

de Palencia, puedan presentar reclamaciones los que se consideren afectados, en el Ayuntamiento de Puebla de Valdivia (La) (Palencia), o ante esta Confederación Hidrográfica del Duero, C/ Muro, 5, Valladolid donde se halla de manifiesto las documentaciones técnicas del expediente de referencia. - C-893/2007-PA (Alberca-UTE).

Valladolid, 28 de agosto de 2007. - El Jefe del Área de Gestión del D.P.H., Rogelio Anta Otoresel.

4156

Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIA DE TRABAJO

SECCIÓN DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

En expediente de Conciliación número 629 y 630/07 seguido a instancia de D^a Sonia Pisabarras Blanco y D^a Raquel Calvo Vicario, el día 30-08-2007, frente a la empresa Fotoefecto 2000, S. L., en reclamación de Cantidades, esta Oficina Territorial de Trabajo, en virtud de las facultades conferidas por el Real Decreto 831/85, de 30 de mayo, acuerda citar a la empresa para que comparezca el próximo *día 27-09-07, a las nueve cuarenta y nueve cuarenta y cinco horas respectivamente*, ante la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, sita en Palencia, C/ Doctor Cajal, 4-6, planta baja, al objeto de celebrar el pertinente Acto de Conciliación, obrando en el expediente copia de la papeleta de demanda a disposición del interesado.

Y para que así conste y sirva de citación a la empresa precitada, expido y firmo la presente para su publicación urgente en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia

Palencia, 14 de septiembre de 2007. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

4229

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE PALENCIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Referencia: *Convenios Colectivos*

Expediente: *7/07 3400265*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de **Industria de Hostelería** para Palencia y provincia,

presentado en esta Oficina Territorial con fecha 08.08.07, a los efectos de registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia, suscritos por C.P.O.E., de una parte, y por CC.OO. y U.G.T, de otra, el día 27.07.07, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 26 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, art. 2 del R.D. 1040/81, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, y en la Orden de 12-9-97, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Esta Oficina Territorial de Trabajo de Palencia, **acuerda:**

1. - **Ordenar** su inscripción en el Registro de Convenios de esta Oficina Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.
- 2.- **Disponer** su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia de Palencia.

En Palencia a diez de agosto de dos mil siete. - El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Miguel Meléndez Morchón.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE PALENCIA

Vigencia del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN PRIMERA:

NORMAS GENERALES

Artículo 1. - **Ámbito funcional.**

El presente Convenio afecta y obliga a las empresas y establecimientos que estén y puedan estar incluidos en el ámbito de aplicación del Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la Hostelería.

Artículo 2.- **Ámbito Personal.**

Se registrarán por el presente Convenio los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas y establecimientos determinados en el artículo anterior.

Artículo 3.- **Ámbito territorial.**

Es de aplicación este Convenio a Palencia, capital y provincia.

Artículo 4.- **Vigencia y Duración.**

El presente Convenio tendrá vigencia de cuatro (4) años. Su duración será desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010. El presente Convenio se entiende denunciado automáticamente un mes antes de su vencimiento con el compromiso de presentar la plataforma antes del día 31 de enero de 2011, y constituir la Comisión Negociadora en los treinta días siguientes a la presentación de dicha plataforma.

SECCIÓN SEGUNDA:

CONSIDERACIÓN GLOBAL DEL CONVENIO**Artículo 5.- Indivisibilidad del Convenio.**

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

SECCIÓN TERCERA:

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**Artículo 6.- Absorción y Compensación.**

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

Artículo 7.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetará a título personal las condiciones más beneficiosas que tenga cada trabajador en materia salarial, jornada, vacaciones, etc. examinadas en su conjunto y concepto anual, así como el derecho a seguir rigiéndose por el sistema tradicional de retribuciones con participación en el porcentaje de servicios establecidos en la vigente Ordenanza, a cuyo efecto se consideraran como salarios garantizados el 70% de los salarios establecidos en el Anexo del Convenio y como salarios iniciales el 15% de los garantizados.

CAPÍTULO II**INGRESOS, ESCALAFONES, PERIODO DE PRUEBA Y CESES****Artículo 8.- Preferencia para el Ingreso.**

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

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

Artículo 9.- Período de prueba.

Los ingresos de los trabajadores fijos se considerarán hechos a título de prueba cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder el tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Jefe de grupo profesional: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

Artículo 10.- Ceses y plazos de preavisos.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en cono-

cimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe de grupo profesional: Un mes.
- b) Resto del personal: Quince días.

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

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores la extinción de los contratos con quince días de antelación cualquiera que sea la duración del mismo. El incumplimiento de la obligación de comunicar la extinción con la indicada antelación, dará derecho a percibir el importe de un día de salario por cada día de retraso.

CAPÍTULO III**CATEGORÍAS PROFESIONALES****Artículo 11.- Categorías Profesionales.**

No se recogen todas las categorías profesionales incluidas en la Ordenanza Laboral por no existir en la fecha actual en las empresas afectadas en Palencia y su provincia.

