

**TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERSECTORIAL DE HOSTELERIA
DE VALENCIA Y SU PROVINCIA
PARA LOS AÑOS 2001, 2002 y 2003**

**CAPÍTULO PRIMERO.
ÁMBITOS DE APLICACIÓN.**

ARTÍCULO PRELIMINAR. PARTES FIRMANTES.— Son partes otorgantes del presente Convenio Colectivo de ámbito intersectorial supraempresarial, por la representación empresarial: la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia, la Asociación Empresarial de Pequeño y Mediano Hospedaje de Valencia y Provincia, la Asociación Valenciana de Empresarios de Restaurantes Federados, la Asociación Empresarial de Cafés, Bares y Cafeterías de Valencia y Provincia, Asociación Empresarial de Pubs de Valencia y Provincia, Asociación de Estaciones Termales y Balnearios, la Asociación Empresarial de Discotecas de Valencia y la Asociación Empresarial Hotelera de Gandía y la Safor, la Asociación de Empresarios del Juego del Bingo, la Asociación Empresarial de Hoteles de Lujo de Valencia, y, A.E.R.C.O.V.; y por la representación sindical: la Federación de Trabajadores y Empleados de Servicios de la Unión General de Trabajadores de la provincia de Valencia, y la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. del País Valenciano.

ARTÍCULO 1º ÁMBITO TERRITORIAL.— El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todas la empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo ubicadas en todo el territorio de la provincia de Valencia.

ARTÍCULO 2.º ÁMBITO FUNCIONAL.— Se regirán por este Convenio Colectivo las empresas que ejerzan actividades propias de la industria de hostelería: hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, hoteles en estaciones termales, balnearios, ciudades de vacaciones, campings, pensiones, fondas, casas de huéspedes, posadas, restaurantes, casa de comidas, caterings, tabernas con y sin comidas, cafeterías, cafés, cafés-bares, bares americanos, whisquerías, cervecerías, chocolaterías, zumerías, croisanterías, heladerías, salones recreativos, billares, casinos no de juego, salas de fiestas, salones de té, discotecas, tablaos flamencos, salones de baile, pubs y empresas de colectividades; relación de carácter enunciativa y no limitativa, facultándose a la Comisión Paritaria del Convenio para dictar la correspondiente resolución decisoria, en cuanto a la inclusión en su ámbito de otras actividades no citadas propias de hostelería.

Asimismo, se regirán por el presente Convenio las Salas de Bingo en cuanto al personal que realice actividades de hostelería, en tanto que el Convenio Colectivo de dicho Sector no concrete sus condiciones económicas, teniendo en cuenta la inclusión del personal de hostelería que presta sus servicios en las Salas de Bingos, en el Convenio Estatal del Sector del Juego del Bingo.

ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL.— Será de aplicación el presente Convenio Colectivo, durante su vigencia, a todos los trabajadores vinculados a las empresas comprendidas en el artículo anterior, salvo aquellos que presten sus servicios profesionales en salones de máquinas recreativas sin ejercer funciones propias de la hostelería y aquellos otros que desempeñen exclusivamente funciones de alta dirección, alto consejo o alto gobierno, expresamente exceptuados por ley, así como gerentes y directores de hotel.

ARTÍCULO 4.º ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.— El presente Convenio tendrá una vigencia de

tres años, iniciándose la misma el día 1 de enero del 2001, una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizando el día 31 de diciembre del 2003.

CAPÍTULO SEGUNDO

CONTRATACIÓN.

ARTÍCULO 5.º CONTRATACIÓN.– La contratación de los trabajadores integrados en el presente Convenio se realizará mediante las modalidades contractuales legalmente previstas con carácter general, con las salvedades que seguidamente se concretan:

El salario de aplicación cualquiera que fuese la modalidad contractual utilizada será como mínimo el previsto en el presente Convenio para el grupo y categoría profesional que se le contrate, en proporción al número de horas de prestación de sus servicios profesionales.

A) CONTRATO EN PRÁCTICAS.– La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Si el contrato se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar prórrogas del mismo, no pudiendo ser la duración de las mismas inferiores a tres meses, no pudiendo superarse la duración máxima del contrato.

La retribución del trabajador contratado en prácticas será del 75 por ciento durante el primer año de vigencia del contrato y del 85 por ciento durante el segundo, del salario base o garantizado fijado en este Convenio para un trabajador que ocupe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

A la finalización de dicho contrato, salvo que el trabajador se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

B) CONTRATO PARA LA FORMACIÓN.– El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. El contrato para la formación podrá realizarse con trabajadores en edad comprendida entre los 16 y menores de 21 años de acuerdo con las normas establecidas legalmente para este tipo de contrato. No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración máxima de estos contratos será de dos años. La duración mínima será de seis meses, pudiéndose otorgar prórrogas de una duración mínima cada una de ellas de tres meses, sin que se pueda superar la duración máxima del contrato. Estas contrataciones tendrán un período de prueba de quince días.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

El salario del contratado para la formación será, en todo caso, desde el primer día de su contratación el establecido en este Convenio para el grupo y/o categoría profesional para la que hubiese sido contratado. Consecuentemente los contratados para la formación de 16 a 18 años tendrán el salario de referencia correspondiente al nivel sexto; y de 18 a 20 años el del nivel quinto, siempre en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El plan de formación deberá ser visado por la representación legal de los trabajadores.

A la finalización de dicho contrato, salvo que el trabajador se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

C) **CONTRATOS EVENTUALES.**– Podrán celebrarse contratos de duración determinada, cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Lo regulado en el apartado anterior tiene vigencia desde el día 4 de marzo de 2001, fecha de entrada en vigor del Real Decreto–ley 5/2001. Los contratos celebrados con anterioridad a dicha fecha se regirán por lo dispuesto en el Convenio anterior, siempre y cuando la contratación o renovación del contrato que suponga una duración mayor a doce meses se efectúe con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del citado Real Decreto–ley 5/2001.

A la finalización de dicho contrato, salvo que el trabajador se incorpore como fijo de plantilla a la empresa, percibirá una indemnización de 8 días por año de servicio efectivo, prorrateándose los períodos de tiempo inferiores al año.

D) **CONTRATOS PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO.** Se podrán celebrar contratos al amparo del art. 15.1 a), del Estatuto de los Trabajadores, identificando a tal efecto aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, siendo éstos la promoción, venta o creación de nuevos productos o servicios turísticos en la fase de lanzamiento y hasta su consolidación o conclusión, dentro de los límites temporales más adelante establecidos, todo ello sin perjuicio de las otras causas que establece la ley en este tipo de contratos. También podrá celebrarse esta modalidad contractual para atender la ocupación de programas sociales e institucionales. (IMSERSO, Consellería de Bienestar Social, etc.)

Los contratos celebrados bajo esta modalidad no podrán ser de duración superior a dieciocho meses y se citará expresamente que se suscriben al amparo de lo dispuesto en esta letra y artículo. Si se produce la extinción del mismo a instancia del empresario, por terminación de la duración pactada, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de un día de salario por cada mes de servicio a percibir en la liquidación de saldo y finiquito.

E) **CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL POR TIEMPO INDEFINIDO.**– El número de horas complementarias con posibilidad de pactar entre la empresa y el trabajador en esta modalidad contractual, no podrá exceder del 60 por ciento de las horas ordinarias contratadas y, en todo caso, del límite legal de trabajo a tiempo parcial. Los contratos celebrados con anterioridad a la vigencia del presente convenio, podrán modificar el límite de horas complementarias mediante acuerdo de las partes hasta el límite previsto en el presente apartado.

F) **CONTRATOS FIJOS DISCONTÍNUOS.**– El contrato por tiempo indefinido para realizar trabajos que tengan el carácter de fijo–discontínuos que no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa, es decir, aquellos no considerados a tiempo parcial según la modificación efectuada por el Real Decreto–ley 5/2001, podrán realizarse con duración de la jornada diaria inferior a la jornada completa, con los límites de jornada previstos para estos contratos.

G) **CONTRATOS PARA EL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.**– 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 primera del Real Decreto–ley 5/2001, en los términos y condiciones previstos en dicho precepto.

H) **PLANTILLAS FIJAS.**– Se fijan los siguientes criterios para determinar la relación entre el volumen de plantilla fija y fija discontinua con la plantilla total de la empresa, durante la vigencia del presente Convenio:

a) En los centros de trabajo hasta 10 trabajadores el 55 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

- b) En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores el 60 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.
- c) En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores el 65 por ciento de plantilla fija o fija discontinua.

Dichos porcentajes deberán cumplirse necesariamente a la fecha de 31/12/02.

Dicha adecuación del volumen de la plantilla fija en relación con la plantilla total de la empresa, se ha hecho al amparo de lo previsto en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta los ciclos productivos en el Sector de Hostelería en el ámbito geográfico del presente Convenio, de forma que las partes signatarias del presente Convenio consideran que dicha proporción guarda el necesario equilibrio, evitando que las fluctuaciones de la demanda afecten innecesariamente al empleo estable.

El compromiso que se adquiere es que las empresas mantendrán en sus centros de trabajo el porcentaje de plantilla fija o fija discontinua expresado, calculado como media en cómputo anual, de forma que para alcanzar los porcentajes indicados, se haga teniendo en cuenta el número de horas totales de trabajo correspondiente a la plantilla de cada centro de trabajo.

Se computarán dentro de los citados promedios los trabajadores autónomos o por cuenta propia dependientes de la empresa, que presten su actividad en la misma. Por el contrario, no se computarán como plantilla absoluta del centro laboral los trabajadores contratados como interinos y los contratados para realizar servicios extras (banquetes, recepciones, cócteles, etc.).

Quedan excluidos de la aplicación de este apartado los centros de trabajo durante el primer año de su actividad, y aquellos de carácter de temporada con cierre de al menos dos meses consecutivos, donde las oscilaciones de la plantilla varíen significativamente de encontrarse en temporada o fuera de ella.

ARTÍCULO 6.º PERÍODO DE PRUEBA Y CESE.— La contratación prevista en el artículo anterior estará sometida a la superación de los períodos de prueba máximos siguientes:

- a) Cuarenta y cinco días naturales para el personal comprendido en los niveles retributivos primero y segundo del anexo I de este Convenio.
- b) Veintiún días naturales para el personal comprendido en el nivel tercero.
- c) Veintiún días naturales para el personal comprendido en los niveles cuarto y quinto.

Cuando el período de prueba esté establecido por días, y se trate de contrataciones a tiempo parcial, se entenderá referido a días efectivos de trabajo, cualquiera que sea la duración de la jornada de trabajo diaria.

La empresa deberá realizar la liquidación de partes proporcionales de pagas extras y vacaciones así como de los salarios devengados, el último día de trabajo efectivo del trabajador que cese en la empresa. La empresa, si el trabajador lo solicitase, facilitará al mismo, con tres días de antelación a la fecha del cese en el trabajo, una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, de conformidad con lo dispuesto a este efecto en el art. 49.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Tanto la empresa como el trabajador, en los casos en que no exista obligación legal de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de 7 días naturales la intención de extinguir la relación laboral que les une. La falta de dicho preaviso acreditará a favor del trabajador una indemnización igual al salario de los días no preavisados, y, a favor de la empresa una indemnización de igual cuantía a deducir de la liquidación de haberes a practicar a favor del trabajador.

ARTÍCULO 7.º EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.– Las empresas que contraten la realización de servicios con empresas de trabajo temporal, garantizarán a los trabajadores contratados por dichas empresas que presten su trabajo para las mismas, los derechos reconocidos en la Ley 14/1994 y normativa de desarrollo.

CAPÍTULO TERCERO

MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTÍCULO 8.º TRABAJOS DE NIVEL RETRIBUTIVO SUPERIOR.– La realización de trabajos de categoría profesional de nivel retributivo superior al que ostente el trabajador, derivada de necesidades de servicio, deberá ser comunicada al trabajador de forma escrita, devengando el salario correspondiente a dicho nivel retributivo por el tiempo de duración de tales trabajos.

Transcurridos cuatro meses ininterrumpidos, al trabajador se le respetará su salario en dicho grupo y/o categoría profesional superior, ocupando la vacante, si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascensos o, en caso contrario, reintegrándose a su puesto de trabajo primitivo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

No regirá plazo máximo alguno a efectos de consolidación de categoría y salario, cuando tal realización de trabajos de categoría y/o grupo profesional superior tengan su causa en la sustitución de trabajadores ausentes con reserva de plaza, que tengan su contrato legalmente suspendido o interrumpido, en cuyo caso tal sustitución tendrá la vigencia de la causa origen de la ausencia.

Los aprendices y contratados para la formación al cumplir los dieciocho años pasarán al nivel retributivo quinto de su escala correspondiente, siempre que hubiese vacante. En todo caso y como mínimo percibirán el salario del quinto nivel o el del grupo y/o categoría profesional superior que viniera realizando, en proporción al número de horas de trabajo, siempre que la viniera desempeñando durante un período de tres meses dentro de los seis últimos, a excepción de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de formación.

ARTÍCULO 9.º ASCENSOS.– Los ascensos a categoría profesional de nivel retributivo superior los efectuará la empresa mediante convocatoria entre el personal de categoría de nivel retributivo inferior a la vacante existente, teniendo en cuenta su formación, capacitación profesional y antigüedad en la empresa.

Los ascensos a puestos de trabajo de categorías del nivel retributivo primero de este Convenio, así como los de Interventor, Primer conserje de día y Gobernanta, son de exclusiva decisión de la empresa. Para los demás puestos de trabajo, la formación y la capacitación profesional serán evaluadas por una Comisión «ad hoc» que estará integrada por el empresario o su representante, el jefe de la sección correspondiente, un representante legal de los trabajadores y el trabajador del mismo grupo y/o categoría profesional a ocupar con mayor antigüedad en la empresa.

En las empresas con cafeterías y/o bares, siempre y cuando exista vacante, los Dependientes de mostrador de segunda en bares y los Ayudantes en cafeterías, ascenderán pasado un año en el desempeño de dicha categoría profesional, a ostentar la categoría de Dependiente de primera. A tal efecto, la distribución organizativa de las categorías profesionales de Dependiente de primera, Dependiente de segunda y Ayudante, se fija de la forma siguiente:

- a) 35 por ciento Dependientes de primera.
- b) 65 por ciento Dependientes de segunda y/o Ayudantes.

CAPÍTULO CUARTO

JORNADA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 10.º JORNADA SEMANAL.– La jornada de trabajo se establece en 40 horas semanales de trabajo efectivo y equivalentes a 1.794 horas anuales efectivas.

La jornada diaria se computará desde el momento de la toma efectiva del servicio, en ropa de trabajo, finalizando su cómputo en el lugar de prestación de servicios.

Los trabajadores que presten su servicio tanto en jornada continuada como en jornada partida, tendrán derecho a un descanso de quince minutos diarios (“bocadillo”) que tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal. La organización de dicho descanso y los turnos para hacerlo efectivo corresponde a la empresa.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores como jornada máxima diaria podrá verse ampliado previo acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, en su caso, en cuanto a su realización y compensación, hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación al trabajador con una antelación mínima de quince días. Esta ampliación no podrá realizarse más de quince días al año y su recuperación se producirá obligatoriamente en el plazo de quince días siguientes a su realización.

Tales ampliaciones afectarán exclusivamente a aquellos trabajadores a los que por turno les corresponda prestar sus servicios en tales fechas.

ARTÍCULO 11.º DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DIARIA.– La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos períodos.

En caso de realizarse en dos períodos, entre la primera y la segunda parte de la misma habrá un período mínimo de descanso de una hora, si se realiza la comida en el centro de trabajo, y de dos horas si se hace fuera de él. El descanso máximo entre la primera y la segunda parte de la jornada será de cuatro horas, que se fijará de común acuerdo.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, deberá existir un descanso de doce horas. Entre el inicio y el final de la jornada partida no podrán transcurrir más de doce horas.

En las empresas cuyos centros de trabajo estén abiertos al público durante dieciséis o más horas continuadas, en aquellas secciones que funcionen ininterrumpidamente, se procurará realizar la jornada de trabajo de forma continua y rotativa, siempre con especial atención a las necesidades del servicio a prestar.

