

PLANTILLA DE PERSONAL

	Nº PLAZAS	GRUPO	NIVEL	OBSERV.
A) PERSONAL FUNCIONARIO				
1- FUNCIONARIOS CON HABILITACIÓN NACIONAL.				
Secretario-interventor	1	B	26	
2- ESCALA DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL				
PERSONAL DE OFICIOS				
Peón servicios basuras	1	E	14	
B) PERSONAL LABORAL FIJO				
1- ADMINISTRACIÓN GENERAL				
Gerente	1	A	24	
Administrativo	2	C	20	(vacante 1)
Auxiliar Administrativo	1	D	16	
Ordenanza	1	E	13	(vacante 1)
2- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL				
Asistente social	4	B	22	
Coordinador de deportes	1	B	22	
Archivero	1	B	22	
Técnico Desarrollo	2	B	22	
Técnico de consumo	1	B	22	(vacante 1)
Bombero-conductor	1	C	20	
Educador Social	1	C	20	
Encargado servicios	1	C	20	
Técnico consumo	1	C	18	(vacante 1)
Conductores servicio de residuos	2	D	14	
Peones servicio de basuras	1	E	14	
Peones servicio de basuras	4	E	12	
Auxiliares de hogar	12	E	13	
C) PERSONAL LABORAL TEMPORAL				
1- ADMINISTRACIÓN ESPECIAL				
Técnico de patrimonio	1	B	22	
Capataz de brigada	1	C	20	
Restaurador de patrimonio	1	C	20	
Monitores deportivos	3	D	16	
Monitores de tiempo libre	10	D	16	
Oficial 1º de patrimonio	1	D	16	
Auxiliar de hogar	8	E	13	
Peones brigada servicios	5	E	13	
Peón de patrimonio	3	E	13	
D) FUNCIONARIOS DE EMPLEO EVENTUAL				
Nº total de funcionarios	2			
Nº total de personal laboral fijo	37			
Nº total de personal laboral temporal	33			
TOTAL PLANTILLA ORGÁNICA	72			

Monzón, 23 de febrero de 2004.- El presidente, Arturo L Zapata Castán.

Administración Autonómica

GOBIERNO DE ARAGÓN

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

976

Visto el Texto del Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Hostelería y Turismo de Huesca, suscrito entre los representantes de los empresarios del citado sector y su representación sindical, éstos afiliados a las Centrales Sindicales de U.G.T. y C.C.OO; cuyo periodo de vigencia comprende del 01-01-03 al 31-12-05, y de conformidad con el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, (B.O.E. de 29-3-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, con código de convenio 2200175, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Huesca, 13 de febrero de 2004.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Francisco Jordán de Urries Senante.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE HUESCA, 2003-2004-2005

TEXTO ARTICULADO

Los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por D. Ángel Mas Portella, D. José Heredia Gutiérrez, Dña. María Victoria Marco Hernández, D. Roberto Pac Sa, D. Carlos Rentero García y D. Javier Peña Catalán, todos ellos representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Huesca, asesorados por Dña. María Belén Dávila Cabrera; y por parte de los trabajadores, D. Carlos Boix Samperfecto, D. Alberto Embid Marqueta, D. Juan Carlos Escolano Pueyo, D. René de Rooig y Dña Elena Royo Royo como representantes de la central sindical U. G. T. Aragón, y D. Tomás Franco Martínez, D. Fernando León Ezquerria, Dña. María Jesús Pastor Gabás y Dña. Edurne Sagastibelza Vivanco como representantes de la central sindical C.C. O.O..Aragón. Se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del Convenio.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.º- ÁMBITO FUNCIONAL.

El Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y trabajadores del Sector de Hostelería. Se incluyen en el Sector de Hostelería todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles, y tanto de manera permanente como temporal, actividades de alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, cámpings y todos aquellos otros establecimientos que presten servicios de hospedaje en general; asimismo se incluyen las empresas que presten servicios listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de "catering", "colectividades", "de comida rápida", "pizzerías", "creperías", etc., y cafés, bares, cafeterías, cer-vecerías, chocolaterías, heladerías, degustaciones de té y similares, además de 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 puede ser susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura.

La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 2.º- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas comprendidas en el artículo 1.º que desarrollan su actividad en Huesca y provincia.

ARTÍCULO 3.º- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que figure nominado en los artículos 16.º y 18.º del II Acuerdo Laboral del Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, así como a los trabajadores que con categorías distintas a las comprendidas en los mencionados artículos se recogen en el Anexo I del presente Convenio, excepto a las personas incluidas en el art. 1.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 4.º- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003 y tendrá una duración de tres años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2005. A la finalización de la vigencia del mismo se entenderá automáticamente denunciado, prorrogándose en todos sus términos hasta la firma del nuevo Convenio.

ARTÍCULO 5.º- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Se acuerda por ambas representaciones constituir la Comisión Paritaria del Convenio integrada por dos representantes de los empresarios que hayan firmado el Convenio y otros dos de los trabajadores que hayan tenido igual intervención, y que será presidida por quien sus componentes designen.

