

CONVENIO PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE SEVILLA

DISPOSICIÓN PRELIMINAR.- Ambas partes, Patronal y Sindical, firmantes del presente Convenio, declaran que la nueva clasificación profesional (grupos y categorías profesionales), establecida en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, publicado en el B.O.E., con fecha 5 de Mayo de 2005, y la tabla de correspondencia, no afectan, modifican o alteran los niveles salariales y retribuciones del anexo II, del Convenio Colectivo vigente en el año 2010, ni tampoco a las categorías profesionales, establecidas en el anexo I de dicho Convenio, categorías profesionales que continúan subsistentes en el presente convenio para 2010/2012, a los solos efectos de aplicación de los niveles salariales y retribuciones pactados en el anexo II de este Convenio, en el bien entendido que en el marco de un Convenio unitario dichas Tablas Salariales tendrán el incremento que las partes acuerden.

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio es de aplicación en Sevilla y su Provincia.

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio regula las condiciones mínimas de trabajo y su retribución en las empresas dedicadas a la actividad de Hostelería.

ARTÍCULO 3º.- ÁMBITO PERSONAL.

Se regirán por este Convenio, todas las empresas y los trabajadores, que actualmente o mientras dure su vigencia, presten sus servicios en las empresas que se relacionan en el Artículo 4º del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

ARTÍCULO 4º.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio será para tres años, iniciando su vigencia el día uno de Enero de 2010, sea cual sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y su duración será hasta el treinta y uno de Diciembre de 2012.

Los efectos económicos del mismo, serán a partir de 1 de Enero de 2010.

ARTÍCULO 5º.- DENUNCIA.

La denuncia de este Convenio, deberá realizarse con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento y será comunicada por escrito, siendo competentes para realizarlas, la Asociación de Hoteles de Sevilla, la Asociación Empresarial de Hostelería, la Asociación de Salas de Fiestas, Cafés Cantantes y Tablaos Flamencos y la Asociación Provincial de Empresarios de Salas de Baile y Discotecas y las Centrales Sindicales con representación en el sector.

La parte que promueve la denuncia a los efectos indicados lo comunicará a las otras con sujeción a la normativa vigente en ese momento.

De no ser denunciado en tiempo y forma, se entenderá prorrogado de año en año en sus propios términos, conforme a derecho.

ARTÍCULO 6º.- COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones que se establecen en este Convenio son compensables y absorbibles en cómputo anual, conforme a las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 7º.- GARANTÍAS PERSONALES.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que vengán disfrutando los trabajadores o las que

podieran ser implantadas por disposición legal o reglamentaria, cuando resulten más beneficiosas para el trabajador en su cómputo anual y en conjunto.

En consecuencia, se garantizará “Ad personam” que el trabajador al aplicarse las condiciones económicas de este Convenio, en conjunto y en su cómputo anual, no recibirá menos de lo que hubiera percibido, en el año anterior, excluidas las horas extraordinarias, complementos no salariales, y otros conceptos, como retribuciones graciables o vinculadas a productividad.

ARTÍCULO 8º.- COMISIÓN PARITARIA.

Se crea una Comisión Paritaria, que estará compuesta por doce vocales, seis en representación de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio y un Presidente con voz y sin voto.

Tendrá su sede en el domicilio de Sicohtse-CC.OO, en C/ Trajano, **1 – 3ª**, de Sevilla. Las partes firmantes procederán a la Constitución antes citada en el plazo máximo de un mes (Comisión Paritaria) a contar desde la firma del presente Convenio, salvo que por Organismo Público, se requiera antes su constitución en un plazo inferior.

Funciones.

A la Comisión Paritaria se le atribuyen las funciones siguientes:

- a) Entender con carácter general cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio, conforme al espíritu de lo pactado, determinando en caso de concurrencia, el Convenio que resulte aplicable.
- c) Cuantas otras funciones le resulten expresamente atribuidas en este Convenio, como lo establecido especialmente en el Artículo **41**.

Los acuerdos que adopte la Comisión Paritaria tendrán carácter vinculante y en caso de desacuerdo, será competente la jurisdicción laboral.

Procedimiento.

La Comisión Paritaria que deberá emitir informe en el plazo máximo de quince días, excepto cuando no haya acuerdo en la no aplicación del Convenio, cuyo plazo pueda demorarse durante otros quince días, puede actuar de oficio o a petición del interesado.

En el primer caso, actuará de oficio cuando lo solicite cualquiera de las partes en ella representadas.

En el segundo caso, la petición de la interpretación o asuntos a conocer por la Comisión, habrá de dirigirse por el interesado a la Organización Empresarial o Sindicato, al que se pertenezca, quienes lo elevarán a la Comisión Paritaria en el plazo de 48 horas de su recepción, para su conocimiento, estudio y resolución.