La distribución anual de la jornada de trabajo, debe realizarse de modo que en ningún caso se supere la jornada de trabajo establecida en este Convenio, de forma que cuando el disfrute de las vacaciones anuales o del descanso semanal coincida con festivos abonables previstos en el calendario anual, tal incidencia deberá tenerse en cuenta en cuanto al estricto cumplimiento de las 1.794 horas anuales, de forma que el trabajador deberá realizar los 14 festivos anuales, con independencia de las vacaciones y descansos semanales.

ARTÍCULO 12.º DESCANSO SEMANAL.– El descanso semanal se establece en dos días, no necesariamente consecutivos, salvo en aquellas empresas que ya tuvieran establecido dicho sistema de descanso. Las empresas que no tengan fijado día o días de cierre semanal, organizarán turnos rotativos que permitan el descanso de todo trabajador en un domingo de cada cuatro transcurridos. Como máximo, se podrán trabajar tres domingos seguidos y el cuarto descansar.

ARTÍCULO 13.º HORAS EXTRAORDINARIAS.– Las horas extraordinarias, mientras persista la situación de empleo actual, tendrán el siguiente tratamiento:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.

2. Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.
3. Horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización.

La dirección de la empresa informará mensualmente a la representación legal de los trabajadores y/o delegados sindicales, sobre el número de horas realizadas, sus causas, y distribución por secciones. Ambas partes determinarán el carácter y naturaleza de las horas realizadas.

Las horas extraordinarias se abonarán con independencia del porcentaje de servicio que pudiera devengar el trabajador que las realice, en aquellas empresas que dicho sistema retributivo esté establecido. Estas horas extraordinarias tendrán el valor salarial que se especifica en el anexo II del Convenio.

El número de horas extraordinarias que puede realizar el trabajador en términos anuales no será superior a ochenta, excepto para aquellos contratados a tiempo parcial, en cuyo caso dicho número se proporcionará en función de la jornada establecida en su contrato.

Mediante acuerdo de empresa o en su defecto contrato individual de trabajo, se podrá establecer la compensación de las horas extraordinarias realizadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Dichas horas deberán ser compensadas con dicho descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y no computarán a efectos del número máximo de horas extraordinarias permitidas. Las horas extraordinarias realizadas por fuerza mayor, igualmente no computarán a efectos del número máximo permitido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada individual se registrará día a día, totalizándose mensualmente y entregando copia de dicho resumen al trabajador que las haya realizado.

ARTÍCULO 14.º FIESTAS ABONABLES.– Cuando el trabajador tenga que trabajar en día señalado como festivo, por razones de la actividad empresarial, tendrá derecho a la correspondiente compensación, en metálico o en descanso, opción que deberá efectuar el trabajador al inicio de la relación laboral y en el mes de diciembre en relación con las fiestas del año siguiente. En caso de no efectuarse la opción en el citado mes de diciembre, se entenderá que la opción ejercitada es la correspondiente al año anterior, manteniéndose la misma durante todo el año natural.

A tal efecto se establecen las siguientes opciones:

- a) Caso de optarse por la compensación en metálico, cada día festivo se abonará según las cuantías que se fijan en el anexo II del Convenio.
- b) Si la opción fuera en tiempo de descanso acumulado lo será a razón de un día de descanso por cada día festivo trabajado, al que se sumarán los correspondientes días de descanso semanal.
- c) A la opción en tiempo de descanso aislado, en la fecha que fije la empresa, que nunca será más tarde de los cuarenta y cinco días siguientes a la fecha de la fiesta, abonando además el equivalente al 50 por ciento de salario de un día. El trabajador deberá conocer la fecha del descanso correspondiente dentro de los cinco días siguientes a la fiesta trabajada.

Cuando un festivo abonable coincida con un día de descanso semanal de un trabajador, esta circunstancia se deberá tener en cuenta a efectos del cumplimiento de la jornada global anual señalada en el presente Convenio, de forma que en todo caso el trabajador disfrute los 14 festivos anuales, salvo que hubiese optado por su compensación en metálico.

Seguirán siendo de aplicación aquellos pactos expresos de empresa que pudieran existir sobre la materia regulada en este artículo celebrados con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 15.º VACACIONES.– El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario. Caso de que el trabajador no llevará un año de prestación de servicios en la empresa tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de días de vacaciones. En el supuesto de programarse el disfrute de vacaciones de aquellos trabajadores que no lleven un año

de servicios a la empresa, estimando el tiempo que vayan a prestar de servicios a fin de poder tener todo el período que les corresponda dentro del año natural, caso de interrumpirse o extinguirse la relación laboral anticipadamente a la fecha prevista, la empresa podrá descontar al trabajador el importe salarial de los días disfrutados de más.

Las empresas que no cierren sus centros de trabajo por las vacaciones anuales, ni sean de temporada, fijarán entre la dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores el preceptivo calendario de disfrute, estableciéndolas preferentemente en los meses de mayo a septiembre, inclusivos.

La concurrencia de I.T. que conlleve internamiento hospitalario con la fecha de disfrute vacacional, suspenderá el cómputo de las vacaciones anuales por el tiempo que dure dicho internamiento, en cuyo caso los días coincidentes no computados deberán disfrutarse en la fecha posterior que se convenga.

A su vez, la I.T. derivada de la causa que fuese, concurrente con las vacaciones previstas, no dará derecho a un nuevo señalamiento de las mismas, computándose los días concurrentes en ambas situaciones a efectos del período vacacional anual. No obstante, lo dispuesto en este párrafo, lo será en cuanto a las vacaciones anuales devengadas hasta la fecha de alta de la citada I.T., momento en el cual el trabajador iniciará el devengo vacacional por el tiempo que le reste hasta el día 31 de diciembre de cada año natural, en cuyo caso los días devengados con posterioridad al alta de I.T. deberán disfrutarse en fecha posterior que se convenga. Tal derecho no será de aplicación a los trabajadores que presten servicios en empresas que cierren sus centros de trabajo por vacaciones anuales en fecha cierta.

En los casos de I.T. derivada de maternidad, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan, salvo que la empresa realice a tal fin el cierre del centro de trabajo en fechas ciertas.

El personal que preste sus servicios en comedores escolares y centros vinculados al calendario escolar, disfrutarán sus vacaciones anuales en las fechas y periodos no lectivos establecidos en el calendario escolar de los cursos coincidentes con la vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO QUINTO. CONDICIONES SALARIALES.

ARTÍCULO 16.º TABLAS SALARIALES.– Las tablas salariales para el año 2001 son las que se indican en el anexo II del presente Convenio. En tales tablas se establece la retribución mínima garantizada o salario base fijada por niveles retributivos según la clasificación de los establecimientos y actividades de las empresas y los grupos y/o categorías profesionales de los trabajadores.

El aumento practicado para obtener las tablas salariales del año 2001 ha sido del 4 por ciento, sobre las tablas vigentes en el año 2000, una vez efectuada la revisión por desviación del I.P.C. del citado año.

Para su confección en cuanto al subsector de Hoteles se refiere, con exclusión de las actividades empresariales y asociaciones empresariales ubicadas en zonas geográficas con tratamiento específico, se han incrementado las tablas tratando de homogeneizar los salarios en dicho subsector, de forma que en cada año de vigencia del presente Convenio las empresas que, habiendo iniciado su actividad con anterioridad al 1 de enero de 2001, viniesen aplicando tablas salariales inferiores a las indicadas en el anexo correspondiente (tablas B.O.P. 11/05/01 + 4%) incrementen sus salarios de forma que la tabla de aplicación resultante suponga un incremento del 4% sobre la que viniesen aplicando más un 25% de la diferencia existente con la indicada en el citado anexo, según la categoría del Hotel de referencia. Incremento adicional del 25% de la diferencia entre la tabla aplicada y la del anexo a realizar cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, de forma que se alcance su total homogeneización el día 1 de enero de 2004.

Para los años 2002 y 2003 , la revisión de la tabla salarial citada se llevará a cabo con carácter general aplicando sobre la misma la inflación resultante del año precedente, más un 0,25 por ciento.

No obstante los incrementos iniciales establecidos, el incremento salarial garantizado será igual al I.P.C. real de cada año (2001, 2002 y 2003) más un 0,25 por ciento, salvo para las empresas hoteleras que viniesen aplicando tabla salarial inferior, en cuyo caso, éstas garantizarán además el 25% de la diferencia entre la tabla de aplicación y la general del sector en aras a lograr la antedicha homogeneización.

Consecuentemente, conocido el incremento del I.P.C. del año 2001, se procederá a revisar el incremento efectuado de forma que se garantice un aumento igual al I.P.C. de dicho año más un 0,25 por ciento, más –en su caso– la citada diferencia del 25%, abonándose las diferencias que procedan con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2001. En los años 2002 y 2003, conocido el incremento del I.P.C. de cada uno de los mismos, se procederá a revisar el incremento efectuado, de forma que se garantice un incremento igual al I.P.C. de cada uno de ellos más un 0,25 por ciento, más –en su caso– la citada diferencia del 25%, abonándose las diferencias que procedan con efectos retroactivos del día 1 de enero de 2002, 1 de enero de 2003, respectivamente.

Al objeto de aplicar los aumentos de los años 2002 y 2003, la Comisión paritaria del Convenio se reunirá para levantar acta de las tablas salariales que estarán vigentes en cada uno de los años respectivos y que comunicará a la Autoridad Laboral para su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los atrasos salariales y extrasalariales derivados de la aplicación de lo establecido en el presente Convenio, deberán liquidarse, como fecha límite, con la nómina correspondiente una vez transcurrido un mes de la publicación del Convenio o su revisión en el Boletín Oficial de la Provincia.

ARTÍCULO 17.º COMPLEMENTOS DE ANTIGÜEDAD Y PORCENTAJE DE SERVICIO.– Los complementos salariales denominados antigüedad y porcentaje de servicio, consolidados al amparo de los Convenios Colectivos de los años 1995–1997 y 1998–2000, para las empresas encuadradas en la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia y para el resto de las empresas afectadas por el presente Convenio, respectivamente, mantendrán sus importes en las mismas condiciones que se pactaron en los citados Convenios; es decir, deberán seguir retribuyendo estos complementos sólo a los trabajadores que los tuvieran reconocidos, como cantidad consolidada y a título “ad personam” y en las cuantías congeladas en su momento, siendo las mismas no absorbibles, ni compensables por los aumentos del presente Convenio.

ARTÍCULO 18.º TRABAJO NOCTURNO.– Para los trabajadores ingresados a partir del día 1 de enero de 1998, se considera a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 23:30 horas y las 06:00 horas de la mañana siguiente, que devengará a favor del trabajador el pago de un complemento a razón de aplicar un 20 por ciento sobre el salario garantizado o base diario correspondiente a la hora trabajada en dicho período horario nocturno. No será de aplicación tal porcentaje a los trabajadores que desempeñen funciones de Conserje de noche.

La base de cálculo de dicho complemento será:

$$\frac{\text{Salario base x 12}}{1.794 \text{ horas}} = \text{Base Horaria de Cálculo}$$

Se respetará como condición individual más beneficiosa aquellos pagos que resultarán para el trabajador por el citado complemento una cuantía superior a la expresada en el párrafo primero, ya sea por aplicación de un horario, un porcentaje o una base de cálculo más favorable para el mismo.

ARTÍCULO 19.º PAGAS EXTRAORDINARIAS.– Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, consistentes, las de Junio y Navidad, en treinta días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso, y la denominada de Beneficios en veintiocho días de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad para

la paga del año 2001, en veintinueve días de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad para la paga del año 2002, y en treinta días de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad para la paga del año 2003.

Las dos primeras se abonarán los días treinta de junio y 20 de diciembre, respectivamente, de cada año, y la de beneficios se abonará entre el día 1 de enero y el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo, calculándose esta paga sobre la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por el trabajador en el mes de diciembre del año anterior a su liquidación. En caso de liquidación de esta paga con posterioridad al 15 de marzo, la base de cálculo de la misma será la percepción mínima garantizada y antigüedad en su caso, devengadas por el trabajador en el mes de marzo del año en curso.

Para una correcta liquidación de estas pagas, se concreta como períodos de devengo de las mismas los siguientes:

Paga de Junio: desde el día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.

Paga de Navidad: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre del mismo año.

Paga de Beneficios: desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Los trabajadores que no hayan completado un año de servicios correspondiente al período de devengo de cada pago, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

Las situaciones de incapacidad temporal no se computarán para el devengo y cálculo de las pagas extraordinarias, al percibir el trabajador durante dichos procesos la prestación y en su caso el complemento correspondiente, calculado sobre la base reguladora donde ya se haya incluida la prorrata de estas pagas extras.

Las pagas establecidas en el presente artículo podrán prorratearse, en cuanto a su liquidación, por períodos mensuales,

ARTÍCULO 20º MANUTENCIÓN, ALOJAMIENTO Y PLUS DE TRANSPORTE.– El importe a satisfacer en concepto de manutención y/o alojamiento por aquellos tipos de empresas que lo tuvieran establecido en virtud de lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, serán las que se indican en las tablas salariales del anexo II de este Convenio. El importe a satisfacer en concepto de plus transporte, al objeto de compensar el gasto, parcial o totalmente originado por el desplazamiento desde el domicilio de trabajador al centro de trabajo y viceversa, serán los que se fijan en las tablas salariales del anexo II del Convenio, de acuerdo con la modalidad de jornada que realicen. Dichos importes se verán incrementados en un porcentaje igual al que corresponda incrementar la percepción salarial mínima garantizada o salario base en los años 2002 y 2003 según lo establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 21.º ÚTILES Y HERRAMIENTAS.– Los útiles y herramientas necesarios para la prestación del servicio de que se trate, correrán a cargo de la empresa, quien los aportará. No obstante, cuando a requerimiento de la empresa o acuerdo entre las partes dichos útiles y herramientas sean aportadas por el trabajador, éste percibirá la compensación en metálico prevista en el anexo II de este Convenio.

CAPÍTULO SEXTO. CONDICIONES ASISTENCIALES.

ARTÍCULO 22.º COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.).– Se establecen los siguientes complementos a cargo de la empresa, de aplicación a todos los trabajadores afectados por este Convenio, que reúnan los requisitos establecidos en la L.G.S.S., para el abono de las prestaciones por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente de trabajo.

- En caso de enfermedad justificada inferior a 4 días, y con aviso a la empresa, el trabajador percibirá el 50% de su salario diario por un espacio máximo de 4 días al año.
- CONTINGENCIAS PROFESIONALES.- En caso de accidente de trabajo el trabajador percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación económica que abone la entidad gestora y el 100 por ciento de la base reguladora de dicha prestación, excluyéndose de dicha base en todo caso las retribuciones que se hayan abonado por la realización de horas extraordinarias. Dicho complemento se percibirá durante todo el período de baja.
- CONTINGENCIAS COMUNES.- En caso de enfermedad común el trabajador percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 75 por ciento de la base reguladora por dicha prestación. Dicho complemento se percibirá desde el cuarto al vigésimo día, ambos inclusive. Transcurrido el plazo antedicho, en caso de permanecer en situación de baja por enfermedad se percibirá dicho complemento por la diferencia existente entre la prestación y el 100 por ciento de la base reguladora, desde el vigésimo primer día y durante el resto del período de baja.

En caso de hospitalización por intervención quirúrgica el complemento, en las mismas condiciones del párrafo anterior, será del 100 por ciento de la base reguladora durante todo el período de baja.

La Comisión Paritaria estudiará el ratio de absentismo que considere oportuno, al objeto de limitar el devengo de los complementos establecidos en este artículo, todo ello con fecha límite hasta el día 31-03-2002, publicado sus acuerdos como complemento de lo pactado en el mismo. El pago de los complementos por I.T. establecidos en este artículo, quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dichos plazos implique la no percepción del complemento correspondiente.

