

Consejería de Trabajo y Política Social

3212 Convenio colectivo de trabajo para Hostelería. Expediente 13/02.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Hostelería (Código de Convenio número 3000805) de ámbito sector suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 4-03-2002 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 13-03-2002, de conformidad con lo dispuesto en el ARTÍCULO 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24-03-1995, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo

RESUELVE

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia, 14 de marzo de 2002.—El Director General de Trabajo.—P.D., el Subdirector General de Trabajo, **Pedro Juan González Serna**.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE LA REGIÓN DE MURCIA DE 2001

Acta final de fecha 4 de marzo de 2002

Reunidos en los locales de Hostemur, el día 4 de marzo de 2002, los componentes de la Mesa Negociadora que a la firma del presente documento se relacionan, se acuerda la firma del convenio colectivo de Hostelería de la Región de Murcia, para el año 2001, por unanimidad de los firmantes, de acuerdo con el texto y tablas salariales anexas.

Sin más asuntos a tratar se da por terminada la reunión siendo las 19 horas del día anteriormente indicado.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

ARTÍCULO 1. Ámbito territorial.-

Este Convenio será de aplicación en todo el territorio de la Región Murciana, sea cual fuere el domicilio social de la empresa.

ARTÍCULO 2. Ámbito Funcional.-

El Convenio es de aplicación a las empresas del sector de la Hostelería. Se incluyen en el sector de la Hostelería todas las empresas que independientemente de su

titularidad y fines perseguidos realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como ocasional, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como, restaurantes, establecimientos de «catering», «colectividades», «de comida rápida», pizzerías, hamburgueserías, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos y similares; así como los servicios de comidas y/o bebidas en casinos, bingos; asimismo, billares y salones recreativos.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del Convenio.

ARTÍCULO 3. Ámbito temporal.-

El ámbito temporal de este Convenio se fija en un año, con efectos de vigencia desde el día 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, si bien los efectos no económicos serán a partir de la publicación en el B.O.R.M., salvo disposición concreta.

ARTÍCULO 4. Denuncia.-

La denuncia de este Convenio deberá ser formalizada por escrito ante la Dirección General de Trabajo u organismos competentes, siempre que se realice con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento, acompañando anteproyecto. Serán competentes para realizarla las asociaciones de Hostelería de la región murciana, conjunta o separadamente, o las centrales con representación en el sector, conjunta o separadamente.

ARTÍCULO 5. Condiciones más beneficiosas y derecho supletorio.-

a) Las condiciones que se establecen en el presente Convenio tendrán las consideraciones de mínimas y obligatorias para las partes comprendidas en su ámbito de aplicación.

b) Los incrementos salariales que puedan producirse en el futuro por disposiciones de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo global anual, superen las aquí establecidas.

c) Se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan establecidas las empresas al entrar en vigor este Convenio, así como los derechos adquiridos por los trabajadores que excedan de lo pactado.

d) Con carácter supletorio, y en lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación laboral vigente y el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

ARTÍCULO 6.- Comisión Paritaria.

Se establece una Comisión Mixta de Interpretación, Mediación y Negociación, compuesta por la Centrales Sindicales y Asociaciones de Empresarios. El desarrollo de las normas que regulan la composición y funcionamiento de la Comisión Paritaria se especificará en el Anexo Primero del presente Convenio.

ARTÍCULO 7. Contratación.-

La contratación de los trabajadores se ajustará a las normas legalmente establecidas vigentes en cada momento y específicamente a las que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de las distintas modalidades contractuales previstas en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Podrán concertarse contratos de trabajo para el fomento de la contratación indefinida, así como acordar la conversión de contratos de duración determinada a dicha modalidad, que se regula en la disposición adicional I.2,b de la Ley 63/97 que ha sustituido al R.D. Ley 8/1997 durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

La definición de los distintos modelos de contratación será la siguiente:

A.- FIJOS DISCONTÍNUOS EN HOSTELERÍA**1.- Definición.**

Los que se contraten con tal carácter de conformidad con lo establecido en el artículo 12.3 b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción dada por la Ley 63/97, de 26 de diciembre.

También serán fijos a tiempo parcial indefinido o fijos discontinuos, los trabajadores que sin haber formalizado dicho contrato escrito a 1 de enero de 1998, hubieran prestado servicios para la misma empresa durante al menos 3 años consecutivos con un promedio de 120 días de trabajo cada año. El computo para el cálculo de los días se efectuará tomando como período anual el año natural, esto es, del 1 enero al 31 de Diciembre. Quedarán expresamente excluidos como días trabajados a los efectos de dicho computo aquellos períodos trabajados que, con sujeción a la modalidad contractual aplicable, obedezcan a circunstancias que no sean consideradas como periódicas, permanentes o habituales en la empresa.

Con relación a los trabajadores que adquieran su condición de Fijos Discontinuos por cumplir las condiciones establecidas en el párrafo anterior, y dado que la presente figura contractual se regula ex novo, en el presente convenio colectivo, la antigüedad de los trabajadores será del 1 de enero de 1998, salvo pacto expreso entre las partes.

Asimismo, adquirirán en un futuro la condición de fijos discontinuos, aquellos trabajadores que presten servicios durante tres años consecutivos, 120 días cada año, en las

mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior y que sean contratados para una cuarta temporada consecutiva.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán las siguientes garantías:

A.- la retribución que vinieran percibiendo según su categoría y salario establecido en el presente convenio colectivo para la misma.

B.- Todos los derechos y obligaciones del Convenio colectivo para la industria de Hostelería de la Comunidad Autónoma de Murcia, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, excepto aquellos que no sean repartibles proporcionalmente que los tendrán mientras prestan servicios para la empresa.

C.- Que no se contraten trabajadores con contrato de duración determinada de la categoría profesional en la que existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

2.- Llamamiento

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados al trabajo, según exija la actividad de la empresa por riguroso orden de antigüedad dentro de cada categoría y especialidad, y en caso de igualdad por la mayor edad cese se realizará de forma inversa al llamamiento.

B.-EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Los que se contraten para atenciones de duración limitada y determinada en el tiempo, sin que la sucesiva prestación de servicios en diferentes épocas cíclicas productivas, implique su consideración como trabajador fijo discontinuo o a tiempo parcial indefinido. Y el que se contrata para atender razones de circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y, también el que de forma transitoria esta pendiente de alcanzar las condiciones para ser fijo discontinuo.

De acuerdo con lo anteriormente indicado, las empresas podrán contratar trabajadores con carácter eventual, por períodos anuales, pero con una duración máxima de 12 meses de trabajo efectivo, dentro de un período de 18 meses y ello de acuerdo con la nueva redacción dada por el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el Real Decreto Ley 5/2001, de 2 de marzo, con las peculiaridades del párrafo último de este artículo.