Cuando la petición proceda de Organismo Público, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Para que la Comisión Paritaria pueda tomar acuerdos válidos, se requerirá el voto favorable de la mitad más uno de todos sus componentes, pudiendo celebrar sesiones en el lugar que las partes acuerden.

ARTÍCULO 9º.- RETRIBUCIÓN SALARIAL.

Las partes manifiestan que a consecuencia de la discrepancia de la interpretación del artículo 9 del convenio colectivo vigente hasta el día 31-12-2.009, existe un procedimiento judicial que se sigue ante el Juzgado de lo Social número 9 de Sevilla, autos 812/09, en el cual ha recaído sentencia estimatoria para los intereses de los trabajadores, y que esta sentencia se encuentra recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía.

Por tanto, las partes acuerdan que estarán a lo que disponga la sentencia definitiva que se dicte en el citado procedimiento, y que en ese momento se regularizarán los salarios en la forma en que se fije por el Tribunal.

Por ello, la base a la que se aplicarán las revisiones salariales que se pactan en el presente convenio corresponde a los salarios que los trabajadores están recibiendo actualmente, que se corresponden a las tablas firmada por las partes con fecha 23 de enero 2008, y que fueron publicada en el BOP con fecha 10 de abril de 2008.

La retribución salarial del personal afectado por el presente Convenio consistirá en un sueldo base mensual fijado para cada nivel profesional. Los niveles profesionales se reflejan en el Anexo I.

Para cada año de vigencia del presente convenio, los salarios se incrementarán al I.P.C. real que resulte a 31 de diciembre de cada año, conviniendo las partes que en el mes de Febrero siguiente a cada año, se regularizarán los salarios, de tal forma que si el I.P.C. real es superior al incremento a cuenta que se produzca, las empresas abonarán la diferencia, y si el I.P.C. real es inferior al incremento a cuenta que se produzca, los trabajadores vendrán obligados a devolver a la empresa la diferencia.

Esta operación de liquidación se producirá en la nómina del mes de febrero de cada año.

Para el año 2.010 se pacta un incremento a cuenta de los salarios del 1%, para el 2.011 del 1,5%, y para el 2.012 del 1,5%.

La tabla de salarios provisionales para el año 2.010 consta en el Anexo núm. 1 del presente convenio, para los sucesivos años la tabla sobre la que se calcularán los salarios será la que resulte tras la aplicación del ajuste previsto en el párrafo quinto del presente artículo.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a un anticipo sobre los salarios devengados.

ARTÍCULO 10º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se abonarán de conformidad con la legislación vigente, con un incremento del cien por cien (100%), sobre la hora ordinaria, pudiendo también ser compensadas con descansos.

ARTÍCULO 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos pagas extras, que serán de treinta días cada una y se devengarán y se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, por el importe del salario base de este Convenio incrementado con la antigüedad, generándose el derecho a su percibo desde el día siguiente de su devengo.

Se establece además, una gratificación en concepto de Paga de Primavera equivalente a 30 días, igualmente del salario base más antigüedad; su cómputo será por años naturales y las empresas la abonarán a sus trabajadores antes del 1º de abril del año siguiente a su devengo.

En el supuesto de que el productor cause baja en la empresa antes de finalizar el año, percibirá la parte proporcional a los meses trabajados, en la liquidación final a que tenga derecho con motivo de su cese.

Aquellos trabajadores que comiencen el disfrute de sus vacaciones antes del quince de julio, la empresa les anticipará la paga extraordinaria de julio el día anterior a su marcha.

La empresa, de común acuerdo con el Comité de Empresa, Delegados de Personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dichas gratificaciones prorrateando el importe total de las mismas en 12 mensualidades.

ARTICULO 12º.- ANTIGÜEDAD.

Los complementos por antigüedad, se abonarán para todas las categorías profesionales, con arreglo al salario mínimo interprofesional que por disposición del gobierno rija en cada momento, quedando congelada la Base cuando el Salario Mínimo interprofesional, alcance la cuantía total de 420,71 €

Dichos aumentos por antigüedad, que no tienen carácter acumulativo, quedaron congelados en el tramo de adquisición correspondiente a partir de primero de Enero de 1.995, conforme a los porcentajes siguientes:

Un 3% sobre el Salario mínimo interprofesional, al cumplirse los 3 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 8% al cumplirse los 6 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 16% al cumplirse los 9 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 26% al cumplirse los 14 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 38% al cumplirse los 19 años efectivos de servicio a la empresa.

Un 45% al cumplirse los 24 años efectivos de servicio a la empresa.

Los trabajadores ingresados en las empresas a partir de 1 de Enero de 1.995, generarán el derecho por este concepto hasta alcanzar el porcentaje del 8%, sobre el Salario Mínimo Interprofesional, con el tope de 420,71 € sobre la Base referida anteriormente y distribuido de la siguiente forma: A los 3 años de servicio a la empresa el 3% y a los 6 años el 8%.