Será competencia de esta Comisión:

- Informar preceptivamente sobre cuantas cuestiones se planteen en la interpretación, aplicación y seguimiento del presente Convenio.
- Resolución de las discrepancias sobre equiparación de las antiguas categorías profesionales al sistema establecido en el Convenio.
- Estudio de fórmulas para la disminución de la eventualidad en el sector.
- Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Convenio.
- Cualquier otra que las partes sometan a su decisión.

Esta Comisión Paritaria tendrá su domicilio durante la vigencia del convenio en C/ del Parque número 9 de Huesca y a ella podrán dirigirse exclusivamente los afectados por el convenio.

Solución Extrajudicial de Conflictos:

Los firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, publicado en el B. O. A. de 23 de julio de 1999. Su aplicación será, por tanto, obligatoria para las empresas y trabajadores vinculados al presente Convenio.

En consecuencia, las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de Mediación y Arbitraje establecidos por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, teniendo en cuenta la integración en el mismo de los órganos específicos de mediación y arbitraje en el ámbito sectorial de hostelería, de acuerdo con lo establecido en el art. 4.2 del referido Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

ARTÍCULO 6.º – RETRIBUCIONES.

Los salarios que establece el presente Convenio, únicos para todas las categorías profesionales establecidas, se ajustarán durante el año 2003 a las tablas del Anexo II y corresponden a las categorías que se detallan en el Anexo I del Convenio.

Para el año 2004 el incremento será el IPC real del año 2003 más 0,9 puntos.

Para el año 2005 el incremento será el IPC real del año 2004 más 0,9 puntos.

Estas revisiones se aplicarán al resto de los conceptos económicos del convenio.

ARTÍCULO 7.º – REVISIÓN SALARIAL.

Tan pronto se conozca el IPC real del año 2005 la diferencia en el exceso, si lo hubiere, con el IPC del año 2004 se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2005.

ARTÍCULO 8.º – NOCTURNIDAD.

La nocturnidad es un complemento que corresponde cobrar a todos aquellos trabajadores que toda o parte de su jornada esté comprendida entre las 0º00 y las 6º00 horas de la mañana. Este complemento será del 25 % del salario base del trabajador, calculado de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Salario base} \times 12$$

$$\text{Salario hora} = \frac{\text{Jornada anual establecida en el Convenio}}{\text{Salario hora} \times 25}$$

$$\text{Recargo hora nocturno} = \frac{100}{\text{Salario hora} \times 25}$$

Las categorías recogidas en Convenio como trabajo nocturno por propia naturaleza tales como conserje de noche y vigilante de noche percibirán como compensación al carácter nocturno de su trabajo un complemento mensual de 22,67 €.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones y derechos adquiridos a aquellos trabajadores que, con anterioridad a la publicación del Convenio de 1994, vinieran disfrutando, con relación al trabajo nocturno, comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, en todos aquellos aspectos en los que se venían aplicando.

ARTÍCULO 9.º – GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir las dos gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, que se harán efectivas en la segunda quincena de los indicados meses. Se devengará semestralmente y su cuantía será de una mensualidad del salario convenio más antigüedad.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 10.º – RETRIBUCIÓN COMPENSACIÓN DE FESTIVOS Y DOMINGOS.

En consideración a la especial regulación legal que en el sector de la hostelería tienen el disfrute de los días festivos y domingos, se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio una gratificación extraordinaria en la cuantía de 30 días de salario base mensual según categoría, que se abonará en el mes de septiembre.

Los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán esta paga en proporción al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 11.º – ANTIGÜEDAD.

1.º – Los trabajadores que hayan ingresado en la empresa a partir del 27 de marzo de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad.

2.º – Para los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa sea anterior o igual a 26 de marzo de 1998 la cuantía de este complemento será la consolidada a fecha de 31 de diciembre de 2003 establecida en las tablas del Anexo III. A partir de esta fecha se consolidan los tramos de antigüedad adquirida, quedando para el futuro estancada en dichos tramos sin posibilidad de acceso al siguiente. Las cuantías establecidas en el mencionado anexo se modificarán exclusivamente en futuros convenios en función de los incrementos que se pacten sobre las tablas salariales.

En cualquier caso se respetarán los derechos adquiridos más beneficiosos en Convenios Colectivos anteriores.

Para el personal fijo de trabajo discontinuo, o de temporada, que tenga derecho al cobro del complemento de antigüedad de acuerdo con lo establecido en este artículo, se computará como un año de servicio efectivo en la empresa 365 días trabajados en campañas completas y asistencia ininterrumpida a ellas. De no incorporarse a alguna campaña requerida por la empresa a ese efecto perderá el derecho al complemento de antigüedad.

ARTÍCULO 12.º – HORAS EXTRAORDINARIAS.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con un recargo del 65 por 100 sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

$$(\text{Salario base} \times 15) + \text{Antig. (Art. 11.º)}$$

$$\text{Fórmula: Salario hora} = \frac{\text{Jornada efectiva anual establecida en Convenio}}{\text{Salario hora} \times 65}$$

$$\text{Recargo hora extraordinaria} = \frac{100}{\text{Salario hora} \times 65}$$

De mutuo acuerdo ambas partes, acuerdan introducir la posibilidad de compensar las horas extraordinarias realizadas con descanso, en una proporción de 1'5 horas de descanso por cada hora extra, siempre que se haga de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

A los efectos de lo dispuesto en la legislación vigente, se entenderán por horas extraordinarias las necesarias por pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Habiéndose procedido en el presente Convenio a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas responden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección y los representantes de personal, a cuyo fin se informará mensualmente a los citados representantes sobre las horas extraordinarias realizadas en dicho período, que a su juicio deben calificarse como estructurales.