ARTÍCULO 23.º COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.) PARA CONTRATOS DE FORMACIÓN.— Se establecen los siguientes complementos de aplicación a todos los trabajadores afectados por el Convenio anterior, que hubieran sido contratados mediante contrato de formación:

En caso de enfermedad común, se percibirá un complemento por importe igual al 100 por ciento del salario que le corresponda, con inicio de su devengo el noveno día de la baja y finalización al 120 de la I.T.

En caso de accidente de trabajo, se percibirá un complemento por la diferencia existente entre la prestación que abone la entidad gestora y el 100 por ciento del salario que le corresponda, con inicio de su devengo el noveno día de la baja y finalización el 120 día de la I.T.

Este complemento lo percibirá el aprendiz durante una sola vez al año.

ARTÍCULO 24.º SEGUROS DE ACCIDENTES.— Las empresas contratarán una póliza de seguro con un capital de 2.000.000 pesetas, que cubra los riesgos de muerte y extinción del contrato de trabajo por invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado de accidente ocurrido al trabajador durante las veinticuatro horas del día y se cumplan las condiciones de dicha póliza.

Cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, y que por lo tanto subsiste la suspensión de la relación laboral en virtud del art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, dicha indemnización sólo se abonará una vez transcurridas dichas circunstancias. Serán beneficiarios de dicha póliza en primer lugar el propio trabajador y en su defecto sus herederos legales.

Esta cobertura será para el trabajador que tenga su contrato laboral en vigor, disponiendo las empresas de un mes desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» de la provincia para comunicar a las compañías aseguradoras la ampliación de la póliza de seguro a todos los accidentes.

Las empresas que no concierten estas pólizas resultarán directamente obligadas al abono de las

cuantías aseguradas, salvo que el accidente se produzca por imprudencia temeraria del accidentado.

La contratación, o renovación de las pólizas existentes para modificar el capital asegurado con motivo del incremento realizado en el presente convenio, deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación del presente convenio en el B.O.P.

ARTÍCULO 25.º LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.– Las licencias y excedencias se regirán de la forma siguiente:

A) LICENCIAS.– Las licencias o permisos a que tienen derecho los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio, serán las siguientes:

1. Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
2. Cuatro días naturales por nacimiento de hijo, ampliable a cinco días en caso de desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de servicios, siempre que tal desplazamiento esté situado a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo.
3. Tres días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro días en caso de precisarse desplazamiento a provincia distinta de la de prestación de sus servicios situada a más de 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cinco días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.
4. Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
5. Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, ampliable a tres días en caso de desplazamiento superior a 250 kilómetros del domicilio del centro de trabajo, y ampliable a cuatro días en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros.
6. Tres días por enfermedad grave de los parientes indicados en el apartado 3 del presente artículo, así como por intervención quirúrgica con hospitalización de los mismos y hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización de ser menor. De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de un día.
7. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
8. Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre que la asistencia se justifique por el trabajador.
9. Un día al año, de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, acumulable en su defecto, a las vacaciones del año siguiente.
10. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con los requisitos y las condiciones establecidas en el art. 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que esta disposición no sea derogada.

B) EXCEDENCIAS.– Las excedencias a que tienen derecho los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional y personal de este convenio, son las siguientes:

1. Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria, siendo preciso para obtener tal derecho, el ser trabajador fijo en la empresa, por un plazo no menor un año y no superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su vencimiento, causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo.
2. Excedencia forzosa: El trabajador que resulte designado o elegido para el ejercicio de un cargo público que imposibilite para la asistencia al trabajo, o ejerza funciones sindicales de ámbito provincial o superior, podrán situarse en excedencia forzosa por el tiempo que dure el ejercicio de dicho cargo o función sindical. El reingreso deberá solicitarse en un plazo máximo de treinta días tras el cese en dichas funciones.

3. Excedencia para el cuidado de hijo menor de tres años: Esta excedencia se regulará por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 26.º JUBILACIÓN.- En materia de jubilación del trabajador regirá lo siguiente, exclusivamente para las empresas encuadradas al 31/12/2000 en la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia:

A) JUBILACION FORZOSA.- El trabajador que cumpla 65 años de edad y que tenga carencia de cotización suficiente para acceder a la pensión de jubilación, cesará forzosamente en su trabajo a instancia de la empresa, siempre que la misma contrate a otro trabajador simultáneamente a dicho cese, no necesariamente para ocupar el mismo puesto de trabajo que el cesante. Este cese no comportará indemnización alguna, sin perjuicio del derecho a los premios a continuación establecidos.

En estos supuestos, la empresa procedería al abono de un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala:

- De 1 a 5 años de servicios en la empresa 1 mensualidad de salario base.
- De 5 a 8 años de servicios en la empresa 2 mensualidades de salario base.
- De 8 a 10 años de servicios en la empresa 3 mensualidades de salario base.
- De 10 a 14 años de servicios en la empresa 4 mensualidades de salario base.
- De 14 a 18 años de servicios en la empresa 5 mensualidades de salario base.
- De 18 a 20 años de servicios en la empresa 6 mensualidades de salario base.
- De 20 a 25 años de servicios en la empresa 7 mensualidades de salario base.
- De 25 años en adelante de servicios en la empresa 8 mensualidades de salario base, así como una mensualidad más por cada 5 años más de servicio en la empresa.

B) JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.- A petición del trabajador, podrá acogerse a los beneficios de jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, aunque se encuentre en situación de incapacidad temporal. En este caso, la empresa se obligará a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubila por otro trabajador que se halle inscrito como demandante de empleo, sin necesidad que sea beneficiario de las prestaciones por dicha situación, matizándose expresamente que el trabajador contratado no necesariamente tendrá que tener la misma categoría que el que se jubila, pero que tendrá que prestar su jornada a tiempo completo.

C) JUBILACION ANTICIPADA VOLUNTARIA.- Se acuerda primar la jubilación voluntaria anticipada, estableciendo un premio consistente en las siguientes mensualidades para los trabajadores que se jubilen antes de los 65 años, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 60 años de edad 16 mensualidades de salario base más antigüedad.
- los 61 años 13 mensualidades de salario base más antigüedad.
- los 62 años 10 mensualidades de salario base más antigüedad.
- los 63 años 7 mensualidades de salario base más antigüedad.
- los 64 años 4 mensualidades de salario base más antigüedad.

Si se modifica la edad legal de jubilación este artículo deberá ser objeto de adaptación a las nuevas circunstancias, facultándose para ello a la Comisión paritaria del Convenio.

Estas prestaciones complementarias de la Seguridad Social deberán adaptarse al contenido de la futura Ley de Planes de Pensiones, sustituyéndose aquellos aspectos de igual naturaleza que se superpongan.

ARTÍCULO 27.º AUXILIO POR DEFUNCIÓN.- En caso de fallecimiento de un trabajador con al menos diez años de antigüedad en la empresa, derivado de una situación de enfermedad común, ésta abonará al cónyuge, hijos o derechohabientes del fallecido una ayuda para paliar los gastos derivados del fallecimiento, equivalente al importe de la percepción mínima garantizada mensual más

el complemento de antigüedad, en su caso.

ARTÍCULO 28.º ROPA DE TRABAJO.– Las empresas afectadas por el presente Convenio están obligadas a proporcionar a su personal la uniformidad de trabajo establecida por la misma de acuerdo con los usos y costumbres del sector en el ámbito geográfico de este Convenio. En su defecto, el trabajador tendrá derecho a una compensación en metálico en concepto de suplido por el desgaste de su propia vestimenta, por importe detallado en el anexo II de este Convenio.

La empresa proporcionará al trabajador los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones cuando por la naturaleza de los trabajos realizados sea necesario, de conformidad con lo dispuesto en el art. 17 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre y cuando esta disposición no sea derogada.

Con independencia de las prendas citadas en el anexo II de este Convenio, cuando la empresa exija la utilización de un determinado tipo de calzado y calcetín o media, el trabajador devengará a su favor un importe mensual de 550 ptas. en el año 2001, 650 ptas. en el año 2002 y 750 ptas. en el año 2003, en cuya compensación se incluyen los gastos en los que pudiera incurrir el trabajador para su mantenimiento adecuado. Dichos importes se corresponden con una jornada de trabajo a tiempo completo, proporcionándose los citados importes en función de la jornada de trabajo contratada en cada caso. Dicho derecho podrá sustituirse por la entrega física de dichos complementos.

ARTÍCULO 29.º PLAN DE PENSIONES.– Como anexo IV al presente Convenio se incorpora como parte integrante del mismo, el plan de pensiones denominado: Plan del Convenio Intersectorial de Hostelería de la Provincia de Valencia, promovido por "Gaesco Inversiones, S.A., Sociedad de Valores", quien actúa como promotor del mismo. Dicho Plan se rige por la legislación especial en vigor y por las disposiciones de carácter general que le fuesen de aplicación, así como el Reglamento del propio Plan, el cual deberá publicarse íntegramente junto a este convenio.

La adhesión al mismo será voluntaria por parte del trabajador, comunicándolo fehacientemente a la empresa, quien le deducirá del salario mensual un 1 por ciento (como mínimo), ingresándose por ésta la retención en la cuenta que a efecto existe abierta en la Caja Postal y que será comunicado por el trabajador a su empresa.

Dichos ingresos se realizarán con una periodicidad trimestral.

Las empresas no tendrán otras obligaciones ni responsabilidades en cuanto al Plan de Pensiones se refiere, que las descritas de carácter formal en el presente artículo.

Este Plan quedará sin efecto a la entrada en vigor de la Ley de Planes de Pensiones, con independencia de los derechos adquiridos por sus partícipes y de las obligaciones contraídas por "Gaesco Inversiones, S.A., Sociedad de Valores".

CAPÍTULO SÉPTIMO

DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 30.º SINDICATOS.– Las partes firmantes de este Convenio ratifican de nuevo su condición de interlocutores válidos, reconociéndose mutuamente como tales en orden a instrumentar por medio de sus organizaciones unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos se susciten en el ámbito funcional y geográfico del presente Convenio.

Las organizaciones empresariales firmantes de este Convenio admiten la conveniencia de que todas las empresas afiliadas a sus organizaciones, consideren a los sindicatos implantados en el sector como elementos básicos y consubstanciales para afrontar las relaciones laborales entre trabajadores y empresarios.

ARTÍCULO 31.º DERECHOS SINDICALES.— Los derechos sindicales reconocidos en la Constitución, Ley Orgánica de Libertad Sindical y Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Las empresas con plantilla de treinta o más trabajadores dispondrán de tabloneros de anuncios en los que los sindicatos implantados en el sector puedan insertar comunicaciones de carácter sindical. Previamente a su publicación, el sindicato que desee ejercer tal derecho, deberá dirigir a la dirección de la empresa copia del contenido de la comunicación a publicar.

ARTÍCULO 32.º DELEGADOS SINDICALES.— En aquellos centros de trabajo y empresas con una plantilla superior a cincuenta trabajadores, los sindicatos que posean una afiliación superior al 15 por ciento de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

En el resto de centros de trabajo y empresas, con una plantilla de treinta o más trabajadores, los sindicatos que posean una afiliación superior al 25 por ciento de la misma, la representación del sindicato será ostentada por un delegado sindical.

El sindicato que alegue poseer tal derecho, deberá acreditarlo ante la empresa de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado en su condición de representante del sindicato.

El delegado sindical deberá ser trabajador en activo en el centro de trabajo y preferentemente miembro del comité de empresa.

ARTÍCULO 33.º FUNCIONES DEL DELEGADO SINDICAL.— Serán funciones del delegado sindical las siguientes:

- 1 . Representar y tutelar los intereses del sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre el sindicato y la empresa.
2. Asistir a las reuniones del comité de empresa, comité de Salud y seguridad y a cualquier otro órgano paritario que se cree, con voz pero sin voto.
3. Acceder a la misma información y/o documentación que la empresa esté obligada a poner a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo establecido legalmente sobre la materia. En cuanto a la información y/o documentación a que tenga acceso, deberán guardar el debido sigilo profesional.
4. Ser oídos por la empresa en cuantos asuntos de carácter colectivo afecten a los trabajadores de la empresa y en particular a los afiliados de su sindicato.
5. Ser informados y oídos por las empresas, con carácter previo, en las siguientes materias:
 - a) Sobre despidos y sanciones disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato.
 - b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores de carácter colectivo, y, traslado de la empresa o proyecto empresarial que pueda afectar substancialmente los intereses de los trabajadores.
 - e) Implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y repercusión entre sus afectados.
6. Los delegados sindicales gozarán de las garantías que les reconoce la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

ARTÍCULO 34.º CUOTA SINDICAL.— A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que ostenten la representación prevista en el artículo 34 del presente Convenio, las empresas descontarán en la nómina mensual de sus trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. A tal fin, el trabajador deberá remitir a la empresa, escrito en el que conste su autorización, el sindicato al que se encuentre afiliado, la cuantía de la cuota, y el número de la cuenta corriente o cuenta de ahorros a la que debe ser transferida la cantidad indicada. Las empresas realizarán la deducción citada, remitiendo copia de la transferencia mensual a la representación sindical en la empresa.

ARTÍCULO 35.º PARTICIPACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.– Los delegados sindicales y otros cargos sindicales a nivel provincial o superior, de aquellos sindicatos que ostenten la representación prevista en el artículo 34 del presente Convenio, que formen parte de la Comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, les serán concedidos los permisos retribuidos necesarios para desarrollar su labor como negociadores durante el transcurso de la negociación del citado Convenio, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

ARTÍCULO 36.º COMITÉS DE EMPRESA.– Con independencia de los derechos fundamentales establecidos legalmente a los comités de empresa, de forma expresa se reconoce a los mismos en el ámbito del presente Convenio los derechos siguientes:

1. Ser informado por la dirección de la empresa y con la periodicidad que se indica, de las siguientes materias:

a) Trimestralmente: Sobre la evolución general del sector económico en el que se encuentra encuadrada la empresa, evolución del negocio y del probable nivel de empleo en la empresa.

b) Anualmente: Conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria anual –en caso de que la empresa revista la forma de sociedad mercantil– así como de cuantos documentos sean del preceptivo conocimiento de los socios.

c) Con carácter previo: Sobre la ejecución por parte de la empresa de reestructuraciones de plantilla, suspensiones de la actividad, reducción de la jornada de trabajo, traslado total o parcial de las instalaciones empresariales, y, cierre de la empresa. Igualmente sobre los planes de formación profesional en la empresa.

d) Sobre implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, como establecimiento de primas o incentivos, valoración de puestos de trabajo y valoración de rendimientos.

e) Sobre la fusión o absorción de la empresa y sobre la modificación del "status" jurídico de la misma, si ello supone incidencia alguna sobre el volumen de empleo.

f) Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la empresa para efectuar contrataciones.

g) Sobre sanciones disciplinarias por faltas muy graves o despido.

h) Sobre ratios de absentismo, accidentes de trabajo, ingresos y ceses en la empresa, así como en materia de ascensos.

2. Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias;

a) Sobre cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de la Seguridad Social, tanto legales como convencionales o consuetudinarias.

b) Sobre contenidos, calidad y eficacia de la formación profesional que imparta la empresa.

c) Sobre las condiciones de salud y seguridad laborales en la empresa.

d) Sobre los procesos de selección de personal, en especial en cuanto a cualquier fórmula de discriminación laboral, en lo relativo al cumplimiento de la legalidad vigente o paccionada.

3. Participar con la empresa en la forma en que se determine, en la gestión de obras sociales, implantación de medidas conducentes al incremento de la productividad así como cualquier otra acción empresarial de carácter social y laboral.

Los miembros del comité de empresa observarán el debido sigilo profesional en todo lo referente en lo indicado en el apartado 1 de este artículo, incluso tras su cese como miembro de dicho comité.