Igualmente generarán dicho derecho aquellos trabajadores que a la referida fecha del 1 de Enero de 1995 no hubiesen alcanzado el mencionado porcentaje del 8%.

Dichos complementos tendrán la condición de “Ad personam”, no siendo compensables, ni absorbibles.

ARTÍCULO 13º.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Las horas trabajadas en el período comprendido entre las diez de la noche y las siete de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo en un 25% sobre el salario hora ordinario, para los trabajadores cuya jornada sea parcial nocturna.

Los trabajadores cuya jornada sea específicamente nocturna por su propia naturaleza y dé comienzo con posterioridad a las veintidós horas, percibirán un plus del veinte por ciento sobre el sueldo base establecido en este Convenio.

ARTÍCULO 14º.- PLUS CONVENIO.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán el denominado Plus Convenio, consistente en 20 días de salario base mensual más antigüedad. Dicho Plus se abonará el 15 de Octubre de cada año.

La empresa, de común acuerdo con el comité de empresa, delegados de personal, o donde no los haya, con los trabajadores, podrá abonar el pago de dicho plus prorrateando el importe total del mismo en 12 mensualidades.

ARTÍCULO 15º.- PLUS DE ASISTENCIA.

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán el denominado Plus de Asistencia, el cual será percibido en su integridad al 100% por aquellos trabajadores, que por falta injustificada y/o cuyo número de bajas por IT sea inferior o igual a 8 días al año. Se percibirá este Plus en un 50% cuando concurren 9 faltas al año; no percibiéndose en el supuesto de 10 o más días de faltas al año. A estos efectos, se excluyen las faltas debidas a baja maternal, ingreso hospitalario, accidente laboral y permisos retribuidos.

Este plus se percibirá en enero del año siguiente al cómputo de las faltas, y su cuantía será de:

10 días de salario base mensual más antigüedad.

ARTÍCULO 16º.- PLUS DE AYUDA A DEFICIENTES PSÍQUICOS O FÍSICOS.

Se establece un plus de ayuda a deficientes psíquicos, físicos o invidentes, en la cuantía de **noventa euros, con veinticuatro céntimos de euro (90,24€) mensuales, para el año 2010**, por cada hijo deficiente psíquico o físico, que se percibirá con independencia de las percepciones mínimas fijadas en el presente Convenio y de cualquier otra ayuda que por el mismo concepto pudiera percibir. En lo sucesivo, este plus se incrementará anualmente en la misma cuantía que experimenten las tablas salariales del convenio.

Tendrán derecho al percibo del mismo, los trabajadores que tengan a su cargo hijos deficientes psíquicos, físicos o invidentes, incapacitados para toda clase de trabajo, lo que tendrán que acreditar ante la empresa de forma fehaciente.

ARTÍCULO 17º.- GRATIFICACIÓN POR MATRIMONIO.

Al personal de uno y otro sexo con dos años al menos de servicios en la empresa, se le gratificará, por una sola vez en la misma empresa, con una mensualidad de salario base al contraer matrimonio, o al formalizar uniones de hecho, legalizadas e inscritas en el correspondiente Registro Público.

ARTÍCULO 18º.- SERVICIO MILITAR O CIVIL SUSTITUTORIO.

Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar tengan una antigüedad de más de dos años en la empresa, tendrán derecho a percibir el 50% de las gratificaciones extraordinarias de Verano, Navidad y Paga de Primavera, sobre el sueldo base de las tablas salariales del Anexo II de este Convenio. El máximo a percibir por este concepto, será el de las tres medias gratificaciones señaladas.

ARTÍCULO 19º.- NATALIDAD.

Los trabajadores de ambos sexos con un año de antigüedad en la empresa, percibirán una gratificación de 36,06 €, por el nacimiento de un hijo o más en un mismo parto.

En caso de matrimonio o uniones de hecho de trabajadores pertenecientes a la misma empresa, se pagará una sola gratificación.

ARTÍCULO 20º.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE.

Las empresas vendrán obligadas, a satisfacer al trabajador que lleve como mínimo 6 meses de servicio y durante un periodo máximo de 12 meses, siempre que no sea sustituido por un trabajador interino, el complemento necesario para que computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base de éste Convenio.

En el supuesto de que la empresa sustituya al trabajador enfermo o accidentado por un trabajador interino, solo estará obligada a satisfacer el complemento a que se refiere el párrafo anterior, cuando lleve más de 10 años de servicio, y tan solo a partir del 8º día de baja y durante un mes.

Cuando el trabajador lleve más de 1 mes y menos de 6 meses prestando sus servicios a la empresa, en caso de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará el complemento necesario para que computando lo que perciba a cargo de la Seguridad Social por Incapacidad Temporal, alcance el 100% del salario base del Convenio, percibiendo dicho complemento a partir del día vigésimo primero de su baja y durante 12 meses como máximo, siempre que el trabajador enfermo o accidentado no sea sustituido por un trabajador interino y acredite tener el derecho a la prestación por Incapacidad Temporal.

