esté de acuerdo con la legalidad vigente

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. -

La totalidad del articulado del presente Convenio no puede ser afectado por otros acuerdos de ámbito inferior, a no ser que estos establezcan condiciones más beneficiosas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. -

En lo no dispuesto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente y en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. -

Cualquier referencia gramatical al género común, se hace desde el respeto y acatamiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. -

Respecto de la clasificación profesional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente en cada momento, por lo que todos aquellos trabajadores que tuvieran reconocida otra clasificación diferente a estas conservarán las mismas, así como las condiciones salariales correspondientes al nivel retributivo (anteriormente llamado Grupo), en que se encontrasen. Asimismo, si algún trabajador hubiera estado encuadrado en el anterior convenio en un nivel retributivo superior (antiguamente llamado Grupo), continuará en este.