ARTÍCULO 37.º GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES LEGALES DE LOS TRABAJADORES.– Los miembros del comité de empresa o delegados de personal, gozarán con independencia de las garantías establecidas legalmente, de las siguientes:

1. No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones de representación ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio de su representación legal.
2. Tramitación de expediente contradictorio previo a la imposición de sanciones por faltas graves, muy graves o despido, en el que deberán ser oídos el interesado, el comité de empresa o el resto de los delegados de personal, y el delegado sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador.
3. Prioridad de permanencia en la empresa o en el centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción contractual por causas técnicas, productivas, organizativas y económicas.
4. No ser discriminados en su promoción y/o profesional como consecuencia del desempeño del derecho de representación.
5. Ejercicio de la libertad de expresión en la empresa en las materias propias de su labor representativa, distribuyendo sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, aquellas publicaciones de interés social o laboral y publicando aquellas noticias de igual contenido en la forma legalmente establecida, previa comunicación a la empresa.
6. Disposición con carácter general del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores en función de la plantilla del centro de trabajo.

No obstante, en aquellas empresas de más de treinta trabajadores, el crédito de horas citado se incrementará en la cantidad de cinco horas mensuales.

ARTÍCULO 38.º ACUMULACIÓN DE HORAS DE REPRESENTACIÓN.– Las horas de representación previstas en el artículo anterior podrán acumularse en uno o varios de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, sin rebasar el máximo previsto legalmente o establecido convencionalmente en este Convenio, quedando parcial o totalmente relevado(s) de sus obligaciones laborales sin perjuicio en su remuneración.

El exceso del uso de las horas de representación que supere el máximo establecido, que se produzcan como consecuencia a la designación como miembros de la Comisión negociadora del presente Convenio, tendrán carácter retribuido y no computará a efectos de su tope.

En el subsector de restauración colectiva, los sindicatos firmantes del presente convenio podrán acumular horas sindicales de sus delegados y miembros del Comité de Empresa a favor del Delegado / s Sectorial / es que designen, con cargo al crédito horario de éstos. A tal fin se constituirá una bolsa sectorial que gestionará A.E.R.C.O.V. y los sindicatos firmantes, de forma que no se menoscabe el derecho establecido en el Estatuto de los Trabajadores para los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa para el ejercicio de las funciones que le son propias.

ARTÍCULO 39º DERECHO DE REUNION Y PUBLICACION.– El derecho de reunión se regulará por lo previsto en los artículos 77 a 80, ambos inclusive, del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, la empresa facilitará el desarrollo de dicho derecho dentro de las horas de actividad empresarial de forma que no se perturbe la misma.

A su vez, las empresas facilitarán a los trabajadores la exposición de comunicados de interés general y laboral en lugar idóneo predeterminado por la empresa.

CAPÍTULO OCTAVO

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 40.º RECLAMACIONES DE CANTIDADES.– El interés por mora previsto en el artículo 29.3 del Estatuto de los Trabajadores será el 15 por ciento más dos puntos del principal reconocido en sentencia. Dicho interés será de aplicación incluso cuando la empresa abonase los salarios debidos con anterioridad a la fecha señalada para el correspondiente juicio.

No obstante, si la empresa abonase los salarios dentro del plazo de quince días siguientes a la fecha de pago establecido, quedará exenta de abonar dicho interés por mora.

ARTÍCULO 41.º GLOBALIDAD, COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.– Las condiciones establecidas en el presente Convenio forman un todo global indivisible y a efectos de su aplicación, deberán ser consideradas en términos anuales.

Las condiciones establecidas en el presente Convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras que viniesen disfrutándose en la actualidad por motivos legales, reglamentarios o contractuales.

No obstante, las condiciones que viniesen disfrutándose con carácter personal y que en conjunto y cómputo anual superasen las establecidas en el presente Convenio, continuarán manteniéndose con carácter exclusivamente personal.

ARTÍCULO 42.º LA SUCESIÓN DE EMPRESA.– En estos supuestos el nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior para con sus trabajadores.

La empresa que cesa en la prestación del servicio o concesión administrativa deberá informar a los trabajadores al subrogar la razón social del nuevo titular, con la mayor antelación posible, y deberá informar a la nueva empresa sobre el número de personal a subrogar y sus condiciones (categoría, antigüedad y salarios), con un mes de antelación, y de dos meses de antelación a los delegados de personal.

En el momento de efectuar la subrogación, el cesante librará una liquidación individual por subrogación a cada uno de los subrogados. En el supuesto de que el trabajador tuviera vacaciones pendientes, al momento del cese de prestación de servicios, se garantizará por ambas empresas el derecho a su disfrute.

El número máximo de personas que puede subrogarse, no puede exceder de los puestos de trabajo efectivamente cubiertos durante los últimos cuatro meses. Se entenderá por efectivamente cubiertos, los que hayan sido cada uno de ellos al menos en un 85 por ciento de los días de servicio durante los mencionados cuatro meses, salvo, los derivados de incremento de tareas contrastadas.

Esta cobertura puede haber sido realizada por los trabajadores subrogados interinos u otros trabajadores de la misma empresa cesante.

En el supuesto de que por baja, ausencias, etc., hubiera sido hecha la sustitución por trabajador interino, el nuevo concesionario subrogará a ambos en idénticas condiciones, es decir, que una vez resuelta la causa que dio origen a la sustitución, el interino causará baja definitiva en la empresa.

En el supuesto de que la sustitución hubiese sido efectuada por personal no interino de la empresa y entre sustituido y sustitutos hayan cubierto al menos el 85 por ciento de los días de servicio, se subrogará el titular del puesto de trabajo, entendiéndose por titular aquel que no habiendo sido trasladado a otro puesto de forma definitiva, lo haya desempeñado durante mayor tiempo desde que la empresa saliente se hizo cargo de la concesión.

El protocolo a seguir en el caso de la sucesión de empresa en el subsector de Colectividades queda de la forma siguiente:

1.– La empresa entrante comunicará mediante telegrama o carta notarial a la empresa saliente y a la Comisión paritaria del Convenio su condición de nueva adjudicataria de la explotación o servicio.

2.- La documentación que deberá trasladar la empresa saliente a la entrante en la explotación de la actividad será la siguiente:

a) Se tendrán que determinar los trabajadores que componen la plantilla del centro de trabajo objeto de la transmisión, cuyo número no puede exceder de los puestos de trabajo efectivamente cubiertos durante los últimos cuatro meses. Se entenderá por efectivamente cubiertos conforme al art. 44 del Convenio, los que lo hayan sido, cada uno de ellos, al menos en un 85 por ciento de los días de servicio, durante los mencionados cuatro meses, salvo los derivados de incrementos de tarea, o los efectuados por petición expresa de la entidad contratante de los servicios, debidamente contrastados.

b) En el supuesto de que por bajas, ausencias, vacaciones, etc., hubiera sido hecha la sustitución por trabajador con contrato de interinidad, la nueva titular de la concesión subrogará a ambos (sustituido y sustituto), en idénticas condiciones ya que una vez se resuelva la causa que dio origen a la sustitución, el interino causará baja en la empresa.

c) Si la sustitución temporal es efectuada por personal no interino, se subrogará al trabajador titular del puesto de trabajo, que es aquel que, no habiendo sido trasladado de forma definitiva a otro centro de trabajo, lo haya desempeñado durante mayor tiempo, desde que la empresa saliente se hizo cargo de la explotación, dejando a salvo el derecho de quien tiene su puesto de trabajo precisamente en el centro que es objeto de transmisión, y se encuentra de baja, o con suspensión del contrato por cualquiera de las circunstancias que contempla el Estatuto de los Trabajadores, debiendo por tanto, hacerse cargo la empresa saliente, de los trabajadores que no son de la plantilla del centro de trabajo objeto de transmisión, siempre que no estén recogidos en los supuestos anteriores.

d) La empresa saliente comunicará a la entrante la antigüedad, categoría, salario y demás condiciones laborales, tipo de contrato, que tienen los trabajadores que la empresa entrante tiene que subrogar, y si ostentan algún cargo de representación de los trabajadores (miembros del comité de empresa o delegados de personal), así como certificación de la Seguridad Social que acredite su situación ante tal organismo, de las cargas relativas a la plantilla que va a ser subrogada, dándole traslado de la documentación que acredite tales extremos, así como a la Comisión paritaria del Convenio.

e) Al mismo tiempo se liquidarán las partes proporcionales de las pagas extras, atrasos, etc., por parte de la empresa saliente, mediante el oportuno recibo de liquidación por partes por subrogación, hasta la fecha de efectuarse la transmisión, debiendo garantizar ambas empresas el disfrute de las vacaciones pendientes de cada trabajador.

3.- La empresa entrante, remitirá también comunicación a los trabajadores afectados, en la que constarán el reconocimiento de la subrogación a los efectos de lo establecido en el art. 44 del Convenio y el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, con reconocimiento expreso de la representación legal de los trabajadores, si la hubiera. Dicha comunicación se realizará en los plazos señalados en el Convenio.

4.- Se faculta a la Comisión paritaria para ante cualquier irregularidad denunciada por cualquiera de las partes implicadas en la transmisión de empresa o centro de trabajo, pueda actuar como árbitro. La Comisión paritaria emitirá informe sobre las posibles cuestiones objeto de denuncia, con independencia de que las partes, con posterioridad puedan acudir a los tribunales para aquellas cuestiones que consideren oportunas para la mejor defensa de sus derechos.

CAPÍTULO NOVENO. FORMACIÓN PROFESIONAL.

ARTÍCULO 43º RECICLAJE Y PERFECCIONAMIENTO.— Teniendo en cuenta la nueva tecnología que se está implantando en nuestro sector, y en general los muchos cursos que se están realizando, se acuerda para todos aquellos trabajadores, que lleven trabajando al menos dos años en la misma empresa un total de quince días naturales remunerados para poder asistir a un curso de formación y/o reciclaje en relación con el cargo o actividad que desarrolla en la empresa, al objeto de conseguir

su perfeccionamiento profesional.

El trabajador podrá usar de este derecho como máximo una vez mientras trabaje en la misma empresa cada cinco años, debiendo avisar a la misma al menos con tres meses de antelación a la celebración del curso. No podrán utilizar este derecho al mismo tiempo dos trabajadores o más que ocupen similar cargo en la empresa.

A la finalización del curso de formación el trabajador tendrá que acreditar su asistencia al mismo, para tener derecho al cobro de los salarios de este permiso formativo retribuido.

De este derecho se exceptúa a aquellos trabajadores que en sus empresas dispongan de planes de formación para su cargo o actividad, los cuales no tendrán necesidad de usar el permiso formativo al que nos venimos refiriendo.

Si el trabajador que hiciese uso de este permiso formativo, pidiese la baja voluntaria en la empresa en el período de los dos años posteriores a la celebración del curso, se le detraerá de su liquidación por finiquito el equivalente al salario devengado durante el período de realización del curso.

El trabajador se compromete a solicitar del FORCEM la devolución del salario anticipado, en su caso, por la empresa, en el bien entendido de que si el salario correspondiente al permiso hubiese sido adelantado por la empresa, el trabajador deberá proceder al reintegro a la misma si lo hubiera percibido.

ARTÍCULO 44.º COMISIÓN PARITARIA DE FORMACIÓN.– Todos los proyectos formativos que se realicen desde la vigencia del presente Convenio por las empresas incluidas en el ámbito funcional del mismo, con cualquier empresa o entidad colaboradora del INEM, deberán ser visados por la Comisión Paritaria formada por las entidades empresariales y sindicatos firmantes de este convenio. Todo ello de conformidad con lo dispuesto en la sección cuarta de la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 22 de enero de 1988, siguientes y concordantes.

Las partes se adhieren al Acuerdo Nacional de Formación Continua, suscrito por las Federaciones Estatales Empresariales y sindicales, respetando la Comisión a estos efectos los criterios de funcionamiento establecidos en el mencionado acuerdo.

CAPÍTULO DÉCIMO

COMISIÓN PARITARIA, DENUNCIA, DERECHO SUPLETORIO Y CLÁUSULA DE DESCUELQUE Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

ARTÍCULO 45.º COMISIÓN PARITARIA.– Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, así como para instrumentalizar y atender de la cláusula de descuelgue la de resolución voluntaria de los conflictos colectivos que se produzcan en el ámbito funcional del Convenio.

El funcionamiento de la Comisión paritaria tendrá la particularidad que cuando afecte al ámbito de aplicación que abarca la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia será preciso que en los acuerdos que en su caso se pudieran adoptar, deberán estar expresamente aprobados por una representación de dicha Asociación, ya que en caso contrario no afectaría a las empresas encuadradas en la misma.

La Comisión paritaria estará compuesta por cinco titulares por cada una de las partes, empresarial y sindical, y sus correspondientes suplentes que en caso de necesidad nombraría la representación correspondiente.

La citada Comisión paritaria se reunirá cuando lo solicite una de las partes.

El plazo para reunirse, instada la reunión por cualquiera de las partes, será como máximo de diez días naturales contados a partir de la fecha de la solicitud en los casos que la parte considere de índole ordinaria, y a los tres días hábiles, en los que la parte convocante considere de índole extraordinaria el asunto a tratar.

Cuando se solicite por una de las partes en tiempo y forma oportuna la reunión de la Comisión

paritaria, se iniciará en presencia de todos sus componentes, y en segunda convocatoria media hora más tarde, en la que se iniciará con presencia de la mayoría de cada una de las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría de cada una de las partes, con la salvedad que se establece en el segundo párrafo del presente artículo en cuanto puedan afectar al ámbito de aplicación de las empresas encuadradas en la Asociación Empresarial Hotelera de la Provincia de Valencia.

Las resoluciones o acuerdos adoptados por esta Comisión paritaria, con los requisitos y condiciones establecidos en este artículo, tendrán la misma fuerza de obligar que si se hubiesen establecido en el Convenio, debiéndose publicar las mismas por la Autoridad Laboral en el «Boletín Oficial» de la provincia.

El domicilio de la Comisión paritaria será el de la Federación Empresarial de Hostelería de Valencia y Provincia, sito en la Avenida Barón de Cárcer nº 48, de 46001 Valencia.

ARTÍCULO 46.º DESPIDO COLECTIVO.– Las empresas que pretendan utilizar la modalidad de despido previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes, notificarán previamente a la Comisión paritaria la intención de efectuar tales despidos, acompañando la información necesaria en que base la necesidad de acudir a esta fórmula extintiva, debiendo la Comisión paritaria emitir informe al respecto en el plazo de quince días desde su recepción. Todo ello con independencia de cualquier otra obligación procedimental establecida legalmente.

ARTÍCULO 47.º DENUNCIA.– El presente Convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a cada uno de sus vencimientos, de noventa días naturales. Bastará para entender denunciado el mismo, un escrito dirigido y recepcionado por las partes con indicación expresa de su intencionalidad.

Una vez denunciado el mismo, perderán su vigencia todas las cláusulas obligacionales, manteniéndose la misma en cuanto a las cláusulas normativas, hasta la entrada en vigor del Convenio que lo sustituya. Serán competentes para denunciar este Convenio, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo.

ARTÍCULO 48.º DERECHO SUPLETORIO– Será de aplicación al presente Convenio el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALAESH) vigente en cada momento, en particular en las materias de Clasificación profesional (sistema de clasificación, áreas funcionales, grupos profesionales, funciones básicas y movilidad funcional), Formación (formación profesional y continua) y Régimen disciplinario laboral (faltas y sanciones). En lo previsto en el presente Convenio y en el ALAESH, salvo remisión expresa a otra norma, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores según texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/ 1 995, de 24 de marzo.

ARTÍCULO 49.º CLÁUSULA DE DESCUELGUE.– De acuerdo con lo previsto en los artículos 82.3 y 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores y a la vista de las atribuciones conferidas a la Comisión paritaria en materia de no aplicación del régimen salarial establecido en el presente Convenio, las empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio económico inmediato anterior al que se quiera descolgar, tendrán la opción, siempre que respeten el procedimiento que a continuación se detalla, de no aplicar el incremento establecido para el año de que se trate.

A tal fin, las empresas que tengan la intención de descolgarse del régimen salarial establecido para cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, comunicarán en el improrrogable plazo de quince días desde la publicación del mismo o de sus futuras revisiones en el «Boletín Oficial» de la provincia, a los representantes legales de los trabajadores y a la Comisión paritaria de este Convenio, su intención de acogerse al procedimiento previsto en el presente artículo.