ARTÍCULO 21º.- CONTRATOS EVENTUALES.

Los contratos eventuales por circunstancia de la producción previsto en el Art. 15 del E.T. y desarrollados por el R.D. 2720/1998 de 18 de Diciembre, que se realicen en el ámbito de aplicación de este Convenio, podrán tener una duración de hasta nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

Se recomienda la utilización de esta forma de contratación, para la prestación de aquellos servicios que impliquen exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y que se prevea que no puedan ser atendidas por los trabajadores fijos o fijos discontinuos de las empresas.

A los efectos previstos en los dos apartados anteriores, el periodo de doce meses se computará a partir de la primera fecha en que se haya producido la causa o circunstancias que hayan justificado su contratación.

En el caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder en ningún caso de nueve meses dentro del periodo de doce meses.

ARTÍCULO 22º.- TRABAJADORES FIJOS DE TRABAJOS DISCONTINUOS.

Se define esta modalidad y se recomienda su utilización aplicada al sector de hostelería, para aquella contratación que se lleva a cabo para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la empresa.

Se establece que a la fecha de 31 de Diciembre de cada año, la estructura de empleo indefinido, (fijos más fijos discontinuos), en centros de trabajo que cuenten con más de 10 trabajadores fijos, supondrá un porcentaje de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo, en base a la siguiente escala:

a) Empresas entre 10 y 20 trabajadores:

Año 2010, el 54 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Año 2011, el 55 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Año 2012, el 56 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

b) Empresas entre 21 y 30 trabajadores:

Año 2010, el 64 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Año 2011, el 65 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Año 2012, el 66 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

c) Más de 30 trabajadores:

Año 2010, el 76 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Año 2011, el 77 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Año 2012, el 78 % de la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo.

Dichos porcentajes deberán revisarse anualmente, tomando como referencia la plantilla media del año, computándose las fracciones resultantes como un trabajador más.

Para el cómputo del número total de trabajadores del centro de trabajo, en el referido período anual, se suman los trabajadores indefinidos, (fijos más fijos discontinuos) y los trabajadores con contratos eventuales, según el resultado del cálculo siguiente:

Por cada 1800 horas reales y efectivamente trabajadas durante el referido periodo anual por trabajadores con contrato eventual, se computará un trabajador más que se deberá sumar a los trabajadores con contratos fijos y fijos discontinuos de ese año, y sobre la suma total se aplicarán los porcentajes pactados. No se computarán como trabajadores del centro de trabajo, a efectos de calcular los precitados porcentajes, los contratados como interinos, para sustitución de la edad de jubilación, para cubrir vacantes con reserva de puesto de trabajo y para los contratos formativos.

Anualmente, en los primeros 15 días del mes de Enero del año siguiente, con motivo de hacer efectivo todo lo establecido anteriormente, la empresa calculará en base a lo anteriormente explicado, la totalidad de los trabajadores del centro de trabajo del año anterior y el porcentaje que sobre ello suponga, dando conocimiento a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, con la entrega de la documentación que sea necesaria.

En caso de desacuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, cualquiera de las partes lo pondrá plantear a la Comisión Paritaria, para su resolución.

En el supuesto caso de que ese promedio suponga una cantidad inferior al porcentaje de plantilla fija (trabajadores fijos y fijos discontinuos), que según el periodo y número de trabajadores le corresponda, la empresa completará a su elección el numero de trabajadores, mediante la contratación como fijos o fijos discontinuos de tantos trabajadores eventuales como sea necesario para conseguirlo, con efectos de cada primero de Enero.

Ambas partes aceptan que los periodos de trabajo de dichos trabajadores/as, tanto se concierten por fechas ciertas o no, sean llamados cuando la actividad de la empresa lo requiera.

En cuanto al escalafón se hará por antigüedad, respetando la mayor antigüedad de los fijos discontinuos ya existentes en la empresa, publicándose en el tablón de anuncios durante los 15 primeros días del mes de Enero de cada año, y se le facilitará copia a la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

El llamamiento de estos trabajadores fijos discontinuos, se hará en orden a la mayor antigüedad en la empresa, según su categoría profesional y se seguirá el siguiente procedimiento: La empresa comunicará al interesado por cualquier medio que permita dejar constancia fehaciente, el llamamiento y la fecha de su incorporación al trabajo.

Estos trabajadores no firmarán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente, conforme a la legalidad vigente, su alta en la Seguridad Social y causarán baja cuando a juicio de la empresa haya desaparecido la necesidad que motivó la contratación de su trabajo, cuya baja se comunicará al trabajador.