Se ha realizado una reestructuración de dichas categorías profesionales existentes en este Convenio en cuatro grupos profesionales y dentro de cada grupo ocho niveles salariales que figuran en el Anexo 1 de este Convenio, para el sector de Hospedaje y Restauración; tres grupos profesionales dentro de cada grupo cuatro niveles salariales que figuran en el Anexo II, para el sector de Clubes, Discotecas, Salas de baile y Salas de Fiestas; incluyéndose para el sector de Casinos cuatro niveles salariales que figuran en el Anexo III.

En el supuesto que, durante la vigencia del convenio, se planteara la necesidad por alguna empresa de contratar trabajadores con categorías profesionales no incluidas en el Convenio, se facultará a la Comisión Paritaria la inclusión de la categoría solicitada y la fijación del salario correspondiente.

Artículo 12.- Tribunal Provincial de Titulación.-

En el plazo de un mes a contar desde la fecha de publicación del presente convenio se constituirá la Comisión Paritaria compuesta por cuatro empresarios y cuatro trabajadores que tendrán por función las siguientes:

- 1.- Entender como trámite previo de cuantas peticiones se efectúen en relación con la clasificación profesional de los trabajadores.
- 2.- Examinar, si así estimase conveniente a cuantos candidatos soliciten ascensos a categorías profesionales, tanto teóricas como prácticas.
- 3.- Examinar a petición de la empresa, en la que el trabajador preste sus servicios, a cualquier trabajador en el supuesto desacuerdo, tanto en la categoría que éste ostentó, como en la que debía ostentar tanto teórica como práctica.
- 4.- Resolver asimismo a cuantas cuestiones puedan plantearse en materia de duración de prendas de trabajo, siendo este informe vinculante para ambas partes.

Para dar validez a estos acuerdos será necesaria la paridad de ambas representaciones, debiendo ser como mínimo la asistencia del 50% de cada representación.

CAPÍTULO V

JORNADA Y HORARIOS

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

Artículo 13.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de cuarenta horas semanales, quedando el cómputo anual en 1.796 horas.

Artículo 14.- Distribución diaria de la jornada.

La distribución diaria de la jornada se establecerá por el empresario de acuerdo con los trabajadores bien directamente, bien a través de sus representantes legales.

Dentro de la distribución de la jornada diaria los trabajadores tendrán un descanso de veinte minutos "de bocadillo", considerado como trabajo efectivo.

Descanso semanal.- Los trabajadores disfrutarán de dos días de descanso ininterrumpidos, durante un período de cuatro meses al año, garantizando el disfrute de siete fines de semana al año.

Para la contratación eventual el disfrute de los días de descanso será proporcional a la vigencia del contrato.

Expresamente se conviene que durante el período estival de 1 de junio a 30 de septiembre, la jornada ordinaria podrá ser ampliada sin perjuicio de no rebasar el cómputo anual de jornada, por lo que en aquellas empresas que aplicasen la jornada máxima ordinaria durante el cuatrimestre señalado tendrán en compensación que disminuir la citada jornada durante el resto del año hasta compensar la misma anualmente. La distribución se efectuará sin que ningún día se exceda de nueve horas diarias ordinarias tal y como se prevé en los párrafos 3 y 4 del número 2 del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modificación de jornada será confirmada por los Delegados de Personal, Comités de Empresa o en su defecto se acordará por la Comisión Paritaria de este Convenio.

Quedan excluidos los trabajadores temporeros.

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

Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Se acuerda, que sean suprimidas las horas extraordinarias habituales.

En cuanto a la realización de otra clase de horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 16.- Horario de trabajo.

La fijación de los horarios será elaborada por la Empresa y los representantes de los trabajadores, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal sin más limitaciones que las establecidas por la Ley.

Los horarios serán visados por la Inspección de Trabajo y la modificación de los que tengan la autorización de la Autoridad Laboral.

Artículo 17.- Vacaciones.

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

El período de disfrute se fijará de común acuerdo con el empresario, quién también podrá convenir la división en dos períodos.

Los criterios para el disfrute serán los siguientes:

- a) El empresario podrá excluir como período de vacaciones aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la Empresa, previo acuerdo con los Representantes legales de los trabajadores.
- b) El resto del año se estará a lo que la Empresa y Representantes de los trabajadores acuerden, procurando mantener el debido equilibrio de la plantilla en los distintos departamentos de la Empresa.
- c) Por acuerdo entre el Empresario y los Representantes Legales de los Trabajadores, se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de la actividad laboral, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.
- d) Cuando exista régimen de vacaciones de los trabajadores con responsabilidades familiares, tienen preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.
- e) Si existiese desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponde y su decisión será vinculante.

El procedimiento será sumario y preferente. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y el trabajador deberá conocer la fecha que le corresponde con dos meses de antelación al período de disfrute.

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

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

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

Si al inicio del período vacacional, el trabajador se encontrará en situación de I.T. por accidente de trabajo, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y/o maternidad, éste se interrumpirá disfrutándolo posteriormente.

Los períodos vacacionales se retribuirán a razón del salario base, antigüedad y plus de manutención.

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

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

Artículo 18.- Fiestas abonables.

Las fiestas abonables trabajadas durante el año se sumarán al período vacacional o bien se disfrutarán en otra época del año, de común acuerdo entre las partes.