1. En el plazo de treinta días desde la publicación del Convenio o su revisión en el Diario Oficial, la empresa hará entrega a los representantes de los trabajadores del balance y la cuenta de resultados

del año inmediatamente anterior, debiendo las partes acordar si procede o no, acogerse al pretendido descuelgue de las condiciones salariales de este Convenio.

El resultado será comunicado a la Comisión paritaria en el plazo de cinco días, quien procederá en la forma siguiente:

a) EN CASO DE ACUERDO. La Comisión paritaria registrará y acusará recibo del acuerdo alcanzado, archivándose todas las actuaciones que se hubiesen seguido hasta ese momento, salvo indicios fundados de fraude o abuso.

b) EN CASO DE DESACUERDO. La Comisión paritaria examinará la documentación antes citada, recabando la documentación complementaria que estime y con la colaboración del asesoramiento que considere oportuno, oyendo a las partes, y pronunciándose por unanimidad simplemente en estos asuntos, seguidamente sobre el pretendido descuelgue y la concurrencia o no de las circunstancias para el mismo. En caso de no existir criterio unánime, la Comisión paritaria recabará informes de auditores o censores jurados de cuentas, el cual será vinculante para los miembros de la Comisión. Los gastos originados por la intervención de los profesionales citados serán por cuenta de la empresa peticionaria.

El plazo de treinta días indicado se prorrogará como máximo quince días naturales, cuando por acuerdo de la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores así lo comuniquen conjuntamente a la Comisión paritaria.

2. El procedimiento establecido tendrá un plazo máximo de noventa días naturales desde la publicación del Convenio o su revisión en el «Boletín Oficial» de la provincia. En caso de que la Comisión paritaria entienda que concurren las circunstancias necesarias para la no aplicación transitoria del régimen salarial del Convenio, lo comunicará a los representantes de los trabajadores o a los trabajadores en su defecto y a la dirección de la empresa.

El plazo 4 de noventa días indicado podrá ser prorrogado quince días naturales, siempre y cuando medie acuerdo unánime de sus miembros.

3. Transcurrido el período de tiempo considerado de descuelgue, los salarios aplicables serán los vigentes de este Convenio.

4. Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión paritaria están obligados a mantener la mayor reserva sobre la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de su intervención en el procedimiento descrito anteriormente.

5. Los plazos establecidos en el presente artículo serán de caducidad a todos los efectos. En caso de prórroga de dichos plazos, la caducidad operará al término de la prórroga establecida.

6. El descuelgue deberá entenderse exclusivamente en cuanto al incremento salarial pactado, estando las empresas afectadas por el contenido del presente Convenio obligadas al cumplimiento del resto del articulado. La interpretación de este artículo es competencia de la Comisión paritaria, debiendo realizarse todas las comunicaciones referidas en el mismo de forma fehaciente.

ARTÍCULO 50.º LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.– Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, a través de la Comisión paritaria, a fomentar con el máximo rigor la, aplicación práctica de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. A tal efecto, adoptarán aquellas iniciativas que mejoren la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores, impulsando de este modo las medidas para que decrezca el número de accidentes en las empresas, actuando de forma conjunta, a fin de interpretar y aplicar con los mejores resultados dicha normativa.

A tal fin, con independencia de los reconocimientos médicos establecidos en la citada Ley, las empresas colaborarán con las Autoridades Sanitarias competentes en materia de manipulación de alimentos, en la línea fijada en el Real Decreto 202/2000 de 11 de febrero, en especial en cuanto a las medidas que se consideren oportunas para proteger la salud de los consumidores.

En ese sentido, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, que por su actividad laboral tenga contacto directo o indirecto con los productos alimenticios, recibirán una formación adecuada en materia de higiene alimentaria, que garantice una correcta política higiénica en la

elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, manipulación, venta, suministro y servicio de dichos productos. Esta formación se realizará mediante las acciones formativas que la empresa programe directamente o a través de otras programaciones impartidas por terceros en las que la empresa decida participar.

La ropa de trabajo y EPI's adecuados a dichos trabajos será proporcionados por la empresa a sus trabajadores, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada en la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL. DEROGACIÓN.– El presente Convenio sustituye y deja sin efecto alguno a los Convenios, Pactos y Acuerdos anteriores al mismo.

En la ciudad de Valencia, a once de septiembre de dos mil uno.

ANEXO I.-TABLAS DE CLASIFICACION DEL PERSONAL A EFECTOS RETRIBUTIVOS.

CLASIFICACION DEL PERSONAL POR NIVELES RETRIBUTIVOS. -Atendiendo a las categorías profesionales, funciones y puestos de trabajo ocupados, los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán clasificados a efectos retributivos en los niveles que a continuación se especifican:

NIVEL PRIMERO: Jefe de recepción; Contable general; Jefe de cocina; Jefe de cocina en colectividades; Primer jefe de comedor; Jefe de sala; Primer encargado de mostrador; Primer encargado de barman, Cajero administrativo; Jefe operaciones catering; Encargado de establecimiento de colectividades; Jefe de catering. Así como en las empresas con actividad de Estación Termal : Supervisor; Médico y Encargado,

NIVEL SEGUNDO: Interventor; Oficial de contabilidad; Segundo encargado de mostrador; Segundo encargado de barman; Segundo jefe de sala; Segundo jefe de comedor; Segundo jefe de cocina; Segundo jefe de recepción; Primer jefe de día de conserjería; Mayordomo de pisos; Encargada general o Gobernanta; Subgobernanta; Jefe de partida; Encargado de trabajos; Jefe de sala de catering; Responsable de auxiliar de servicio y limpieza de colectividades; Cocinero encargado de colectividades; Jefe de transporte de colectividades; Supervisor de catering; Supervisor de colectividades. Así como las empresas con actividad de Estación Termal: Fisioterapeuta y Jefe de Sección.

NIVEL TERCERO: Dependiente de primera; Barman; Camarero; Sumiller; Repostero; Segundo conserje de día; Conserje de noche en hoteles de 4 y 5 estrellas; Recepcionista; Telefonista de primera; Cocinero; Planchista; Encargado de economato y bodega; Encargado de lencería y lavadero; Facturista de comedor; Cocinero de colectividades; Camarero de colectividades; Chófer-mozo de colectividades; Técnico de mantenimiento; Conductor de equipo de catering; Jefe de sector; Relaciones públicas; Comercial. Así como en las empresas con actividad de Estación Termal: Auxiliar de Clínica; Auxiliar de Técnicas Termales; Animador; Socorrista; Oficial o Técnico de Mantenimiento; y Masajista

NIVEL CUARTO: Dependiente de segunda; Ayudante de dependiente y barman; Conserje de noche en hoteles de menos de 4 estrellas; Telefonista de segunda; Bodeguero; Ayudante de cocina; Ayudante de repostero; Cafetero de cocina; Ayudante de planchista; Auxiliar de caja; Ayudante de camarero; Especialista de línea en colectividades; Dependiente de barra en colectividades; Ayudante de cocina en colectividades; Costurera y planchadora; Preparador o montador de catering; Ayudante de equipo de catering; Ayudante de Recepción; y Camarera de Pisos.

NIVEL QUINTO: Dependiente de segunda menor de 21 años; ayudante de camarero menor de 21 años; Mozo de equipajes; Portero de servicio; Marmitón; Lavandera; Mozo de limpieza o limpiador; Fregador; Pinche de cocina mayor de 18 años; Ascensorista mayor de 18 años; Vigilante de noche; Mozo de almacén; Ordenanza de salón, Personal de platería; Ayudante de economato y bodega; Guardarropía; Asistencia de línea de colectividades; Pinche y marmitón de colectividades; Auxiliar de mantenimiento y servicios; personal de equipo y personal de recepción-entrega-cobro de pedidos en empresas de nueva restauración-comida rápida.

NIVEL SEXTO: Botones de 16 y 17 años; Paje de 16 y 17 años; Pinche de cocina de 16 y 17 años; Aspirante de cocina de 16 y 17 años de colectividades.

ANEXO II.- DESARROLLO DE LAS TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2001.

TABLAS DE APLICACIÓN GENERAL PARA TODAS LAS EMPRESAS COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE ESTE CONVENIO, EXCEPTO PARA AQUELLAS COMPRENDIDAS EN LAS TABLAS ESPECIFICAMENTE CONFECCIONADAS PARA EL SUBSECTOR EMPRESARIAL, ASOCIACIONES EMPRESARIALES UBICADAS EN ZONA GEOGRÁFICA ESPECÍFICA, O SITUACIÓN TRANSITORIA EN EL SUBSECTOR DE HOTELES.

- I. Para cafeterías, con categoría especial y primera, restaurantes de categoría cinco y cuatro tenedores; cafés-bares, categoría especial A, B, y primera, y colectividades.

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	MES	HORAS	FESTIVOS
Primero	135.167 ptas.	1.586 ptas.	11.735 ptas.
Segundo	130.196 ptas.	1.530 ptas.	11.305 ptas.
Tercero	122.736 ptas.	1.436 ptas.	10.636 ptas.
Cuarto	117.761 ptas.	1.385 ptas.	10.221 ptas.
Quinto	111.177 ptas.	1.304 ptas.	9.638 ptas.
Sexto	75.489 ptas.	—	—

- II. Para Cafeterías de segunda, restaurantes de categorías de tres, dos y un tenedor; cafés-bares de segunda, tercera y cuarta; discotecas; salas de baile; croisanterías; zumerías; salones recreativos y billares.

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	MES	HORAS	FESTIVO
Primero	134.607 ptas.	1.567 ptas.	11.571 ptas.
Segundo	129.637 ptas.	1.506 ptas.	11.134 ptas.
Tercero	122.176 ptas.	1.424 ptas.	10.480 ptas.
Cuarto	117.203 ptas.	1.363 ptas.	10.047 ptas.
Quinto	110.616 ptas.	1.281 ptas.	9.470 ptas.
Sexto	74.931 ptas.	—	—

- III. Hoteles de cinco y cuatro estrellas

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero	143.007 ptas.	1.692 ptas.	12.535 ptas.
Segundo	137.711 ptas.	1.633 ptas.	12.073 ptas.
Tercero	129.765 ptas.	1.535 ptas.	11.363 ptas.
Cuarto	124.467 ptas.	1.479 ptas.	10.916 ptas.
Quinto	117.448 ptas.	1.393 ptas.	10.293 ptas.
Sexto	79.444 ptas.	—	—
Camarera de pisos	126.218 ptas.	1.496 ptas.	11.294 ptas.

IV. Hoteles de 3 estrellas de más de 50 habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE	HORAS	DIA FESTIVO
Primero	123.092 ptas.	1.414 ptas.	10.464 ptas.
Segundo	123.092 ptas.	1.385 ptas.	10.247 ptas.
Tercero	117.848 ptas.	1.278 ptas.	9.449 ptas.
Cuarto	117.848 ptas.	1.278 ptas.	9.449 ptas.
Quinto	112.714 ptas.	1.227 ptas.	9.043 ptas.
Sexto	75.616 ptas.	—	—
Conserje de noche	121.171 ptas.	1.312 ptas.	9.715 ptas.

V. Hoteles de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero	121.518 ptas.	1.414 ptas.	10.464 ptas.
Segundo	119.127 ptas.	1.351 ptas.	10.247 ptas.
Tercero	113.137 ptas.	1.278 ptas.	9.664 ptas.
Cuarto	111.385 ptas.	1.278 ptas.	9.664 ptas.
Quinto	105.589 ptas.	1.227 ptas.	8.969 ptas.
Sexto	71.544 ptas.	—	—
Conserje de noche	115.358 ptas.	1.312 ptas.	9.954 ptas.

VI. Hoteles de dos estrellas y Hostales de tres estrellas de más de 50 habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	113.143 ptas.	1.210 ptas.	8.913 ptas.
Tercero y Cuarto	107.790 ptas.	1.144 ptas.	8.443 ptas.
Quinto	105.327 ptas.	1.120 ptas.	8.225 ptas.
Sexto	72.248 ptas.	—	—

VII. Hoteles de una estrella y Hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	110.507 ptas.	1.154 ptas.	8.529 ptas.
Tercero y Cuarto	106.949 ptas.	1.110 ptas.	8.220 ptas.
Quinto	105.168 ptas.	1.090 ptas.	8.066 ptas.
Sexto	72.248 ptas.	—	—

VIII. Resto de establecimientos de categoría inferior en Hospedaje de más de 50 habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero al Quinto	105.168 ptas.	1.090 ptas.	8.066 ptas.
Sexto	72.248 ptas.	—	—

IX. Para Hoteles de categoría de dos estrellas y Hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	108.844 ptas.	1.209 ptas.	8.913 ptas.
Tercero y Cuarto	103.704 ptas.	1.144 ptas.	8.443 ptas.
Quinto	101.328 ptas.	1.120 ptas.	8.225 ptas.
Sexto	71.545 ptas.	—	—

X. Para Hoteles de categoría de una estrellas y Hostales de dos estrellas de 50 o menos habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	106.309 ptas.	1.154 ptas.	8.529 ptas.
Tercero y Cuarto	102.889 ptas.	1.110 ptas.	8.220 ptas.
Quinto	101.173 ptas.	1.090 ptas.	8.066 ptas.
Sexto	71.545 ptas.	—	—

XI. Resto de establecimientos de categoría inferior en Hospedaje de 50 o menos habitaciones:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero al Quinto	101.173 ptas.	1.090 ptas.	8.066 ptas.
Sexto	71.575 ptas.	—	—

NOTA: Las empresas que habiendo iniciado su actividad con anterioridad al día 1 de enero de 2001, viniesen aplicando tablas salariales inferiores a las indicadas (Tablas B.O.P. 11/05/01 + 4%) como consecuencia de la disparidad existente en el Convenio anterior, deberán incrementar sus salarios de forma que la tabla de aplicación resultante suponga para ellas un incremento igual al 4% más un 25% de la diferencia existente entre ambas tablas.

XII. TABLAS DE APLICACIÓN EXCLUSIVA A LOS HOTELES ASOCIADOS A LA ASOCIACIÓN EMPRESARIAL HOTELERA DE GANDÍA Y LA SAFOR.

A) Para Hoteles de categoría de cuatro estrellas:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero	135.167 ptas.	1.586 ptas.	11.735 ptas.
Segundo	130.196 ptas.	1.530 ptas.	11.305 ptas.
Tercero	122.736 ptas.	1.436 ptas.	10.636 ptas.
Cuarto	117.761 ptas.	1.385 ptas.	10.221 ptas.
Quinto	111.177 ptas.	1.304 ptas.	9.638 ptas.
Sexto	75.489 ptas.	—	—
Camarera de pisos	119.390 ptas.	1.411 ptas.	10.429 ptas.

NOTA: Estos Hoteles de cuatro estrellas, incrementarán sus salarios con efectos del día 1 de enero de 2002, 1 de enero de 2003, y 1 de enero de 2004, de forma que una vez realizados los incrementos establecidos en el artículo 16 del presente Convenio para cada uno de los años indicados, efectúen un incremento adicional por la misma cuantía que incrementen los salarios las empresas pertenecientes al subsector de hoteles.

B) Para Hoteles de categoría de tres estrellas:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	117.669 ptas.	1.320 ptas.	9.742 ptas.
Tercero y Cuarto	112.696 ptas.	1.226 ptas.	9.057 ptas.
Quinto	107.823 ptas.	1.172 ptas.	8.666 ptas.
Sexto	72.634 ptas.	—	—
Conserje de noche	115.845 ptas.	1.274 ptas.	9.400 ptas.

C) Para Hoteles de categoría de dos estrellas:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	109.911 ptas.	1.222 ptas.	9.001 ptas.
Tercero y Cuarto	104.722 ptas.	1.154 ptas.	8.525 ptas.
Quinto	102.322 ptas.	1.130 ptas.	8.305 ptas.
Sexto	72.246 ptas.	—	—

D) Para Hoteles de categoría de una estrellas:

	SALARIO BASE	EXTRAS	
NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO MES	HORAS	DIA FESTIVO
Primero y Segundo	107.352 ptas.	1.166 ptas.	8.613 ptas.
Tercero y Cuarto	103.993 ptas.	1.121 ptas.	8.300 ptas.
Quinto	102.166 ptas.	1.101 ptas.	8.145 ptas.
Sexto	72.246 ptas.	—	—

XIII. TABLAS DE APLICACIÓN A LA EMPRESAS CON ACTIVIDAD DE ESTACIONES

TERMALES Y/O BALNEARIOS.