La falta de llamamiento del trabajador que por su antigüedad corresponda, dará derecho al mismo para ejercer la acción de despido, a cuyo efecto, se considerará que su antigüedad es la del tiempo real y efectivo que hubiere prestado sus servicios en la empresa, y la no comparecencia del trabajador después del llamamiento, sin causa legal que lo justifique, supondrá el desistimiento y extinción del contrato, causando baja en la empresa sin derecho a indemnización alguna.

No se podrán contratar trabajadores eventuales para aquellos puestos de trabajo que pudieran ser ocupados por trabajadores fijos discontinuos, según el orden de llamamiento establecido.

Los contratos de trabajadores fijos discontinuos contratados entre el 29/11/1998 y el 3/03/2001, tendrán como límite de jornada un número de horas al año inferior a la jornada de trabajo establecida en Convenio de un trabajador a tiempo completo, quedando sin efecto para estos trabajadores el límite de que dicha jornada debía ser del 77% de la jornada anual prevista.

ARTÍCULO 23º.- PREAVISO POR CESE.

El trabajador estará obligado a preavisar a la empresa con siete días de antelación su voluntad de extinguir la relación laboral.

El incumplimiento de esta obligación, dará derecho a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el citado preaviso.

ARTÍCULO 24º.- FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA.

Los firmantes del presente convenio, como establece la disposición adicional primera en su segundo apartado (B) de la Ley 63/97 de 26 de Diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento a la contratación indefinida, amplían al ámbito temporal del presente convenio, los beneficios establecidos para la transformación en fijos de los contratos eventuales a los que hace referencia la disposición antes mencionada, de acuerdo con lo establecido en el R.D. 9/97 de 16 de Mayo, publicado en el B.O.E. de 17 de Mayo, o en cualquier otra disposición legal que regule esta materia.

“El presente convenio colectivo prevé expresamente la posibilidad de transformación de contratos temporales en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, a los efectos previstos en el art. 10 de la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA n.146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de 14 de junio (BOJA n. 122 de 24 de junio).”

ARTÍCULO 25º.- SUBROGACIÓN POR CESE DE CONTRATA O ARRENDAMIENTO DE SERVICIOS.

En las concesiones administrativas del Estado, caso de no venir recogido en el pliego de condiciones, cuando la concesión lleve aparejada la entrega al concesionario de la infraestructura u organización

empresarial básica para la explotación del servicio, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular, que se subrogará en todos los derechos y obligaciones de los mismos.

ARTÍCULO 26º.- CONTRATOS DE FORMACION.

No se podrán celebrar contratos de Formación para las categorías del Nivel Quinto siguientes: Marmitones, Mozo de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadoras.

ARTÍCULO 27º.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral tendrá una duración máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se establece una bolsa de 150 horas de trabajo irregular, que se podrá aplicar únicamente durante los meses de Abril, Mayo, Septiembre y Octubre, en jornada de 10 horas diarias como máximo y 50 horas semanales en prolongación de jornada. El resto del año, la jornada tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, con una duración máxima de 8 horas diarias.

En Salas de Fiestas, Discotecas, Tablaos Flamencos y Cafés Cantantes se respetará la bolsa máxima de 150 horas, pudiendo establecerse en Viernes, Sábados y Vísperas de Festivos.

Dichas horas irregulares se controlarán por escrito, a fin de que empresas y trabajadores puedan computarlas y habrán de ser comunicadas previamente y por escrito al trabajador. Dichas horas se compensarán de mutuo acuerdo entre las partes, bien por reducción de jornada o en descansos.

En Centros de Trabajo de hasta 25 trabajadores fijos, el descanso semanal será de un día y medio ininterrumpidos y en los de más de 25 trabajadores, será de 2 días, también ininterrumpidos.

Aquellos trabajadores que tengan jornada continuada, disfrutarán de un descanso de 20 minutos diarios dentro del centro de trabajo, para aseo o bocadillo que se considerarán tiempo efectivo de trabajo. El momento de disfrute de este descanso será fijado por la empresa.

El trabajador tendrá derecho, previa notificación a la empresa y posterior justificación, a disfrutar de permiso retribuido el día de la celebración de bautizo, comunión o boda de hijo.

ARTÍCULO 28º.- VACACIONES.

El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad. Su retribución consistirá en el salario base, fijado en este convenio, más el complemento de antigüedad.

Estas vacaciones habrán de disfrutarse dentro del año natural y no podrán ser compensadas en metálico.

El trabajador que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubiere completado un año efectivo de servicio a la empresa, disfrutará de un mínimo de días, proporcionales a dicho tiempo de servicio.

El trabajador que estando disfrutando de las vacaciones, pasara a situación de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, y siempre que la misma necesitara hospitalización, verá interrumpido el cómputo de las vacaciones por el tiempo que requiera la hospitalización, más siete días que se consideran de convalecencia.