De conformidad con el RD 1561/95, una vez establecido el oportuno acuerdo, la Dirección de la empresa remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo escrito por triplicado con especificación de las horas extraordinarias que hayan sido definidas como estructurales, así como la relación de trabajadores a que afectan.

En dicho escrito deberá figurar la conformidad de los representantes sindicales.

Si hubiese disconformidad por parte de los trabajadores, éstos deberán manifestarlo en el plazo de cinco días, expresando las causas en que se fundamentan. Transcurrido dicho plazo sin manifestar dicha disconformidad, la empresa procederá a remitir a la autoridad laboral, en los mismos términos, la relación que hubiese confeccionado, haciendo constar las circunstancias de tal omisión y sus posibles causas.

En uno y otro caso, presentada la documentación en la Dirección Provincial de Trabajo, ésta devolverá a la empresa, en el mismo acto, dos copias selladas, una para archivo y otra para ser presentada conjuntamente con los boletines de cotización del mes correspondiente.

ARTÍCULO 13.º – PLUS DE TRANSPORTE.

Se abonará un plus de transporte por día efectivamente trabajado en la cuantía de 2,08 euros para todas las categorías.

Ello se entenderá sin perjuicio de que las empresas sigan respetando las condiciones de transporte que ya tuvieran previamente establecidas.

ARTÍCULO 14.º – PAGO DE RETRIBUCIONES.

Cuando los trabajadores lo soliciten, las retribuciones serán abonadas mediante domiciliación bancaria, debiendo las empresas dar la orden de pago como máximo el último día del mes de la fecha del devengo. Las retribuciones coincidirán con el total neto del recibo oficial de pago de salarios.

ARTÍCULO 15.º – COMPLEMENTO EN ESPECIE.

Los trabajadores que presten su servicio de comedor podrán optar por la manutención a cargo de la empresa o el percibo de un plus de 14'11 euros mensuales por la comida o cena, o de 28,28 euros cuando coincidan ambos servicios.

Dicha opción se formalizará por escrito en el plazo máximo de cinco días de la firma del contrato. En caso de inexistencia de constancia escrita se entenderá que el trabajador opta por la percepción del plus en las cuantías señaladas anteriormente.

Como norma general, el alojamiento del personal tendrá carácter voluntario por parte de la empresa, excepto en aquellos trabajadores que la tuvieran adquirida entre sus condiciones contractuales.

La valoración del alojamiento en caso de facilitarse producirá un descuento a cargo del trabajador de 18,82 euros mensuales.

El desayuno, en caso de hacerlo, será gratuito.

ARTÍCULO 16.º – OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.

La retribución de los trabajadores afectados por el presente Convenio quedará establecida única y exclusivamente con arreglo a lo dispuesto en sus artículos.

Se mantendrán todos aquellos pluses y percepciones de carácter personal y de puesto de trabajo según lo establecido en el II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002, la legislación general aplicándose sobre el salario del Convenio.

Aquellas empresas que viniesen trabajando en régimen de porcentaje y no quisieran continuarlo, lo podrán suprimir, pero garantizando a los trabajadores afectados por la medida el sueldo medio percibido durante el año anterior a la entrada en vigor del Convenio. Esta decisión se adoptará en el plazo de un mes posterior a la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la provincia.

El sistema elegido podrá tener una vigencia mínima de un año, contando a partir del 1 de enero.

ARTÍCULO 17.º – PLUS DE ASISTENCIA Y PRODUCTIVIDAD.

Por la especial dedicación del sector de hostelería en esta provincia, los trabajadores afectos al presente Convenio percibirán un complemento salarial por puntualidad y productividad en el puesto de trabajo de 8,20 euros por mes trabajado. Este complemento se percibirá en razón de la jornada laboral establecida en convenio, siendo prorrateable dicha cantidad de acuerdo con el número de horas trabajadas.

ARTÍCULO 18.º – VACACIONES.

El personal afectado por este Convenio disfrutará de unas vacaciones mínimas anuales de treinta días naturales.

De haber acuerdo entre la empresa y trabajador, se disfrutarán ininterrumpidamente. De no haberlo, se fijarán de común acuerdo dos períodos o fracciones, de los que, al menos, uno tendrá una duración de quince días y se hallará comprendido entre abril y septiembre, excepto en caso de cierre temporal.

En los contratos temporales las vacaciones podrán disfrutarse durante la vigencia de la relación laboral si así lo acuerdan la empresa y el trabajador.

ARTÍCULO 19.º – JORNADA DE TRABAJO.

La jornada de trabajo ordinaria para el presente convenio queda fijada en 1.804 horas de trabajo efectivo anual, siendo la jornada semanal de 40 horas. Su distribución práctica se hará según las necesidades de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores. En cualquier caso y a efectos de determinación de la jornada ordinaria diaria se establece con una duración de 8 horas.