- a) Las fiestas abonables y no recuperables comprendidas dentro de los días de descanso, no se darán como disfrutadas.
- b) Las fiestas abonables y no recuperables se convertirán en diecinueve días, en proporción a las abonables y no recuperables que no se hayan disfrutado pudiéndolas disfrutar añadidas en el período de vacaciones.
- c) Las fiestas abonables y no recuperables se añadirán al descanso semanal correspondiente.
- d) Excepcionalmente y a opción del empresario, se autoriza a abonar la cantidad de 70 euros/día por cada uno de los catorce días festivos abonables y no recuperables que no se hayan disfrutado. Esta situación no es de aplicación en los casos de despido, baja voluntaria y en abandono.

Artículo 19.- Permisos retribuidos.

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

- a) Matrimonio trabajador: Quince días naturales.
- b) Nacimiento de hijo: Tres días naturales.
- c) Por enfermedad, intervención quirúrgica grave así como intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, padres, padres políticos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos: Tres días naturales.
- d) Por fallecimiento de familiares citados en el párrafo anterior: Tres días naturales.
- e) Por bautizo de hijos: Un día.
- f) Por traslado de domicilio: Un día.
- g) Por boda de hijos o hermanos: Un día.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Por el tiempo necesario que precise el trabajador para concurrir a exámenes de Centro de Formación Académica, Profesional o social, siendo retribuido los diez primeros días de año, y no retribuyéndose lo que exceda de dicho número y siempre previa justificación.
- j) Los trabajadores tendrán derecho a veinte horas retribuidas al año, por consulta médica, pudiéndose coger como máximo cuatro horas diarias con la correspondiente justificación de la Seguridad Social.
- k) Los trabajadores/as tendrán derecho a veinte horas de permiso retribuido al año que podrán disfrutar en fracciones mínimas de dos horas, salvo en trabajo nocturno, para, entre otras cosas, acompañamiento de hijos menores al médico.
- l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que

ambos trabajen. El tiempo de lactancia se podrá acumular, previo acuerdo entre empresa y trabajador/a, en descanso continuado durante 19 días que se disfrutarán a continuación del permiso maternal.

- m) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- n) Siempre que haya que realizar desplazamientos, se incrementará el permiso según la siguiente escala:
 - 1) Más de 150 Km.: Un día más.
 - 2) Más de 350 km.: Dos días más.
 - 3) Más de 550 km.: Tres días más.

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

Artículo 20.- Licencias no retribuidas.

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

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

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

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

Artículo 21.- Excedencia Voluntaria.

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

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

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

Los sucesivos hijos tendrán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y a que el citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia serán de aplicación salvo pacto colectivo o individual.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la Ley 39/99 así como a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES ECONÓMICAS Y SALARIALES

Artículo 22.- Salario de Convenio.

El salario de los trabajadores/as en el presente Convenio, será el que para cada categoría profesional se establece en el Anexo correspondiente, como resultante de un incremento para el año 2007 del 3,50%. Este incremento tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2007.

Para los años 2008, 2009 y 2010, el incremento salarial se fija en el IPC real del año anterior más el 0,5% para cada uno de los años.

Artículo 23.- Cláusula de Revisión Salarial.

Si a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio, el IPC real superase el incremento pactado, las empresas revisarán todos los conceptos retributivos del presente convenio con carácter retroactivo desde 1º de enero de cada uno de los años, en todo lo que supere dicho incremento. Dicho exceso se abonará, de una sola vez, tan pronto se constate dicho IPC real.

La revisión salarial carece de operatividad durante la vigencia de este convenio.

Artículo 24.- Trabajo nocturno.

Se pacta que la nocturnidad se pagará con el incremento del 25% que marca la Ley, considerando que tendrán la obligación de pagarlo aquellas Empresas en las que personal trabaje la mayor parte de su jornada entre las 22 horas y las 6 horas, salvo que el salario haya sido pactado, considerando el mismo nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 25.- Cláusula de Descuelgue.

El incremento salarial pactado no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que acrediten objetiva y tácitamente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los años 2005 y 2006. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones para el año 2007. En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario. Para valorar esta situación se tendrá en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes auditores o censores de cuentas atendiendo a las circunstancias y dimensiones de las Empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentran comprendidas, las Empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la Representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y en su caso informe de auditores y de censores de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

Este sentido, en las de menos de veinticinco trabajadores y en función de costos económicos ello implica, se sustituirá el informe de auditores o censores, jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en los párrafos anteriores para demostrada fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos que hayan tenido acceso como consecuencia de lo recibido en los párrafos anteriores observando por consiguiente, respeto de todo ello y sigilo profesional.

Artículo 26.- Antigüedad.

Seguirá la escala que figura en el artículo 69 de la vigente Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería del 28 de febrero de 1974, si bien a partir del 1 de enero de 1985, los porcentajes se calcularán sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Se mantendrán como consolidadas las cantidades individuales que al 31 de diciembre de 1984, se tengan reconocidas a cada trabajador.

Los contratos antiguos siguen rigiéndose por la regulación de la antigüedad del Convenio.

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

Artículo 27.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad que serán abonadas los días 15 de julio y 22 de diciembre respectivamente, a razón de una mensualidad de salario vigente en cada momento, más antigüedad.