En caso de que se concierte por un tiempo inferior a los 12 mese, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite.

Si a la finalización de éste o cualquiera de sus prórrogas, se extinguiere el mismo por voluntad del empresario, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 8 días de salario por cada año de servicio.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por R.D. Legislativo 1/1995.

1. En el contrato se especificará el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

CONTRATO DE RELEVO

Las Empresas de común acuerdo con el interesado, deberán facilitar la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten, cumpliendo las formalidades que conduzcan a la realización del correspondiente contrato de relevo.

ARTÍCULO 7 BIS. Periodo de Prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración siguientes:

Para cualquiera de las Áreas Funcionales contempladas en el ALEH

Grupos Profesionales I	90 días
Grupos Profesionales II y III	60 días
Grupos Profesionales IV	30 días

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

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Empresas de trabajo temporal.- Solo se podrán contratar los servicios de E.T.T. que apliquen a sus trabajadores el II Convenio Estatal de E.T.T. firmado el 31.01.97, o posterior que lo sustituya.

CAPITULO II**Condiciones Económicas****ARTÍCULO 8.- Salario Base.-**

Son los que se detallan en la tabla salarial

ARTÍCULO 9.- Revisión salarial

La subida salarial para el año 2.001, será del 3'75%, sobre las tablas salariales el año 2000.

A estos efectos, Las tablas salariales del año 2000 se habrán revisado con un incremento del 0'3%, recogido en el - Acta de fecha 30.01.01

ARTÍCULO 10. Día de pago y mora en el pago.-

Las empresas vendrán obligadas a hacer efectiva la retribución antes del día 6 del mes siguiente al trabajado. En

el caso de que se incumpliera esta obligación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 11.- Sistema de Porcentaje.

Queda abolido el sistema de porcentaje, excepto en aquellas empresas que al 31 de Diciembre de 1.979 continuaran aplicándolo.

ARTÍCULO 12. Antigüedad

A efectos del día 1 de agosto de 1998 quedó suprimido el Complemento Personal de Antigüedad.

Los trabajadores que en fecha 31.12.97 percibían el mencionado complemento de antigüedad conforme al sistema que preveía la normativa anterior, queda sustituido dicho concepto por un complemento «ad personam», de carácter no absorbible ni compensable, por la misma cuantía.

Este complemento se verá incrementado en el mismo tanto por ciento anual que se pacte para el incremento salarial de cada año.

Aquellos trabajadores que en fecha 31.12.97 estuvieran en trance de adquisición de un nuevo porcentaje de antigüedad, verán incrementado el complemento «ad personam» referido, en aquella cuantía y en la fecha en que hubiera devengado el porcentaje de antigüedad referido, calculado sobre el salario del año 1.997.

ARTÍCULO 13. Nocturnidad.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 14. Manutención.-

Los trabajadores tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa y durante los días que preste servicio, la manutención. Dicho complemento en especie, podrá sustituirse mediante la entrega de 700 pesetas mensuales, siempre que así lo pida el trabajador, salvo en cafeterías, en la que la sustitución antes prevista corresponde decidirla a la empresa.

La manutención en especie será sana, abundante y bien condimentada con menús variados. El personal con alguna clase de régimen alimenticio impuesto por prescripción facultativa recibirá menús adecuados.

Están exentas de dar manutención en especie las empresas que no sirvan comidas ni posean cocina

ARTÍCULO 15. Gratificaciones extraordinarias.-

Las gratificaciones extraordinarias serán dos. Una en Navidad y otra en el mes de junio. La cuantía será equivalente a una mensualidad de su salario más complemento «ad personam». Las referidas gratificaciones serán pagaderas el 20 de diciembre y el 15 de julio respectivamente.

En caso de ingreso o cese de personal durante el año, serán consideradas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

ARTÍCULO 16. Horas extraordinarias.-

El trabajo y abono de las horas extraordinarias se regirán por las normas vigentes sobre esta materia.

El costo de la hora extraordinaria para cada trabajador se obtendrá durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con arreglo a una operación en la que:

El dividendo será la suma del salario base más pagas extraordinarias, más plus manutención, más complemento «Ad personam», más premio de vinculación.

El divisor será el número de horas anuales de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 17.- Trabajo tóxico, penoso o peligroso.

Cuando una empresa, afectada por el presente Convenio, prestase servicios dentro del recinto de otra, cuya actividad desarrollada dentro del mismo estuviese declarada, como tóxica, penosa o peligrosa, de conformidad con el pronunciamiento del órgano competente en la materia, sobre cada uno de los puestos de trabajo que pudieran verse afectados, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre esta materia.

ARTÍCULO 18.- Matrimonio de trabajadores.

Los trabajadores y trabajadoras que contraigan matrimonio y continúen prestando sus servicios percibirán con cargo a la empresa un premio de nupcialidad consistente en 9.370 pesetas

ARTÍCULO 19. Premio de vinculación en el servicio.-

Para premiar la permanencia de los trabajadores y su vinculación al servicio de la empresa, se abonará un premio de 29 días de salario base más Complemento «Ad Personam» pagaderas al 15 de septiembre de cada año.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año en la empresa percibirán la parte proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 20. Ropa de trabajo.-

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

En los reglamentos internos, se señalarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo, que sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo.

El costo de la limpieza de la ropa de trabajo que, inexcusablemente, requiera ser llevada a tintorería, será por cuenta de la empresa.

ARTÍCULO 21. Preaviso en caso de cese voluntario.-

El trabajador que tenga la intención de cesar al servicio de la empresa deberá preavisar con la antelación mínima de veinte días, si su Categoría Profesional está encuadrada en el Grupo I de cualquiera de las Áreas Funcionales y de diez días para el resto de los trabajadores.

El incumplimiento, por parte del trabajador con más de un año de antigüedad en la empresa, 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 preaviso, serán sancionados con la pérdida de la parte proporcional de la paga extraordinaria que le corresponda.

La empresa que no abone las cantidades que correspondan al trabajador que cause baja voluntaria el día de su cese efectivo, deberá abonar un día de salario por cada día de retraso en el pago.

En caso de falta de preaviso, la empresa tendrá cinco días para practicar la correspondiente liquidación y pago de la misma.

ARTÍCULO 22. Jornada laboral.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes en el cómputo anual, a una jornada máxima de 1.826 horas con 27 minutos, igualmente de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 23. Descanso semanal.-

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días.

ARTÍCULO 24.- Horario de trabajo.

El horario será establecido con arreglo a la normativa vigente.

ARTÍCULO 25. Control de horario.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio establecerán un sistema de control de entrada y salida adecuado a las características de las mismas. Tal control será obligatorio y cualquier trabajador tendrá derecho a comprobar sus horas efectivas de trabajo

ARTÍCULO 26. Vacantes.-

Las vacantes que se produzcan en la empresa serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores, por parte de la dirección, en el momento en que se produzcan.