NIVELES RETRIBUTIVOS	SALARIO BASE	EXTRA	
	MES	HORAS	FESTIVOS
Primero y Segundo	105.253 ptas.	1.154 ptas.	8.529 ptas.
Tercero y Cuarto	100.097 ptas.	1.110 ptas.	8.220 ptas.
Quinto	97.987 ptas.	1.089 ptas.	8.066 ptas.
Sexto	71.545 ptas.	—	—

TABLAS DE APLICACIÓN GENERAL PARA TODAS LAS EMPRESAS COMPRENDIDAS EN EL AMBITO DE ESTE CONVENIO, EXCEPTO PARA AQUELLAS COMPRENDIDAS EN LAS TABLAS ESPECIFICAMENTE CONFECCIONADAS PARA EL SUBSECTOR CORRESPONDIENTE, O ASOCIACIÓN EMPRESARIAL UBICADA EN ZONA GEOGRÁFICA ESPECÍFICA, REFERIDAS AL VALOR DE LA HORA EXTRA Y EL DÍA FESTIVO TRABAJADO, AL ESTAR CALCULADOS DICHS CONCEPTOS SIN EL EXTINGUIDO COMPLEMENTO POR ANTIGÜEDAD QUE PUEDA TENER CONSOLIDADO EL TRABAJADOR A RAÍZ DE LA SUPRESIÓN DE DICHO CONCEPTO EN EL CONVENIO PRECEDENTE, DE FORMA QUE A LAS CUANTÍAS ANTERIORMENTE ESPECIFICADAS SE SUMARÁN, EN SU CASO, LOS IMPORTES QUE A CONTINUACIÓN SE DETALLAN, SEGÚN SEA EL PORCENTAJE DE ANTIGÜEDAD QUE HABÍA ALCANZADO EL TRABAJADOR AL 31/12/1997, SEGÚN LOS CRITERIOS DE APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 17 DEL CONVENIO COLECTIVO ANTERIOR.

A) VALOR DE HORAS EXTRAORDINARIAS

- I. Para cafeterías, con categoría especial y primera, restaurantes, categoría cinco y cuatro tenedores; cafés-bares, categoría especial A, B y primera, y colectividades.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	43	41	39	37	35
4 AÑOS 4.7	66	64	60	58	54
5 AÑOS 6.3	90	87	81	78	74
6 AÑOS 8.0	113	109	103	99	93
7 AÑOS 10.7	151	146	137	132	124
8 AÑOS 13.3	189	182	171	165	155
9 AÑOS 16.0	227	219	206	198	186
10 AÑOS 18.0	255	246	231	223	210
11 AÑOS 20.0	283	273	257	248	233
12 AÑOS 22.0	312	301	283	272	256
13 AÑOS 24.0	340	328	308	297	280
14 AÑOS 26.0	368	355	334	322	303
15 AÑOS 28.4	402	388	365	352	331
16 AÑOS 30.8	436	421	396	381	359
17 AÑOS 33.2	470	454	426	411	387
18 AÑOS 35.6	505	487	457	441	415
19 AÑOS 38.0	539	520	488	471	443
20 AÑOS 39.4	558	539	506	488	459
21 AÑOS 40.8	578	558	524	505	475
22 AÑOS 42.2	598	577	542	523	492
23 AÑOS 43.6	618	596	560	540	508
24 AÑOS 45.0	638	615	578	557	524

- II. Regirá la misma escala con una reducción de quinientas pesetas par cada una de sus calificaciones, para el personal de los siguientes establecimientos : Cafeterías de segunda, Restaurantes de tres, dos y un tenedores, Cafés-Bares de segunda, tercera y cuarta ; Discotecas ; Croasanterías ; Zumerías ; Salones recreativo y Billares.

ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	42	40	38	37	34
4 AÑOS 4.7	65	63	59	57	53
5 AÑOS 6.3	89	85	81	77	72
6 AÑOS 8.0	112	108	102	97	92
7 AÑOS 10.7	149	143	136	130	122
8 AÑOS 13.3	187	179	170	162	153

9 AÑOS 16.0	224	215	204	195	183
10 AÑOS 18.0	252	242	229	219	206
11 AÑOS 20.0	280	269	254	244	229
12 AÑOS 22.0	308	296	280	268	252
13 AÑOS 24.0	336	323	305	292	275
14 AÑOS 26.0	364	350	331	317	298
15 AÑOS 28.4	398	382	361	346	325
16 AÑOS 30.8	431	414	392	375	353
17 AÑOS 33.2	465	446	422	404	380
18 AÑOS 35.6	498	479	453	434	407
19 AÑOS 38.0	532	511	483	463	435
20 AÑOS 39.4	552	530	501	480	451
21 AÑOS 40.8	571	549	519	497	467
22 AÑOS 42.2	591	567	537	514	483
23 AÑOS 43.6	610	586	555	531	499
24 AÑOS 45.0	630	605	572	548	515

III. Hoteles de 5 y 4 estrellas:

NIVELES PORCENTAJE	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	47	43	41	38	37
4 AÑOS 4.7	74	67	64	60	58
5 AÑOS 6.3	99	90	86	80	78
6 AÑOS 8.0	120	115	108	102	99
7 AÑOS 10.7	161	154	144	136	132
8 AÑOS 13.3	200	191	180	170	165
9 AÑOS 16.0	243	231	217	207	199
10 AÑOS 18.0	273	260	244	233	224
11 AÑOS 20.0	304	289	271	259	249
12 AÑOS 22.0	334	318	298	285	274
13 AÑOS 24.0	365	347	326	311	299
14 AÑOS 26.0	389	376	351	337	319
15 AÑOS 28.4	425	411	383	368	348
16 AÑOS 30.8	461	445	416	399	378
17 AÑOS 33.2	497	480	448	430	407
18 AÑOS 35.6	533	515	481	461	437
19 AÑOS 38.0	572	545	512	490	470
20 AÑOS 39.4	593	565	531	508	487
21 AÑOS 40.8	614	585	550	526	505
22 AÑOS 42.2	635	605	569	544	522
23 AÑOS 43.6	656	625	587	562	539
24 AÑOS 45.0	674	649	614	584	552

IV. Para hoteles de tres estrellas de más de 50 habitaciones :

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	38	37	35	35	33
4 AÑOS 4.7	59	58	55	55	51
5 AÑOS 6.3	80	78	74	74	69
6 AÑOS 8.0	101	99	94	93	87
7 AÑOS 10.7	135	132	125	125	116
8 AÑOS 13.3	169	165	156	156	145

9 AÑOS 16.0	202	198	187	187	174
10 AÑOS 18.0	228	223	210	210	195
11 AÑOS 20.0	253	248	234	234	217
12 AÑOS 22.0	278	272	257	257	239
13 AÑOS 24.0	303	297	281	280	260
14 AÑOS 26.0	329	322	304	304	282
15 AÑOS 28.4	359	352	332	332	308
16 AÑOS 30.8	389	381	360	360	334
17 AÑOS 33.2	420	411	388	388	360
18 AÑOS 35.6	450	441	416	416	386
19 AÑOS 38.0	480	471	444	444	412
20 AÑOS 39.4	498	488	460	460	428
21 AÑOS 40.8	516	505	477	477	443
22 AÑOS 42.2	533	523	493	493	458
23 AÑOS 43.6	551	540	509	509	473
24 AÑOS 45.0	569	557	526	526	488

V. Hoteles de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	38	37	35	35	33
4 AÑOS 4.7	59	58	55	55	51
5 AÑOS 6.3	80	78	74	74	69
6 AÑOS 8.0	101	99	94	93	87
7 AÑOS 10.7	135	132	125	125	116
8 AÑOS 13.3	169	165	156	156	145
9 AÑOS 16.0	202	198	187	187	174
10 AÑOS 18.0	228	223	210	210	195
11 AÑOS 20.0	253	248	234	234	217
12 AÑOS 22.0	278	272	257	257	239
13 AÑOS 24.0	303	297	281	280	260
14 AÑOS 26.0	329	322	304	304	282
15 AÑOS 28.4	359	352	332	332	308
16 AÑOS 30.8	389	381	360	360	334
17 AÑOS 33.2	420	411	388	388	360
18 AÑOS 35.6	450	441	416	416	386
19 AÑOS 38.0	480	471	444	444	412
20 AÑOS 39.4	498	488	461	460	428
21 AÑOS 40.8	516	505	477	477	443
22 AÑOS 42.2	533	523	493	493	458
23 AÑOS 43.6	551	540	510	509	473
24 AÑOS 45.0	569	557	526	526	488

VI. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de más de 50 habitaciones.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	Y	TERCERO	Y	QUINTO
	SEGUNDO		CUARTO		
3 AÑOS 3.0		32		31	30
4 AÑOS 4.7		50		48	47
5 AÑOS 6.3		68		65	63
6 AÑOS 8.0		86		82	80
7 AÑOS 10.7		115		109	107
8 AÑOS 13.3		144		136	133
9 AÑOS 16.0		173		164	160

10 AÑOS 18.0	195	184	180
11 AÑOS 20.0	216	204	200
12 AÑOS 22.0	238	225	220
13 AÑOS 24.0	259	245	240
14 AÑOS 26.0	281	266	260
15 AÑOS 28.4	307	290	284
16 AÑOS 30.8	333	315	308
17 AÑOS 33.2	359	339	332
18 AÑOS 35.6	385	364	356
19 AÑOS 38.0	411	388	380
20 AÑOS 39.4	426	403	394
21 AÑOS 40.8	441	417	408
22 AÑOS 42.2	456	431	422
23 AÑOS 43.6	471	446	436
24 AÑOS 45.0	487	460	450

VII. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones :

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	31	30	29
4 AÑOS 4.7	48	46	45
5 AÑOS 6.3	65	63	62
6 AÑOS 8.0	83	79	78
7 AÑOS 10.7	110	106	104
8 AÑOS 13.3	138	132	130
9 AÑOS 16.0	165	159	156
10 AÑOS 18.0	186	179	175
11 AÑOS 20.0	206	198	195
12 AÑOS 22.0	227	218	214
13 AÑOS 24.0	248	238	234
14 AÑOS 26.0	268	258	253
15 AÑOS 28.4	293	282	277
16 AÑOS 30.8	318	306	300
17 AÑOS 33.2	343	329	323
18 AÑOS 35.6	367	353	347
19 AÑOS 38.0	392	377	370
20 AÑOS 39.4	407	391	384
21 AÑOS 40.8	421	405	397
22 AÑOS 42.2	436	419	411
23 AÑOS 43.6	450	433	425
24 AÑOS 45.0	465	447	438

VIII. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de más de 50 habitaciones :

PORCENTAJE ANTIIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	29
4 AÑOS 4.7	45
5 AÑOS 6.3	62
6 AÑOS 8.0	78
7 AÑOS 10.7	104

8 AÑOS 13.3	130
9 AÑOS 16.0	156
10 AÑOS 18.0	175
11 AÑOS 20.0	195
12 AÑOS 22.0	214
13 AÑOS 24.0	234
14 AÑOS 26.0	253
15 AÑOS 28.4	277
16 AÑOS 30.8	300
17 AÑOS 33.2	323
18 AÑOS 35.6	347
19 AÑOS 38.0	370
20 AÑOS 39.4	384
21 AÑOS 40.8	397
22 AÑOS 42.2	411
23 AÑOS 43.6	425
24 AÑOS 45.0	438

IX. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	32	31	30
4 AÑOS 4.7	50	48	47
5 AÑOS 6.3	68	65	63
6 AÑOS 8.0	86	82	80
7 AÑOS 10.7	115	109	107
8 AÑOS 13.3	144	136	133
9 AÑOS 16.0	173	164	160
10 AÑOS 18.0	195	184	180
11 AÑOS 20.0	216	204	200
12 AÑOS 22.0	238	225	220
13 AÑOS 24.0	259	245	240
14 AÑOS 26.0	281	266	260
15 AÑOS 28.4	307	290	284
16 AÑOS 30.8	333	315	308
17 AÑOS 33.2	359	339	332
18 AÑOS 35.6	385	364	356
19 AÑOS 38.0	411	388	380
20 AÑOS 39.4	426	403	394
21 AÑOS 40.8	441	417	408
22 AÑOS 42.2	456	431	422
23 AÑOS 43.6	471	446	436
24 AÑOS 45.0	487	460	450

X. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	31	30	29
4 AÑOS 4.7	48	46	45
5 AÑOS 6.3	65	63	62
6 AÑOS 8.0	83	79	78

7 AÑOS 10.7	110	106	104
8 AÑOS 13.3	138	132	130
9 AÑOS 16.0	165	159	156
10 AÑOS 18.0	186	179	175
11 AÑOS 20.0	206	198	195
12 AÑOS 22.0	227	218	214
13 AÑOS 24.0	248	238	234
14 AÑOS 26.0	268	258	253
15 AÑOS 28.4	293	282	277
16 AÑOS 30.8	318	306	300
17 AÑOS 33.2	343	329	323
18 AÑOS 35.6	367	353	347
19 AÑOS 38.0	392	377	370
20 AÑOS 39.4	407	391	384
21 AÑOS 40.8	421	405	397
22 AÑOS 42.2	436	419	411
23 AÑOS 43.6	450	433	425
24 AÑOS 45.0	465	447	438

XI. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	29
4 AÑOS 4.7	45
5 AÑOS 6.3	62
6 AÑOS 8.0	78
7 AÑOS 10.7	104
8 AÑOS 13.3	130
9 AÑOS 16.0	156
10 AÑOS 18.0	175
11 AÑOS 20.0	195
12 AÑOS 22.0	214
13 AÑOS 24.0	234
14 AÑOS 26.0	253
15 AÑOS 28.4	277
16 AÑOS 30.8	300
17 AÑOS 33.2	323
18 AÑOS 35.6	347
19 AÑOS 38.0	370
20 AÑOS 39.4	384
21 AÑOS 40.8	397
22 AÑOS 42.2	411
23 AÑOS 43.6	425
24 AÑOS 45.0	438

XII. Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles asociados a La Asociación Empresarial Hotelera de Gandía y La Safor.

a) Para hoteles de tres estrellas :

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	35	33	31
4 AÑOS 4.7	55	51	48
5 AÑOS 6.3	74	69	66

6 AÑOS 8.0	93	87	83
7 AÑOS 10.7	125	116	111
8 AÑOS 13.3	156	145	138
9 AÑOS 16.0	187	174	166
10 AÑOS 18.0	210	195	187
11 AÑOS 20.0	234	217	208
12 AÑOS 22.0	257	239	228
13 AÑOS 24.0	280	260	249
14 AÑOS 26.0	304	282	270
15 AÑOS 28.4	332	308	295
16 AÑOS 30.8	360	334	320
17 AÑOS 33.2	388	360	345
18 AÑOS 35.6	416	386	370
19 AÑOS 38.0	444	412	395
20 AÑOS 39.4	460	428	409
21 AÑOS 40.8	477	443	424
22 AÑOS 42.2	493	458	438
23 AÑOS 43.6	509	473	453
24 AÑOS 45.0	526	488	467

b) Para hoteles de categoría de dos estrellas :

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	32	31	30
4 AÑOS 4.7	50	48	47
5 AÑOS 6.3	68	65	63
6 AÑOS 8.0	86	82	80
7 AÑOS 10.7	115	109	107
8 AÑOS 13.3	144	136	133
9 AÑOS 16.0	173	164	160
10 AÑOS 18.0	195	184	180
11 AÑOS 20.0	216	204	200
12 AÑOS 22.0	238	225	220
13 AÑOS 24.0	259	245	240
14 AÑOS 26.0	281	266	260
15 AÑOS 28.4	307	290	284
16 AÑOS 30.8	333	315	308
17 AÑOS 33.2	359	339	332
18 AÑOS 35.6	385	364	356
19 AÑOS 38.0	411	388	380
20 AÑOS 39.4	426	403	394
21 AÑOS 40.8	441	417	408
22 AÑOS 42.2	456	431	422
23 AÑOS 43.6	471	446	436
24 AÑOS 45.0	487	460	450

c) Para hoteles de categoría de una estrella :