El período de disfrute se determinará de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo éste el derecho a disfrutar diecisiete días de las vacaciones en el período comprendido entre el dieciséis de junio y el treinta de septiembre.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tendrán preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

ARTÍCULO 29º.- DÍAS FESTIVOS NO RECUPERABLES.

Los días festivos abonables y no recuperables de cada año natural, siempre que el productor los trabaje, el cincuenta por ciento de los días a criterio de la empresa y el otro cincuenta por ciento de común acuerdo, podrán compensarse de una de estas formas:

- a) Abonarlos con el ciento por ciento de recargo, juntamente con la mensualidad (v.g.: 100 =200).
- b) Acumularlos a las vacaciones anuales o disfrutarlos como descanso continuado en período distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan

ARTICULO 30º.- DERECHOS SINDICALES.

Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, deberán tener como función fundamental la defensa de los intereses de sus representados, por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades que establezca la Ley.

Asimismo, se informará al Comité sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

En materia de horario y vacaciones se consultará con el Comité de Empresa y si no existe acuerdo resolverá la Autoridad Laboral.

Los miembros del Comité y los Delegados de personal como representantes legales de los trabajadores, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno, que serán:

- | | |
|---|---------------------|
| a) En empresas de hasta 90 trabajadores: | 30 horas mensuales. |
| b) A partir de 91 trabajadores y hasta 140: | 40 horas mensuales. |
| c) En empresas de más de 140 trabajadores: | 50 horas mensuales. |

Se podrán acumular las horas de distintos miembros del Comité de empresa y en su caso, de los Delegados de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total

El empresario procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad siempre de éste.

Las empresas con más de 100 trabajadores fijos y que dispongan de red local de conexión a Internet, facilitarán al comité de empresa una toma para conexión a red local de uso exclusivo de Internet, que deberá ser utilizada exclusivamente para las tareas propias de la representación sindical

Secciones Sindicales de Empresa:

Para la constitución de secciones sindicales de empresa se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Estas Secciones Sindicales podrán transmitir por escrito información y propaganda a sus afiliados y proceder al cobro de cuotas, siempre que no se interrumpa o perjudique el proceso productivo. Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la empresa.

Se reconocerá un Delegado Sindical, que necesariamente pertenecerá a la plantilla fija de la empresa, con las mismas garantías y competencias que los Comité de Empresa en aquellas que superen los ciento cincuenta trabajadores.

ARTICULO 31º.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo que aprecien una probabilidad grave de accidente por la inobservancia de las normas aplicables sobre seguridad, requerirán por escrito al empresario para que adopte las medidas correctoras del riesgo.

Si la petición no fuese atendida en un plazo de diez días, se dirigirán a la Autoridad competente; ésta, si procede y apreciase las circunstancias alegadas mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda su actividad en la zona o local de trabajo o en el material en peligro. También podrán ordenar con los informes técnicos precisos la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad, o por el setenta y cinco por ciento de los representantes de los trabajadores en empresa con proceso discontinuo, o de la totalidad de los mismos, en aquellas cuyo proceso sea continuo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Asimismo, los representantes de los trabajadores cuidarán del buen estado que deben ofrecer las dependencias destinadas a los trabajadores, estando la empresa obligada a mantenerlas en las mejores condiciones de decoro e higiene.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Provincial de Salud Laboral, que estará compuesta por seis miembros de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio

ARTÍCULO 32º.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

La empresa, previa notificación a los representantes legales de los trabajadores, podrá ejercer con carácter transitorio, el derecho de movilidad de la plantilla, entre trabajadores de afín o similar categoría, comprendidas en las clasificaciones del Anexo I.

ARTICULO 33º.- JUBILACIONES: ANTICIPADA, OBLIGATORIA O PARCIAL.

El trabajador al cumplir los 64 años de edad, podrá acceder a la jubilación anticipada, y simultáneamente, la empresa procederá a su sustitución por otro trabajador, mediante su contratación por una cualquiera de las modalidades de contratos vigentes en cada momento excepto la contratación a tiempo parcial o la modalidad prevista en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, por un período mínimo de duración de un año conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1.994/85 de 17 de Julio de 1.985. En ningún caso, esta jubilación anticipada, podrá suponer un costo adicional para la empresa.

Las empresas se comprometen a facilitar la jubilación parcial, a opción del trabajador, a aquellos trabajadores con derecho a ella y en las condiciones legales existentes.

Con objeto de fomentar la renovación de las plantillas y la incorporación a las mismas de profesionales jóvenes, los trabajadores afectados por este convenio se jubilarán obligatoriamente al cumplir la edad de 65 años, siempre que reúnan las condiciones establecidas por la Seguridad Social.

ARTÍCULO 34º.- FORMACIÓN PROFESIONAL.

Las asociaciones patronales firmantes de este Convenio estudiarán la posibilidad de gestionar la contratación, conforme a las modalidades de contratación vigentes en cada momento, de aquellos desempleados a los que se les haya impartido cursos del F.P. de Hostelería, acreditados con diplomas del INEM o cualquier otro centro público o privado debidamente homologado.

