

Núm. 2021-0711

Departamento de Economía, Planificación y Empleo

RESOLUCION DEL SUBDIRECTOR DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE TERUEL EN EL REGISTRO DE CONVENIOS y ACUERDOS COLECTIVOS

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la provincia de Teruel, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería (Código de Convenio 44000145011981), suscrito el día 17 de noviembre de 2020; y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 19 de febrero de 2021, de una parte por representantes de la Asociación Empresarial de Hostelería y de otra por representantes de U.G.T. y CC.OO. por parte de los trabajadores; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector de Trabajo,

A C U E R D A :

Primero.- Ordenar la inscripción del referido Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la provincia de Teruel en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

El Subdirector de Trabajo, Moisés Alcalá Gago

CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE TERUEL PARA LOS AÑOS 2019, 2020 y 2021

Partes Signatarias:

Son partes firmantes del presente convenio, de una parte, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, como representación de las personas trabajadoras y de otra la Asociación Empresarial de Hostelería de Teruel, como representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 1.-Ámbito funcional**

El presente Convenio obliga a todas las empresas tanto físicas como jurídicas que, incluidas dentro de su ámbito territorial, se dediquen a las actividades de hostelería y desarrollen la misma en los establecimientos e instalaciones recogidos en el art. 4 del Texto Refundido del vigente ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA (ALEH), aun cuando el domicilio central de la empresa radique fuera de este territorio.

No será de aplicación a las Residencias, Clubs o Centros Geriátricos para la tercera edad.

Afecta este Convenio a todo el personal que figure nominado en los artículos 16, 17 y 18 del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, así como al personal que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el Anexo 1 del presente Convenio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

Este convenio vincula a todas las empresas y personal incluidos en su ámbito, no pudiendo ser dejado sin efecto en su totalidad, por acuerdos colectivos, pactos colectivos, con la excepción de la posibilidad de aplicar la cláusula de inaplicación.

Artículo 1.-Bis Subcontratas

Las empresas afectadas por el presente convenio en el caso de proceder a subcontratar parte de su actividad de los servicios de hostelería y siempre que la prestación del trabajo se realice en sus instalaciones, deberán exigir a la empresa subcontratada su autorización y alta en la actividad empresarial para prestar servicios en la actividad de hostelería y, por lo tanto, aplicar a sus trabajadores/as las categorías y todas las condiciones del convenio de hostelería de la provincia de Teruel.

Artículo 2.-Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Teruel.

Artículo 3.-Ámbito temporal

Las condiciones de este Convenio surtirán efecto desde el 1 de enero de 2019, hasta el 31 de diciembre del año 2021. Tras su finalización se seguirá aplicando en los mismos términos hasta que se firme un nuevo convenio.

En todo caso, transcurridos 18 meses desde la denuncia sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el convenio perderá su vigencia y se aplicará, si los hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 4.-Autodenuncia del Convenio

La denuncia del convenio será automática, dándose por denunciado a la finalización de su vigencia.

Una vez finalizada su vigencia y denunciado el convenio en la forma establecida, se procederá en el plazo de un mes, a partir de la recepción de la comunicación mediante la que se promueva la negociación, a constituir la Comisión Negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

CAPÍTULO II - COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO

Artículo 5.-Funciones y composición de la comisión Paritaria

A la Comisión Paritaria del convenio de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, de manera especial en los artículos 85 y 91, será el órgano que le corresponderá la adaptación del convenio sobre la base de datos objetivos y prefijados y la renegociación o adaptación del convenio a las circunstancias cambiantes que puedan surgir durante su vigencia.

La Comisión Paritaria deberá adoptar un acuerdo sobre las cuestiones sometidas a su consideración, en el plazo de 7 días desde su recepción.

Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir para solventar las discrepancias a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), gestionado por el SAMA.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, resolverá las cuestiones que le fueran planteadas por las partes en cuanto a la inaplicación en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, conforme a lo establecido en el Artículo 82.3 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Composición: La Comisión estará compuesta por 4 miembros por cada parte, empresarial y de los sindicatos firmantes del Convenio.

Acuerdos: Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos partes representadas.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: Plaza de la Catedral no 9, planta primera, sede empresarial; en la tercera, CC.00. y en la cuarta, UGT; 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la Comisión.

Artículo 6.-Solución extrajudicial de conflictos laborales

Los firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan adherirse en su totalidad y sin ningún condicionante al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA), firmado por las organizaciones sindicales (CC.00 y U.G.T.) y las empresariales {CEOE Y CEPYME-Aragón), obligando por tanto su aplicación a las empresas y personal vinculados al presente Convenio Colectivo de Hostelería de la Provincia de Teruel.

Las partes acuerdan en consecuencia sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje, establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje; teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería.

Dirección de la Comisión: A efectos de comunicación con la Comisión Paritaria, el domicilio es: Plaza de la Catedral no 9, planta primera, sede empresarial; en la tercera, CC.00. y en la cuarta, UGT; 44001 de Teruel. La organización que reciba la comunicación y solicitud de intervención, gestionará la convocatoria de la Comisión.