ARTÍCULO 27. Vacaciones.-

Se establece un periodo anual retribuido de 30 días naturales de vacaciones, las que comenzarán en día laborable y se disfrutarán ininterrumpidamente. En todo lo demás, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el trabajador preste servicio, podrán compensarse de una de estas tres formas:

a) abonarlas con el recargo legal correspondiente, juntamente con la mensualidad.

b) añadirlos a las vacaciones anuales, agregando tantos días como festivos no descansados.

c) bien disfrutarlos mediante el descanso compensatorio correspondiente.

En el caso a) de los anteriormente citados, la opción de dicha elección habrá de hacerse de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En los casos b) y c), la elección corresponderá al trabajador.

ARTÍCULO 28. Día de Santa Marta.-

Se establece que el 29 de julio, festividad de Santa Marta, al objeto de que pueda celebrarse el día de la Patrona de Hostelería, permanecerán cerrados todos los establecimientos medio día. El trabajador que no pueda disfrutar de la media jornada de descanso recibirá con cargo a la empresa el importe de 1.213 pesetas, o librará medio día, a criterio de la empresa.

ARTÍCULO 29. Trabajo de superior categoría.-

En todo lo referente a Categorías Profesionales, contenido de la prestación laboral y su encuadramiento en grupos profesionales y áreas funcionales, así como en cuanto a Movilidad Funcional se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería.

El trabajador que desempeñe un trabajo superior al de su categoría profesional, percibirá el salario que a tal categoría le corresponda, así como el reconocimiento de las condiciones laborales derivadas de la misma.

Este desempeño de un trabajo de superior categoría, no podrá tener una duración superior a tres meses consecutivos o seis meses en cómputo anual, a partir de los cuales se consolidará la categoría superior desempeñada.

ARTÍCULO 30. Seguridad y Salud en el trabajo.-

La legislación de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, es de obligada aplicación a las empresas, con la participación de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, si lo hubiere.

ARTÍCULO 31. Revisión médica.-

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a todos los trabajadores fijos en plantilla. Para aquellos trabajadores contratados por tiempo determinado con una duración mínima de un año, se efectuará igualmente una revisión médica durante la vigencia del contrato de trabajo.

Las revisiones médicas serán llevadas a cabo indistintamente por los servicios médicos oficiales o servicios médicos asistenciales de las Mutuas patronales.

ARTÍCULO 32. Prescripción de reposo.-

Cuando a un trabajador por padecimiento crónico o prescripción médica tuviese que guardar reposo, antes o después de la administración de una dosis medicamentosa, se le concederá media hora a tal efecto y siempre que dicha necesidad se justifique con la oportuna prescripción médica.

CAPÍTULO III

Condiciones ESPECIALES

ARTÍCULO 33. Plus de distancia y transporte.-

Con objeto de resarcir al trabajador por sus desplazamientos desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa, las empresas entregarán a cada trabajador la cantidad anual de 63.048 pts (378,93 •), para el año 2001, que se harán efectivas a razón de 5.254 pts (31,58 •) mensuales.

Este concepto tendrá consideración extrasalarial y no cotizable en razón a lo dispuesto en el apartado a) del art. 23.2 A,c) del R.D 2064/1995 de 22 de diciembre.

ARTÍCULO 34. Seguro de accidentes.-

Las empresas concertarán una póliza de seguros, que comprenderá a todos sus trabajadores por las eventualidades de muerte por accidente o incapacidad laboral permanente derivada de accidente laboral y no laboral, por un capital de 2.700.000 pesetas.

ARTÍCULO 35. Licencias.-

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

1. Por matrimonio del trabajador: quince días.
2. Por alumbramiento de la esposa: tres días.
3. Por fallecimiento, enfermedad grave o intervención quirúrgica de gravedad del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tres días.

En los casos previstos en los apartados 2 y 3, estos permisos se incrementarán en la siguiente escala: Un día más si el hecho se produce fuera de la localidad y dentro de las provincias limítrofes y tres días más en el resto de España.

Para lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 35 BIS.- Lactancia.-

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre, en caso de que ambos trabajen que, en su opinión, la podrá aplicar al principio o a la terminación de la misma.

ARTÍCULO 36. Complemento por enfermedad.-

Cuando un trabajador estuviese en baja por enfermedad, debidamente acreditada al efecto, percibirá de la empresa un complemento consistente en la diferencia entre la cantidad que perciba de la Seguridad Social por tal

concepto y la retribución real del trabajador en el momento de iniciarse la baja.

En el supuesto de que por aplicación de una nueva normativa legal se modificara el porcentaje de cobertura de I.T. a cargo de la Seguridad Social, ambas partes acuerdan que se reúnan la Comisión paritaria de este Convenio a fin de resolver y estudiar la nueva situación.

ARTÍCULO 37. Ayuda por fallecimiento.-

Cuando un trabajador falleciese por muerte natural, perteneciendo a la plantilla de una empresa de las afectadas por este Convenio, ésta abonará a sus herederos legales cuatro mensualidades de sus haberes.

ARTÍCULO 38. Jubilación especial a los 64 años.-

Las partes firmante del presente Convenio se acogen a lo que determina el R.D. 1.194/85, de 17 de julio, sobre jubilación especial a los 64 años.

ARTÍCULO 39. Jubilación voluntaria anticipada.-

Aquellos trabajadores con más de 60 años, con al menos una antigüedad en la empresa de ocho años y que reúnan el periodo de carencia para tener derecho a la pensión de jubilación, siempre que así sea requerido por el empresario y no rechazado expresamente por el trabajador, causarán obligatoriamente baja en la empresa, abonándoseles por la misma y por una sola vez, las cantidades calculadas sobre el salario base más complemento «Ad personam», establecido en el artículo 12, que se indican a continuación para cada una de las edades y antigüedades que se detallan:

Años	De 8 a 13 años	De 14 a 22 años	A partir de 22 años
60	8	9	10
61	7	8	9
62	6	7	8
63	5	6	7
64	4	5	6

ARTÍCULO 40. Jubilación obligatoria.-

Con amparo en lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de que es necesario acometer una política de empleo encaminada al reparto o distribución del trabajo, limitándolo a un grupo de trabajadores que ya han tenido una larga vida activa a favor de otro grupo que no ha disfrutado de tal situación, establecen a los 65 años, la edad máxima para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo siempre que los trabajadores puedan acceder a la Pensión de Jubilación contributiva.

Para aquellos trabajadores que a la entrada en vigor del presente convenio hayan cumplido la edad citada y tengan derecho a la pensión de jubilación, la extinción de la relación laboral y el pase a la situación de jubilación se realizará un mes después de la referida entrada en vigor.