Si la empresa considera que un trabajador para mejorar su formación profesional, necesita reciclarse o recibir cursos con dicha finalidad, lo propondrá al trabajador y, si éste acepta, se le concederá el permiso retribuido para asistencia a los referidos cursos.

Las partes se comprometen a mantener reuniones para estudiar la Formación Continua.

Las partes acuerdan constituir una Comisión Provincial dedicada a la Formación Profesional, que estará compuesta por seis representantes de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio

ARTICULO 35°.- SEGURO COLECTIVO.

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguro colectivo para los trabajadores con más de 30 días de antigüedad en la empresa, con el siguiente capital asegurado:

30.050,60 € para el supuesto de muerte por accidente o invalidez permanente absoluta también por accidente.

Se incluirá en la cobertura anterior la muerte por infarto de miocardio, cuando se declare accidente de trabajo por la Seguridad Social, o en su caso, por la Jurisdicción Laboral. Se excluirá de la cobertura la enfermedad profesional, aunque sea declarada accidente laboral y la muerte por uso privado de motocicleta o ciclomotor, excepto cuando sea considerado accidente laboral.

ARTÍCULO 36°.- UNIFORMIDAD.

Aquellas empresas que exijan uniformidad, proporcionarán a los trabajadores los uniformes o partes de los mismos que no sean de uso común en la vida ordinaria, debiendo proveer de nuevo su uniforme, en caso de deterioro de los mismos.

ARTÍCULO 37°.- COMISION DE TRABAJO SOBRE ETT.

Las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo paritario, que estará compuesto por seis miembros de las Organizaciones empresariales y seis en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio, para abordar el posible uso fraudulento de las ETT en el sector.

ARTÍCULO 38°.- ACOSO SEXUAL

MEDIDAS PREVENTIVAS DEL ACOSO SEXUAL Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

I.- DEFINICIÓN

La definición más reciente de acoso sexual la encontramos en la Directiva 2002/73/CE del parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, utilizando los siguientes términos:

“La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

En lo que a nuestra normativa interna se refiere, el artículo 4º del Estatuto de los Trabajadores dispone que todos los trabajadores tienen derecho *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual”.*

Por último, el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, propone la siguiente definición:

“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.

Se considerará como tal si la conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esa persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación en el mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

II.- ADOPCIÓN DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

Como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual se propone la adopción, con las adaptaciones oportunas, del “Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual” elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, de fecha 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como Anexo I del presente documento de trabajo.

El objeto del Código de Conducta, que deberá difundirse en el seno de la empresa, es proporcionar a los empresarios y a los trabajadores una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual.

III.- PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1.- Procedimiento informal.- En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual el propio trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si el trabajador así lo decide, y a su elección, por un representante de los trabajadores, por el superior inmediato, o por una persona del departamento de recursos humanos de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

2.- Procedimiento formal: en los casos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

- Este se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el trabajador que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida la denuncia será, a elección del trabajador, un miembro del departamento de recursos

humanos o de personal, o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.

- La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes legales de los trabajadores si así lo hubiera decidido el trabajador afectado, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La intervención de los representantes legales de los trabajadores, tanto como la de posibles testigos y de todos los actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

- La constatación de la existencia de acoso sexual dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 40.12 del Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

- Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al trabajador denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los trabajadores afectados.

- La Comisión Paritaria del Convenio deberá ser informada de todos los casos de acoso sexual tramitados en las empresas que finalicen con imposición de alguna sanción disciplinaria.

ANEXO

CÓDIGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL

I.- La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

II.- Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III.- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

IV.- Los trabajadores tienen derecho a presentar una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialmente. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección del trabajador, a un miembro del departamento de recursos humanos o de personal o un miembro de la dirección de la empresa. Asimismo, si el trabajador lo desea, se pondrán los hechos en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores, los cuales intervendrán en la tramitación del expediente informativo.

V.- El artículo 32.12 del III Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería dispone que es falta muy grave, sancionable -a opción de la empresa- con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días, o con despido disciplinario, “todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla”.

En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado.

ARTÍCULO 39º.- PLANES DE IGUALDAD.

Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación entre las personas:

1.- Las relaciones laborales en las empresas, deben estar presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.- Los derechos establecidos en el presente Convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de esta Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3.- Las empresas realizarán esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 125 trabajadores en el ámbito de aplicación del Convenio, es decir, la provincia de Sevilla, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, que deberá asimismo, ser objeto de negociación en la forma en que determine la legislación laboral.

Los planes de igualdad, podrán contemplar, entre otras, materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, favorecer en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para facilitar el seguimiento de la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, las empresas facilitarán anualmente a la representación sindical los datos relativos al sexo, antigüedad en la empresa, grupo y nivel profesional según se establece en el artículo 7, de forma que pueda seguirse la evolución de las plantillas desde una perspectiva de género.