CAPÍTULO III - CONTRATACIÓN

Artículo 7.-Especialidades en las modalidades de contratación

A: CONTRATO DE RELEVO: Tiene como objeto la contratación de personal para ocupar el puesto dejado vacante de forma parcial por la persona trabajadora que decida solicitar la jubilación parcial, sobre la base de lo regulado para este supuesto.

B: CONTRATO A TIEMPO PARCIAL: Se regirán por lo dispuesto en el artículo 12 de La Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo, con las siguientes excepciones:

Se podrá concertar, cuando las horas a realizar no superen el 77 % de la jornada establecida en el presente Convenio, salvo lo previsto para la jubilación parcial.

La distribución de la jornada, así como el horario de trabajo, en caso de no aparecer en el Contrato de Trabajo, la empresa deberá proporcionarlo por escrito al trabajador.

C: CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS: Serán considerados fijos discontinuos aquellas personas trabajadoras vinculadas a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Además, y en todo caso, serán fijos-discontinuos aquellas personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos 4 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año, o de 2 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales,

al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venía realizando en los años precedentes. No obstante, lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos-discontinuos aquellas personas trabajadoras que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

El llamamiento de estas personas trabajadoras deberá realizarse de forma fehaciente por escrito, al menos con 15 días antes del inicio de la prestación de los servicios, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales existentes en la empresa, cada vez que ésta inicie o incremente su actividad, siempre y cuando en la empresa existan necesidades que justifiquen tal llamamiento. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, en un máximo de 7 días desde su la recepción del llamamiento, su voluntad de incorporarse en la fecha señalada en el llamamiento. Si la persona trabajadora una vez producido el llamamiento no se incorpora a su puesto de trabajo, perderá la condición de fijo-discontinuo, salvo causa que lo justifique.

En todo caso y a todos los efectos y derechos contemplados en este Convenio, se considerarán independientes los contratos suscritos para prestar servicios de temporada de verano e invierno por una misma persona trabajadora, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no implicará la pérdida de derechos al respecto del otro.

D: CONTRATACION EVENTUAL: Las contrataciones efectuadas al amparo de lo previsto en el artículo 15.1.b) del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, podrán concertarse por una duración máxima de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses contados a partir de la fecha de concertación del contrato inicial.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la pactada y que se recoge en el párrafo anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

E: CONTRATACION INDEFINIDA: Valoramos como positiva y beneficiosa para ambas partes la estabilidad en el empleo. Con el fin de comenzar a contribuir a la consecución de este objetivo, se acuerda que, a partir de la fecha de publicación del presente convenio, el mínimo de trabajadores/as con contrato indefinido en las empresas será el indicado en la siguiente tabla:

- Empresas entre 6 y 9 trabajadores: mínimo 2 contratos indefinidos.
- Empresas entre 10 y 15 trabajadores: mínimo 4 contratos indefinidos.
- Empresas entre 16 y 20 trabajadores: mínimo 5 contratos indefinidos.
- Empresas de más de 20 trabajadores: mínimo 30% de los contratos indefinidos.

F: ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS:

La reiteración durante más de 2 campañas en actividades estacionales con el/la mismo/a trabajador/a, deberá dar lugar a la consideración de fijo-discontinuo.

El personal que preste servicios para la empresa con contratos eventuales y/o de obra o servicio durante 18 meses en un periodo de 24 meses pasará a ser fijo en plantilla.

G: PREAVISO POR FINALIZACIÓN DE CONTRATOS: El/a empresario/a en los contratos suscritos con una duración prevista de más de tres meses, deberá preavisar al trabajador su finalización por escrito, con una antelación de 15 días; en el caso de no preavisar se penalizará a la empresa con el abono de un día de salario del trabajador/a, por cada día de retraso.

H: PERÍODO DE PRUEBA: Se estará a lo establecido en el ALEH.

1: INDEMNIZACIÓN POR FINALIZACIÓN DE CONTRATO: A la finalización de los contratos temporales, a excepción de los contratos de sustitución (interinidad) y formativos, el trabajador/a percibirá en concepto de indemnización una cantidad equivalente a 12 días de salario por año de servicio o la parte proporcional correspondiente, salvo que el trabajador/a rechace la renovación del contrato, en cuyo caso percibirá la legalmente establecida.

Artículo 8.-Contratos formativos

Se regirán por lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo, con las siguientes excepciones:

CONTRATO EN PRÁCTICAS: Se estará a lo establecido en el ALEH

La retribución del trabajador/a será el 90% durante el primer año de duración del contrato y el 95% durante el segundo del salario fijado en este Convenio para quien desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CONTRATO DE FORMACION: Se estará a lo dispuesto en el ALEH.