El personal que perciba su salario en modalidad de retribución por porcentaje, percibirá sus gratificaciones en la fórmula establecida en la Ordenanza.

Artículo 28.- El personal con derecho a manutención.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de manutención la cantidad de 36,92 euros mensuales para el 2007, salvo que opten por la manutención en especie. En los establecimientos que no dispongan de servicio de comedor no será posible la opción referenciada, debiendo abonar la Empresa las cantidades estipuladas por manutención. La cantidad total de manutención será de 443,03 euros anuales prorrateadas en doce mensualidades.

Esta cantidad se incrementará en la misma proporción que el salario base los siguientes años de vigencia del convenio.

A partir del 1 de enero de 2008 esta cantidad se abonará íntegramente a todos los trabajadores/as, no siendo por tanto proporcional a la jornada realizada.

Artículo 29.- Situación de I.T.

En los supuestos de I.T. debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, las Empresas vendrán

obligadas a abonar la cuantía necesaria hasta alcanzar el 100% de las cantidades, establecidas en el anexo correspondientes de las retribuciones del Convenio.

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

Artículo 30.- Complemento económico en caso de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

A las trabajadoras en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, las empresas vienen obligadas a abonar complementariamente a la prestación de la Seguridad Social la cantidad necesaria hasta completar el 100% de la base reguladora.

Artículo 31.- Útiles y herramientas.

Las empresas están obligadas a proporcionar y reponer todos los útiles necesarios para el trabajo.

Artículo 32.- Ropa de trabajo.

Las Empresas están obligadas a facilitar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados.

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

Artículo 33.- Seguro de accidentes de trabajo.

Las Empresas vendrán obligadas a concertar bien individualmente, bien colectivamente una póliza de seguros en orden a la cobertura de los riesgos de muerte e invalidez permanente absoluta como consecuencia de accidente de trabajo que garantice a sus causahabientes, el percibo, durante toda la vigencia del Convenio y desde de la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, de las cantidades de:

- 20.000 euros en caso de muerte.
- 26.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta.

El riesgo comenzará a cubrir los efectos de indemnización señalada respecto de aquellas situaciones que se produzcan a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia, plazo que se estima necesario para que las Empresas puedan aplicar las pólizas concertadas con anterioridad, para que pueda cubrir los referidos casos.

Durante el año 2007 se mantienen las cantidades referidas en el convenio anterior, en concreto 18.000 euros para muerte y 24.000 euros para invalidez permanente absoluta.

Artículo 34.- Jubilación a los 64 años de edad.

Los trabajadores afectados por este Convenio, podrán acogerse a las jubilaciones a los 64 años de edad, con el 100% de los derechos pasivos.

En este supuesto el Empresario estará obligado a suscribir un nuevo contrato con las personas, que figuren como desempleados en la Oficina de Empleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten.

El nuevo contrato que se establezca, habrá de cubrir un puesto de trabajo dentro del grupo profesional al que pertenece el trabajador jubilado, o cualquier otro grupo profesional de acuerdo con el Representante de los Trabajadores.

La contratación del trabajador de nuevo ingreso se efectuará de conformidad con las disposiciones Legales que estén en vigor en las fechas en que se lleve a cabo dichas contrataciones.

Artículo 35.-

El trabajador que voluntariamente decida acogerse a las jubilaciones anticipadas en tanto en cuanto no se rebaje la edad mínima para la misma, dispuesta en las Disposiciones Legales vigentes disfrutará con cargo a la Empresa, los días de vacaciones que se señalan en la siguiente escala, siempre que tengan un mínimo de antigüedad de cinco años en la Empresa y haya cotizado a la Seguridad Social los años precisos para poder acceder a la jubilación anticipada.

- 85 días de vacaciones si la jubilación es a los 60 años.
- 67 días de vacaciones si la jubilación es a los 61 años.
- 50 días de vacaciones si la jubilación es a los 62 años.
- 40 días de vacaciones si la jubilación es a los 63 años.

CAPÍTULO VII

SOBRE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Artículo 36.- Contratación de trabajadores.

Las Empresas afectadas por este Convenio adquieren el compromiso de no efectuar contrataciones con trabajadores que tengan otro empleo.

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

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

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

Artículo 37.- Sobre derechos sindicales.

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

Artículo 38.- Secciones Sindicales.

Las empresas de más de 150 trabajadores, reconocerán las Secciones Sindicales y la figura del Delegado de Sección Sindical, de aquellas organizaciones firmantes o que se adhieran, si superan el 15% de representatividad en la Empresa. El delegado de la Sección Sindical deberá ser un

representante electo de su sindicato, registrado por el S.M.A.C. y dispondrá de un crédito suplementario de cinco horas con independencia de las que le correspondan como Representante de los Trabajadores.

Igualmente se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VIII

COMISIÓN PARITARIA

Artículo 39.- Comisión Paritaria.

Para entender de cuantas cuestiones se originen en la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye la Comisión Paritaria que estará integrada por cuatro miembros por parte de la Representación Social, dos miembros de la Asociación de Empresarios de Hostelería de Palencia y dos miembros de la Asociación General de Hostelería de Palencia.