ARTÍCULO 40.- SERCLA ANTE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES .

“Los trabajadores y la empresa o empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA-Individual previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2.005 en los conflictos individuales que se susciten entre ellos en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada”.

ARTÍCULO 41.- CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

Las empresas que presenten pérdidas durante 2009, podrán descolgarse de la aplicación de las condiciones económicas de este Convenio. Para ello deberán solicitar por escrito a la Comisión Paritaria, hasta el 31 de Julio de 2010, el descuelgue, acompañando los siguientes documentos:

- Memoria explicativa de las causas económicas que motivan el descuelgue.
- Balance o estado de cuentas y declaración a efectos del Impuesto de Sociedades.
- TC-1 y TC-2 de los dos últimos meses.
- Informe del Auditor, Sociedad de Auditorías de Cuentas o de Consultarías de Organización y Planificación de Empresas, en los casos que proceda por Ley.

La Comisión Paritaria, por mayoría absoluta de sus miembros, dictaminará sobre el descuelgue solicitado.

No obstante ello, cuando exista pacto o acuerdo escrito entre la Empresa solicitante y sus representantes sindicales, o trabajadores, en su defecto, para la no aplicación de las condiciones económicas de este Convenio, se aportará este documento a la Comisión Paritaria, que resolverá lo que proceda, entendiéndose concedida la autorización de descuelgue, si en el plazo de 15 días a contar de la presentación de la solicitud, no recae resolución expresa, aportando la empresa una propuesta económica alternativa, si la hubiese.

En iguales condiciones regirá la posible no aplicación del convenio para el segundo y tercer año de vigencia, si bien la fecha para la solicitud de descuelgue será el 31 de Julio de 2011 y 2012, y las posibles pérdidas se referirán al año inmediato anterior.

DISPOSICIÓN FINAL.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, y demás disposiciones vigentes de carácter general.

Las partes se comprometen a lo largo de la vigencia del presente Convenio, dentro de la Comisión Paritaria, a estudiar la equiparación de las categorías profesionales del presente Convenio con las establecidas en el Acuerdo de Ámbito Estatal, así como aquellas otras cuestiones que las partes consideren de interés.

ANEXO I

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Nivel 1º.-

Jefe de 1ª “Casinos”, Jefe de Recepción, Contable General, Jefe de Cocina, Primer Jefe de Comedor, Jefe de Sala, Primer Encargado de Mostrador, Primer Barman, Encargado General o Gobernanta, Primer Encargado de Trabajos, Primer Encargado de Economato y Bodega, Primer Conserje de Día, Dietista Titulado en Hospitales.

Nivel 2º.-

Cajero, Oficial Contable, Interventor, Segundo Encargado de Mostrador, Segundo Barman, Segundo Jefe de Sala, Segundo Jefe de Cocina, Segundo Jefe de Recepción, Segundo Encargado de Trabajos, Repostero, Jefe de Sector, Subgobernante, Mayordomo de Pisos, Segundo Conserje de Día, Recepcionista, Encargado de Sala “Casinos”, Jefe de Segunda “Casinos”, Oficial de Primera “Casinos”, Conserje “Casinos”, Cajero de Comedor, Segundo Jefe de Comedor, Relaciones Publicas.

Nivel 3º.-

Dependiente de Primera, Barman, Bodeguero, Camarero o Sumiller, Oficial Repostero, Jefe de Partida, Cocinero, Planchista, Auxiliar de Oficina, Encargada de Lencería y Lavadero, Telefonista, Conserje de Noche, Cajero de Mostrador, Oficial de Segunda “Casinos”, Cobrador “Casinos”, Mecánico Calefactor, Socorrista Titulado.

Nivel 4º.-

Dependiente de Segunda, Ayudante de Dependiente y Barman, Ayudante de Cocinero, Ayudante de Recepción, Ayudante de Conserje, Camarera de Pisos, Mozo de Habitación, Ayudante Repostero, Cafetero (Cocina), Ayudante de Camarero, Portero de Servicios y Acceso, Vigilante de Noche, Guarda de Exterior, Conductor, Auxiliares “Casinos”, Ordenanza “Casinos”, Mozo Billar y Jardínero, Monitor/a de Comedor “Colectividades”.

Nivel 5º.-

Mozo de Equipaje, Marmitones, Costurera, Lavandera, Planchadora, Mozo de Lavandería y Limpieza, Fregadores y Limpiadoras, Aprendices y Pinches, Mozos de Almacén, Personal de Platería, Ayudante de Economato y Bodega, Aspirante “Casinos”, Ayudante de Billar o Salón de Recreo, Botones y Pajes mayores de 18 años.

Nivel 6º.-

Botones y pajes de 16 a 18 años, Aprendices y Pinches de 16 a 18 años.