ARTÍCULO 41. Régimen Especial de Retribuciones para empresas deficitarias o con pérdidas

Los salarios pactados en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas que se encuentran en situación de inestabilidad económica. Para valorarse esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de ocupación o ventas y se atenderán a los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de la cuenta de resultados.

El descuelgue salarial para estas empresas con pérdidas consistirá en la no aplicación del incremento Salarial anual pactado para el año solicitado y siguientes, mientras se mantenga la situación. Una vez superadas las condiciones que dieron lugar al descuelgue salarial, las empresas deberán reintegrarse en el régimen económico general de este convenio, de forma inmediata o bien progresivamente, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Las Empresas en las que a su juicio concurran las circunstancias expresadas en el párrafo 1 comunicarán en el improrrogable plazo de dos meses, a partir de la publicación del presente Convenio en el B.O.R.M., a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento regulado en la presente cláusula.

En el plazo previsto anteriormente desde la publicación en el B.O.R.M. la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores los datos contables a que se ha hecho referencia, y dentro de estos mismos plazos las partes acordarán si procede o no acogerse a lo establecido en esta cláusula.

El acuerdo o desacuerdo será comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los quince días siguientes de haberse producido.

CAPÍTULO IV

Garantías sindicales

ARTÍCULO 42. Acción sindical.-

1. Los Delegados y Comités de empresa tendrán los derechos que la ley determine o los que en Leyes posteriores se contengan.

2. Todos los trabajadores tendrán derecho a afiliarse a cualquier sindicato que estuviese legalmente constituido, sin que el empresario pueda coartar de forma alguna el ejercicio de esta libertad de derecho.

3. El empresario no podrá formar sindicato de trabajadores dentro de su empresa, ni apoyar a ningún sindicato de la misma.

4. El empresario no podrá tomar medidas disciplinarias ni de ningún otro carácter contra el trabajador por sus ideas u opiniones políticas o religiosas.

5. Podrán celebrarse asambleas dentro de la empresa fuera de las horas de trabajo y siempre que exista previamente acuerdo entre empresa y trabajadores, según establezcan las leyes actuales y futuras.

6. Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, tendrán un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del Comité o Delegados de personal en cada centro de trabajo, de acuerdo con la siguiente escala:

Hasta 100 trabajadores, 15 horas.
De 101 a 250 trabajadores, 20 horas.
De 251 a 500 trabajadores, 30 horas.
De 501 a 750 trabajadores, 35 horas.
De 751 en adelante, 40 horas.

Se podrán acumular las horas de los distintos miembros del Comité de empresa y en su caso de los Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total de 40 horas mensuales para cada uno de ellos.

7. Los componentes de la Comisión paritaria tendrán, además, derecho a 8 horas mensuales abonadas, al objeto de su dedicación a la misma. Los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal procurarán avisar con la mayor antelación para la utilización de sus horas.

En lo no dispuesto en este artículo se estará a lo dispuesto por la Ley.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de sus facultades, no homologase alguna de sus cláusulas, se reunirá de inmediato la Comisión Negociadora del Convenio, para, en el plazo de 15 días, adecuar la vigente legislación a aquellos aspectos considerados por la autoridad laboral no ajustados a derecho y los que en el convenio tengan relación con ellos.

SEGUNDA.- Atrasos

Los atrasos salariales que se produzcan a la fecha de publicación del presente Convenio serán abonados por las empresas a sus trabajadores en un plazo no superior a 60 días a contar desde la fecha de dicha publicación en el B.O.R.M.

TERCERA.- Seguridad y Salud

Durante la vigencia del convenio, la Comisión Paritaria desarrollará una Comisión de Sectorial de Salud Laboral.

CUARTA.- ALEH.

Si durante la vigencia del presente convenio en desarrollo de lo establecido en el Acuerdo Interconfederal

sobre «articulación de la negociación colectiva», se incorporasen nuevas materias en el ALEH, la Comisión Paritaria se reunirá a los efectos de su aplicación, en su caso, en el ámbito del presente Convenio.

QUINTA.-

Todas aquellas empresas, que al 31 de diciembre de 2001, viniesen abonando cantidades a sus trabajadores en concepto de plus de distancia y transporte, seguirán abonándolo, con independencia de lo que por motivo de aplicación del artículo 33 del presente Convenio, les corresponda por dicho concepto.

SEXTA.-

Aunque en los años anteriores, en el artículo 33 del presente convenio figuraba como concepto «Suplidos», realmente se quería indicar «Plus de Distancia y Transporte», dado que este era el único concepto extrasalarial que se mantenía de los incluidos en el R.D. 2.380/73, de 17 de agosto y normas complementarias. El no cambiar el concepto se debió a que los convenios solo sufrieron como modificación los conceptos salariales.

ANEXO PRIMERO Comisión paritaria.-

Se establece una Comisión mixta de interpretación, mediación y negociación, compuesta por las centrales sindicales firmantes del convenio y asociaciones de empresarios.

Estará compuesta por ocho vocales de entre los componentes de la Comisión negociadora, de los cuales cuatro serán designados por las centrales sindicales y cuatro por las asociaciones de empresarios, y presidida alternativamente por un representante de la parte empresarial y de la parte sindical.

La Comisión celebrará, al menos, una reunión bimensual ordinaria y tantas extraordinarias como acuerden a petición fundada por los vocales de una parte y otras.

Serán funciones de esta Comisión las siguientes:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este Convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

b) Evacuar los informes que sobre este Convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.

c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento, de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

d) Se podrá acordar en Comisión paritaria el traslado de la festividad de Santa Marta, a otra fecha distinta del 29 de julio con el fin de extender su disfrute a la mayoría de los trabajadores y la organización de la misma.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estimen necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones acompañados por sus asesores, que tendrán voz pero no voto.

Las reuniones ordinarias serán convocadas con diez días de antelación mediante carta certificada con acuse de recibo, enviada a sus componentes. Las extraordinarias serán convocadas mediante telegrama y comunicado en prensa avisando de la reunión.

Se llevará un libro de actas de todas las reuniones.

**REGULACIÓN DE LOS CONTRATOS FIJOS DISCONTÍNUOS,
SUCESIÓN DE EMPRESAS Y CATEGORÍAS
EN EL SECTOR DE COLECTIVIDADES
-independientemente de que se trate de comida
in situ o a domicilio-
Y EN PARTICULAR EN COMEDORES ESCOLARES**

1.- Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto regular las peculiaridades del trabajo fijo discontinuo respecto de los trabajadores que prestan sus servicios en comedores escolares y a los que hace referencia, exclusivamente, los artículos siguientes. En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo previsto en el Convenio Regional de Hostelería, de cuyo contenido, como anexo, forma parte este acuerdo

2.- Trabajadores Fijos Discontinuos

Se considerarán trabajadores fijos discontinuos, los que estando incluidos en los supuestos previstos en el artículo 12.2 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido contratados como tales o los que estando vinculados con la empresa temporalmente en mayo de 1996, hayan realizado al menos las campañas 1996 -1997 y 1997-1998 en el mismo centro de trabajo en el que prestaban sus servicios en mayo de 1996. Dicha condición la adquirirán desde el 1/1/98, al ser una figura regulada ex novo en el sector, obligándose las empresas a contratarlos bajo dicha modalidad contractual para la realización de los sucesivos trabajos de comedores escolares de aquel centro de trabajo en virtud del cual han adquirido la condición de fijos discontinuos, durante el curso escolar. La jornada de contratación podrá ser a tiempo completo o de duración inferior a 8 horas, según la necesidad de prestación de servicios, pudiendo ser aumentada o disminuida según exija el volumen de actividad de la empresa.