Todas las empresas están obligadas a organizar los horarios de trabajo con dos días de descanso semanal ininterrumpido.

En caso de fraccionarse la jornada, la misma no podrá exceder de dos partes en un período de doce horas.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán comprendidos los tiempos horarios empleados en las jornadas continuadas como descanso bocadillo.

A partir del 31 de diciembre de 2005 jornada anual será de 1.800 horas por lo que este concepto no se incluirá en la plataforma reivindicativa a negociar para el año 2006.

ARTÍCULO 20.º – COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Cuando un trabajador se encuentre de baja por IT y su puesto no sea cubierto por ninguna persona interina, 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 sin plus extrasalariales que le hubiera correspondido de haber trabajado, y por ello por un período máximo de sesenta y cinco días continuados y ochenta y cinco al año por cada trabajador. Dicho complemento no se percibirá en caso de IT por enfermedad o accidente no laboral cuando el período de baja sea igual o inferior a veinte días.

ARTÍCULO 21.º – FUNCIONALIDAD Y TITULACIÓN.

Los trabajadores, según su titulación o contratación, desempeñarán las funciones específicas y, excepcionalmente, otras complementarias y/o análogas de su puesto de trabajo, según establece el II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002 teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y el respeto debido a la formación profesional del trabajador en su categoría.

Todo el personal que haya desempeñado durante cuatro años trabajados una categoría tendrá derecho a un examen para ascender a una categoría superior, obteniendo el título que le capacita para ello.

Los trabajadores de menos de 18 años que no tengan contrato de formación en el trabajo serán remunerados conforme a la función que realicen.

ARTÍCULO 22.º – TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.

Existirá movilidad dentro de los grupos funcionales según lo establecido en el Art. 19 del II Acuerdo Laboral de Ámbito estatal para el sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002.

A ningún trabajador se le podrá exigir responsabilidad distinta a la propia de su categoría profesional, salvo que, desempeñando actividad de superior categoría en forma transitoria, perciba la retribución inherente a tal categoría superior.

En caso de desempeñar trabajos de inferior categoría por necesidades de servicio, se respetará el devengo de los salarios correspondientes a su categoría.

ARTÍCULO 23.º – PERÍODO DE PRUEBA.

Cuando un trabajador acredite, fehacientemente, una experiencia profesional igual o superior a dos años en el Sector de Hostelería, el período de prueba máximo que se podrá establecer en su contrato de trabajo será de un mes, cualquiera que sea la modalidad de contrato que se realice.

La acreditación de la experiencia profesional en el Sector de Hostelería podrá realizarse mediante alguna de las siguientes formas:

a) Mediante la justificación, a través de nóminas, contratos, certificados de empresas o de la Seguridad Social, etc., que indiquen que el trabajador ha prestado servicios durante 24 meses, al menos, en empresas del Sector.

b) Por haber cursado estudios de Formación Profesional, Formación Continua Sectorial, relacionados con el sector de la Hostelería y Turismo, y tener la titulación adecuada con el puesto de trabajo para el que se le contrata.

ARTÍCULO 24.º – CONTRATOS LABORALES.

Al inicio de la relación laboral quedará obligada la empresa a extender por escrito un contrato de trabajo a todos los trabajadores, a los que deberá darse obligatoriamente copia del mismo, en el que hará constar los requisitos exigidos por las disposiciones legales.

1.– Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Aquellas empresas en que como mínimo el 45 % de los trabajadores que componen la plantilla, sean fijos o tengan un contrato indefinido a tiempo completo, podrán realizar al amparo del Art. 15.1b del R. D. L. 1/95 en la redacción dada por la Ley 12/2001, contratos eventuales por circunstancias de la producción con una duración máxima de 9 meses en un período de 12 meses.

– De acuerdo con lo dispuesto en la Ley 5/2002, ambas partes acuerdan la posibilidad de realizar la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada, temporales y formativos celebrados con posterioridad al 18 de mayo del 98 para los trabajadores que estuvieran empleados en la misma empresa.

2.– Contrato de relevo. Siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en las normas que regulan esta modalidad de contrato, tenga cumplidos 63 años o más y comunique a la empresa su intención de acogerse a él, la empresa está obligada a contratar a un trabajador desempleado para sustituirlo según las condiciones de reducción que el trabajador relevado determine, según lo establecido en el Art. 12.6 del R. D. L. 1/95 en su redacción del Art. 1.º.7 de la Ley 12/2001.

3.– Contrato de formación. Sólo podrá realizarse este tipo de contratos para la formación de trabajadores con la categoría de administrativo, recepcionista, cocinero, camarero y auxiliar de mantenimiento y servicios y auxiliar de mantenimiento técnico de catering.

La duración será como mínimo de 6 meses, máximo de 2 años en los plazos y duración que las partes acuerden. Podrá efectuarse una ampliación hasta la máxima de 3 años, para lo cual deberá necesariamente estipularse la última prórroga de un año de duración.

La retribución del trabajador será, como mínimo, el 70 % del salario convenio según la categoría profesional para la que se le forma el primer año, 80 % el segundo año del contrato y del 90 % para el tercer año, para los contratos a jornada completa, siendo porrateable en los casos que la jornada no sea completa.