Asimismo dicha comisión tendrá competencias de desbloquear desacuerdos entre la Representación de los Trabajadores y las Empresas, en cuantas cuestiones se originen en materia de conflictividad laboral, tanto por casos individuales como colectivos, debiendo resolver por procedimiento de mediación y conciliación entre las partes, los siguientes temas:

- 1) Cuestiones de clasificación profesional.
- 2) Desacuerdo en el señalamiento de vacaciones.
- 3) Sanciones inferiores al despido.
- 4) Desacuerdo con los permisos retribuidos.
- 5) Reconocimiento de antigüedad.
- 6) Reclamaciones de cantidades no superior a 200.000 pesetas.
- 7) Derechos Sindicales.
- 8) Modificación de las Condiciones de Trabajo. (Horario de trabajo, descanso semanal, etc.).
- 9) Reclamaciones en materia de discriminación.
- 10) Contratación temporal y política de empleo.

Para la validez de sus acuerdos, será necesaria la paridad entre ambas representaciones, siendo necesaria la presencia de al menos dos vocales por cada representación. En los conflictos colectivos derivados de la aplicación del Convenio, se reunirá previamente la Comisión Paritaria del sector. La Comisión Paritaria resolverá en un plazo no superior a quince días. Si no se alcanzase acuerdo o no se resolviese en el plazo de quince días, procederá el procedimiento judicial. En los conflictos individuales podrá utilizarse el procedimiento de mediación de la Comisión Paritaria previa aceptación de las partes.

Artículo 40.- Comisión de seguimiento.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento constituida por las Organizaciones Sindicales más representativas y la Parte Empresarial, que se encargará de reunirse una vez cada tres meses de forma ordinaria y, por razones de urgencia, cuando cualquiera de las partes lo estime oportuno.

Artículo 41.-

Los finiquitos sólo serán liberatorios por las cantidades y conceptos en él expresados en el presente Convenio se adjunta el modelo único, que deberá utilizarse por todas las empresas.

Artículo 42.-

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éste o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos formativos.

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

Suspensión con reserva de puesto de trabajo:

- 1.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.
- 2.- En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción.
- 3.- Asimismo se tendrá derecho a esta suspensión de dieciséis semanas en el supuesto de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por provenir del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresario y trabajador afectado.

- 4.- Por riesgo de embarazo de la mujer trabajadora o el feto, la suspensión por riesgo durante el embarazo finalizará el día que se inicie la suspensión de contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Modelo único de finiquito

D./D^a
 con domicilio en.....
 C/..... que trabaja en la Empresa
, con la categoría profesio-
 nal de, declaro que he recibido
 de ésta la cantidad de euros, en concepto de
 liquidación total por baja en dicha empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por los conceptos
 que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las
 partes y que queda extinguida.

En a de de
 2.....

Artículo 43.-

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con
 dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el
 ámbito laboral, asistiéndole el derecho de presentar denun-
 cias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral
 cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de
 naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organi-
 zación y dirección de la empresa, respecto de las que el suje-
 to sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indesea-
 bles, irrazonables u ofensivas para quien las padece, cuya
 respuesta ante las mismas puede determinar una decisión
 que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de
 forma verbal o por escrito, a través de sus representantes o
 directamente, a la dirección de la empresa de las circunstan-
 cias del hecho concurrentes, el sujeto activo del acoso, las
 conductas, proposiciones o requerimientos en que halla podi-
 do concretarse y las consecuencias negativas que se han
 derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La pre-
 sentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligen-
 cias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las
 imputaciones, se efectuarán en el plazo de diez días, sin
 observan ninguna otra formalidad que la audiencia de los
 intervinientes, guardado todos los actuantes una absoluta
 confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la inti-
 midad y honorabilidad de la persona.

La constatación de la existencia de acoso sexual en
 el caso denunciado, será considerada siempre falta grave, si
 tan conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose
 de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia
 agravante.

Artículo 44.-

Las partes asumen el cumplimiento de la Ley 31/95, a la
 que se remiten.

Todas las empresas del sector están obligadas a tener
 realizada, actualizada y documentada la evaluación de
 riesgos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera: Todas aquellas materias que no estén regula-
 das en este Convenio se regirán por las normas contenidas
 en el Estatuto de los trabajadores en el Acuerdo Laboral de
 ámbito estatal del sector de Hostelería y demás disposicio-
 nes legales de necesario cumplimiento.

Segunda: Se procederá a la actualización de las nómi-
 nas y al pago de los atrasos en los treinta días siguientes a

la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de
 la provincia.

Tercera: El presente convenio es aceptado en plena
 conformidad de Empresarios y Representación de los
 Trabajadores integrantes de la Comisión negociadora y cuyo
 acuerdo ha sido plasmado con fecha de 27 de julio de 2007

Cuarta: La categoría de **aprendiz** incluye a los trabaja-
 dores comprendidos entre las edades de 16, 17, 18 y 19
 años para todas las actividades.

A la categoría de **Auxiliar de Hostelería** estarán adscri-
 tos aquellos trabajadores que han superado el período
 correspondiente al que va de los 16 a los 18 años en la
 misma empresa como aprendices, no pudiendo permanecer
 en esta categoría cumplidos los 20 años. En esta categoría
 solo podrá permanecer el trabajador un año.