Las retribuciones del personal contratado en formación, no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 9.-Fomento de la contratación indefinida

Con la finalidad de fomentar la contratación indefinida en el ámbito de aplicación del presente Convenio, todos los contratos de trabajo temporales, acogidos a cualquier modalidad, independientemente de su fecha de concertación, podrán acogerse a la conversión en indefinidos según lo determinado en la legislación vigente en cada momento, referida a los contratos para el fomento de la contratación indefinida.

Artículo 10.-Servicios extraordinarios

Se consideran servicios extraordinarios en Hostelería aquellos que por las especiales características de su prestación, breve duración, carácter irregular y número de comensales, como banquetes, cócteles, celebraciones sociales, etc., no pudieran ser prestados por los trabajadores ligados a la empresa, haciendo necesaria la contratación de trabajadores ajenos a la misma al efecto de prestar tal servicio extraordinario.

Forma del Contrato: El contrato concertado para la prestación de Servicios Extras no requerirá forma escrita
Condiciones salariales: En el año 2019, 2020 y 2.021 la cuantía de los servicios extras queda fijada en 42,75 €.

En esta cuantía se entenderán incluidas todas las cantidades, tanto salariales como extra-salariales, a que las personas trabajadoras tengan derecho por su trabajo, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes.

Duración del Servicio a efectos de cotización: Los Servicios Extras tendrán una duración a efectos de cotización de 4 horas por servicio.

Seguimiento y control: Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la Comisión Paritaria estará facultada para la solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto a la utilización del sistema especial de cotización de Servicios Extras en Hostelería.

Comidas: En los Servicios Extras de Almuerzo o Cena, la comida será facilitada por la empresa en los 15 minutos anteriores o posteriores a la celebración del mismo.

Ropa de Trabajo: Cuando la empresa exija un uniforme de trabajo distinto de los habituales {chaqueta blanca, smoking o similar), vendrá obligada a proporcionar dicha prenda.

Montaje y puesta a punto del servicio: Corresponde a la empresa la carga, descarga y montaje general del mobiliario y menaje, siendo función del personal extra la puesta a punto del servicio y desvarase, realizado éste según la costumbre de cada establecimiento.

Artículo 11.- Finalización de la relación laboral

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y persona trabajadora deberá ser conforme al modelo que figura como Anexo IV del presente Convenio.

Toda propuesta de cese o preaviso deberá ir acompañada de una propuesta de finiquito en el modelo citado.

Cuando se utilice como propuesta, no será preciso cumplimentar la parte que figura después de la fecha y lugar.

Las empresas estarán obligadas a preavisar por escrito con quince días de antelación de la finalización de los contratos. El recibo de finiquito, que será expedido por la Asociación Empresarial Provincial de Hostelería, de Teruel, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

En los supuestos de extinción de contrato por voluntad de la persona trabajadora, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Nivel 1: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora 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 en el aviso.

De los finiquitos queda expresamente excluida y por tanto no resulta afectada por la condición liberatoria, la cantidad que se devengue en virtud del carácter retroactivo de los incrementos salariales producidos por Convenio y por cláusulas de revisión salarial.

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de doce meses, contando a partir de la publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de la circunstancia que lo motive, para el ejercicio del derecho que le otorga este artículo. Así mismo la persona trabajadora podrá estar asistido por un representante legal en el acto de la firma del recibo de finiquito.

CAPÍTULO IV - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 12.-Ropa de trabajo

Se entenderá por ropa de trabajo aquellas prendas, sean principales o accesorias, que con determinadas características deba llevar la persona trabajadora por exigencia de la empresa, incluyendo la entrega de los zapatos.

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes y ropa de trabajo, en los términos que anteceden, o en caso contrario a su compensación en metálico.

En caso de que la empresa no facilite la ropa de trabajo, la persona trabajadora no podrá ser sancionada por no ir uniformada.

Artículo 13.-Grupos Profesionales

Se estará a lo que se disponga en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería (ALEH)

CAPÍTULO V - TIEMPO DE TRABAJO, VACACIONES Y DESCANSOS

Artículo 14.-Jornada Laboral

Para la vigencia del convenio la jornada anual será de 1.796 horas.

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, como norma general, será de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

No obstante, por razones técnicas, organizativas, económicas o de producción, la empresa podrá fijar una jornada irregular, siempre y cuando se notifique documentalmente a la persona trabajadora las horas realizadas mes a mes y se le preavise al menos con 5 días de antelación. En cualquier caso, la jornada máxima diaria será de 9 horas y la jornada anual máxima la indicada en este artículo.

Lo acordado en esta materia sustituye y da cumplimiento a la distribución irregular de la jornada del 5 % como mínimo, establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

El modelo de Comunicación a la persona trabajadora, será el que se refleja en el Anexo 3 del presente Convenio.

En la jornada de trabajo de carácter partido tendrá cada fracción un máximo de cinco horas y un mínimo de tres horas.

Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a dos días de descanso semanal ininterrumpido que podrán ser acumulables en períodos de 14 días, pudiendo fraccionarse el mismo únicamente durante la vigencia del presente convenio, volviendo a partir del 1 de enero de 2.022 al descanso semanal de dos días ininterrumpido.

Como consecuencia de las distintas reducciones efectuadas, todo el personal, además del día de asuntos propios que el trabajador deberá solicitar con un preaviso por escrito de 7 días naturales a la empresa, disfrutarán de dos días de descanso, cuyas fechas de disfrute de estos dos días, serán pactadas entre empresa y la persona trabajadora.

El disfrute de estos dos días de descanso no supondrá reducción de la jornada anual. Las empresas, salvo en los establecimientos de temporada, tendrán la obligación de elaborar un Calendario de vacaciones y festivos con 2 meses de antelación, el cual se negociará con la representación unitaria de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán conocer con 2 meses de antelación las fechas de disfrute de las vacaciones y festivos.

Las vacaciones serán abonadas conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora en los 3 últimos meses anteriores a la fecha del comienzo de las mismas, por los conceptos de: salario base, complementos personales, de puesto de trabajo y de calidad de trabajo, todo ello en jornada ordinaria.

Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad, si lo desean, en disfrutar las vacaciones y festivos acumulándolos inmediatamente antes o después al período de descanso por maternidad o adopción.

El empresario podrá excluir como período vacacional el mes y medio que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite el/a trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los festivos anuales que coincidan con vacaciones se disfrutarán en otra fecha, salvo que se contemplen en el calendario como días de vacaciones.

En ausencia de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, las vacaciones deberán disfrutarse en quince días naturales con un mínimo de 15 días entre junio y septiembre. Para ello, desde 2010 se establece un sistema de rotación que asigne períodos de vacaciones.

Como principio y preferencia única para el derecho de opción del personal a un determinado turno de vacaciones se establece como punto partida la antigüedad en la empresa, si bien quien optó y tuvo preferencia sobre otra persona trabajadora en la elección de un determinado turno, pierde esa primacía de opción hasta tanto no la ejercite el resto de sus compañeros/as en una unidad de trabajo.

Las parejas de hecho y matrimonios tendrán derecho de optar como una sola unidad, conservando esta condición para futuras rotaciones.

Las trabajadoras embarazadas tendrán prioridad, si lo desean, en disfrutar las vacaciones y festivos acumulándolos inmediatamente antes o después al período de descanso por maternidad o adopción.

El sistema permite pactar períodos distintos o cambios en caso de acuerdo mutuo de todas las partes directamente afectadas, sin que ello afecte al orden establecido por el sistema de rotación para el año siguiente.

El ejercer derechos sobre vacaciones originados por maternidad no afectará al orden que establecía el sistema de rotación para el año siguiente.

Las personas trabajadoras inmigrantes podrán acumular todo el período de disfrute de vacaciones, a que tengan derecho, fuera de temporada alta, como criterio excepcional, con el fin de que puedan disfrutar sus vacaciones en su país de origen.

En las empresas afectadas por el presente convenio se considerará festivo el día de Santa Marta, sin que su disfrute pueda suponer reducción alguna de la jornada anual pactada.

El mencionado día se disfrutará el día 29 de julio de cada año, siempre que fuera posible; de no ser posible por motivos de la actividad empresarial, la fecha de su disfrute será acordada entre empresa y la persona trabajadora, pudiendo acumularse de común acuerdo a los 14 festivos anuales, para su disfrute.

Disfrute continuado de vacaciones y festivos:

Los 30 días vacaciones y los 14 días festivos anuales, considerados como festivos abonables y no recuperables o 15 (Santa Marta) sólo podrán disfrutarse divididos en dos períodos como máximo, salvo pacto entre empresa y la persona trabajadora.

Artículo 15.-Permisos retribuidos

Se establecen en la forma siguiente:

- Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- Cinco días por el fallecimiento de cónyuge o hijo/a. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite desplazarse fuera de la provincia de Teruel, el plazo será de siete días.
- Cuatro días por enfermedad graves con hospitalización. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Teruel al efecto, el plazo será de seis días. Los días podrán disfrutarse en días completos consecutivos o alternos mientras dure el hecho causante.
- Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Teruel al efecto, el plazo será de cuatro días. Los días podrán disfrutarse en días completos consecutivos o alternos mientras dure el hecho causante.
- El tiempo indispensable, debidamente justificado, por razón de exámenes.
- Por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de la persona trabajadora, bien sea por afinidad o consanguinidad, 1, 2 ó 3 días naturales según que la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites de la misma respectivamente.
- 16 horas anuales, para consulta médica en Ambulatorio o Centro de Especialidades de la Seguridad Social o régimen asimilable.

En los permisos no regulados en este artículo, se aplicará la legislación vigente en cada momento.

Artículo 16.- Lactancia

Las personas trabajadoras podrán acumular las horas de ausencia del trabajo a las que tienen derecho por lactancia de un menor de nueve meses, en un periodo de 14 días laborables, pudiendo a su vez acumular éstos por decisión de la persona trabajadora al período de descanso por maternidad/paternidad y/o vacaciones.