Una vez llegada la finalización del contrato, empresa y trabajador formalizarán contrato por tiempo indefinido, salvo renuncia voluntaria por escrito de ambas partes a la continuación de la relación laboral.

4.– Contrato de prácticas. La retribución del trabajador será como mínimo, del 80 % del salario convenio durante el primer año y del 90 % del salario convenio durante el segundo año de vigencia del contrato según categoría profesional.

Una vez llegada la finalización del contrato, empresa y trabajador formalizarán contrato por tiempo indefinido salvo renuncia voluntaria por escrito de ambas partes a la continuación de la relación laboral.

5.– Contrato eventual por circunstancias de la producción a tiempo parcial. En ningún caso se presumirán fijos los trabajadores que presten sus servicios en un período de tiempo inferior a seis meses en la empresa, salvo que se repitiesen en temporadas, en cuyo caso se convertirán en fijos-discontinuos según se establece en su regulación en este Convenio.

6.– Contrato indefinido de fijos discontinuos. Serán considerados fijos-discontinuos los trabajadores vinculados a la empresa para llevar a cabo trabajos fijos en la actividad de la empresa, caracterizados como normales o permanentes en la misma, de carácter discontinuo que establece la legislación vigente, con independencia de la duración de la prestación de sus servicios en cada llamamiento.

Además, y en todo caso, serán fijos-discontinuos aquellos trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato eventual, por un plazo de al menos 4 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo con actividad durante todo el año o de 2 meses cada año en establecimientos o centros de trabajo estacionales, al tercer año consecutivo de llamamiento para realizar las mismas funciones que venía realizando en las contrataciones precedentes. No obstante lo anterior, en estas actividades adquirirán la condición de fijos-discontinuos aquellos trabajadores que, no reuniendo las condiciones establecidas en este párrafo en cuanto a su duración, reúnan los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

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

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

ARTÍCULO 25.º – PROVISIÓN DE VACANTES.

Existirán dos turnos, uno de libre designación y otro de ascensos, de cadencia obligatoria, salvo para jefes del sector de producción que serán de libre designación por la empresa.

ASCENSOS.– Cuando se haya de cubrir una vacante en una empresa y exista en la misma un solo aspirante que ostente título adecuado a la categoría de dicha vacante, pasará a cubrirla; si hubiese varios, se constituirá una junta compuesta por cuatro personas como mínimo y ocho como máximo (la mitad de trabajadores de la empresa y la otra mitad de empresarios, el titular y los que por éste se designen), que resolverán teniendo en cuenta la titulación y antigüedad, además de otras circunstancias.

ARTÍCULO 26.º – ROPA DE TRABAJO.

La empresa deberá facilitar a sus trabajadores toda la ropa de trabajo visible que se les exija, a excepción de zapatos y calcetines. Podrá el trabajador adquirir la ropa de trabajo en el establecimiento indicado por el empresario presentando a este la factura de la compra para su abono. En todo caso, la ropa será devuelta al empleador al término de la relación laboral.

Los trabajadores extras aportarán su ropa de trabajo al prestar sus servicios en las empresas.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de la empresa.

En zonas de montaña, y cuando la realización del trabajo exija del trabajador un desplazamiento que únicamente pueda realizarse a la intemperie y en condiciones climatológicas duras, serán dotadas por la empresa de prendas de abrigo adecuadas, consistentes en guantes, gorro, anorak o impermeable.

Los trabajadores deberán mantener en todo momento el aseo y corrección personal que exige la función a desempeñar, pudiendo los empresarios corregir, incluso disciplinariamente, a quien no guarde compostura.

ARTÍCULO 27.º – CIERRE DE ESTABLECIMIENTO POR REFORMA.

Durante el período de cierre por reforma, la empresa garantiza el percibo del salario convenio, complementando el subsidio de desempleo o bien pagando el salario convenio en su totalidad si no tuviera algún trabajador derecho a subsidio de desempleo.

ARTÍCULO 28.º – DERECHOS SINDICALES.

Los trabajadores gozarán de libertad de reunión y expresión en el centro de trabajo, fuera de los horarios en que se encuentren ocupados y solicitándolo previamente.

En las empresas de menos de seis trabajadores, se elegirá un representante del personal, el cual se entenderá como interlocutor válido ante la empresa y que disfrutará de los derechos establecidos para ellos, salvo en lo relativo al disfrute de las horas señaladas por las disposiciones vigentes para dichos cargos sindicales.

En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, estos tendrán derecho al crédito mensual de horas de conformidad con lo establecido en la Ley, debiendo comunicar al empresario al inicio de cada mes o inmediato laboral posterior las fechas en que se hará uso de dicho crédito, salvo acreditación de convocatoria del sindicato que le corresponda.

Podrá acumularse en un solo o varios representantes el crédito horario que corresponda a todos los del sindicato comunicándolo al empresario de igual forma que la establecida en el párrafo anterior, salvo caso de fuerza mayor.

No se discriminará, no se coaccionará y se respetará a los trabajadores, así como a los que pertenezcan a cualquier organización sindical, grupo o partido político.