Quinta: Aprendices mayores de 18 años, si han reali-
 zado el período de aprendizaje (mínimo un año) en otra
 empresa del sector, pasarán a la categoría de **Auxiliar de
 Hostelería.**

Sexta: Estas categorías sólo se aplicarán para personas
 que acceden al primer empleo en el sector a partir de su
 publicación.

Séptima: En los contratos regulados en el art. 15 del
 Estatuto de los Trabajadores, así como los restantes tempo-
 rales podrán convertirse para fomento de la contratación
 indefinida en las condiciones y beneficios que legalmente se
 establezcan.

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

Novena: Cláusula de ultraactividad: El presente
 Convenio Colectivo seguirá en vigor, sea cual sea su vigen-
 cia hasta la publicación en el Boletín de un nuevo acuerdo
 que sustituya al presente, quedando prorrogado en todo su
 articulado.

Décima: Las partes se someten para todo tipo de con-
 flictos al SERLA.

SUBROGACIONES**A.- PRINCIPIO GENERAL.**

Se acepta el principio general de la subrogación en los
 casos de la asunción o cambio de titularidad de las conce-
 siones o contratos. No obstante las peculiaridades carac-
 terísticas de la actividad de las subrogaciones a los supues-
 tos y reglas de los apartados siguientes:

B.- SUBROGACIONES OBLIGATORIAS.

- El personal cuya categoría profesional corresponda
 con los niveles del Convenio Provincial de Hostelería
 serán absorbidos automáticamente por el nuevo con-
 cesionario en idénticas condiciones salariales y de
 antigüedad y mejoras sociales que disfrutasen en el
 momento de producirse el cambio y sin merma de sus
 derechos adquiridos.
- El concesionario saliente vendrá obligado a practicarle
 la liquidación que corresponda no siendo pertinente
 indemnización alguna.
- Asimismo el concesionario saliente entregara al
 entrante, copia del contrato de trabajo (si lo hubiera) de

cada trabajador aceptado y en todo caso recibos de salarios e impresos de cotizaciones de la Seguridad Social correspondiente a los tres últimos meses. La misma obligación corresponde a todos los trabajadores que deberán entregar al nuevo Concesionario fotocopia de los recibos salariales de los últimos tres meses entendiéndose que el nuevo Concesionario no estará obligado a respetar la antigüedad ni condiciones algunas salariales o no salariales, superior a las establecidas en el Convenio Provincial mientras el Concesionario saliente o los trabajadores no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

- d) El trabajador no será sometido a período de prueba alguna.
- e) El trabajador vendrá obligado a someterse a la absorción en las condiciones antes estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en la que se produzca el cambio real del Concesionario tras haber sido convocado por escrito por la nueva Empresa. En caso de oponerse, se entiende que renuncia a su puesto de trabajo y causa baja.
- f) Cuando una Empresa en las que se viniese realizando el servicio de restauración de colectividades a través de un concesionario tome a su cargo directamente dicho servicio, deberá hacerse cargo también de los trabajadores de la empresa concesionaria que presenten sus servicios en su centro de trabajo.

C.- SUBROGACIÓN DISCRECIONAL

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

No obstante queda establecido que esta facultad no operará en ningún caso y se realizará la subrogación total y obligatoria, si la Empresa saliente probase que su contrata se halla iniciado en menos de seis meses de su finalización.

- c) Decidida la no subrogación los contratos seguirán dependiendo a todos los efectos del Concesionario anterior, entendiéndose que permanecieron bajo sus dependencias hasta el mismo momento de la decisión no subrogatoria y siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto rescisorio o finiquito pactado unilateralmente con el trabajador antes de la fecha de decisión de la fecha del nuevo Concesionario, todo ello sin perjuicio de cualquier reembolso o liquidación salarial que proceda entre los dos Concesionarios.

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

D.- SUBROGACIÓN TOTAL

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

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

CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS DE HOSPEDAJE Y RESTAURACIÓN

GRUPO 1º

- Hostales y Hoteles-Residencias de 5 y 4 estrellas.
- Apartamentos que presten algún servicio hostelero de cinco y cuatro llaves.
- Balnearios de cinco y cuatro estrellas.
- Restaurantes de 4 y 3 tenedores.
- Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 1ª que sirvan comidas.
- Servicios de comidas y bebidas en Casinos.
- Cafeterías especiales de 1ª.
- Cafés-teatro.
- Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 1ª.
- Salas de Fiesta, Discotecas y Pubs.

GRUPO 2º

- Hoteles y Hoteles Residencia de 3 estrellas.
- Apartamentos que prestan algún servicio hostelero de tres y dos llaves.
- Balnearios de tres y dos estrellas.
- Moteles de tres y dos estrellas.
- Campings de 1ª categoría.
- Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 2ª que sirven comidas.
- Cafés, bares y chocolaterías de 2ª.
- Casas Rurales.
- Residencias.

GRUPO 3º

- Hoteles y Hostales de dos estrellas.
- Restaurantes, casas de comidas y tabernas de 3ª que sirven comidas.
- Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 3ª.
- Campings de 2ª categoría.

GRUPO 4º

- Hoteles y Hostales de una estrella.
- Pensiones categoría única.
- Restaurantes, casas de comidas y todas las tabernas que no sirven comidas.
- Cafés, bares, cervecerías y chocolaterías de 4ª.
- Camping.
- Salones Recreativos.