Artículo 17.-Excedencia

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Las personas trabajadoras durante el primer año de excedencia, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo, debiendo solicitar su reincorporación con al menos un mes de antelación, obligándose la empresa a su reincorporación en un plazo no superior a dos meses, desde la fecha de reincorporación señalada en la solicitud como fecha para el reingreso.

A partir del primer año de excedencia, el/la trabajador/a excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La empresa admitirá obligatoriamente a las personas trabajadoras que soliciten este tipo de excedencia a la finalización de la misma.

Artículo 18.-Personas trabajadoras con personas discapacitadas a su cargo

Las personas trabajadoras que tuvieran a su cargo hijos o cónyuge discapacitados, tendrán derecho preferente para la elección de horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones.

Artículo 19.-Guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pue a 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, previsto en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El/a trabajador/a deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación del período de disfrute previsto en este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley de la Jurisdicción Social.

Artículo 20.-Parejas de hecho

Los derechos que correspondan a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderá también a las parejas que convivan en común y acrediten fehacientemente dicha convivencia mediante el pertinente Certificado expedido por el Registro de Parejas de Hecho.

CAPÍTULO VI - MEJORAS SOCIALES

Artículo 21.-Indemnizaciones

Cuando a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional un/a trabajador/a falleciese o fuese declarado en situación de Incapacidad Permanente Total, Incapacidad Absoluta, o Gran Invalidez, la empresa indemnizará a dicha persona trabajadora con la cantidad de 22.891 €. Esta cantidad entrará en vigor a los dos meses de la publicación del presente Convenio, manteniéndose hasta entonces la cuantía establecida en el convenio anterior que era de 22.024 €.

En caso de fallecimiento a causa de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa indemnizará al viudo/a o beneficiarios, en su caso, con el importe de una mensualidad de Salario Base.

Artículo 22.-Incapacidad Temporal

En el caso de accidente de trabajo y siempre que este se produzca prestando servicios para la empresa, así como en el caso de enfermedad profesional, la empresa complementará el subsidio que perciba el/la trabajador/a hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora correspondiente, desde el primer día, con el máximo de los 18 meses establecidos.

Artículo 23.-Manutención

Todas las personas trabajadoras del sector que presten sus servicios en establecimientos con servicio de comidas tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa, la manutención.

Este complemento en especie de manutención, para la vigencia del convenio podrá sustituirse por opción del trabajador/a por la entrega de 64,28 € mensuales.

En los establecimientos que no dispongan de servicio de comidas, no existirá el derecho a percibir este complemento, salvaguardando los derechos adquiridos de quienes vinieran percibiendo este complemento.

Artículo 24.- Jubilación Parcial

A solicitud de la persona trabajadora, que decida jubilarse parcialmente, la empresa vendrá obligada a aceptar la solicitud y a contratar a otra persona trabajadora a través del contrato de relevo, así como a cumplir lo establecido con carácter general para este supuesto.

Artículo 25.- Formación

A efectos de favorecer la Formación Profesional del personal de la empresa, quien realice algún curso de formación profesional, en horario distinto del ordinario de su actividad laboral, en centro legalmente reconocido y homologado para tal fin, sobre materias relacionadas con su actividad profesional, con una duración de 100 horas lectivas como mínimo, percibirán una Prima de Formación de 60 € al finalizar el curso, siempre que acredite el aprovechamiento del mismo, y sin que quepa utilizar este derecho en más de una ocasión al año, salvo consentimiento expreso de la empresa.

En caso de rescisión del contrato de trabajo por causa diferente al despido improcedente, producido en un plazo de un año desde la fecha de finalización del curso, el trabajador vendrá obligado a devolver las cantidades percibidas por este concepto, que podrán ser descontadas por la empresa del correspondiente finiquito.

CAPÍTULO VII - CONDICIONES ECONÓMICAS: SALARIO Y COMPLEMENTOS

Artículo 26.- Salario base

Salario Base es el que se establece por niveles en el Anexo 11, devengándose por mes natural.

A quien, conforme a las disposiciones vigentes, le corresponda salario mensual, se le abonará en cuantía fija, cualquiera que sea el mes que se devengue, y a aquellos otros que de acuerdo con tales disposiciones les corresponda salario diario, se les abonará en cuantía variable y a prorrata según el número de días naturales del mes en que se devengue.

Cada nivel salarial se aplicará al personal que ostente alguno de los Grupos Profesionales relacionados junto al nivel respectivo en el Anexo I.

Tal salario se computará para el cálculo de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, nocturnidad y horas extraordinarias.

Artículo 27.- Incremento salarial

No habrá incrementos salariales durante los tres años de vigencia de convenio.

Artículo 28.- Actualización salarial

Se procederá a la actualización de las tablas salariales sin efectos retroactivos en los siguientes casos con los porcentajes que se señalan a continuación.

Incremento del 0,5%, si se superan las 800.000 pernотaciones en 2.021 según la encuesta de ocupación hotelería publicada por el IAEST.