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	31	30	29
4 AÑOS 4.7	48	46	45
5 AÑOS 6.3	65	63	62
6 AÑOS 8.0	83	79	78
7 AÑOS 10.7	110	106	104
8 AÑOS 13.3	138	132	130

9 AÑOS 16.0	165	159	156
10 AÑOS 18.0	186	179	175
11 AÑOS 20.0	206	198	195
12 AÑOS 22.0	227	218	214
13 AÑOS 24.0	248	238	234
14 AÑOS 26.0	268	258	253
15 AÑOS 28.4	293	282	277
16 AÑOS 30.8	318	306	300
17 AÑOS 33.2	343	329	323
18 AÑOS 35.6	367	353	347
19 AÑOS 38.0	392	377	370
20 AÑOS 39.4	407	391	384
21 AÑOS 40.8	421	405	397
22 AÑOS 42.2	236	419	411
23 AÑOS 43.6	450	433	425
24 AÑOS 45.0	465	447	438

XIII. Tablas de aplicación a las empresas con actividad de estaciones termales (Balnearios).

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	31	30	29
4 AÑOS 4.7	48	46	45
5 AÑOS 6.3	65	63	62
6 AÑOS 8.0	83	79	78
7 AÑOS 10.7	110	106	104
8 AÑOS 13.3	138	132	130
9 AÑOS 16.0	165	159	156
10 AÑOS 18.0	186	179	175
11 AÑOS 20.0	206	198	195
12 AÑOS 22.0	227	218	214
13 AÑOS 24.0	248	238	234
14 AÑOS 26.0	268	258	253
15 AÑOS 28.4	293	282	277
16 AÑOS 30.8	318	306	300
17 AÑOS 33.2	343	329	323
18 AÑOS 35.6	367	353	347
19 AÑOS 38.0	392	377	370
20 AÑOS 39.4	407	391	384
21 AÑOS 40.8	421	405	397
22 AÑOS 42.2	436	419	411
23 AÑOS 43.6	450	433	425
24 AÑOS 45.0	465	447	438

B) VALOR DE LOS FESTIVOS ABONABLES

- I. Para cafeterías, con categoría especial y primera, restaurantes categoría cinco y cuatro tenedores, cafés-bares, categoría especial A,B, y primera, y colectividades.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	315	303	274	274	258
4 AÑOS 4.7	489	471	426	426	402
5 AÑOS 6.3	664	640	578	578	545
6 AÑOS 8.0	839	808	731	731	689

7 AÑOS 10.7	919	1078	974	974	919
8 AÑOS 13.3	1398	1347	1218	1218	1148
9 AÑOS 16.0	1678	1616	1461	1461	1378
10 AÑOS 18.0	1888	1818	1644	1644	1550
11 AÑOS 20.0	2097	2020	1827	1827	1722
12 AÑOS 22.0	2307	2222	2009	2009	1895
13 AÑOS 24.0	2517	2424	2192	2192	2067
14 AÑOS 26.0	2727	2626	2375	2375	2239
15 AÑOS 28.4	2978	2869	2594	2594	2446
16 AÑOS 30.8	3230	3111	2813	2813	2653
17 AÑOS 33.2	3482	3354	3032	3032	2859
18 AÑOS 35.6	3733	3596	3252	3252	3066
19 AÑOS 38.0	3985	3839	3471	3471	3273
20 AÑOS 39.4	4132	3980	3599	3599	3393
21 AÑOS 40.8	4279	4122	3727	3727	3514
22 AÑOS 42.2	4425	4263	3854	3854	3634
23 AÑOS 43.6	4572	4404	3982	3982	3755
24 AÑOS 45.0	4719	4546	4110	4110	3875

II. Cafeterías de segunda, Restaurantes de tres, dos y un tenedores, Cafés-Bares de segunda, tercera y cuarta ; Discotecas ; Croasanterías ; Zumerías ; Salones Recreativos y Billares.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	310	298	281	269	254
4 AÑOS 4.7	483	464	437	419	395
5 AÑOS 6.3	655	630	593	569	536
6 AÑOS 8.0	827	796	749	718	677
7 AÑOS 10.7	1103	1061	999	958	903
8 AÑOS 13.3	1379	1326	1249	1197	1128
9 AÑOS 16.0	1654	1592	1498	1436	1354
10 AÑOS 18.0	1861	1791	1686	1616	1523
11 AÑOS 20.0	2068	1990	1873	1796	1693
12 AÑOS 22.0	2275	2189	2060	1975	1862
13 AÑOS 24.0	2482	2388	2248	2155	2031
14 AÑOS 26.0	2688	2587	2435	2334	2200
15 AÑOS 28.4	2936	2825	2660	2550	2404
16 AÑOS 30.8	3185	3064	2884	2765	2607
17 AÑOS 33.2	3433	3303	3109	2981	2810
18 AÑOS 35.6	3681	3542	3334	3196	3013
19 AÑOS 38.0	3929	3780	3559	3412	3216
20 AÑOS 39.4	4074	3920	3690	3537	3334
21 AÑOS 40.8	4219	4059	3821	3663	3453
22 AÑOS 42.2	4363	4198	3952	3789	3571
23 AÑOS 43.6	4508	4338	4083	3914	3690
24 AÑOS 45.0	4653	4477	4214	4040	3808

III. Para hoteles de 5 y 4 estrellas:

NIVELES PORCENTAJE	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	328	319	301	289	272
4 AÑOS 4.7	514	500	472	453	426
5 AÑOS 6.3	689	670	632	607	570
6 AÑOS 8.0	880	850	802	769	724

7 AÑOS 10.7	1177	1137	1073	1029	969
8 AÑOS 13.3	1463	1413	1333	1278	1204
9 AÑOS 16.0	1761	1702	1608	1537	1452
10 AÑOS 18.0	1981	1915	1809	1729	1634
11 AÑOS 20.0	2201	2128	2010	1921	1815
12 AÑOS 22.0	2421	2340	2211	2113	1997
13 AÑOS 24.0	2642	2553	2412	2306	2178
14 AÑOS 26.0	2864	2765	2609	2495	2354
15 AÑOS 28.4	3128	3020	2850	2725	2571
16 AÑOS 30.8	3393	3275	3091	2956	2789
17 AÑOS 33.2	3657	3531	3331	3186	3006
18 AÑOS 35.6	3921	3786	3572	3416	3223
19 AÑOS 38.0	4186	4039	3806	3649	3442
20 AÑOS 39.4	4340	4188	3943	3783	3569
21 AÑOS 40.8	4494	4337	4086	3918	3696
22 AÑOS 42.2	4649	4485	4227	4052	3822
23 AÑOS 43.6	4803	4634	4367	4187	3949
24 AÑOS 45.0	4956	4781	4503	4321	4074

IV. Para hoteles de tres estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	281	275	259	259	240
4 AÑOS 4.7	436	427	403	402	374
5 AÑOS 6.3	592	580	547	546	508
6 AÑOS 8.0	748	733	691	690	641
7 AÑOS 10.7	997	977	921	919	855
8 AÑOS 13.3	1247	1221	1151	1149	1069
9 AÑOS 16.0	1496	1465	1382	1379	1282
10 AÑOS 18.0	1683	1648	1554	1552	1443
11 AÑOS 20.0	1870	1831	1727	1724	1603
12 AÑOS 22.0	2057	2014	1900	1896	1763
13 AÑOS 24.0	2244	2198	2072	2069	1924
14 AÑOS 26.0	2431	2381	2245	2241	2084
15 AÑOS 28.4	2656	2600	2452	2448	2276
16 AÑOS 30.8	2880	2820	2659	2655	2469
17 AÑOS 33.2	3105	3040	2867	2862	2661
18 AÑOS 35.6	3329	3260	3074	3069	2853
19 AÑOS 38.0	3554	3479	3281	3276	3046
20 AÑOS 39.4	3684	3608	3402	3396	3158
21 AÑOS 40.8	3815	3736	3523	3517	3270
22 AÑOS 42.2	3946	3864	3644	3638	3382
23 AÑOS 43.6	4077	3992	3765	3758	3494
24 AÑOS 45.0	4208	4120	3886	3879	3607

V. Para hoteles de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	281	275	259	259	240
4 AÑOS 4.7	436	427	403	402	374
5 AÑOS 6.3	592	580	547	546	508
6 AÑOS 8.0	748	733	691	690	641
7 AÑOS 10.7	997	977	921	919	855

8 AÑOS 13.3	1247	1221	1151	1149	1069
9 AÑOS 16.0	1496	1465	1382	1379	1282
10 AÑOS 18.0	1683	1648	1554	1552	1443
11 AÑOS 20.0	1870	1831	1727	1724	1603
12 AÑOS 22.0	2057	2014	1900	1896	1763
13 AÑOS 24.0	2244	2198	2072	2069	1924
14 AÑOS 26.0	2431	2381	2245	2241	2084
15 AÑOS 28.4	2656	2600	2452	2448	2276
16 AÑOS 30.8	2880	2820	2659	2655	2469
17 AÑOS 33.2	3105	3040	2867	2862	2661
18 AÑOS 35.6	3329	3260	3074	3069	2853
19 AÑOS 38.0	3554	3479	3281	3276	3046
20 AÑOS 39.4	3684	3608	3402	3396	3158
21 AÑOS 40.8	3815	3736	3523	3517	3270
22 AÑOS 42.2	3946	3864	3644	3638	3382
23 AÑOS 43.6	4077	3992	3765	3758	3494
24 AÑOS 45.0	4208	4120	3886	3879	3607

VI. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de 3 estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	239	226	221
4 AÑOS 4.7	372	352	343
5 AÑOS 6.3	504	478	466
6 AÑOS 8.0	637	604	588
7 AÑOS 10.7	850	805	784
8 AÑOS 13.3	1062	1006	980
9 AÑOS 16.0	1274	1207	1176
10 AÑOS 18.0	1434	1358	1323
11 AÑOS 20.0	1593	1509	1470
12 AÑOS 22.0	1752	1660	1617
13 AÑOS 24.0	1912	1811	1764
14 AÑOS 26.0	2071	1961	1911
15 AÑOS 28.4	2262	2143	2087
16 AÑOS 30.8	2453	2324	2264
17 AÑOS 33.2	2644	2505	2440
18 AÑOS 35.6	2835	2686	2617
19 AÑOS 38.0	3027	2867	2793
20 AÑOS 39.4	3138	2972	2896
21 AÑOS 40.8	3250	3078	2999
22 AÑOS 42.2	3361	3184	3102
23 AÑOS 43.6	3473	3289	3205
24 AÑOS 45.0	3584	3395	3308

VII. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	229	220	216
4 AÑOS 4.7	356	343	336
5 AÑOS 6.3	483	465	457
6 AÑOS 8.0	610	588	577
7 AÑOS 10.7	813	783	769

8 AÑOS 13.3	1016	979	961
9 AÑOS 16.0	1219	1175	1153
10 AÑOS 18.0	1372	1322	1297
11 AÑOS 20.0	1524	1469	1442
12 AÑOS 22.0	1677	1616	1586
13 AÑOS 24.0	1829	1763	1730
14 AÑOS 26.0	1982	1910	1874
15 AÑOS 28.4	2165	2086	2047
16 AÑOS 30.8	2348	2262	2220
17 AÑOS 33.2	2530	2439	2393
18 AÑOS 35.6	2713	2615	2566
19 AÑOS 38.0	2896	2791	2739
20 AÑOS 39.4	3003	2894	2840
21 AÑOS 40.8	3110	2997	2941
22 AÑOS 42.2	3216	3100	3042
23 AÑOS 43.6	3323	3202	3143
24 AÑOS 45.0	3430	3305	3244

VIII. Resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de más de 50 habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	216
4 AÑOS 4.7	336
5 AÑOS 6.3	457
6 AÑOS 8.0	577
7 AÑOS 10.7	769
8 AÑOS 13.3	961
9 AÑOS 16.0	1153
10 AÑOS 18.0	1297
11 AÑOS 20.0	1442
12 AÑOS 22.0	1586
13 AÑOS 24.0	1730
14 AÑOS 26.0	1874
15 AÑOS 28.4	2047
16 AÑOS 30.8	2220
17 AÑOS 33.2	2393
18 AÑOS 35.6	2566
19 AÑOS 38.0	2739
20 AÑOS 39.4	2840
21 AÑOS 40.8	2941
22 AÑOS 42.2	3042
23 AÑOS 43.6	3143
24 AÑOS 45.0	3244

IX. Para hoteles de categoría de dos estrellas y hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	239	226	221
4 AÑOS 4.7	372	352	343
5 AÑOS 6.3	504	478	466
6 AÑOS 8.0	637	604	588

7 AÑOS 10.7	850	805	784
8 AÑOS 13.3	1062	1006	980
9 AÑOS 16.0	1274	1207	1176
10 AÑOS 18.0	1434	1358	1323
11 AÑOS 20.0	1593	1509	1470
12 AÑOS 22.0	1752	1660	1617
13 AÑOS 24.0	1912	1811	1764
14 AÑOS 26.0	2071	1961	1911
15 AÑOS 28.4	2262	2143	2087
16 AÑOS 30.8	2453	2324	2264
17 AÑOS 33.2	2644	2505	2440
18 AÑOS 35.6	2835	2686	2617
19 AÑOS 38.0	3027	2867	2793
20 AÑOS 39.4	3138	2972	2896
21 AÑOS 40.8	3250	3078	2999
22 AÑOS 42.2	3361	3184	3102
23 AÑOS 43.6	3473	3289	3205
24 AÑOS 45.0	3584	3395	3308

X. Para hoteles de categoría de una estrella y hostales de dos estrellas de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	229	220	216
4 AÑOS 4.7	356	343	336
5 AÑOS 6.3	483	465	457
6 AÑOS 8.0	610	588	577
7 AÑOS 10.7	813	783	769
8 AÑOS 13.3	1016	979	961
9 AÑOS 16.0	1219	1175	1153
10 AÑOS 18.0	1372	1322	1297
11 AÑOS 20.0	1524	1469	1442
12 AÑOS 22.0	1677	1616	1586
13 AÑOS 24.0	1829	1763	1730
14 AÑOS 26.0	1982	1910	1874
15 AÑOS 28.4	2165	2086	2047
16 AÑOS 30.8	2348	2262	2220
17 AÑOS 33.2	2530	2439	2393
18 AÑOS 35.6	2713	2615	2566
19 AÑOS 38.0	2896	2791	2739
20 AÑOS 39.4	3003	2894	2840
21 AÑOS 40.8	3110	2997	2941
22 AÑOS 42.2	3216	3100	3042
23 AÑOS 43.6	3323	3202	3143
24 AÑOS 45.0	3430	3305	3244

XI. Resto de establecimientos de categoría inferior de hospedaje de 50 o menos habitaciones:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	216
4 AÑOS 4.7	336
5 AÑOS 6.3	457
6 AÑOS 8.0	577

7 AÑOS 10.7	769
8 AÑOS 13.3	961
9 AÑOS 16.0	1153
10 AÑOS 18.0	1297
11 AÑOS 20.0	1442
12 AÑOS 22.0	1586
13 AÑOS 24.0	1730
14 AÑOS 26.0	1874
15 AÑOS 28.4	2047
16 AÑOS 30.8	2220
17 AÑOS 33.2	2393
18 AÑOS 35.6	2566
19 AÑOS 38.0	2739
20 AÑOS 39.4	2840
21 AÑOS 40.8	2941
22 AÑOS 42.2	3042
23 AÑOS 43.6	3143
24 AÑOS 45.0	3244