Y el resto de servicios hosteleros no recogidos en cualquier otro grupo.

**CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA
TABLAS SALARIALES 2007**

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)				
CATEGORÍAS DEL ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA	GRUPOS DEL ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Jefe de Recepción	Jefe de Recepción	1.092,21 €	1.040,76 €	1.011,85 €
Segundo Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción	1.035,51 €	999,10 €	979,82 €
Jefe de Administración		1.035,51 €	999,10 €	979,82 €
Jefe Comercial		1.035,51 €	999,10 €	979,82 €
Primer Conserje				
GRUPO PROFESIONAL II				
Recepcionista	Recepcionista	992,44 €	961,39 €	931,75 €
Conserje	Conserje de Día	841,36 €	820,41 €	813,96 €
	Conserje de Noche	841,36 €	820,41 €	813,96 €
Administrativo	Administrativo	990,37 €	961,39 €	931,75 €
Relaciones Públicas				
Comercial				
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Recepción y/o	Ayudante de Recepción	841,36 €	820,41 €	813,96 €
Conserje				
Ayudante Administrativo	Auxiliar Administrativo	841,36 €	820,41 €	813,96 €
Telefonista	Telefonista	841,36 €	820,41 €	813,96 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
	Mozo de equipajes	841,36 €	820,41 €	813,96 €
	Auxiliar de Hostelería	788,08 €	756,61 €	749,83 €
	Botones mayor de 18 años	788,08 €	756,61 €	749,83 €
	Aprendiz may. 18 años 2º Año	708,56 €	708,56 €	708,56 €
	Aprendiz may. 18 años 1º Año	614,08 €	614,08 €	614,08 €
	Botones menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
	Aprendiz menor de 18 años	S.M.I.	S.M.I.	S.M.I.
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA (Cocina y Economato)				
CATEGORÍAS DEL ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	1.283,64 €	1.252,63 €	1.223,61 €
Segundo Jefe de Cocina	Segundo Jefe de Cocina	1.143,07 €	1.113,69 €	1.087,07 €
Jefe de Catering		1.143,07 €	1.113,69 €	1.087,07 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefe de Partida	Jefe de Partida	1.114,62 €	1.090,16 €	1.065,16 €
Cocinero	Cocinero	1.092,21 €	1.049,76 €	1.011,85 €
Repostero		1.092,21 €	1.049,76 €	1.011,85 €
Encargado de Economato	Enc. Economato y Bodega	990,37 €	961,39 €	931,75 €
	Bodeguero	841,36 €	820,41 €	813,96 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Economato	Ayud. Economato y Bodega	841,36 €	820,41 €	813,96 €
	Mozo de Almacén	841,36 €	820,41 €	813,96 €
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocina	935,63 €	903,84 €	890,05 €
Ayudante de Repostero		935,63 €	903,84 €	890,05 €

GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Cocina	Fregadora	841,36 €	820,41 €	813,96 €
		841,36 €	820,41 €	813,96 €
ÁREA FUNCIONAL TERCERA:				
(Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA	GRUPOS DEL ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Comedor	1.092,21 €	1.049,76 €	1.011,85 €
Jefe de Operaciones Catering		1.092,21 €	1.049,76 €	1.011,85 €
2º Jefe Restaurante o Sala	Segundo Jefe de Comedor	1.035,50 €	990,10 €	979,82 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Jefe de Sector	Cafetero	1.035,50 €	990,10 €	979,82 €
Jefe de Sala de Catering		1.035,50 €	990,10 €	979,82 €
Camarero		990,37 €	961,39 €	931,65 €
Barman		990,37 €	961,39 €	931,65 €
Sumiller		990,37 €	961,39 €	931,65 €
Supervisor de Catering		935,63 €	903,84 €	890,05 €
Supervisor de Colectividades		990,37 €	961,39 €	931,65 €
		990,37 €	961,39 €	931,65 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero	841,36 €	820,41 €	813,96 €
Preparador o Montador Catering		841,36 €	820,41 €	813,96 €
Conductor Equipo Catering		935,63 €	903,84 €	865,30 €
Ayudante equipo de Catering		841,36 €	820,41 €	813,96 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar Colectividades		841,36 €	820,41 €	813,96 €
Auxiliar de Preparación Montaje de Catering		841,36 €	820,41 €	813,96 €
ÁREA FUNCIONAL CUARTA:				
(Pisos y Limpieza)				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA	GRUPOS DEL ESTABLECIMIENTO		
GRUPO PROFESIONAL II		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Encargado/a General	Gobernanta	990,37 €	961,39 €	931,75 €
	Encargada de Lencería	935,63 €	903,84 €	865,30 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Camarero/a de Pisos	Camarera de Piso	841,36 €	820,41 €	813,96 €
	Lencera	841,36 €	820,41 €	813,96 €
	Planchadora Costurera	841,36 €	820,41 €	813,96 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Auxiliar de Pisos y Limpieza	Personal de Limpieza	841,36 €	820,41 €	813,96 €