Incremento del 0,6%, si se superan las 840.000 pernотaciones en 2.021, según la encuesta de ocupación hotelera publicada por el IAEST.

Incremento del 0,7%, si se superan las 880.000 pernотaciones en 2.021, según la encuesta de ocupación hotelera publicada por el IAEST.

Artículo 29.-Abono de atrasos

En la vigencia del convenio no se devengarán ningún tipo de atrasos de convenio al no sufrir ninguna variación las retribuciones pactadas en el mismo

Artículo 30.-Plus de transporte

Se establece un Plus de Transporte, en cuantía fija e igual para cualquiera que sea la Categoría Profesional, de 2,34 €/día para toda la vigencia del convenio. Esta cantidad se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 31.-Gratificaciones extraordinarias

El personal sujeto al presente Convenio tendrá derecho a percibir tres Gratificaciones Extraordinarias: una el 30 de junio, otra el 12 de octubre y otra el 20 de diciembre.

Artículo 32.-Antigüedad

El complemento personal de Antigüedad se aplicará sobre el Salario Base correspondiente al salario para la categoría profesional de Camarero en el convenio del año 1.995, con independencia del Grupo Profesional de la persona trabajadora afectada, y consistirá en las siguientes cantidades mensuales:

- Un 3% al cumplirse tres años: 15'54 €
- Un 8% al cumplirse seis años: 41'43 €
- Un 16% al cumplirse nueve años: 82'87 €
- Un 25% al cumplirse quince años: 129'48 €
- Un 35% al cumplirse veinte años: 181'27 €

No obstante, a quien a fecha 1 de enero de 1995 viniera percibiendo como Complemento de Antigüedad una cantidad mayor que la indicada anteriormente, la mantendrá invariable hasta la finalización de la relación laboral.

Artículo 33.-Horas extraordinarias

Ante la grave situación de paro existente y con objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la supresión de las Horas Extraordinarias Habituales.

Respecto a las restantes horas extraordinarias no habituales, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducirlas al mínimo indispensable, quedando establecida la cuantía correspondiente de 10,74 €/hora para toda la vigencia del convenio, independientemente de cuál sea la categoría profesional de la persona trabajadora.

Se consideran Horas Extraordinarias Estructurales las necesarias para pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias de carácter estructural.

Artículo 34.-Nocturnidad

La nocturnidad es un complemento económico que corresponde cobrar al personal que toda o parte de su jornada esté comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas de la mañana.

Este complemento será del 30% del Salario Hora diurna del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

Hora nocturna = Salario hora diurna x 30%.

Artículo 35.-Plus salarial de domingos y festivos

El personal afectado por el presente convenio que preste servicio trabajando en domingos o festivos, es decir de las 00:00 horas a las 24:00 horas de cada domingo o festivo, percibirán por cada hora trabajada durante toda la vigencia del convenio el importe de 0,40 €. El percibo de este plus se realizará a mes vencido.

Este plus no sustituye el derecho del trabajador/a al descanso semanal ni al derecho al disfrute de los días festivos que se trabaje.

Artículo 36.-Desplazamientos

En el supuesto de que se presten servicios esporádicamente fuera de la localidad del centro de trabajo, la empresa proporcionará al trabajador la Manutención y Alojamiento, y en su defecto le abonará durante la vigencia del convenio las siguientes cantidades:

14,58 € al día en concepto de media dieta

38,74 € al día en concepto de dieta entera

Artículo 37.-Traslados

Cuando notificada por el empresario a la persona trabajadora la decisión de trasladarle a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambio de residencia, y aquel optara por dicho traslado, percibirá como compensación por gastos una mensualidad íntegra de la media de las 3 nóminas anteriores a dicho traslado, excluyendo de las mencionadas nóminas las cantidades, si las hubiera, en concepto de horas extraordinarias. En el caso de que la empresa abone mensualmente las pagas extraordinarias, éstas se incluirán dentro del cálculo, en el supuesto de que no tenga familiares a sus expensas, o dos mensualidades en el caso de que sí los tenga. Así mismo, la empresa facilitará alojamiento y en su defecto o cuando el trabajador/a viniera habitualmente disfrutando la vivienda familiar a su cargo, le compensará en metálico la diferencia resultante en su caso entre la renta real o imputada de la vivienda que venda en la localidad de procedencia y la correspondiente a otra, de características similares a aquella, en la localidad de destino.

Artículo 38.-Plus de Fidelidad

El personal que lleve al menos 12 años en la empresa, al cumplir los 55 años, percibirán de la misma, un plus durante la vigencia del convenio queda fijado en 69,64 €.

Este plus se percibirá desde el mes en que el trabajador/a cumpla los 55 años hasta el mes que cumpla los 60 años, siempre que permanezca en la empresa, no consolidándose esta cantidad una vez cumplidos los 60 años.

Este plus tendrá carácter salarial, y se revalorizará cada año en base al IPC real del año anterior.