ARTÍCULO 29.º – FESTIVIDAD DE SANTA MARTA.

Los trabajadores afectados por este Convenio, con motivo de la festividad de Santa Marta, tendrán un día de descanso.

Dicho día coincidirá con la aludida festividad en el supuesto de que la empresa optara por cerrar el establecimiento; de no ser así, el trabajador podrá optar por acumularlo a sus vacaciones reglamentarias o disfrutarlo en otra fecha que deberá fijarse con quince días de antelación, como mínimo, sin que puedan coincidir en ello dos trabajadores o más en el mismo día. De no existir conformidad tendrá preferencia el de mayor antigüedad.

ARTÍCULO 30.º – PROMOCIÓN ECONÓMICA.

Todos los trabajadores que cumplan 60 años o más hasta el 31-12-2005 y deseen cesar voluntariamente en la empresa podrán solicitar de la misma al momento del cese, sea este total o parcial, la siguiente promoción económica:

Más de ocho años de servicio en la empresa, una mensualidad del salario base vigente para su categoría.

Más de trece años de servicio en la empresa, dos mensualidades del salario base vigente para su categoría.

Más de dieciocho años de servicio en la empresa, tres mensualidades del salario real.

Más de veintitrés años de servicio en la empresa, cuatro mensualidades del salario real.

Más de veintiocho años de servicio en la empresa, cinco mensualidades del salario real.

La promoción económica será concedida al trabajador en el momento del cese, sea este total o parcial. En el caso de que por mutuo acuerdo entre las partes el cese sea parcial y el trabajador se acoja a un contrato de relevo, percibirá como promoción el salario real que tuviera antes de la modificación contractual.

ARTÍCULO 31.º – MUERTE O INVALIDEZ.

Las empresas afectadas por el presente Convenio concertarán una póliza de seguros que cubra los riesgos de fallecimiento e incapacidad permanente, total o absoluta, en las siguientes cuantías y contingencias:

- 12.740 euros en caso de fallecimiento.

- 19.110 euros en caso de incapacidad total o absoluta.

ARTÍCULO 32.º – COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

En todas las empresas, independientemente del número de trabajadores que tengan, deberá existir, en la forma que éstos lo determinen, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de hacer cumplir la totalidad de lo expuesto en la legislación vigente y asumiendo las funciones y responsabilidades que para los

Comités de Seguridad y Salud determina la Ley 31/1995 de 8 de noviembre. El Comité de Seguridad y Salud podrá recabar, si los considera necesarios, el informe y la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las organizaciones sindicales.

Los trabajadores con relaciones laborales de carácter temporal o de duración determinada tendrán derecho, si así lo desean, a una vigilancia periódica de la salud de acuerdo con la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. No obstante, cuando un mismo trabajador preste servicios en varias empresas será suficiente que el servicio periódico de vigilancia de la salud se realice de acuerdo con la normativa vigente en los periodos y plazos establecidos en la misma, sin necesidad de establecer dicha vigilancia por cada empresa contratante, salvo que ello fuera imprescindible por constituir un peligro para sí mismo o para otras personas relacionadas con la empresa.

ARTÍCULO 33.º – PERMISOS Y LICENCIAS.

En permisos y licencias se estará a lo que dispone la legalidad vigente, excepto en el permiso por nacimiento de hijo, que se fija en tres días laborales como mínimo.

También se reconoce al trabajador una licencia anual para asistencia sanitaria en los centros de la Seguridad Social. Dicha licencia será de seis horas si la asistencia se presta en la misma localidad del domicilio del trabajador y doce si se presta en localidad separada de dicho domicilio por más de 50 kilómetros. La asistencia sanitaria podrá ser para el propio trabajador o para su hijo menor de 14 años.

Se reconoce a las parejas de hecho registradas con tres meses de antelación a la situación que genera la licencia los derechos que según este artículo tuvieran los trabajadores cuyo estado civil es el de casado, en los términos establecidos en la legislación autonómica de parejas de hecho.

ARTÍCULO 34.º – JUBILACIÓN ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

De acuerdo con el R. D. 1194/85, de 17 de julio, las empresas se comprometen a sustituir a los trabajadores que a los 64 años soliciten la jubilación por cualquier modalidad de contratación que permita a éstos acogerse al cien por cien de sus derechos pasivos, siempre que éstos lo soliciten con noventa días de antelación.

ARTÍCULO 35.º – SUBROGACIÓN.

Se conviene y acuerda la adhesión a lo establecido en el Capítulo Sexto del II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002.

ARTÍCULO 36.º – FINIQUITOS.

Los recibos de finiquitos deberán especificar cada uno de los conceptos adeudados al trabajador.

El finiquito no tendrá carácter liberatorio para aquellos conceptos que, a la firma del mismo, no pudieran ser conocidos efectivamente por la empresa y el trabajador.

ARTÍCULO 37.º – PRIMA DE FORMACIÓN.

Aquellos trabajadores que realicen algún curso de formación y reciclaje de una duración mínima de 120 horas percibirán una prima de formación por importe de 120 euros.

Los cursos de formación y reciclaje deberán tener por objeto el Sector de Hostelería.