3.- Llamamiento

Los trabajadores Fijos discontinuos serán llamados por riguroso orden de antigüedad dentro de cada Categoría Profesional, y según exija el volumen de actividad de la empresa en el centro de trabajo en el cual fueron contratados o hayan adquirido la condición de Fijos Discontinuos, sin que tenga ningún tipo de relevancia cualquier otra actividad de la empresa en cualquier otro centro de trabajo. En caso de tener la misma antigüedad, prevalecerá la mayor edad. El llamamiento se efectuará por escrito, de forma que quede constancia fehaciente de que el trabajador ha sido notificado, teniendo este la obligación de

notificar un domicilio a la empresa. El trabajador deberá tener conocimiento de la convocatoria al menos con una semana de antelación al inicio de la prestación de servicios, siempre y cuando se tenga conocimiento del mismo. Caso de que desde el inicio del curso escolar hayan transcurrido más de treinta días sin que un trabajador fuere llamado, la empresa deberá comunicarle las razones de la falta de llamamiento, así como a la representación sindical del centro de trabajo.

Para el llamamiento en cada centro de trabajo siempre tendrán prioridad, respecto del resto de los trabajadores fijos discontinuos de la empresa, los fijos discontinuos que hayan adquirido dicha condición por el desempeño de su trabajo en ese centro de trabajo, independientemente de su antigüedad.

El trabajador que sea postergado en el llamamiento podrá ejercer las acciones reconocidas en la legislación vigente.

En caso de que un trabajador no fuera llamado, por falta de volumen de actividad, durante todo el curso escolar, no tendrá derecho a percibir cantidad por concepto alguno.

El cese en el trabajo se hará de forma inversa al llamamiento. El llamamiento podrá hacerse por un número de horas inferior a la jornada ordinaria cuando no sea necesaria la realización de ésta última, y el cese también podrá realizarse de forma parcial en la misma circunstancia anteriormente reseñada.

Los períodos de Navidad y Semana Santa serán considerados como vacacionales, y en los cuales deberá ser disfrutadas la totalidad de las vacaciones.

4.- Subrogación

1. Al término de la concesión de una contrata de comedor escolar, y con efectos de inicio de la contrata siguiente los trabajadores de la empresa contratista saliente pasarán a estar vinculados con la nueva empresa de la contrata, que se subrogará en los derechos y obligaciones que tuvieran en virtud de lo establecido en el Convenio Colectivo, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos.

a) Trabajadores fijos discontinuos que hayan prestado sus servicios en dicho centro de trabajo durante al menos el 75% de los días trabajados en la campaña anterior.

b) Los trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que se reincorpore al trabajador sustituido.

c) Trabajadores que hayan adquirido su condición de fijos discontinuo en base al trabajo durante tres temporadas en ese centro de trabajo, aunque no hayan prestado servicio alguno en el mismo durante el último curso escolar por no haber sido necesario su llamamiento en base a la falta de actividad.

d) Trabajadores incluidos en cualquiera de los párrafos anteriores cuyo contrato se encuentra suspendido en base a cualquier norma que legalmente lo establezca.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados deberán acreditarse documental y fehacientemente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles, mediante documentos que se detallan al final de este artículo.

El indicado plazo se contará desde el momento en que la empresa entrante comunique fehacientemente a la saliente, a la Asociación empresarial y a las centrales sindicales firmantes de este convenio, ser la nueva adjudicataria del servicio. De no cumplirse este requisito, la empresa entrante, automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que presta sus servicios en el centro de trabajo.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que el trabajador realizara su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno solo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de las mismas gestionarán el pluriempleo legal del trabajador, así como el disfrute conjunto del período vacacional y del descanso semanal, abonándosele por la empresa saliente la liquidación; no implicará ello el finiquito de ninguna de las relaciones laborales.

4. Las disposiciones de este artículo son imperativas tanto para las partes a las que afecta, la empresa cesante, la nueva adjudicataria y el trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá su carácter en el caso de que la empresa adjudicataria suspendiese total o parcialmente el servicio.

5. La empresa saliente resulta obligada a facilitar a la entrante la siguiente documentación:

a) Certificado del Organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.

b) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses de prestación de servicios.

c) Relación de personal en la que se especifique: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social y D.N.I., antigüedad, jornada, horario, modalidad de contrato y fecha de disfrute de las vacaciones.

d) Copia de los documentos debidamente diligenciados por cada trabajador afectado, en la que se

haga constar que este ha percibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias y demás percepciones económicas hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente ninguna cantidad. Este documento, conformado por los representantes legales de los trabajadores si los hubiere, comité o Delegados de Personal, deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nuevo titular.

6. No existirá subrogación alguna respecto de los trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco por afinidad o consanguinidad con el empresario individual o con los socios accionistas, administradores, gerentes o personas responsables de las empresas salientes, ni respecto de los encargados y personal de confianza.

7. El trabajador no será sometido a período de prueba alguno.

5.- Liquidación

El empresario, con ocasión de la terminación del contrato o de la interrupción, en los casos de fijos discontinuos, al comunicar a los trabajadores dicha circunstancia, deberá entregar en ambos casos una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, con cinco días de antelación al cese de actividad.

Los recibos de finiquito firmados por los trabajadores fijos discontinuos al concluir el período de ocupación concertado, tendrán valor liberatorio exclusivamente en lo que respecta a las cantidades percibidas, salvo que el contrato de trabajo se hubiera extinguido por aplicación de lo legalmente establecido respecto a la extinción de la relación laboral.

6.- Categorías Profesionales

En el Sector de Colectividades, existirán las categorías existentes en el Acuerdo Marco.

La comisión paritaria estudiará cualquier categoría que exista en el sector, definiendo su función y sometiendo su estudio a la comisión negociadora del ALEH.

Si existiera alguna categoría cuyo salario no hubiese sido recogido, la comisión lo fijará antes del 31 de diciembre del presente año.