CAPÍTULO VIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.-Faltas y Sanciones

Con carácter general se estará a lo dispuesto en el capítulo VIII «Régimen Disciplinario Laboral» del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

Las empresas comunicarán a la Representación Legal de la plantilla, a la vez que se comunican a los/as trabajadores/as interesados/as, todas aquellas sanciones que se impongan, salvo en los casos de faltas de carácter leve.

CAPÍTULO IX - DERECHOS SINDICALES

Artículo 40.-Garantías y derechos sindicales

El cómputo de las horas a las que se refiere el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, será anual, pudiéndose acumular de un mes a otro y entre delegados/as.

CAPÍTULO X - INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 41.-Inaplicación de las condiciones del Convenio

Las empresas que pretendan inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio colectivo deberán proceder conforme a lo establecido en el Artº 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio, acordada según lo establecido en la ley, será efectiva desde la fecha de la firma del acuerdo, no pudiendo tener en ningún caso carácter retroactivo.

Cuando se trate de la inaplicación del sistema de remuneración, así como de la cuantía salarial, la inaplicación pactada por las partes sí tendrá efectos retroactivos para el período comprendido entre la publicación de los salarios en el Boletín Oficial y la fecha en que se inicie la vigencia de éstos.

En las empresas en las que existan comités de empresa o delegados/as de personal, la negociación será competencia de la representación legal de la plantilla, pudiendo contar con el asesoramiento que decidan.

En las empresas en las que no exista Representación Legal de los Trabajadores, la empresa comunicará al conjunto de la plantilla la decisión de proceder a la inaplicación del convenio colectivo, procediéndose a la elección democrática de una comisión de tres trabajadores/as, como máximo, de la empresa o a designar la participación de una comisión de representantes de los sindicatos más representativos y representativos en el sector, legitimados para la negociación del convenio colectivo. En cualquier caso, la plantilla podrá contar con asesoramiento que decidan.

El acuerdo alcanzado deberá ser comunicado en el plazo de siete días desde su firma a la Comisión Paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En caso de desacuerdo en el período de consultas entre empresas y la Representación de los Trabajadores, las partes se someterán a la intervención de la Comisión Paritaria que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días desde que la discrepancia le fuera planteada, para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

En los supuestos en que no se pronuncie la Comisión Paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, se acudirá para solventar las discrepancias surgidas a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) cuya gestión y soporte administrativo corresponde al SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje).

Cada tres meses, se reunirán los representantes que firmaron el acuerdo en aras al buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo.

Asimismo, si durante el período de inaplicación surgieran discrepancias sobre el buen desarrollo de la aplicación de la programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo que deberán haberse pactado, las partes podrán solicitar su sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO XI -SALUD LABORAL

Artículo 42.-Seguridad y salud laboral

Las empresas garantizarán a la plantilla la vigilancia periódica de su salud en función de los riesgos laborales inherentes a su trabajo. Los servicios sanitarios de las empresas realizarán revisiones periódicas y gratuitas a todo el personal, en función de lo establecido en la normativa de salud laboral o cuando lo exijan los posibles riesgos de cada puesto de trabajo.

Artículo 43.-Riesgo durante el embarazo

La prestación económica a percibir por la trabajadora por riesgo durante el embarazo, se regulará por lo establecido en el artículo 33 del R.D. 295/2009, de 6 de marzo, que dice así: «La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 34».

Artículo 44.-Salud maternal

La protección de la maternidad se regulará por lo establecido en el Art.26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales que dice:

«1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con la Representación Legal de los Trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultará técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o el hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 45.- Acoso moral o sexual

Se estará a lo establecido en el ALEH, con las modificaciones que ha introducido el RDL 6/2019, de 1 de marzo.

CAPÍTULO XII -IGUALDAD

Artículo 46.-Plan de igualdad

Se estará a lo dispuesto en el ALEH, con las modificaciones que ha introducido el RDL 6/2019, de 1 de marzo, en relación con este tema, en su caso.

Si como consecuencia de lo establecido en el ALEH, con las modificaciones que ha introducido el RDL 6/2019, fuera necesario, la Comisión Paritaria del Convenio Provincial se constituirá en Comisión del Plan de Igualdad, y procederá a desarrollar lo que corresponda para su aplicación en el sector.

En las empresas que vengan obligadas legalmente a elaborar un plan de igualdad, se realizará mismo con la participación de la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 47.-Violencia de género.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, el trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a decidir la concreción de una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Por decisión de la trabajadora que sea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, podrá suspender su contrato de trabajo durante un período que tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen y detallen, mediante informe expreso, los servicios sociales de atención o servicios de salud competentes.

Los/as trabajadores/as víctimas de la violencia de género, dispondrán de hasta cinco días de permiso retribuido debidamente justificado por los servicios sociales o servicios de salud.

Artículo 48.-Riesgo por Embarazo.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo por embarazo cuando así lo determinen los servicios de salud.

En el momento en que la trabajadora comunique a la empresa que está embarazada, la empresa tendrá la obligación de informarle del procedimiento a seguir para la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo por embarazo.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA-Compensación y absorción.