XII. Tablas de aplicación a las empresas asociadas a la Asociación Empresarial Hotelera de Gandía y la Safor.

a) Para hoteles de tres estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	259	259	240
4 AÑOS 4.7	402	402	374
5 AÑOS 6.3	546	546	508
6 AÑOS 8.0	690	690	641
7 AÑOS 10.7	919	919	855
8 AÑOS 13.3	1149	1149	1069
9 AÑOS 16.0	1379	1379	1282
10 AÑOS 18.0	1552	1552	1443
11 AÑOS 20.0	1724	1724	1603
12 AÑOS 22.0	1896	1896	1763
13 AÑOS 24.0	2069	2069	1924
14 AÑOS 26.0	2241	2241	2084
15 AÑOS 28.4	2448	2448	2276
16 AÑOS 30.8	2655	2655	2469
17 AÑOS 33.2	2862	2862	2661
18 AÑOS 35.6	3069	3069	2853
19 AÑOS 38.0	3276	3276	3046
20 AÑOS 39.4	3396	3396	3159
21 AÑOS 40.8	3517	3517	3270
22 AÑOS 42.2	3638	3638	3382
23 AÑOS 43.6	3758	3758	3494
24 AÑOS 45.0	3879	3879	3607

b) Para hoteles de categoría de dos estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	239	226	221
4 AÑOS 4.7	372	352	343

5 AÑOS 6.3	504	478	466
6 AÑOS 8.0	637	604	588
7 AÑOS 10.7	850	805	784
8 AÑOS 13.3	1062	1006	980
9 AÑOS 16.0	1274	1207	1176
10 AÑOS 18.0	1434	1358	1323
11 AÑOS 20.0	1593	1509	1470
12 AÑOS 22.0	1752	1660	1617
13 AÑOS 24.0	1912	1811	1764
14 AÑOS 26.0	2071	1961	1911
15 AÑOS 28.4	2262	2143	2087
16 AÑOS 30.8	2453	2324	2264
17 AÑOS 33.2	2644	2505	2440
18 AÑOS 35.6	2835	2686	2617
19 AÑOS 38.0	3027	2867	2793
20 AÑOS 39.4	3138	2972	2896
21 AÑOS 40.8	3250	3078	2999
22 AÑOS 42.2	3361	3184	3102
23 AÑOS 43.6	3473	3289	3205
24 AÑOS 45.0	3584	3395	3308

c) Para hoteles de categoría de una estrella:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	229	220	216
4 AÑOS 4.7	356	343	336
5 AÑOS 6.3	483	465	457
6 AÑOS 8.0	610	588	577
7 AÑOS 10.7	813	783	769
8 AÑOS 13.3	1016	979	961
9 AÑOS 16.0	1219	1175	1153
10 AÑOS 18.0	1372	1322	1297
11 AÑOS 20.0	1524	1469	1442
12 AÑOS 22.0	1677	1616	1586
13 AÑOS 24.0	1829	1763	1730
14 AÑOS 26.0	1982	1910	1874
15 AÑOS 28.4	2165	2086	2047
16 AÑOS 30.8	2348	2262	2220
17 AÑOS 33.2	2530	2439	2393
18 AÑOS 35.6	2713	2615	2566
19 AÑOS 38.0	2896	2791	2739
20 AÑOS 39.4	3003	2894	2840
21 AÑOS 40.8	3110	2997	2941
22 AÑOS 42.2	3216	3100	3042
23 AÑOS 43.6	3323	3202	3143
24 AÑOS 45.0	3430	3305	3244

XIII. Tablas de aplicación a las empresas con actividad de estaciones termales (Balnearios).

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	229	220	216
4 AÑOS 4.7	356	343	336
5 AÑOS 6.3	483	465	457

6 AÑOS 8.0	610	588	577
7 AÑOS 10.7	813	783	769
8 AÑOS 13.3	1016	979	961
9 AÑOS 16.0	1219	1175	1153
10 AÑOS 18.0	1372	1322	1297
11 AÑOS 20.0	1524	1469	1442
12 AÑOS 22.0	1677	1616	1586
13 AÑOS 24.0	1829	1763	1730
14 AÑOS 26.0	1982	1910	1874
15 AÑOS 28.4	2165	2086	2047
16 AÑOS 30.8	2348	2262	2220
17 AÑOS 33.2	2530	2439	2393
18 AÑOS 35.6	2713	2615	2566
19 AÑOS 38.0	2896	2791	2739
20 AÑOS 39.4	3003	2894	2840
21 AÑOS 40.8	3110	2997	2941
22 AÑOS 42.2	3216	3100	3042
23 AÑOS 43.6	3323	3202	3143
24 AÑOS 45.0	3430	3305	3244

ANEXO III-1
IMPORTES DE LOS CONCEPTOS NO SALARIALES
(TRANSPORTE, ÚTILES Y HERRAMIENTAS, Y UNIFORMES),
ASÍ COMO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DE MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO, DE
APLICACIÓN EXCLUSIVA A LAS EMPRESAS HOTELERAS AFECTADAS POR EL PRESENTE
CONVENIO.

- I. De aplicación a todas las empresas afectadas por el presente Convenio, salvo aquéllas para las que se establece tabla específica.

Plus transporte				
Jornada partida	5.640 ptas.	Mensuales		
Jornada continuada	3.637 ptas.	Mensuales		
Complementos salariales				
Manutención	4.458 ptas.	Mensuales		
Alojamiento	890 ptas.	Mensuales		
Suplidos				
Útiles y herramientas	2.781 ptas.	Trimestrales	927 ptas.	Mensuales
Uniforme			Duración meses	
Un Smoking	56.563 ptas.		24	2.357 ptas.
Un lazo	1.080 ptas.		24	45 ptas.
Dos chaquetas	8.752 ptas.	x 2	18	972 ptas.
Dos pantalones	6.704 ptas.	x 2	18	745 ptas.
Dos camisas	4.635 ptas.	x 2	18	515 ptas.
Una corbata	1.304 ptas.		18	72 ptas.
Dos chaquetillas	3.848 ptas.	x 2	18	428 ptas.
Dos gorros	1.037 ptas.	x 2	18	115 ptas.
Dos pantalones	4.635 ptas.	x 2	18	515 ptas.

NOTA: Aquellas empresas hoteleras que viniesen aplicando, de acuerdo con el Convenio anterior, cantidades superiores a las indicadas, deberán mantener las mismas con aplicación exclusiva a los trabajadores que las tuviesen acreditadas a la fecha de la firma del presente Convenio.

- II. Tablas de aplicación a las empresas con actividad de Estaciones Termales y/o Balnearios.

Manutención	3.893 ptas.	Mensuales
Plus transporte	4.961 ptas.	Mensuales

- III. Tablas de aplicación a las empresas asociadas a la Asociación Empresarial Hotelera de Gandía y La Safor.

Manutención	3.729 ptas.	Mensuales
Plus transporte		
jornada partida	5.093 ptas.	Mensuales
jornada continuada	3.370 ptas.	Mensuales

NOTA: Para los conceptos no incluidos en los apartados II y III se aplicarán los previstos con carácter general.

ANEXO III-2
IMPORTES DE LOS CONCEPTOS NO SALARIALES
(TRANSPORTE, ÚTILES Y HERRAMIENTAS, Y UNIFORMES),
ASÍ COMO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DE MANUTENCIÓN Y ALOJAMIENTO, DE
APLICACIÓN AL RESTO DE LAS EMPRESAS AFECTADAS POR EL PRESENTE CONVENIO.

- I. De aplicación a todas las empresas afectadas por el presente Convenio, salvo aquéllas para las que se establece tabla específica.

Plus transporte				
Jornada partida	6.765 ptas.	Mensuales		
Jornada continuada	4.729 ptas.	Mensuales		
Complementos salariales				
Manutención	4.174 ptas.	Mensuales		
Alojamiento	000 ptas.	Mensuales		
Suplidos				
Útiles y herramientas	2.606 ptas.	Trimestrales	868 ptas.	Mensuales
Uniforme			Duración meses	
Un Smoking	52.954 ptas.		24	2.206 ptas.
Un lazo	1.009 ptas.		24	42 ptas.
Dos chaquetas	8.193 ptas.	x 2	18	910 ptas.
Dos pantalones	6.274 ptas.	x 2	18	697 ptas.
Dos camisas	4.338 ptas.	x 2	18	482 ptas.
Una corbata	1.218 ptas.		18	68 ptas.
Dos chaquetillas	3.604 ptas.	x 2	18	400 ptas.
Dos gorros	971 ptas.	x 2	18	108 ptas.
Dos pantalones	4.338 ptas.	x 2	18	482 ptas.

**ANEXO IV
CLASIFICACION PROFESIONAL.**

La clasificación profesional de los trabajadores se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el capítulo segundo del Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería (ALAESH) de fecha 11 de junio de 1996.

A los trabajadores se les asignará alguna de las categorías profesionales que se recogen en el presente anexo, quedando así clasificados en los grupos profesionales previstos en el ALAESH.

La correspondencia de las antiguas categorías profesionales a los nuevos grupos y categorías profesionales viene recogida en la tabla siguiente.

TABLA DE CORRESPONDENCIA DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES DEL CONVENIO COLECTIVO ANTERIOR A LOS GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES DEL ACUERDO LABORAL DE AMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERIA.

AREA FUNCIONAL PRIMERA.- Recepción, conserjería, relaciones públicas, administración y gestión.

ANTIGUA CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL		
Jefe de recepción	1.º	Jefe recepción
Contable general	1.º	Jefe administración
Cajero administrativo	1.º	Id.
Interventor	2.º	Jefe administración
Segundo jefe recepción	2.º	Segundo jefe recepción
Primer jefe día conserjería	2.º	Primer conserje
	1.º	Jefe comercial
GRUPO PROFESIONAL 2.º		
Recepcionista	3.º	Recepcionista
Segundo conserje día	3.º	Conserje
Conserje noche 4 y 5 estrellas	3.º	Conserje
Conserje noche < 4 estrellas*	4.º	Id.
Facturista de comedor	3.º	Administrativo
Oficial contabilidad	2.º	Id.
--	3.º	Relaciones públicas
--	3.º	Comercial
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
Telefonista 1. ^a	3.º	Telefonista
Telefonista 2. ^a	4.º	Id.
Auxiliar de caja	4.º	Ayte. administrativo
	4.º	Ayte. recep. y conserj.
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
Mozo equipajes	5.º	Auxiliar recep. y cons.
Portero servicio	5.º	Id.
Ascensorista > 18 años	5.º	Id.
Vigilante noche	5.º	Id.
Ordenanza salón	5.º	Id.
Guardarropía	5.º	Id.
Botones y pajes < 18 años	6.º	Id.

AREA FUNCIONAL SEGUNDA .- Cocina y economato.

ANTIGUA CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 1º		
Jefe de cocina	1.º	Jefe de cocina
Jefe de cocina colectividades	1.º	Id.
Segundo jefe cocina	2.º	Segundo jefe cocina
	1.º	Jefe catering
GRUPO PROFESIONAL 2º		
Jefe de partida	2.º	Jefe de partida
Cocinero encargado de colectividades	2.º	Cocinero
Cocinero	3.º	Id.
Cocinero colectividades	3.º	Id.
Repostero	3.º	Repostero
Encargado economato y bodega	3.º	Encarg. econom. y bodeg.
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
Ayudante cocina	4.º	Ayudante cocina
Ayudante repostero	4.º	Id.
Bodeguero	4.º	Ayudante economato
Ayudante economato y bodega	5.º	Id.
Cafetero (en cocina)	4.º	Ayudante cocina
Especialista de línea (colectividades)	4.º	Id.
Ayudante cocina (colectividades)	4.º	Id.
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
Marmitón	5.º	Auxiliar de cocina
Fregador	5.º	Id.
Pinche > 18 años	5.º	Id.
Mozo de almacén	5.º	Id.
Asistencia de línea (colectividades)	5.º	Id.
Pinche-marmitón (colectividades)	5.º	Id.
Personal de platería	5.º	Id.
Personal de equipo	5.º	--
Aprendiz o Pinche < 18 años	6.º	Id.
Aprendiz cocina colectividades	6.º	Id.

AREA FUNCIONAL TERCERA.- Restaurante, bar y similares y pista para catering.

ANTIGUA CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIVO	NUEVA CATEGORÍA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 1.º		
Primer jefe de comedor	1.º	Jefe restaurante o sala
Jefe de sala	1.º	Jefe restaurante o sala
Primer encargado de mostrador	1.º	Id.
Primer encargado de barman	1.º	Id.
Encargado establecim. colectividades	1.º	Jefe operaciones catering
Jefe operaciones catering	1.º	Id.
Segundo encargado mostrador	2.º	Segundo Jefe reste. o sala
Segundo encargado de barman	2.º	Id.
Segundo jefe de sala	2.º	Id.
Segundo jefe de comedor	2.º	Id.

GRUPO PROFESIONAL 2.º		
Jefe de sala catering	2.º	Jefe de sala catering
Barman	3.º	Barman
Camarero	3.º	Camarero
Sumiller	3.º	Sumiller
Camarero colectividades	3.º	Camarero
Dependiente primera	3.º	Id.
Planchista	3.º	Id.
--	3.º	Jefe de sector
--	2.º	Supervisor catering
--	2.º	Supervisor colectividades
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
Dependiente segunda	4.º	Ayudante camarero
Ayudante dependiente y barman	4.º	Id.
Ayudante camarero	4.º	Id.
Ayudante planchista	4.º	Id.
Dependiente segunda < 21 años	5.º	Id.
Ayudante camarero < 21 años	5.º	Id.
Chófer colectividades	3.º	Conduc. equip. catering
--	3.º	Id.
--	4.º	Prep. mont. catering
--	4.º	Ayudante equi. Catering
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
Dependiente barra/colectividades	4.º	Auxiliar colectividades
Personal de recepción-entrega-cobro	5.º	--
--	4.º	Aux. prep. Mont. Catering

AREA FUNCIONAL CUARTA.- Pisos y limpieza

ANTIGUA CATEGORIA	NIVEL RETRIBUTIVO	NUEVA CATEGORIA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 2.º		
Encargada general o gobernanta	2.º	Encargado general
Mayordomo de pisos	2.º	Encargado sección
Subgobernanta	2.º	Id.
Responsable aux. serv. y limp. colec.	2.º	Id.
Encargado lencería y lavadero	3.º	Id.
GRUPO PROFESIONAL 3.º		
Camarera pisos*	4.º	Camarero pisos
Costurera	4.º	Id.
Planchadora	4.º	Id.
GRUPO PROFESIONAL 4.º		
Lavandera	5.º	Auxiliar pisos y limpieza
Mozo limpieza	5.º	Id.
Limpiador	5.º	Id.

AREA FUNCIONAL QUINTA.- Servicio de mantenimiento y auxiliares.

ANTIGUA CATEGORÍA	NIVEL RETRIBUTIV O	NUEVA CATEGORÍA ALAESH
GRUPO PROFESIONAL 1º	1º	Jefe servicios catering
GRUPO PROFESIONAL 2º Encargado de trabajos Jefe de transporte colectividades	2º 2º	Encargado mant. y serv. Encargado sección
GRUPO PROFESIONAL 3º Técnico en mantenimiento	3º	Especialista mant. y serv.
GRUPO PROFESIONAL 4º	5º	Auxiliar manten. y servi.

* Conserje de noche en hoteles de 3 estrellas y camarera de pisos en hoteles de 5 estrellas tienen fijado su propio salario base en el anexo II.

CATEGORIAS Y TABLAS SALARIALES PARA LAS EMPRESAS DE COMIDAS RAPIDAS CONSTATADAS Y ADMITIDAS COMO TALES POR LA COMISION PARITARIA CREADA AL EFECTO.

Dadas las especiales características de la organización del trabajo en estas empresas, aquellas que estén reconocidas como tales, podrán desarrollar las calificaciones profesionales que mejor se adapten a su propio trabajo, y adecuar las retribuciones salariales a las existentes en este Convenio.

**ANEXO V.
REGLAMENTO DEL PLAN DE PENSIONES DEL CONVENIO INTERSECTORIAL. DE
HOSTELERIA DE LA PROVINCIA DE VALENCIA (PLAN CIHOPVA).
REGLAMENTO DEL PLAN INDIVIDUAL DE PENSIONES PLAN CIHOPVA.**

Se mantiene íntegramente el texto del Reglamento del Plan de Pensiones establecido en el Convenio anterior.