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

	AÑO 2.001	
	EUROS	PTAS.
Nivel 01	602,55	100.256
Nivel 02	603,57	100.426
Nivel 03	604,54	100.587
Nivel 04	605,51	100.749
Nivel 05	607,17	101.025
Nivel 06	607,51	101.082
Nivel 07	609,37	101.391
Nivel 08	609,50	101.412
Nivel 09	610,46	101.572
Nivel 10	612,45	101.903
Nivel 11	613,43	102.067
Nivel 12	619,33	103.047
Nivel 13	622,68	103.605
Nivel 14	627,58	104.421
Nivel 15	637,45	106.064
Nivel 16	643,35	107.045
Nivel 17	655,58	109.080
Nivel 18	680,25	113.185
Nivel 19	681,92	113.463
Nivel 20	691,81	115.108
Nivel 21	700,02	116.474
Nivel 22	701,69	116.752
Nivel 23	716,49	119.214
Nivel 24	718,15	119.490
Nivel 25	728,02	121.132
Nivel 26	736,22	122.497
Nivel 27	736,86	122.603
Nivel 28	746,10	124.141
Nivel 29	762,63	126.891

AÑO 2.000	3,7%
REV. 2.000	0,3%
AÑO 2.001	3,75%

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL I						
Jefe de Recepción	762,63	691,81	637,45		762,63	746,10
2º Jefe de Recepción	736,22	637,45	619,33		736,22	728,02
Jefe Administración	762,63	691,81	637,45	655,58	762,63	746,10
Jefe Comercial	762,63	691,81	637,45		762,63	746,10
Primer Conserje	736,86	637,45	619,33			
	691,81					
GRUPO PROFESIONAL II						
Recepcionista	691,81	610,46	607,51		718,15	700,02
Conserje	643,35	609,37	603,57		718,15	700,02
Administrativo	716,49	622,68	619,33	613,43	718,15	700,02
Relaciones Públicas	691,81	610,46	607,51		718,15	700,02
Comercial	643,35	609,50	603,57		718,15	700,02

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

AREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Económico							
		1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL I							
Jefe de Cocina	Jefe de Cocina	762,63	691,81	655,58	655,58	762,63	746,10
2º Jefe de Cocina	2º Jefe de Cocina	736,22	637,45	619,33		736,22	637,45
Jefe de Catering			619,33				
GRUPO PROFESIONAL II							
Jefe de Partida	Jefe de Partida	716,49	622,68	609,50		718,15	637,45
Cocinero	Cocinero	680,25	610,46	607,51	613,43	613,43	613,43
Repostero	Jefe Repostero	716,49	622,68	609,50	613,43	613,43	613,43
	Secciones 1ª, 2ª, 3ª						
	Oficial Repostero						
	Repostero (Sección 4ª)						
Encargado de Económico	Encargado de Económico	716,49	622,68	609,50	613,43	613,43	613,43
	Encargado de Bodega						
	Bodeguero	637,45					
	Encargado de Almacén						
GRUPO PROFESIONAL III							
Ayudante de Económico	Ayudante Económico y Bodega	606	604,54	603,57	603,57	603,57	603,57
Ayudante de Cocina	Ayudante de Cocinero	605,51	604,54	603,57	603,57	603,57	603,57
	Ayudante de Repostero						
GRUPO PRFESIONAL IV							
Auxiliar de Cocina	Marmitón	605,51	604,54	603,57	602,55	602,55	602,55
	Pinche / fregador						
	Encargado de Fregador						
	Personal de Platería						
	Aprendiz de Cocina						
	Marmitón Pinche -18 años						

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering							
	1	2	3	4	5	6	
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares	
GRUPO PROFESIONAL I							
Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Sala	691,81	637,45	691,81	718,15	718,15	
	1ª Jefe de Comedor						
	Maestresala						
	1ª Encargado de Mostrador						
	1ª Encargado						
	1ª Jefe de Sala						
	Barman						
Jefe Operacines de Catering	Jefe de Operaciones	619,33					
2º Jefe Restaurante o Sala	2º Jefe de Comedor	637,45	627,58	655,58	627,58	627,58	
	2ª Encargado de Mostrador						
	2º Encargado						
	2º Jefe de Sala						
	Mayordomo de Piso						
GRUPO PROFESIONAL II							
Jefe de Sector	3ª Jefe de Sector	622,68	612,45				
Jefe Sala de Catering	Jefe de Sala		612,45				
Camarero	Camarero	612,45	612,45	612,45	612,45	612,45	
	Dependiente de 1ª						
	Dependiente						
	Cafetero						
	Cajero de Comedor						
	Camarero de Piso						
	Planchista						
Barman	Barman			655,58	655,58	655,58	
	2ª Barman						
Sumiller	Jefe de Sumiller	622,68	612,45				
Supervisor de Catering	Supervisor Ayudante de Supervisor		612,45				

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL II						
Jefe de Equipo Catering			612,45			
Supervisor Colectividades			612,45			
GRUPO PROFESIONAL III						
Ayudante de Camarero	619,33	609,50	609,50	607,17	607,17	607,17
Ayudante						
Ayudante Planchista						
Ayudante Barman						
Ayudante Cafetero						
Dependiente 2ª						
Ayudante de Dependiente						
Ayudante Pisos						
Aprendiz						
Aprendiz de Camarero						
Preparador Montador de Catering			609,50			
Conductor Equipo Catering			609,50			
Ayudante Equipo Catering			609,50			
GRUPO PROFESIONAL IV						
Auxiliar Colectividades			602,55			
Auxiliar de Preparación ó Montaje de Catering			602,55			

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL II						
Encargado General	736,22	637,45	619,33		736,22	637,45
Encargado de Sección	691,81	610,46	610,46	610,46	691,81	610,46
GRUPO PROFESIONAL III						
Camarera de Pisos	619,33	609,50	609,50	609,50		
GRUPO PROFESIONAL IV						
Auxiliar de Pisos y Limpieza	602,55	602,55	602,55	602,55	602,55	602,55

TABLAS AÑO 2.001 (EUROS)

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL I						
Jefe de Servicios de Catering			637,45			
GRUPO PROFESIONAL II						
Encargado Mantenimiento y Servicios	736,22	637,45	619,33			
Encargado de Sección	680,25	622,68	612,45			604,54
GRUPO PROFESIONAL III						
Especialista de Mantenimiento y Servicios	619,33	609,50	605,51	605,51	605,51	691,81
GRUPO PROFESIONAL IV						
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	602,55	602,55	602,55			602,55

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

	AÑO 2.001	
	PTAS.	EUROS
Nivel 01	100.256	602,55
Nivel 02	100.426	603,57
Nivel 03	100.587	604,54
Nivel 04	100.749	605,51
Nivel 05	101.025	607,17
Nivel 06	101.082	607,51
Nivel 07	101.391	609,37
Nivel 08	101.412	609,50
Nivel 09	101.572	610,46
Nivel 10	101.903	612,45
Nivel 11	102.067	613,43
Nivel 12	103.047	619,33
Nivel 13	103.605	622,68
Nivel 14	104.421	627,58
Nivel 15	106.064	637,45
Nivel 16	107.045	643,35
Nivel 17	109.080	655,58
Nivel 18	113.185	680,25
Nivel 19	113.463	681,92
Nivel 20	115.108	691,81
Nivel 21	116.474	700,02
Nivel 22	116.752	701,69
Nivel 23	119.214	716,49
Nivel 24	119.490	718,15
Nivel 25	121.132	728,02
Nivel 26	122.497	736,22
Nivel 27	122.603	736,86
Nivel 28	124.141	746,10
Nivel 29	126.891	762,63

AÑO 2.000	3,7%
REV. 2.000	0,3%
AÑO 2.001	3,75%

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión							
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	1	2	3	4	5	6
GRUPO PROFESIONAL I		Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
Jefe de Recepción	1º Jefe de Recepción	126.891	115.108	106.064		126.891	124.141
2º Jefe de Recepción	2º Jefe de Recepción	122.497	106.064	103.047		122.497	121.132
Jefe Administración	Contable General	126.891	115.108	106.064	109.080	126.891	124.141
	Jefe de Primera						
	Jefe de Segunda						
Jefe Comercial		126.891	115.108	106.064		126.891	124.141
Primer Conserje	1º Conserje de Día	122.603	106.064	103.047			
	2º Conserje de Día	115.108					
GRUPO PROFESIONAL II							
Recepcionista	Recepcionista	115.108	101.572	101.082		119.490	116.474
Conserje	Conserje de noche Conserje (Sección 8)	107.045	101.391	100.426		119.490	116.474
Administrativo	Tenedor de cuentas Interventor	119.214	103.605	103.047	102.067	119.490	116.474
	Contable						
	Oficial de 1ª						
	Oficial de 2ª						
	Facturista						
	Cajero (Sección 5)						
	Cajero General						
Relaciones Públicas		115.108	101.572	101.082		119.490	116.474
Comercial		107.045	101.412	100.426		119.490	116.474

AREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión							
		1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 *	Hot. 3 *	Hot. 1 y 2 *	Cafeterías	Casinos	Salones
		Rest. 4 y 5	Hot-Res Rest. 3	Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cervecerías y bares	Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Recreativos Biliares
GRUPO PROFESIONAL III							
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción	103.047	100.587		116.752	113.463	
Conserjería	Ayudante de Conserjería						
	Ayudante de Conserje						
	Interprete						
Ayudante Administrativo	Oficial de Contabilidad	115.108	101.572	101.082	101.412	115.108	113.185
	Auxiliar Oficina y Contabilidad						
	Auxiliar de Caja						
	Auxiliar Contable						
Telefonista	Telefonista de 1ª	115.108	101.572	101.082	101.082	115.108	113.185
	Telefonista de 2ª						
	Telefonista						
GRUPO PROFESIONAL IV							
Auxiliar de Recepción	Portero	103.047	101.412	100.749	100.749	116.752	113.463
y Conserjería	Portero de Coches						
	Portero Recibidor						
	Portero Accesos						
	Portero de Servicios						
	Vigilante de noche						
	Ordenanza de Salón						
	Ascensorista						
	Botones						
	Cobrador						
	Taquillero						
	Aprendiz de Recepcionista						
	Mozo de Equipajes						
	Auxiliar de Oficina						
	Aspirante/Auxiliar						

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Económico						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL I						
Jefe de Cocina	126.891	115.108	109.080	109.080	126.891	124.141
2º Jefe de Cocina	122.497	106.064	103.047		122.497	106.064
Jefe de Catering		103.047				
GRUPO PROFESIONAL II						
Jefe de Partida	119.214	103.605	101.412		119.490	106.064
Cocinero	113.185	101.572	101.082	102.067	102.067	
Repostero	119.214	103.605	101.412	102.067	102.067	
Secciones 1ª, 2ª, 3ª						
Oficial Repostero						
Repostero (Sección 4ª)						
Encargado de Económico	119.214	103.605	101.412	102.067	102.067	
Encargado de Bodega						
Bodeguero	106.064					
Encargado de Almacén						
GRUPO PROFESIONAL III						
Ayudante de Económico	100.749	100.587	100.426	100.426	100.426	100.426
Ayudante de Cocina	100.749	100.587	100.426	100.426	100.426	100.426
GRUPO PRFESIONAL IV						
Auxiliar de Cocina	100.749	100.587	100.426	100.256	100.256	100.256
Marmítón						
Pinche / fregador						
Encargado de Fregador						
Personal de Platería						
Aprendiz de Cocina						
Marmítón Pinche -18 años						

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering							
		1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORIAS DE LA ORDENANZA Y DEL CONVENIO DE MURCIA	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL I							
	Jefe de Restaurante o Sala	126.891	115.108	106.064	115.108	119.490	119.490
	1ª Jefe de Comedor						
	Maestresala						
	1ª Encargado de Mostrador						
	1ª Encargado						
	1ª Jefe de Sala						
	Barman						
	Jefe Operacines de Catering	Jefe de Operaciones		103.047			
GRUPO PROFESIONAL II							
	2º Jefe Restaurante o Sala	122.497	106.064	104.421	109.080	104.421	104.421
	2ª Encargado de Mostrador						
	2º Encargado						
	2º Jefe de Sala						
	Mayordomo de Piso						
	Jefe de Sector	119.214	103.605	101.903			
	Jefe Sala de Catering			101.903			
Camarero							
	Camarero	115.108	101.903	101.903	101.903	101.903	101.903
	Dependiente de 1ª						
	Dependiente						
	Cafetero						
	Cajero de Comedor						
	Camarero de Piso						
	Planchista						
	Barman	Barman				109.080	109.080
	2ª Barman						
Sumiller							
	Jefe de Sumiller	119.214	103.605	101.903			
Supervisor de Catering	Supervisor			101.903			
	Ayudante de Supervisor						

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

AREA FUNCIONAL TERCERA: Restaurante, bar y similares. Pista para Catering						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO						
PROFESIONAL II						
Jefe de Equipo Catering			101.903			
Supervisor Colectividades			101.903			
GRUPO						
PROFESIONAL III						
Ayudante de Camarero	103.047	101.412	101.412	101.025	101.025	101.025
Ayudante						
Ayudante Planchista						
Ayudante Barman						
Ayudante Cafetero						
Dependiente 2ª						
Ayudante de Dependiente						
Ayudante Pisos						
Aprendiz						
Aprendiz de Camarero						
Preparador Montador de Catering			101.412			
Conductor Equipo Catering			101.412			
Ayudante Equipo Catering			101.412			
GRUPO						
PROFESIONAL IV						
Auxiliar Colectividades			100.256			
Auxiliar de Preparación ó Montaje de Catering			100.256			

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

AREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL II						
Encargado General	122.497	106.064	103.047		122.497	106.064
Encargado de Sección	115.108	101.572	101.572	101.572	115.108	101.572
GRUPO PROFESIONAL III						
Camarera de Pisos	103.047	101.412	101.412	101.412		
GRUPO PROFESIONAL IV						
Auxiliar de Pisos y Limpieza	100.256	100.256	100.256	100.256	100.256	100.256

TABLAS AÑO 2.001 (PTAS.)

AREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares						
	1	2	3	4	5	6
CATEGORIAS DEL ACUERDO LABORAL	Hot. 4 y 5 * Rest. 4 y 5	Hot. 3 * Hot-Res Rest. 3	Hot. 1 y 2 * Hos. y Pen. Rest. 1 y 2	Cafeterías Cervecerías y bares	Casinos Esp. 1ª y 2ª 3ª y 4ª	Salones Recreativos Billares
GRUPO PROFESIONAL I						
Jefe de Servicios de Catering			106.064			
GRUPO PROFESIONAL II						
Encargado Mantenimiento y Servicios	122.497	106.064	103.047			
Encargado de Sección	113.185	103.605	101.903			100.587
Oficial 1ª						
GRUPO PROFESIONAL III						
Especialista de Mantenimiento y Servicios	103.047	101.412	100.749	100.749	100.749	115.108
Ebanista						
Carpintero						
Electricista						
Albañil						
Pintor						
Conductor						
Fontanero						
Jardinero						
GRUPO PROFESIONAL IV						
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios	100.256	100.256	100.256			100.256
Mecánico/Calefactor						
Ayudante						
Mozo de Billar / Salón						
Guarda de Exterior						

Consejería de Obras Públicas, Viviendas y Transportes

3363 Resolución de 14 de marzo de 2002 de la Dirección General de Transportes y Puertos de la Consejería de Obras Públicas, Vivienda y Transportes, por la que se convocan pruebas para la obtención del Certificado de capacitación profesional para el ejercicio de las actividades de transportista por carretera, a celebrar en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el año 2002.

La Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, y su Reglamento, aprobado por Real Decreto 1211/1990 el 28 de septiembre de 1990, determinan que para el ejercicio de las actividades de transportista de viajeros y de mercancías por carretera, será necesario acreditar previamente el cumplimiento del requisito de capacitación profesional, que se reconocerá a aquellas personas que, tras justificar la posesión de los conocimientos necesarios, superen las pruebas que se convoquen y sean provistas del correspondiente certificado, conforme desarrolla la Orden del Ministerio de Fomento de 28 de mayo de 1999 (BOE nº. 139 de 11 de junio).

Por Ley Orgánica 5/1987, de 30 de julio, se delegan en las Comunidades Autónomas las competencias administrativas relativas a la adquisición, acreditación y control de la capacitación profesional para la realización del transporte y de las actividades auxiliares y complementarias del mismo, realizándose por R.D. 1016/91, de 21 de junio, el traspaso de medios presupuestarios y patrimoniales adscritos al ejercicio de las facultades delegadas por la citada Ley Orgánica a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En su virtud y en ejercicio de las facultades atribuidas por la Ley 1/1988, de 7 de enero, del Presidente, del Consejo de Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia y por Decreto 71/1991, de 11 de julio, de asignación de las competencias delegadas por la Ley Orgánica 5/1987, de 30 de julio, en relación con los transportes por carretera y por cable, esta Dirección General ha resuelto convocar pruebas de constatación de capacitación profesional para el ejercicio de actividades de transportista por carretera, con arreglo a las siguientes

BASES

PRIMERA.- Convocatoria.- Se convocan pruebas de constatación de la capacitación profesional para el ejercicio de las actividades de transportes interior e internacional de mercancías y transporte interior e internacional de viajeros, a celebrar en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia durante el año 2002, en las fechas que se indican en las bases séptima y octava.

SEGUNDA.- Contenido de las pruebas.- Los aspirantes a la obtención del certificado de capacitación profesional deberán superar un ejercicio que versará sobre el contenido de las materias incluidas en los grupos I y II del programa,

según se trate, respectivamente, de la modalidad correspondiente al transporte de mercancías o al de viajeros de la O.M. de 28 de mayo de 1999.

TERCERA.- Estructura del ejercicio.

1.- El ejercicio a que hace referencia el artículo anterior constará de dos partes.

La primera parte consistirá en contestar a 100 preguntas tipo «test», cada una de las cuales contará con cuatro respuestas alternativas, sobre el contenido de las materias del programa que corresponda.

La segunda parte consistirá en resolver mediante cálculo matemático o una explicación escrita, seis supuestos prácticos que requieran la aplicación de las materias del programa a casos concretos.

2.- El tiempo para la realización de cada una de las partes de las que consta el ejercicio será de una hora y media.

CUARTA.- Calificación de los ejercicios.

1.- Los ejercicios previstos en este capítulo se calificarán de 0 a 10 puntos, de acuerdo con las siguientes reglas de valoración:

En la primera parte de cada ejercicio, las preguntas tipo «test» correcta o erróneamente contestadas se valorarán con 0,04 y -0,02 puntos cada una, respectivamente. Las preguntas no contestadas o que contengan más de una respuesta no puntuarán positiva ni negativamente.

En la segunda parte de cada ejercicio, la contestación a cada supuesto práctico se valorará entre 0 y 1 punto, las no contestadas o que contengan más de una respuesta no puntuarán ni positiva ni negativamente.

2.- Para aprobar el ejercicio será necesario obtener una calificación no inferior a 2 puntos en la primera parte ni a 3 puntos en la segunda, y que la suma de las puntuaciones obtenidas en ambas partes sea igual o superior a 6.

QUINTA.- Domicilio y requisitos de los aspirantes.

Los aspirantes al reconocimiento de capacitación profesional únicamente podrán concurrir a los ejercicios celebrados ante el Tribunal de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, si su domicilio legal estuviese en el ámbito de ésta, y constase en el D.N.I. en vigor del interesado.

Cuando se hayan producido cambios de domicilio, que no haya sido posible reflejar en el Documento Nacional de Identidad, el domicilio se justificará mediante un certificado de empadronamiento expedido por el correspondiente Ayuntamiento, durante el periodo legal de presentación de documentos. En dicho certificado se hará constar su empadronamiento al menos ciento ochenta y cinco días naturales del último año, contado desde el día de finalización del plazo de presentación de solicitudes para concurrir a los ejercicios.

También podrá concurrir el aspirante que acredite que, aun habiendo tenido su domicilio en lugar distinto menos de ciento ochenta y cinco días del último año, se ha visto obligado por razones familiares o profesionales a cambiar su residencia. Esta última circunstancia no se entenderá cumplida cuando se trate de una estancia temporal en una localidad para la realización de una actividad de duración