Las mejoras que se implanten en virtud del presente Convenio serán compensadas y absorbidas hasta donde alcance, en cómputo global, por las que puedan establecerse en el futuro mediante Disposiciones Legales. Las mejoras concedidas con anterioridad al mismo por las empresas, quedan absorbidas, asimismo en cómputo global y hasta donde alcance, por el presente Convenio.

SEGUNDA-Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose «ad personam».

TERCERA - Derecho supletorio

En todo lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el vigente Acuerdo Nacional para el Sector de Hostelería y demás disposiciones aplicables.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA - Convenio Regional de Hostelería de Aragón

La representación empresarial manifiesta el compromiso de estudiar, a la finalización de la vigencia del presente convenio, la posible participación de Teruel en la negociación de un convenio para el sector de Hostelería de ámbito Regional de Aragón, que debería respetar, en todo caso, la regulación específica que en materias diversas pudiera contener el convenio provincial de Teruel.

SEGUNDA - Contratos a tiempo parcial

La representación empresarial y sindical manifiestan el compromiso de estudiar, a la finalización de la vigencia del presente convenio, la posible implantación de la jornada intensiva en los contratos a tiempo parcial de jornada inferior a 4 horas diarias.

ANEXO 1

Clasificación profesional

GRUPO PRIMERO: Titulado/a Superior, Jefe/a de Recepción, Jefe/a de Restaurante o Sala, Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Administración, Segundo Jefe de Recepción, Gobernanta, Sub-gobernanta, Jefe Comercial, Primer/a Conserje, Segundo/a Jefe/a de Cocina, Jefe/a de Catering, Jefe/a de Operaciones de Catering, Jefe/a de Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares, Responsable de Servicio, Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala, Médico/a.

GRUPO SEGUNDO: Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de Sector, Administrativo/a, Recepcionista, Cocinero/a, Camarero/a, Conserje, Relaciones Públicas, Comercial, Jefe/a de Partida, Repostero/a, Encargado/a de Económico, Barman, Sumiller, Jefe/a de Sala de Catering, Supervisor/a de Catering o Colectividad, Encargado/a General, Encargado/a de Sección de Pisos y Limpieza, Encargado/a de Mantenimiento y Servicios, Jefe/a de Equipo, Conductor/a de Catering, Técnico/a de Servicios (Dietista, A.T.S. y Fisioterapeuta y otros titulados/as en ciencias de la salud).

GRUPO TERCERO: Ayudante de Cocina y Catering, Preparador/a o Montador/a de Catering, Conductor/a de Equipo de Catering Ayudante de Camarero/a, Camarero/a de Pisos, Ayudante/a de Económico, Ayudante de Recepción y Consejería, Ayudante Administrativo, Telefonista, Especialista en Mantenimiento y Servicios, Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering, Especialista de servicios (Socorrista, Especialista de primeros auxilios, animador/a turístico de tiempo libre, Monitor/a deportivo, Pinchadiscos, Discjockey, Masajista, Quiromasajista, Esteticista, Especialista termal o de balneario, Hidroterapeuta, Especialista de atención al cliente y Bañero).

GRUPO CUARTO: Auxiliar de Recepción y Consejería, Monitor/a Cuidador de Colectividades: de comedor o de áreas de entretenimiento y de autobús, Auxiliar de Pisos y Limpieza, Auxiliar de Cocina y Catering, Auxiliar de Colectividades y Auxiliar de Mantenimiento y Servicios, Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

ANEXO I

Tablas Salariales para los años 2019, 2020 y 2.021:

GRUPO PRIMERO:	996,15 euros.
GRUPO SEGUNDO:	950,87 euros.
GRUPO TERCERO:	911,64 euros.
GRUPO CUARTO:	868,80 euros.
CONTRATOS DE FORMACIÓN DE 1º AÑO:	681,00 euros.
CONTRATOS DE FORMACIÓN DE 2º AÑO:	779,30 euros.

ANEXO III

Comunicación mensual de las horas de trabajo realizadas

D/Dª ... , trabajador/a de la Empresa ... , ha efectuado un número de ... horas ordinarias en el mes de .. , lo cual suma desde el 1 de enero de ... un total de ... horas.

La jornada de trabajo anual del año en curso es de ... •

ANEXO IV

Modelo de recibo de finiquito

D/Dª ... , que he trabajado en la empresa ... desde ... hasta ... , con la Categoría Profesional de ... , declaro que he recibido de ésta la cantidad de ... euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha empresa.

Quedando así liquidado e indemnizado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Teruel, a ... de ... de ...

El/la trabajador/a usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

Este documento tiene una validez de quince días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la Asociación Empresarial Provincial de Hostelería, de Teruel.

Fecha de expedición: SELLO

Este documento no tendrá validez sin el sello y firma de la Asociación Provincial de Hostelería de Teruel, o si se formaliza en fotocopia u otro medio de reproducción diferente de los impresos autocopiativos que se encuentran disponibles en la citada Asociación