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:				
Servicios de Mantenimiento y servicios Auxiliares)				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Jefe de Servicio de Catering		1.092,21 €	1.049,76 €	1.011,85 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares		990,37 €	961,39 €	931,65 €
Encargado de Mantenimiento Servicios-Técnico de Catering o flota o de instalaciones y edificios		936,63 €	903,84 €	865,30 €
Encargado de Sección		936,63 €	903,84 €	865,30 €
GRUPO PROFESIONAL III				
Mecánico Calefactor, Ebanista Electricista, Carpintero, Albañil, Pintor, Conductor, Fontanero, Jardinero	Oficial 1ª Oficios Varios	936,63 €	903,84 €	865,30 €
Especialista de mantenimiento Servicios Técnicos de Catering (de flota y de intalaciones y edif.		936,63 €	903,84 €	865,30 €
GRUPO PROFESIONAL IV				
Ayudante Mecánico o Calefactor Ayudante de Ebanista, de Carpintero, de Electricista, de Albañil, de Pintor. Mozo de Billar o Salón de Recreo. Guarda del Exterior	Oficial 2ª de Oficios	841,36 €	820,41 €	813,96 €

ÁREA FUNCIONAL SEXTA:				
(Servicios Complementarios)				
CATEGORÍAS ALEH III	CATEGORÍAS CONVENIO DE HOSTELERÍA DE PALENCIA	GRUPOS DE ESTABLECIMIENTOS		
GRUPO PROFESIONAL I		GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
Responsable de Servicio		1.092,11 €	1.049,76 €	1.011,85 €
Técnico de Servicio (Fisioterapeuta) Dietista, y Otros Titulados en Ciencias de la Salud		1.035,61 €	990,10 €	979,82 €
GRUPO PROFESIONAL II				
Especialista de Servicio (Socorrista o Especialista, Primeros Auxilios, Animador Turístico o de Tiempo Libre, Monitor Deportivo, Disc-Jockey, Masajista o quiromasajista, esteticista especialista termal o de Balneario, Hidroterapeuta y Especialista de Atención al Cliente		990,37 €	961,39 €	931,65 €
Auxiliar de Servicio- Auxiliar de Atención al Cliente y Auxiliar de Piscina o Balneario		841,36 €	820,41 €	813,96 €

CLUBES, DISCOTECAS, SALAS DE BAILE Y SALAS DE FIESTA

NIVELES			
	GRUPO I	GRUPO II	GRUPOS III/IV
NIVEL 1			
Encargado	1.151,21 €	1.136,50 €	1.109,86 €
NIVEL 2			
Camarero	1.032,85 €	1.009,94 €	987,00 €
Barman	1.032,85 €	1.009,94 €	987,00 €
Diskjokey	1.032,85 €	1.009,94 €	987,00 €
NIVEL 3			
Ayudante de Camarero	905,86 €	878,75 €	859,61 €
Ayudante de Barman	905,86 €	878,75 €	859,61 €
Taquillero	905,86 €	878,75 €	859,61 €
NIVEL 4			
Limpiadora	836,98 €	817,99 €	803,82 €

CASINOS	GRUPO IV
Conserje	931,75 €
Ordenanza	865,46 €
Limpiadora	813,96 €
Camarero	931,75 €

OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

MANUTENCIÓN	MENSUAL:	36,92 €
	ANUAL:	443,04 €

3880

Administración Provincial

DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE PALENCIA

CONTRATACIÓN Y PATRIMONIO

ANUNCIO CONVOCATORIA DE CONCURSO

En cumplimiento de lo dispuesto por Decreto del Sr. Diputado Delegado de Hacienda, Presidencia y Acción Territorial de esta Diputación Provincial de Palencia, de fecha 13 de septiembre de 2007, se hace pública licitación para la contratación siguiente:

1. - Entidad adjudicadora:

- a) *Organismo:* Diputación Provincial de Palencia.
- b) *Dependencia que tramita el expediente:* Sección de Contratación.
- c) *Número de expediente:* 19/07.

2. - Objeto del contrato:

- a) *Descripción del objeto:* Servicio de limpieza de la Residencia de Mayores San Telmo, Palacio Provincial y otras Dependencias Provinciales.
- b) *Lugar de ejecución:* El que consta en el Pliego de Cláusulas Administrativas.
- c) *Plazo de ejecución:* Dos (2) años.

3. - Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación:

- a) *Tramitación:* Ordinaria.
- b) *Procedimiento:* Abierto.
- c) *Forma de adjudicación:* Concurso.

4. - Presupuesto base de licitación:

- *Importe total:* 390.987,07 euros IVA incluido para el primer año de contrato.

5. - Garantía provisional:

- 7.819,74 euros.

6. - Obtención de documentación e información.

- a) *Entidad:* Diputación Provincial de Palencia. Sección de Contratación.
- b) *Domicilio:* C/ Burgos, nº 1.
- c) *Localidad y código postal:* Palencia-34001.
- d) *Teléfono:* 979 71-51-00.
- e) *Fax:* 979 71-51-34.
- f) *Fecha límite de obtención de documentos e información:* Hasta la fecha límite de presentación de ofertas.

7. - Requisitos específicos del contratista. Solvencia económica y financiera y solvencia técnica y profesional:

- a) *Clasificación:* Grupo U, subgrupo 1, categoría C.