La prima de formación no será de aplicación para los trabajadores con contratos para la formación.

ARTÍCULO 38.º – DESCUELGO DEL CONVENIO POR RAZONES ECONÓMICAS.

Las empresas que por razones económicas pretendan hacer uso del descuelgo del Convenio, deberán comunicarlo a la Comisión Paritaria del mismo en un plazo no superior a 30 días a contar desde el siguiente al de su publicación en el B. O. P.

Junto con la solicitud, se adjuntarán los balances económicos de los tres últimos ejercicios, las cuentas registradas y auditadas en su caso, así como con un plan de viabilidad de la empresa en el que se justifique el descuelgo que se solicita. En el supuesto de carecer de la antedicha documentación, deberán facilitar lo que la Comisión Paritaria estime necesario para su estudio.

De existir representación sindical en la empresa, ésta emitirá informe sobre la procedencia o improcedencia del descuelgo solicitado. Este informe deberá ajustarse necesariamente a la solicitud del descuelgo. De estimar la procedencia del descuelgo, ello permitirá suspender la aplicación de los incrementos económicos del nuevo Convenio hasta tanto se pronuncie la Comisión Paritaria. Esta suspensión deberá comunicarse igualmente a la Comisión Paritaria. Tras el estudio de la documentación, la Comisión Paritaria deberá pronunciarse respecto de la solicitud del descuelgo. De aprobarse el mismo, fijará el período durante el cual éste será efectivo, la cuantía del descuelgo y los mecanismos de control que estime pertinentes. Asimismo, fijará la forma en la que se deberá producir el posterior cuegue a las mismas condiciones generales que rijan en el Convenio Colectivo.

El pronunciamiento de la Comisión Paritaria será vinculante, sin que quepa contra el mismo recurso alguno. Caso de no llegar a ningún acuerdo en el seno de la misma, quedará libre la vía jurisdiccional correspondiente. En cualquier caso, la Comisión Paritaria dispondrá para su pronunciamiento de un plazo máximo de 2 meses, transcurridos los cuales se entenderá que no ha llegado a acuerdo alguno.

ARTÍCULO 39.º – RETRIBUCIÓN DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS POR MEDIACIÓN DE E. T. T. s.

La retribución de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, con contrato de puesta a disposición con empresas usuarias del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, consistirá en la suma de los siguientes conceptos:

Salario hora trabajada: igual que el indicado en la fórmula.
(Salario base x 15) + Antig.

Salario hora = $\frac{\text{Jornada anual establecida en Convenio.}}{\text{El precio de Salario Hora se multiplicará por las horas trabajadas que realice el trabajador de E. T. T. s.}}$

El precio de Salario Hora se multiplicará por las horas trabajadas que realice el trabajador de E. T. T. s.

– Plus transporte por día trabajado en la cuantía determinada en el presente Convenio.

– Complementos en especie de manutención y alojamiento, en los términos previstos en este Convenio.

– La ropa de trabajo, en los términos previstos en el Convenio.

ARTÍCULO 40.º – SERVICIOS EXTRAS.

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

El contrato concertado para la prestación de los servicios extras no requerirá forma escrita debiendo el trabajador tener el carnet de manipulador en vigor.

A partir del 1 de enero de 2004 los servicios extraordinarios se pagarán en la cuantía de 6,21 euros por hora efectivamente trabajada, modificándose dicha cuantía para los siguientes años de vigencia en los términos pactados en el artículo séxto de este Convenio. En esta cuantía se entenderán incluidos todos los conceptos tanto salariales como extrasalariales a que el trabajador tenga derecho, incluidas las de vencimiento periódico superior al mes. Se abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,11 euros/km a partir de 30 km de distancia desde el domicilio del trabajador al centro de trabajo. Para poder efectuar el seguimiento y control de este sistema, la Comisión Paritaria estará facultada para solicitar a la Tesorería Territorial de la Seguridad Social información respecto de la utilización del sistema especial de cotización de servicios extras en Hostelería.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA: EVENTUALIDAD EN EL SECTOR.

Durante la vigencia del presente Convenio la Comisión Paritaria del mismo estudiará fórmulas para la disminución de la eventualidad en el sector.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA.

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería de 27 de mayo de 2002 y demás disposiciones legales en vigor.

SEGUNDA: COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario se considerarán absorbidas con las mejoras pactadas.

Dada la nueva estructura salarial pactada en este Convenio, entre ambas partes, por las mismas se manifiesta que, en su conjunto y globalmente consideradas, son más beneficiosas que las que regían con anterioridad al presente Convenio. No obstante, se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente ad personam.

TERCERA: CONVENIO REGIONAL DE HOSTELERÍA. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a participar en las conversaciones para establecer los criterios del primer Convenio Regional de Aragón de Hostelería.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO PROFESIONAL I

AREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Recepción

Segundo Jefe de Recepción

Jefe de Administración

Jefe Comercial

Primer Conserje

Médico

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Cocina

2º Jefe de Cocina

Jefe de Catering

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Restaurante o Sala

Jefe de Operaciones de Catering

Segundo Jefe de Restaurante o Sala

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Servicios de Catering

Jefe de servicios de mantenimiento

GRUPO PROFESIONAL II

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral

Recepcionista

Conserje

Administrativo

Relaciones Públicas

Comercial

Fisioterapeuta, A.T.S.

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Partida

Cocinero

Repostero

Encargado de Economato

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Categorías del Acuerdo Laboral

Jefe de Sector

Jefe de Sala de Catering

Camarero

Barman

Sumiller

Supervisor de Catering

Supervisor de Colectividades

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:

(Pisos y Limpieza)

Categorías del Acuerdo Laboral

Encargado General

Encargado de Sección

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:

(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Categorías del Acuerdo Laboral

Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de Flota y de Instalaciones y Edificios

Encargado de Sección

GRUPO PROFESIONAL III

AREA FUNCIONAL PRIMERA:

(Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Categorías del Acuerdo Laboral

Ayudante de Recepción y/o Conserjería

Ayudante Administrativo

Telefonista

AREA FUNCIONAL SEGUNDA:

(Cocina y Economato)

Categorías del Acuerdo Laboral

Ayudante de Economato

Ayudante de Cocina

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Categorías del Acuerdo Laboral

Ayudante de Camarero

Preparador o Montador de Catering

Conductor de Equipo Catering

Ayudante de Equipo de Catering

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:

(Pisos y Limpieza)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Camarero/a de Pisos
 ÁREA FUNCIONAL QUINTA:
 (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
 Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos Auxiliares de Catering: de flota y de Instalaciones y Edificios
 Animador Turístico o de Tiempo Libre
 Masajista
 GRUPO PROFESIONAL IV
 ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:
 (Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Auxiliar de Recepción y Conserjería
 ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:
 (Cocina y Economato)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Auxiliar de Cocina
 ÁREA FUNCIONAL TERCERA:
 (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Auxiliar de Colectividades
 Auxiliar de Preparación/Montaje de Catering
 ÁREA FUNCIONAL CUARTA:
 (Pisos y Limpieza)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Auxiliar de Pisos y Limpieza
 ÁREA FUNCIONAL QUINTA:
 (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)
 Categorías del Acuerdo Laboral
 Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
 Pinchadiscos
 Auxiliares en animación musical
 Bañero

ANEXO II

TABLAS SALARIALES CON VIGENCIA DEL AÑO 2003 EN EUROS

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO MES	SALARIO ANUAL(SBx15)
PRIMERO	833,23	12.498,45
SEGUNDO	788,58	11.828,70
TERCERO	746,13	11.191,95
CUARTA	685,55	10.283,25

ANEXO III

Retribuciones mensuales/ anuales complemento antigüedad 2003 en euros

Grupo Profesional		3 Años	6 Años	9 Años	15 Años	20 Años
PRIMERO	MES	31,31	78,28	140,83	234,71	312,97
	AÑO	438,34	1.095,92	1.971,62	3.285,94	4.381,58
SEGUNDO	MES	29,62	74,04	133,29	222,15	296,19
	AÑO	414,68	1.036,56	1.866,06	3.110,10	4.146,66
TERCERO	MES	27,38	68,46	123,23	205,38	273,83
	AÑO	383,32	958,44	1.726,62	2.875,32	3.833,62
CUARTO	MES	25,71	64,26	115,68	192,80	257,06
	AÑO	359,94	899,64	1.619,52	2.699,20	3.598,84

977

Vista el Acta de fecha 02.02.2004, suscrita por los integrantes de la Comisión Paritaria del **CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE HUESCA**, que contiene por una parte la interpretación del art. 17 del vigente convenio y por otra y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 6 del vigente convenio colectivo, aprueba las tablas salariales para el año 2004; este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo,

ACUERDA

1.- Ordenar la inscripción del acta de la Comisión Paritaria de fecha 02.02.2004 en el Registro de Convenios de este Servicio.

2.- Disponer la publicación del acta, y las tablas salariales del año 2004 en el Boletín oficial de la provincia.

Huesca, 13 de febrero de 2004.-El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, Francisco Jordán de Urries Senante.

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA Y TURISMO.

ASISTENTES

Por la parte de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería y Turismo de Huesca:

José Heredia Gutiérrez.

Mª Victoria Marco Hernández.

Por parte de las centrales sindicales.

Comisiones Obreras Aragón:

Tomas Franco Martínez.

Unión General de Trabajadores:

Juan Carlos Escolano Pueyo.

En la ciudad de Huesca, siendo las 17:30 horas del día 2 de febrero de 2004, en los locales de la Unión General de Trabajadores, sitos en Av. Del Parque, nº 9.

Se reúnen las personas relacionadas más arriba en calidad de representantes de las empresas del sector de hostelería y turismo y de los sindicatos U.G.T. y CC.OO. componentes todos ellos de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Provincial de las Industrias de Hostelería y Turismo de la provincia de Huesca.

Una vez solicitada y obtenida información del I.N.E. sobre el I.P.C. del año 2003, se procede al cálculo de las tablas salariales que han de regir para el año 2004.

Suscitados problemas de interpretación del art. 17 del Convenio pactado, se procede a su deliberación y de conformidad con el espíritu de las negociaciones que llevaron a la firma del convenio, se llega a los acuerdos que a continuación se plasman: