

151.1.a) del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada (infracción muy grave).

SANCIÓN: 3.006'00 euros

Todo en ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, señalándole que tiene un plazo de QUINCE DIAS a contar desde la fecha de notificación, para poder presentar por escrito las alegaciones que estime oportunas, según establece el artículo 16 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora.

Valencia 24 de julio de 2008.—El delegado del Gobierno, P.D., el subdelegado del Gobierno R. 26.3.2002 (BOP 5.IV.2002), Luis Felipe Martínez Martínez.

2008/19917

**Delegación del Gobierno en la Comunidad Valenciana**  
**Secretaría General**  
**Derechos Ciudadanos y Autorizaciones Administrativas**

*Edicto de la Delegación del Gobierno en la Comunidad Valenciana sobre notificación a Grupo Solacai Alayai, S.L.*

**EDICTO**

Por no haber sido posible practicar en el domicilio del interesado la notificación que se relaciona, se procede a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, a efectos de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones

nes Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (Ley 30/92 de 26.11.92).

INTERESADO: GRUPO SOLACAI ALAYAI, S.L.

ÚLTIMO DOMICILIO CONOCIDO: Avda. Menéndez Pidal, 13 (Terminal de Autobuses de Valencia) 46009 Valencia.

EXPEDIENTE: 46/101/08/SP

FASE: Acuerdo de Iniciación

INFRACCIÓN: La prestación de servicios de seguridad a terceros careciendo de la habilitación necesaria.

PRECEPTOS INFRINGIDOS: Artículo 22.1.a) de la Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, en relación con el artículo 148.1.a) del Real Decreto 2364/1994, de 9 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Seguridad Privada (infracción muy grave).

SANCIÓN: 30.051'00 euros

Todo en ello en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 59.5 de la Ley 30/92 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, señalándole que tiene un plazo de QUINCE DIAS a contar desde la fecha de notificación, para poder presentar por escrito las alegaciones que estime oportunas, según establece el artículo 16 del Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para el ejercicio de la Potestad Sancionadora.

Valencia 25 de julio de 2008.—El delegado del Gobierno, P.D., el subdelegado del Gobierno R. 26.3.2002 (BOP 5.IV.2002), Luis Felipe Martínez Martínez.

2008/19922

## CONVENIOS COLECTIVOS

**Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo**  
**Dirección Territorial de Empleo y Trabajo**  
**Sección: Relaciones Colectivas y Conciliación**  
**Convenios Colectivos - VT-310**

*Anuncio de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo sobre texto del convenio colectivo de trabajo Intersectorial de Hostelería de la provincia de Valencia.*

**ANUNCIO**

Código n.º 4601285

R. Elect. 7

JARP/mcm.

Visto el Texto del Convenio Colectivo de trabajo Intersectorial de HOSTELERÍA de la provincia de Valencia, suscrito el 31/7/2008 por la comisión negociadora formada por la Federación Empresarial de Hostelería de Valencia y su Provincia (Asociación de Cafés, Bares y Cafeterías de Valencia y Provincia, Asociación Valenciana de Restaurantes Federados, Asociación Empresarial de Pub's de Valencia y Provincia, Asociación Empresarial de Pequeño y Mediano Hospedaje de Valencia, Asociación de Discotecas de Valencia, Asociación Empresarial de Salones de Banquetes y Catering de Valencia), A.E.R.C.O.V., Unión Hotelera de Valencia y Provincia, Asociación Empresarial de Estaciones Termas y Balnearios, Asociación Empresarial Hotelera de Gandía y la Sabor, U.G.T. y CC.OO., que fue presentado en este Organismo con fecha 1 de los corrientes; y de conformidad con lo dispuesto en los arts. 1º y 2º.b) del R. Decreto 1040/81, de 22 de mayo, en relación con el 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R. Dto. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, esta Dirección Territorial de Empleo y Trabajo, ACUERDA:

PRIMERO: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios.

SEGUNDO: Proceder a su depósito en esta Sección de Relaciones Colectivas y Conciliación.

TERCERO: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valencia, a 4 de agosto de 2008.—El director territorial de Empleo y Trabajo, por suplencia, el jefe del Servicio Territorial de Trabajo y

Seguridad Laboral (resolución del subsecretario de Economía, Hacienda y Empleo de 9/7/2008), José Cataluña Albert.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO INTERSECTORIAL

DE HOSTELERÍA DE VALENCIA Y SU PROVINCIA  
 PARA LOS AÑOS 2008 a 2011

**PREÁMBULO**

Las entidades firmantes del presente Convenio declaran su intención de cumplir y hacer cumplir todas aquellas disposiciones legales y reglamentarias de aplicación en el sector, en materia de prevención de riesgos laborales, cuidando —a su vez— de aquellos aspectos relativos al acoso sexual, acoso laboral (mobbing), y cualquier otra conducta que trate de vulnerar los derechos fundamentales de la persona y que se produzcan como consecuencia de las relaciones laborales. En particular, las partes firmantes del presente convenio suscriben la definición de la Directiva 2002/73/CEE de “acoso sexual”, en cuanto a aquel que se produce ante 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 o degradante.

Los empresarios, conscientes de la necesidad de procurar el derecho a la intimidad y a la libertad sexual de las personas, velarán por el respeto de los derechos fundamentales de los empleados a su cargo.

También con carácter especial, las partes suscriben el contenido de la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, así como las medidas específicas de lucha contra este tipo de violencia que en ella se especifican.

Todo ello, con independencia de lo previsto en el III ALEH de obligada atención por las partes suscriptoras del presente Convenio en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

**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 Unión 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, la Asociación Empresarial Hotelera de Gandía y la Safor, la Asociación Empresarial de Salones de Banquetes y Catering de Valencia y A.E.R.C.O.V.; y por la representación sindical: la Federación Nacional de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego del País Valenciano de U.G.T., y la Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. del País Valenciano.

**ARTÍCULO 1.º ÁMBITO TERRITORIAL.**— El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en todas las 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, apartamentos que presten algún servicio hostelero, moteles, alojamientos rurales, 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, empresas de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, creperías, croisanterías, heladerías, empresas de colectividades, cafeterías, cafés, cafés-bares, cafés-teatro, cyber-cafés, salones de té, bares americanos, whisquerías, cerveceras, chocolaterías, zumerías, ambigús, salones recreativos, billares, casinos no de juego, salas de fiestas, discotecas, tablaos flamencos, salones de baile y pubs; 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 los Casinos de Juego y las Salas de Bingo en cuanto al personal que realice actividades de hostelería.

**ARTÍCULO 3.º ÁMBITO PERSONAL.**— El presente Convenio es de aplicación a las relaciones laborales de las empresas con sus trabajadores, que presten sus servicios en aquéllas mediante contrato de trabajo, conforme dispone el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En la relación laboral regulada en el presente convenio, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la Ley y el presente convenio, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

**ARTÍCULO 4.º ÁMBITO TEMPORAL Y VIGENCIA.**— El presente Convenio tendrá una vigencia de cuatro años, iniciándose la misma el día 1 de enero del 2008, una vez publicado en el Boletín Oficial de la Provincia y finalizando el día 31 de diciembre del 2011.

No obstante, en materia de homogeneización de tablas salariales y cambios del nivel retributivo, las empresas afectadas dispondrán de 5 años para efectuar la homogeneización y/o los cambios de nivel retributivo; plazo que queda ampliado a 6 años y al mismo objeto para hoteles de tres estrellas y categorías inferiores, y hostales de tres estrellas y categorías inferiores, así como para balnearios.

## 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.**— En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el artículo 28 del III ALEH.

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.**— En cuanto al citado contrato, se estará a lo previsto en el artículo 29 del III ALEH.

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, aun 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.

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.)

Con carácter singular, dados los eventos a celebrar con motivo del Gran Premio de Europa de Fórmula 1, así como cualesquiera otros que puedan celebrarse en la Provincia de Valencia, y teniendo en cuenta lo previsto en el artículo del E.T. citado en el párrafo anterior, podrán celebrarse contratos de esta naturaleza al objeto de atender el exceso de actividad que con motivo de dichas celebraciones puedan producirse. A tal fin, dichos contratos podrán celebrarse desde 30 días naturales previos al comienzo del evento de que se trate, hasta la finalización del citado evento. Al objeto de determinar la correcta contratación derivada de tales circunstancias, se tendrá en cuenta la plantilla promedio del año anterior del centro de trabajo en concreto donde se produzcan las contrataciones derivadas de la reiterada celebración, excluidos los contratos celebrados por eventos realizados con anterioridad —en su caso—, de forma que los contratos bajo esta modalidad y por esta causa que se celebren supongan un incremento sobre la plantilla promedio del citado año anterior. Las empresas o centros de trabajo durante el primer año de actividad verán limitada la posibilidad de contratación por tal causa, de forma que ésta no sea superior al 25% del resto de la plantilla.

La Comisión Paritaria del presente Convenio queda facultada para incluir nominativamente otros eventos que se programen y en los que proceda utilizar esta fórmula contractual en los términos indicados.

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.**— 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 lo indicado en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos trabajadores que presten servicios en el mismo centro de trabajo durante dos temporadas seguidas y que sean contratados para una tercera, deberán contratarse mediante esta modalidad contractual, pasando así a la consideración de trabajador fijo-discontínuo. Podrán realizarse estos contratos con duración de la jornada diaria inferior a la jornada completa, con los límites de jornada previstos para estos contratos, sin que pierdan la condición de fijos-discontínuos.

En el subsector de restauración colectiva, las empresas que presten servicios de cocina-comedor y/o cuidadores-monitores en los comedores de los colegios escolares, cuando concierten con sus trabajadores una relación por tiempo indefinido, el contrato a realizar será de fijo-discontínuo, de acuerdo con la regulación de dicho contrato que establece el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores. Aquellos contratos suscritos con anterioridad a la vigencia del presente convenio que se hubiese establecido en la modalidad de tiempo parcial por tiempo indefinido, deberán convertirse a la modalidad establecida en el artículo 15.8 antes citado.

**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, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias que se dicten en esta materia.

**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:

- En los centros de trabajo de hasta 10 trabajadores el 55 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.
- En los centros de trabajo entre 11 y 30 trabajadores el 65 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.
- En los centros de trabajo de más de 30 trabajadores el 70 por ciento de plantilla fija o fija-discontinua.

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.

También quedan excluidas de la aplicación de este apartado las contrataciones que se realicen para atender los eventos a los que se refiere el apartado D) del presente artículo, tanto en cuanto en lo referente

a su cómputo como plantilla de la empresa, como en cuanto a su condición temporal para fijar el límite de estas contrataciones.

**ARTÍCULO 6.º PERÍODO DE PRUEBA Y CESE.**— La contratación prevista en el artículo anterior estará sometida a los períodos de prueba establecidos en el artículo 20 del III ALEH.

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 o convencional de preavisar a la otra parte la resolución del contrato de trabajo, deberán comunicarse recíprocamente con una antelación mínima de 15 días naturales la intención de extinguir la relación laboral que les une. No obstante, los trabajadores de los niveles Primero y Segundo deberán preavisar a la empresa con una antelación de 30 días. Se exceptúa de tal obligación los ceses realizados por despido disciplinario y no superación del período de prueba. 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 Y EMPRESAS DE SERVICIOS.**— 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.

Las empresas afectadas por el presente Convenio que contraten con empresas de servicios, deberán cuidar del cumplimiento estricto de lo previsto en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, en evitación de incurrir en cesión ilegal de trabajadores; la cual se producirá cuando se dé una sola de las causas que seguidamente se concretan: que el objeto del servicio se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, que no cuente dicha empresa con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

#### 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.

**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 Primer Conserje y Encargado General, 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 Ayudantes de Camarero en bares y cafeterías, ascenderán pasado un año en el desempeño de dicha categoría profesional, a ostentar la categoría de Camarero. A tal efecto, la distribución organizativa de las categorías profesionales de Camarero y Ayudante de Camarero, se fija de la forma siguiente:

- a) 30 por ciento de Camareros.
- b) 70 por ciento de Ayudantes de Camareros.

#### 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 treinta minutos diarios (con destino a la comida o al bocadillo), de los que quince minutos tendrán la consideración de jornada efectiva y se retribuirá como tal y los otros quince minutos no computarán a ningún efecto como jornada efectiva. 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 por necesidades del servicio a prestar (incremento de la ocupación, incremento de la actividad, banquetes, etc.), hasta un total de diez horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador con una antelación mínima de cinco días, o plazo inferior previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores. A su vez, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo citado podrá verse reducido por necesidades acreditadas del servicio a prestar (reducción de la ocupación, reducción de la actividad, menor número de banquetes, etc.), hasta un total de 6 horas diarias de trabajo efectivo, mediante la comunicación escrita al trabajador en igual plazo.

Las horas trabajadas de más o de menos integrarán una bolsa personal del trabajador, que deberá regularizarse en el trimestre natural siguiente al de su realización mediante el descanso sustitutorio o mediante la recuperación oportuna de las horas dejadas de realizar. Para el caso de que se compensen mediante descanso sustitutorio, éste se realizará acumulando las horas trabajadas de más, para concentrar en días completos el referido descanso. Las fechas para el disfrute del descanso sustitutorio se establecerán de mutuo acuerdo y teniendo en cuenta las necesidades de los servicios a realizar. En caso de no realizarse tal regularización en el plazo previsto, las horas trabajadas de más deberán retribuirse como extraordinarias y precisamente en el mes siguiente a la finalización del citado plazo; y, en caso de que el saldo de la bolsa de horas sea negativo, se trasladará al período siguiente. En ningún caso este sistema de flexibilidad horaria producirá alteración en las retribuciones previsibles del trabajador en el mes en que se produzcan las alteraciones citadas. La representación legal de los trabajadores tendrá acceso a la información relativa a la bolsa de horas de los trabajadores del centro de trabajo.

Lo previsto en el párrafo anterior no alterará los pactos colectivos preexistentes al día 1 de enero de 2004, salvo que las partes que lo suscribieron acuerden su anulación para acomodarse a lo previsto en el acuerdo al respecto que se establece en el presente convenio.

El número de días al año en que la jornada laboral del trabajador de forma individual pueda verse afectada en cualquiera de los casos, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, será como máximo de 35 días; teniendo como límite semanal en los casos de prolongación de la jornada un máximo de 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de dos semanas consecutivas, y teniendo como límite semanal en los casos de reducción de la jornada un mínimo de 30 horas, sin que pueda realizarse dicha reducción más de dos semanas consecutivas.

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.**— La jornada diaria de trabajo no podrá dividirse en más de dos períodos. En los casos en que la jornada diaria sea de 4 ó menos horas, ésta no podrá ser partida, salvo pacto expreso en sentido contrario o acuerdo expreso o tácito vigente con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

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 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 disfrutar 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 consecutivos, salvo para los centros de trabajo con día fijo de cierre, donde el descanso semanal podrá ser no consecutivo. 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.

No obstante, cuando al trabajador le corresponda descansar un domingo, los días de descanso semanal podrán ser no consecutivos.

Los pactos vigentes con anterioridad al 1 de enero de 2004 se mantendrán en sus propios términos, salvo que las partes consideren oportuno adaptarse al régimen de descanso semanal establecido en el presente convenio.

A su vez, las empresas y la representación legal de los trabajadores podrán establecer pactos a nivel de centros de trabajo, con regímenes de descanso —en cuanto a la consecutividad o no del descanso semanal— adaptados a las propias necesidades del mismo.

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

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias por fuerza mayor: realización.
- c) Horas extraordinarias coyunturales, períodos punta, ausencias imprevistas, ensamblaje de turnos, trabajos de reparación con carácter de urgencia: realización voluntaria.

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 realizase, 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.

Mediante acuerdo de empresa o en su defecto contrato individual de trabajo, se podrá establecer la compensación de las horas extraordi-

narias 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:

- 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. En estos casos, el importe anual correspondiente a los festivos por los que hubiese optado el trabajador, podrá prorratearse en términos mensuales.
- 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.
- 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 o vacaciones 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 30 días naturales que se disfrutarán de forma ininterrumpida, salvo acuerdos tomados en contrario. Caso de que el trabajador no llevara 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 en 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, inclusive.

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. Se exceptúa de este derecho los casos en que el internamiento hospitalario sea debido a intervenciones quirúrgicas de carácter estético no reparadoras.

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 devenga-

das 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, sin que en ningún caso se disfruten mayor número de días de los coincidentes en I.T. 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, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora podrá acumular al período de baja por dicha contingencia las vacaciones anuales que le correspondan. La superposición de estas situaciones con las vacaciones anuales no supondrá reducción alguna del derecho vacacional, debiendo señalarse otras fechas alternativas para el disfrute de las vacaciones anuales, aun cuando haya transcurrido el año natural al que correspondan.

Al objeto de computar correctamente el período de disfrute vacacional, se deberá observar el disfrute del descanso semanal correspondiente con carácter previo al inicio de las vacaciones.

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 2008 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 2008 ha sido del 5,5% por ciento, sobre las tablas vigentes en el año 2007. En caso de que el I.P.C. final del año 2008 superase el incremento efectuado, se efectuará una revisión con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2008 por la diferencia entre el incremento efectuado y el I.P.C. resultante.

Para el año 2009, se practicará un incremento del 5,5% sobre las tablas vigentes en el año 2008, en su caso tras la regularización por desviación del I.P.C. del citado año. En caso de que el I.P.C. final del año 2009 superase el incremento efectuado, se efectuará una revisión con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2009 por la diferencia entre el incremento efectuado y el I.P.C. resultante.

Para los años 2010 y 2011, la revisión de las tablas salariales se llevará a cabo con carácter general aplicando sobre las resultantes del año anterior el I.P.C. de cada uno de los citados años más un 1,75%. A tal fin, en el mes de enero de los años citados se incrementarán las Tablas Salariales en un 3,75% a cuenta de los incrementos pactados.

Consecuentemente, conocido el incremento del I.P.C. de cada uno de los años 2010 y 2011, se procederá a revisar la diferencia producida entre el incremento realizado y el I.P.C. resultante más 1,75% con un tope de incremento total del 5,5% y garantizándose en todo caso el I.P.C. del año correspondiente, abonándose las diferencias resultantes con efectos del día 1 de enero de cada uno de los años citados.

A su vez, los trabajadores que presten sus servicios en empresas cuya actividad principal sea la de colectividades o restauración social (comedores escolares, etc) y que, además de realizar las funciones propias de su categoría profesional, se encarguen de tareas de gestión (control de mercancías, inventarios, pedidos, etc.) devengarán a su favor un complemento salarial por la responsabilidad que asumen con la condición de complemento de puesto de trabajo y por importe de 42,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2008, de 46,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2009, de 50,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2010 y de 54,00 euros mensuales desde el día 1 de enero de 2011. Dicho importe no se incluirá en las pagas extraordinarias, manteniéndose su devengo mientras dure dicha actividad. En caso de contratos a tiempo parcial, los importes indicados se prorratearán en función de las horas de

trabajo. En caso de venir devengándose cantidades superiores a las indicadas, se mantendrán en los términos que en su día se pactaron. Los trabajadores que realicen dichas tareas y ostenten las categorías de Jefe o 2º Jefe, Jefe de Cocina o Jefe de Partida, no devengarán el citado complemento salarial.

Al objeto de aplicar los aumentos de los años 2009, 2010 y 2011, 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 de la publicación del presente Convenio, se considera a efectos de pago como trabajo nocturno el realizado entre las 00:30 horas y las 06:00 horas, 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 las horas trabajadas en dicho período horario nocturno. No será de aplicación tal porcentaje a los trabajadores que desempeñen funciones de Conserje de noche, ni a aquellos otros cuya retribución se haya establecido teniendo en cuenta la condición de nocturnidad del servicio a prestar.

La base de cálculo de dicho complemento será:

$$\frac{\text{Salario base} \times 12}{1.794 \text{ horas}} = \text{Base horaria de cálculo}$$

Se respetará como condición individual más beneficiosa aquellos importes que resultaran 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. En tal sentido, hay que tener en cuenta la existencia de tres realidades de cómputo en función de la fecha de antigüedad de cada trabajador y la fecha de implantación del concepto nocturnidad en los distintos Convenios.

**ARTÍCULO 19.º PAGAS EXTRAORDINARIAS.**— Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres pagas extraordinarias al año, consistentes en treinta días; de percepción mínima garantizada o salario base más antigüedad, en su caso.

Las de Junio y Navidad se abonarán los días 30 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 paga, percibirán las mismas en proporción al tiempo de trabajo.

Los períodos 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 20.º MANUTENCIÓN, ALOJAMIENTO Y PLUS DE TRANSPORTE.**— El importe a satisfacer en concepto de manutención será el que se indica en las Tablas Salariales del anexo III-1 y III-2 de este Convenio, devengable por los trabajadores que presten sus servicios en horario coincidente con las horas del almuerzo y cena y referido exclusivamente a aquellos tipos de empresas que lo tuvieran establecido en virtud de lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería.

En cuanto al concepto de alojamiento no se devengará cantidad alguna, salvo para aquellos trabajadores que tuviesen acreditado a su favor el mismo en la fecha de suscripción del presente Convenio. Dichos importes se revisarán en los mismos términos previstos en el artículo 16º del presente 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-1 y II-2 del Convenio, que se devengarán con independencia de la duración de la jornada. Dichos importes se revisarán en los mismos términos previstos en el artículo 16º del presente Convenio.

Los cuidadores de comedor, con independencia de que la empresa prestataria del servicio sea o no de restauración colectiva, tendrán derecho a la manutención en especie, salvo que la empresa decida su compensación económica sustitutiva.

**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-1 y II-2 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 con o sin baja 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.

El complemento previsto en el apartado a) y el apartado c) son compatibles entre sí cuando se superpongan ambos.

En caso de hospitalización y/o 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.

En todo caso, agotados los 12 meses de baja, finalizará el devengo de tales complementos.

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.

No obstante lo anterior, desde el día 1/01/2003 el derecho a tales complementos I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral –salvo en los casos de contratos en formación, para los que rige su casuística específica– quedará condicionado a la no superación de los índices de absentismo resultantes según los ratios establecidos en el párrafo siguiente, en los términos y condiciones allí indicados

A tal fin, se establece como límites de absentismo al objeto de devengar el complemento por I.T., derivado de enfermedad común o accidente no laboral, el correspondiente al 14% para centros de trabajo hasta 10 trabajadores; al 9% para centros de trabajo de 11 a 30 trabajadores; y al 7% para centros de trabajo de más de 30 trabajadores, calculado mediante la siguiente fórmula:

$$100 \times \frac{\text{Horas no trabajadas por I.T. en el mes de referencia (1)}}{\text{Horas totales a trabajar por la plantilla en el mes de referencia}}$$

Considerando a tal fin 5,70 horas por día natural en jornadas a tiempo completo. lo que es igual a 5 horas y 45 minutos.

(1) No se computan a estos efectos las horas no trabajadas derivadas por maternidad, riesgo durante el embarazo, o riesgo durante la lactancia natural; las no trabajadas por intervenciones quirúrgicas y/o hospitalización con o sin baja médica; las derivadas de los casos de enfermedad grave (es decir aquellas en que exista riesgo evidente para la vida o incapacidad permanente del trabajador, o, precisen de un tratamiento prolongado en el tiempo). Tampoco computan otras ausencias previstas legal o convencionalmente hasta sus límites.

De esa forma, la empresa abonará el complemento a mes vencido, una vez efectuada la necesaria comprobación del ratio, trasladando en su defecto a la representación legal de los trabajadores o al trabajador afectado - en caso de no existir dicha representación- copia del TC2 del mes que proceda, al objeto de comprobar las razones de su impago; requisito éste imprescindible para consolidar su no abono.

La Comisión Paritaria de este Convenio, entenderá de las cuestiones que derivadas del contenido de este artículo se le formulen, emitiendo informe al respecto, con independencia de la libertad de las partes para acudir a los órganos jurisdiccionales competentes.

**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 18.000,00 euros, 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. Dicho importe se incrementará hasta 20.000,00 euros para el año 2009; 22.000,00 euros para el año 2010; y 24.000,00 euros para el año 2011.

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.

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 renovación de las pólizas existentes para modificar el capital asegurado con motivo del incremento realizado en el presente convenio, deberá efectuarse con anterioridad al día primero de enero de cada uno de los años referidos en el presente artículo.

**ARTÍCULO 25.º LICENCIAS, EXCEDENCIAS, REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES Y PERMISOS NO RETRIBUIDOS.**– Las licencias, excedencias y reducciones de jornada por motivos familiares se registrarán 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:

- a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.
  - b) 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.
  - c) 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.
  - d) Dos días naturales por traslado del domicilio habitual.
  - e) 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.
  - f) Tres días por enfermedad grave, accidente u hospitalización, de los parientes indicados en el apartado 3 del presente artículo y hasta un máximo de días igual al de duración de la citada hospitalización de ser menor. 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, dicho permiso se ampliará en un día más, o en dos días más en caso de desplazamiento superior a 500 kilómetros del domicilio del centro de trabajo.
- De tratarse de una intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario referida a los mismos familiares, el permiso retribuido será de dos días.
- g) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
  - h) Por concurrencia a exámenes, el tiempo indispensable para la realización de los mismos, siempre que la asistencia se justifique por el trabajador.
  - i) En el año 2008 y siguientes, dos días al año de libre disposición, a fijar de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador o acumular a las vacaciones del año siguiente. Estos días se devengarán de forma proporcional al tiempo de alta en la empresa, de forma que si el periodo de alta en cada año natural es inferior a 6 meses, el trabajador tendrá derecho a un solo día, y, si el tiempo de alta en la empresa es igual o superior a 6 meses, el trabajador tendrá derecho a los dos días citados.
  - j) 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.
  - k) El permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses establecido legalmente, podrá realizarse de forma acumulada, computándose a tal efecto 45 minutos por día.

Los permisos que se indican en el presente artículo son extensibles a quienes acrediten la condición de pareja de hecho, debidamente registrada, salvo en cuanto a los referidos a la condición de matrimonio.

Los permisos que se indican en los apartados: b), c), d), f) y g), podrán efectuarse de forma no consecutiva.

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

a) Excedencia voluntaria: el trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años, mediando necesariamente un preaviso por escrito de 15 días para todo el personal salvo para el personal adscrito a los Niveles I y II, para los que el citado preaviso será de 30 días, siendo además preciso para obtener tal derecho, el ser trabajador fijo en la empresa. Este derecho sólo podrá ejercitarse de nuevo si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso deberá solicitarse por escrito con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su vencimiento para todo el personal y de 30 días para el personal adscrito a los Niveles I y II; causando baja definitiva quien no lo formalizase en dicho plazo.

Esta excedencia no podrá disfrutarse para la prestación de servicios en otras empresas concurrentes con la actividad de la empresa que otorga la misma, salvo acuerdo expreso en contrario.

b) 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.

c) 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.

C) REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.— Cuando el disfrute de este derecho, previsto en los artículos 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, haga coincidir a varios trabajadores del mismo departamento en la misma banda horaria, la empresa podrá proponer a la representación legal de los trabajadores las medidas de orden organizativo que sean necesarias para hacer posible el derecho establecido en dichos artículos y el mantenimiento del servicio a prestar. Dichas medidas —de adoptarse— no menoscabarán el derecho al disfrute previsto legalmente.

D) PERMISOS NO RETRIBUIDOS.— Los trabajadores podrán solicitar un permiso no retribuido en los siguientes términos:

a) Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad a la fecha del parto, un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.

b) Los trabajadores con hijos menores de 8 años podrán solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 meses para atender al menor. Para su concesión será necesario un preaviso de 15 días.

ARTICULO 26º JUBILACIÓN ESPECIAL Y JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA.— A petición del trabajador, podrá acogerse a los beneficios de jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el R.D. 1194/1985, de 17 de Julio, aunque se encuentre en situación de I.T. 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.

A petición del trabajador y previa comunicación a la empresa, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial, obligándose a la empresa a concertar con el trabajador un contrato a tiempo parcial por las horas que resten y a suscribir el correspondiente contrato de relevo con otro trabajador en los términos establecidos legalmente. En materia de jubilación parcial anticipada, se estará en todo caso, a lo previsto legalmente en esta materia y en especial a lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre.

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-3 de este Convenio. No obstante, dada la unificación llevada a cabo entre las dos tablas preexistentes, los trabajadores que viniesen percibiendo una cantidad superior a la indicada en el anexo citado, mantendrán el importe superior, sin que éste se vea actualizado de acuerdo con lo previsto en el artículo 16º del presente 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.

Cuando entre las prendas citadas en el anexo II-3 de este Convenio se exija expresamente la utilización de un determinado tipo de calzado y calcetín/media, el trabajador devengará a su favor el importe indicado en dicho anexo.

En la citada 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.

#### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### DERECHOS Y GARANTÍAS SINDICALES.

ARTÍCULO 29.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 30.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 tablones 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 31.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 32.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.
  - c) 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 33.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 34.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 35.º COMITÉS DE EMPRESA.**— Con independencia de los derechos 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 36.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 37.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 / 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. Establecida de común acuerdo mediante Acta al efecto la cuota o prorrata económica a satisfacer, así como el procedimiento, por las empresas del subsector afectadas por este Convenio, las partes signatarias del mismo estarán legitimadas para efectuar las reclamaciones judiciales necesarias para hacer efectivas las cuotas –ante el impago de las mismas– por las empresas. Dichas reclamaciones podrán ser promovidas por cualesquiera de las organizaciones siguientes: A.E.R.C.O.V., CC.OO. y U.G.T., tanto de forma conjunta, como individualmente.

**ARTÍCULO 38º 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 39.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 40.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 41.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 será el previsto en el Capítulo VIII del III ALEH.

#### **CAPÍTULO NOVENO.**

##### **FORMACIÓN PROFESIONAL.**

**ARTÍCULO 42º 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 de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo 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 43.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, DESPIDO COLECTIVO, DENUNCIA, DERECHO SUPLETORIO, CLÁUSULA DE DESCUELGO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

**ARTÍCULO 44.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 descuelgo, la de resolución voluntaria de los conflictos colectivos

que se produzcan en el ámbito funcional del Convenio, y para concretar los eventos de futuro en relación con la contratación por obra o servicio determinado en los términos indicados en el presente Convenio.

El funcionamiento de la Comisión paritaria tendrá la particularidad que cuando afecte al ámbito de aplicación que abarca el subsector de hoteles, será preciso que los acuerdos que en su caso se pudieran adoptar estén expresamente aprobados por la representación de las Asociaciones firmantes de este ámbito, ya que en caso contrario no afectaría a las empresas encuadradas en las mismas.

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 el subsector de hoteles.

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 calle Onteniente, nº 8, de Valencia.

**ARTÍCULO 45.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 46.º DENUNCIA.**— El presente Convenio deberá ser denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima a cada uno de sus vencimientos, de sesenta 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 47.º DERECHO SUPLETORIO.**— Será de aplicación al presente Convenio el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (ALEH) vigente en cada momento, en particular las materias reservadas a dicho Acuerdo Estatal. En lo no previsto en el presente Convenio y en el ALEH, salvo remisión expresa a otra norma, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores según texto refundido del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

No obstante dicho derecho supletorio, serán de aplicación los acuerdos específicos establecidos en el presente convenio en materia de clasificación profesional a efectos retributivos, que complementen lo establecido en el citado Acuerdo Laboral Estatal.

En materia de concurrencia de convenios, se estará a lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

**ARTÍCULO 48.º CLÁUSULA DE DESCUELGO.**— 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 descuelgo 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 descuelgo 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 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 descuelgo, 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 descuelgo 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 competen-

cia de la Comisión paritaria, debiendo realizarse todas las comunicaciones referidas en el mismo de forma fehaciente.

**ARTÍCULO 49.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.

#### **CAPÍTULO UNDÉCIMO**

**PLANES DE IGUALDAD, ASIGNACIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS, UNIFICACIÓN DE TABLAS, CARNÉ PROFESIONAL, CONTRATO DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL**

**ARTÍCULO 50.º PLANES DE IGUALDAD.**— Las empresas que cuenten con más de 125 trabajadores de promedio en términos anuales, computándose a tal fin exclusivamente los centros de trabajo afectados por el ámbito territorial de este Convenio, deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en los términos establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 (Título IV, Capítulo III). Estos Planes de Igualdad deberán ser elaborados en un plazo máximo que finalizará el 31 de diciembre de 2008.

**ARTÍCULO 51.º ASIGNACIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS.**— Como consecuencia de la incorporación de nuevas categorías procedentes del III ALEH, así como de la adaptación de las establecidas en dicho acuerdo con anulación de aquellas que se ha considerado oportuno, el anexo I del presente Convenio ha adaptado a efectos retributivos las modificaciones citadas.

Además, al mero efecto retributivo, la categoría de Camareros/as de Pisos de hoteles de tres o más estrellas pasarán al Nivel III de la tabla del anexo I, asignándoles el salario correspondiente a dicho nivel. Los hoteles de dos estrellas, hostales de tres estrellas y establecimientos de categoría inferior, así como balnearios, mantendrán para esta categoría profesional el Nivel IV.

En cuanto a las empresas de restauración moderna, el Gerente o Primer Asistente de Centro ha quedado integrado en el Nivel I; el Supervisor ha quedado integrado en el Nivel III; el Preparador quedará integrado en el Nivel IV; y el Auxiliar ha quedado integrado en el nivel V. En este sentido, la implantación de la categoría de Preparador de restauración moderna se realizará mediante un plan de etapas de 5 años de duración, de forma que, partiendo del Nivel V, alcance al final del quinto año el salario correspondiente al Nivel IV, mediante una fórmula transitoria por la que durante dicho plan de etapas se perciba el salario del Nivel V más el importe que resulte de prorratear la diferencia retributiva existente entre dicho nivel y el Nivel IV.

**ARTÍCULO 52.º UNIFICACIÓN DE TABLAS.**— Partiendo de la consideración de las partes negociadoras del presente Convenio en materia de unificación de tablas, se procederá en los siguientes términos:

- 1) Cuando coincidan varias categorías profesionales en un mismo nivel retributivo, se realizará una “descompresión” de las tablas, de forma que el nivel retributivo establecido en la tabla se corresponda con la categoría inferior de todas las coincidentes, creándose de forma ascendente los niveles retributivos de las categorías superiores en los términos que se concretan en las tablas salariales.
- 2) Las tablas salariales I y II del Convenio anterior han quedado integradas en una sola tabla por el valor correspondiente a la tabla I.
- 3) Las tablas IV y V del Convenio anterior quedarán integradas en una sola tabla en función de los valores superiores existentes para cada categoría profesional y correspondientes a cada nivel retributivo. Las tablas VI y IX del Convenio anterior quedarán integradas en una sola tabla en función de los valores superiores existentes para cada categoría profesional y correspondientes a cada nivel retributivo. Las tablas VII y X del Convenio anterior quedarán integradas en una sola tabla en función de los valores superiores existentes para cada categoría profesional y correspondientes a cada nivel retributivo. Las tablas VIII y XI del Convenio anterior quedarán integradas en una sola tabla en función de los valores superiores existentes para cada categoría profesional y correspondientes a cada nivel retributivo.
- 4) La tabla XII del Convenio anterior quedará integrada con la tabla resultante de la unificación de las tablas IV y V antes citadas para los hoteles de tres estrellas, y con la tabla resultante de unificar las tablas VI y IX para los hoteles de dos estrellas, y con la tabla resultante de unificar las tablas VII y X para los hoteles de una estrella.
- 5) La tabla XIII del Convenio anterior quedará integrada con la tabla resultante de la unificación de las tablas VII y X.

**ARTÍCULO 53.º PLAN DE ETAPAS.**— Tanto la asignación de niveles retributivos establecida en el artículo 51º del presente Convenio, como la unificación de tablas establecida en el artículo 52º del mismo, se realizará mediante un plan de etapas, por el que las diferencias resultantes se prorratearán por el número de años establecido en cada caso —salvo la unificación de las tablas I y II, que han quedado unificadas en el presente año 2008—.

A tal fin, las empresas afectadas por tales ajustes dispondrán de un plazo de cinco años para efectuar los mismos, incorporando al salario del año 2008 previsto en la tabla de referencia, 1/5 de la diferencia existente. Durante los años 2009 a 2012 se incorporará al salario previsto en la tabla de referencia, otro 1/5 adicional más por cada año de los citados. De esta forma, la tabla de aplicación en cada caso quedará unificada en el año 2012.

No obstante lo anterior, los hoteles de tres estrellas y los hostales de tres estrellas, así como los establecimientos de categoría inferior y balnearios, dispondrán de un plazo de seis años para realizar el plan de etapas, incorporando al salario del año 2008 previsto en la tabla de referencia 1/6 de la diferencia existente. Durante los años 2009 a 2013 se incorporará al salario previsto en la tabla de referencia, otro 1/6 adicional más por cada año de los citados. De esta forma, la tabla de aplicación en cada caso quedará unificada en el año 2013.

**ARTÍCULO 54.º CARNÉ PROFESIONAL.**— Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a estudiar, negociar, crear y desarrollar todo aquello que sea necesario para la implantación de un carné profesional en el sector de hostelería, que permita adaptar la prestación profesional de los servicios propios de esta industria a las necesidades presente y futuras del sector. La conclusión de todo ello pasará a formar parte del texto del presente Convenio, lo cual deberá producirse durante la vigencia del mismo.

**ARTÍCULO 55.º CONTRATO DE COLABORACIÓN EMPRESARIAL.**— Las partes suscriptoras del presente Convenio se comprometen a estudiar, negociar, crear y desarrollar todo aquello que sea necesario para la implantación de un contrato de colaboración empresarial en los términos y condiciones que consideren oportuno. La conclusión de todo ello pasará a formar parte del texto del presente Convenio, lo cual deberá producirse durante la vigencia del mismo.

**ARTÍCULO 56 OBSERVATORIO SECTORIAL.**— En el ámbito del presente Convenio se creará por las partes signatarias del mismo, un Observatorio Sectorial, que tendrá por fin el analizar y testar las

necesidades del sector y los incidentes que en él se produzcan en materia de Relaciones Laborales.

A tal fin, se redactará un protocolo de actuación, donde se concrete la periodicidad de las reuniones a realizar, así como los demás aspectos necesarios para su funcionamiento.

**DISPOSICIÓN FINAL. DEROGACIÓN.**— El presente Convenio sustituye y deja sin efecto alguno el Convenio anterior.

En la ciudad de Valencia, a 31 de julio de 2008.

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

Atendiendo a las categorías profesionales, funciones y puestos ocupados, los trabajadores afectados por el presente Convenio quedarán clasificados a efectos retributivos en los niveles que a continuación se especifican con independencia de la clasificación profesional a efectos funcionales prevista en el Anexo IV de este Convenio.

Esta clasificación, profesional a efectos retributivos ha tenido en cuenta, a su vez, lo establecido en el Art. 51 del presente Convenio para el año 2008 y siguientes.

**NIVEL PRIMERO.**— Jefe de Recepción; Jefe de Administración; Jefe Comercial; Jefe de Cocina; Jefe de Servicios de Catering; Jefe de Operaciones de Catering; Jefe de Restaurante o Sala; Jefe de Catering; Gerente de Centro de Restauración Moderna; Responsable de Servicio (Termales y Balnearios); Técnico en prevención de Riesgos Laborales (Nivel Superior).

**NIVEL SEGUNDO.**— Administrativo; Segundo Jefe de Restaurante o Sala; Segundo Jefe de Cocina; Segundo Jefe de Recepción; Primer Conserje; Encargado General; Encargado de Sección; Jefe de Partida; Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares; Jefe de Sala de Catering; Supervisor de Catering; Supervisor de Colectividades; Técnico de Servicios (Fisioterapeuta, Dietista y otros titulados en Ciencias de la Salud; Técnico en Prevención de Riesgos Laborales (Nivel Intermedio).

**NIVEL TERCERO.**— Camarero; Barman; Sumiller; Repostero; Conserje; Conserje de Noche en Hoteles de 4 o 5 Estrellas; Recepcionista; Telefonista; Cocinero; Encargado de Económico; Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares; Jefe de Sector; Relaciones Públicas; Conductor de Equipo en Catering; Comercial; Especialista de Servicios (Socorrista o Especialista de primeros auxilios, Animador/a turístico o de tiempo libre, Monitor/a deportivo, pinchadiscos, Masajista, Quiromasajista, Esteticista, Especialista Termal o de Balneario, Hidroterapeuta y Especialista en Atención al Cliente) Camarero/a de Pisos en Hoteles de Tres o más Estrellas; Supervisor de Restauración Moderna.

**NIVEL CUARTO.**— Ayudante de Camero; Conserje de Noche en Hoteles de 3 Estrellas y categorías inferiores; Ayudante de Económico; Ayudante de Cocina; Preparador Montador de Catering; Ayudante Administrativo; Auxiliar de Colectividades; Ayudante de Equipo de Catering; Ayudante de Recepción y Conserjería; Camarero/a de Pisos en Hoteles de 2 Estrellas, Hostales de 3 Estrellas, Establecimientos de categoría inferior y Balnearios; Preparador de Restauración Moderna (Ver plan de etapas).

**NIVEL QUINTO.**— Auxiliar de Recepción y Conserjería; Auxiliar de Cocina; Auxiliar de Pisos y Limpieza; Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares; Auxiliar de Restauración Moderna; Monitor o Cuidador de Colectividades; Auxiliar de Preparador Montador de Catering; Auxiliar de Servicio (Auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

**NIVEL SEXTO.**— Personal en formación con edad de 16 a 18 años.

**NOTAS.**— Esta clasificación se ha realizado tratando de asimilar las categorías profesionales a efectos retributivos con las previstas en el III ALEH, respetando en sus propios términos aquellas otras no coincidentes y conservando el nivel retributivo anterior.

El personal con categoría de Preparador en empresa de Restauración Moderna, alcanzará el nivel retributivo CUARTO mediante un plan de etapas de 5 años de duración, de forma que partiendo del nivel QUINTO se alcance al final del quinto año el nivel retributivo CUARTO, mediante una fórmula transitoria por la que durante dicho periodo de tiempo perciba el salario del nivel quinto más el importe que resulte de la diferencia retributiva existente entre dicho nivel y el nivel CUARTO.

Las denominaciones indicadas deben considerarse todas ellas en términos femeninos cuando así sea posible gramaticalmente.

**ANEXO II**

**TABLAS DE APLICACIÓN PARA TODAS LAS EMPRESAS COMPRENDIDAS EN EL ÁMBITO DE ESTE CONVENIO AÑO 2008**

I.- Para cafeterías con categoría especial, primera o segunda; restaurantes con categoría de cinco, cuatro, tres, dos y un tenedor; cafés-bares con categoría especial (A, B), primera, segunda, tercera y cuarta; colectividades; empresas de restauración moderna; discotecas; salas de baile; cruasanterías; zumerías; bingos; salones recreativos y billares; pizzerías; hamburgueserías; bocadillerías; creperías; cervecerías; tabernas; freidurías; chiringuitos de playa; pubs; terrazas de veladores; quioscos; heladerías; chocolaterías; salones de té; ambigús; cafés-teatro; tablaos; casinos; y cibercafés.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	1.082,26	12,70	93,97
Segundo	1.042,46	12,26	90,52
Tercero	982,73	11,50	85,16
Cuarto	942,90	11,08	81,84
Quinto	890,20	10,44	77,17
Sexto	604,43	Ø	Ø

II.- Para hoteles de cinco y cuatro estrellas.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	1.145,03	13,56	100,37
Segundo	1.102,63	13,06	96,66
Tercero	1.039,02	12,29	90,99
Cuarto	996,58	11,85	87,41
Quinto	940,38	11,15	82,41
Sexto	636,09	Ø	Ø
Camarero de pisos	(*) 1.016,28	(*) 12,03	(*) 90,54

(\*) Incorpora  $\frac{1}{5}$  de la diferencia resultante entre el nivel tercero y el salario establecido para esta categoría una vez incrementados sus valores en un 5,5% (5,68 € durante 5 años).

III.- Para hoteles de tres estrellas de más de 50 habitaciones.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(*) 991,44	11,21	83,03
Segundo	985,58	11,08	82,05
Tercero	(*) 950,44	10,29	76,19
Cuarto	943,59	10,22	75,64
Quinto	902,47	9,82	72,40
Sexto	605,45	Ø	Ø
Conserje de noche	970,21	10,51	77,78
Camarero/a de pisos	(**) 944,73	10,23	75,73

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (5,86 € para el nivel primero, y 6,85€ para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre el nivel tercero y el salario establecido para esta categoría una vez incrementados sus valores en un 5,5% (1,14€ € durante 6 años).

IV.- Para hoteles de tres estrellas de 50 habitaciones o menos.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(*) 976,05	10,90	82,68
Segundo	(*) 959,13	10,81	82,05
Tercero	(*) 913,30	10,29	78,30
Cuarto	(*) 900,46	10,22	77,37
Quinto	(*) 54,93	9,82	71,81
Sexto	(*) 578,28	Ø	Ø
Conserje de noche	(*) 931,42	10,51	79,69
Camarero/a de pisos	(**) 902,60	10,23	77,53

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla III y la presente.

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre el nivel tercero y el salario establecido para esta categoría una vez incrementados sus valores en un 5,5% (2,14€ € durante 6 años).

V.- Para hoteles de dos estrellas y hostales de tres estrellas de más de 50 habitaciones.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(*) 912,52	9,76	71,92
Segundo	905,92	9,68	71,36
Tercero	(*) 66,34	9,19	67,85
Cuarto	863,05	9,16	67,59
Quinto	843,33	8,97	65,85
Sexto	578,46	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (6,60 € para el nivel primero y 3,29 para el nivel tercero, durante 6 años).

VI.- Para hoteles de dos estrellas y hostales de tres estrellas de 50 o menos habitaciones.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(* y **) 83,62	9,74	71,91
Segundo	(**) 77,24	9,67	71,36
Tercero	(* y **) 38,97	9,19	67,86
Cuarto	(**) 35,78	9,16	67,60
Quinto	(**) 16,65	8,97	65,85
Sexto	(**) 573,76	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (6,37 € para el nivel primero y 3,17 para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla V y la presente.

VII.- Para hoteles de una estrella y hostales de dos estrellas de más de 50 habitaciones y para el resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de más de 50 habitaciones.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(*) 889,18	9,29	68,62
Segundo	884,83	9,24	68,28
Tercero	(*) 858,71	8,90	66,00
Cuarto	856,33	8,88	65,82
Quinto	842,05	8,74	64,58
Sexto	578,47	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (4,35 € para el nivel primero y 2,38 para el nivel tercero, durante 6 años).

VIII.- Para hoteles de una estrella y hostales de dos estrellas de 50 habitaciones o menos habitaciones y para el resto de establecimientos de categoría inferior en hospedaje de 50 o menos habitaciones

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(* y **) 61,00	9,28	68,61
Segundo	(**) 56,80	9,24	68,28
Tercero	(* y **) 31,55	8,90	66,00
Cuarto	(**) 29,25	8,88	65,82
Quinto	(**) 15,40	8,73	64,58
Sexto	(**) 573,76	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (4,18 € para el nivel primero y 2,29 para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla VII y la presente.

IX.- Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles ubicados en la zona de Gandia y La Safor, que viniesen aplicando los salarios previstos en este apartado de acuerdo con lo dispuesto en los Convenios anteriores, con categoría de tres estrellas.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(* y **) 955,00	10,63	78,47
Segundo	(**) 949,40	10,57	78,01
Tercero	(* y **) 915,79	10,17	75,16
Cuarto	(**) 909,23	9,81	72,50
Quinto	(**) 69,85	9,37	69,39
Sexto	(**) 585,55	Ø	Ø
Conserje de Noche	(**) 934,67	10,21	72,25
Camarero/a de noche	910,32	9,87	72,94

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (5,55 € para el nivel primero y 6,50 para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla III y la presente.

X.- Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles ubicados en la zona de Gandia y La Safor, que viniesen aplicando los salarios previstos en este apartado de acuerdo con lo dispuesto en los Convenios anteriores, con categoría de dos estrellas.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(* y **) 90,78	9,86	72,60
Segundo	(**) 84,35	9,79	72,08
Tercero	(* y **) 45,81	9,66	71,37
Cuarto	(**) 42,59	9,24	68,26
Quinto	(**) 23,30	9,05	66,50
Sexto	578,47	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (6,39 € para el nivel primero y 3,20 para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla V y la presente.

XI.- Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles ubicados en la zona de Gandia y La Safor, que viniesen aplicando los salarios previstos en este apartado de acuerdo con lo dispuesto en los Convenios anteriores, con categoría de una estrella.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(* y **) 67,87	9,38	69,29
Segundo	(**) 63,75	9,34	68,96
Tercero	(* y **) 39,03	9,01	66,64
Cuarto	(**) 36,60	8,98	66,45
Quinto	(**) 22,03	8,81	65,20
Sexto	578,47	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (4,07 € para el nivel primero y 2,44 para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla VII y la presente.

XII.- Tablas de aplicación para estaciones termales y/o balnearios.

NIVELES	SALARIO BASE MES	HORAS EXTRAS	FESTIVOS ABONABLES
Primero	(* y **) 62,49	9,38	63,22
Segundo	(**) 49,69	9,24	68,28
Tercero	(* y **) 13,35	8,91	66,04
Cuarto	(**) 10,60	8,88	65,82
Quinto	(**) 794,14	8,73	64,58
Sexto	573,76	Ø	Ø

(\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante de “descomprimir” el salario correspondiente a dicho nivel, de acuerdo con la diferencia existente con el inferior de los comprimidos (6,41 € para el nivel primero y 2,83 para el nivel tercero, durante 6 años).

(\*\*) Incorpora  $\frac{1}{6}$  de la diferencia resultante entre la Tabla VII y la presente.

Las cantidades que venían percibiéndose de forma transitoria a efectos de “homologación salarial” han quedado suprimidas, al sustituirse el sistema de acercamiento de las tablas salariales previsto en el Convenio anterior, por el establecido en el artículo 53 del presente Convenio.

#### ANEXO III-1

Importe de los conceptos no salariales (transportes, útiles y herramientas y uniformes) así como de los complementos salariales de manutención de aplicación general para todas las empresas comprendidas en el ámbito de este Convenio excepto para aquellas incluidas en las tablas específicamente confeccionadas para el subsector empresarial o zona geográfica de referencia.

#### Plus Transporte

Jornada Partida	54,17	Mensuales
Jornada Continuada	37,86	Mensuales

#### Complementos Salariales

Manutención	33,42	Mensuales
-------------	-------	-----------

#### Suplidos

Útiles y Herramientas	20,85	Trimestrales	6,65	Mensuales
-----------------------	-------	--------------	------	-----------

#### Uniforme

##### Duración Meses

Un Smoking	452,88		24	18,88
Un lazo	8,65		24	0,36
Dos chaquetas	70,07	x2	18	7,78
Dos pantalones	53,67	x2	18	5,96
Dos camisas	37,10	x2	18	4,12
Una corbata	10,44		18	0,58
Dos chaquetillas	30,80	x2	18	3,42
Dos gorros	8,30	X2	18	0,92
Dos pantalones	37,10	X2	18	41,12
Un par de zapatos y calcetín o media	66,41		12	5,54

#### ANEXO III-2

Importes de los conceptos no salariales (transportes, útiles, herramientas y uniformes) así como los complementos salariales de manutención de aplicación exclusiva a las empresas hoteleras afectadas por el presente Convenio.

#### Plus Transporte

Jornada Partida	45,15	Mensuales
Jornada Continuada	29,13	Mensuales

#### Complementos Salariales

Manutención	35,70	Mensuales
-------------	-------	-----------

#### Suplidos

Útiles y Herramientas	22,26	Trimestrales	7,41	Mensuales
-----------------------	-------	--------------	------	-----------

#### Uniforme

##### Duración Meses

Un Smoking	452,88		24	18,88
Un lazo	8,65		24	0,36
Dos chaquetas	70,07	x2	18	7,78
Dos pantalones	53,67	x2	18	5,96
Dos camisas	37,10	x2	18	4,12
Una corbata	10,44		18	0,58
Dos chaquetillas	30,80	x2	18	3,42
Dos gorros	8,30	X2	18	0,92
Dos pantalones	37,10	X2	18	41,12
Un par de zapatos y calcetín o media	66,41		12	5,54

Tablas de aplicación a las empresas con actividad en estaciones termales o balnearios.

Manutención	31,16	Mensuales
Plus transporte	39,71	Mensuales

Tablas de aplicación exclusiva a los hoteles ubicados en la zona de Gandía y La Safor, que viniesen aplicando estas tablas de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio anterior.

Manutención	29,85	Mensuales
Plus transporte		

Jornada Partida	40,75	Mensuales
Jornada Continuada	27,00	Mensuales

#### ANEXO IV

##### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional de los trabajadores se llevaría a cabo de acuerdo con lo establecido en el Anexo I del III ALEH, de forma que a los trabajadores se les asigne alguna de las categorías profesionales que se recogen en dicho anexo, quedando así clasificados en los grupos profesionales previstos en el mismo con las denominaciones establecidas en cada caso.

#### ANEXO V

Tablas de aplicación general para todas las empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, referidas al valor de la hora extra y el día festivo trabajado, al estar calculados dichos 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 31/12/1995 o 31/12/1997, según los criterios de aplicación del artículo 17 del convenio colectivo.

##### 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	0,26	0,25	0,23	0,22	0,21
4 AÑOS 4.7	0,41	0,40	0,37	0,36	0,34
5 AÑOS 6.3	0,55	0,53	0,50	0,48	0,46
6 AÑOS 8.0	0,69	0,67	0,63	0,61	0,57
7 AÑOS 10.7	0,93	0,90	0,84	0,81	0,76
8 AÑOS 13.3	1,16	1,12	1,05	1,02	0,96
9 AÑOS 16.0	1,39	1,34	1,26	1,21	1,14
10 AÑOS 18.0	1,57	1,51	1,41	1,36	1,29
11 AÑOS 20.0	1,74	1,68	1,58	1,53	1,42
12 AÑOS 22.0	1,91	1,85	1,74	1,67	1,57
13 AÑOS 24.0	2,09	2,01	1,89	1,82	1,72
14 AÑOS 26.0	2,26	2,18	2,05	1,97	1,86
15 AÑOS 28.4	2,46	2,38	2,24	2,16	2,03
16 AÑOS 30.8	2,68	2,58	2,43	2,34	2,21
17 AÑOS 33.2	2,88	2,79	2,61	2,52	2,37
18 AÑOS 35.6	3,10	2,99	2,81	2,71	2,54
19 AÑOS 38.0	3,31	3,19	2,99	2,89	2,72
20 AÑOS 39.4	3,43	3,31	3,10	2,99	2,82
21 AÑOS 40.8	3,55	3,43	3,22	3,10	2,91
22 AÑOS 42.2	3,67	3,54	3,33	3,20	3,02
23 AÑOS 43.6	3,79	3,65	3,44	3,32	3,11
24 AÑOS 45.0	3,92	3,77	3,55	3,42	3,22

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.

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,25	0,24	0,23	0,22	0,20
4 AÑOS 4.7	0,40	0,39	0,37	0,35	0,33
5 AÑOS 6.3	0,55	0,52	0,50	0,47	0,44
6 AÑOS 8.0	0,69	0,66	0,63	0,60	0,56
7 AÑOS 10.7	0,92	0,87	0,83	0,79	0,75
8 AÑOS 13.3	1,15	1,10	1,05	1,00	0,94
9 AÑOS 16.0	1,37	1,32	1,25	1,20	1,12
10 AÑOS 18.0	1,55	1,49	1,40	1,34	1,26
11 AÑOS 20.0	1,72	1,65	1,56	1,50	1,40
12 AÑOS 22.0	1,89	1,82	1,72	1,65	1,55
13 AÑOS 24.0	2,06	1,98	1,87	1,79	1,69
14 AÑOS 26.0	2,24	2,15	2,03	1,94	1,83
15 AÑOS 28.4	2,44	2,34	2,22	2,13	1,99
16 AÑOS 30.8	2,64	2,54	2,40	2,30	2,17
17 AÑOS 33.2	2,85	2,74	2,58	2,48	2,33
18 AÑOS 35.6	3,05	2,94	2,78	2,67	2,49
19 AÑOS 38.0	3,27	3,13	2,96	2,84	2,67
20 AÑOS 39.4	3,39	3,26	3,07	2,94	2,77
21 AÑOS 40.8	3,50	3,37	3,18	3,05	2,87
22 AÑOS 42.2	3,62	3,48	3,30	3,15	2,96
23 AÑOS 43.6	3,74	3,59	3,41	3,26	3,06
24 AÑOS 45.0	3,87	3,71	3,51	3,37	3,16

III. Hoteles de 5 y 4 estrellas:

NIVELES PORCENTAJE	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,28	0,26	0,25	0,23	0,22
4 AÑOS 4.7	0,44	0,40	0,38	0,36	0,35
5 AÑOS 6.3	0,60	0,54	0,52	0,48	0,47
6 AÑOS 8.0	0,72	0,69	0,65	0,61	0,60
7 AÑOS 10.7	0,97	0,93	0,87	0,82	0,79
8 AÑOS 13.3	1,20	1,15	1,08	1,02	0,99
9 AÑOS 16.0	1,46	1,39	1,63	1,24	1,20
10 AÑOS 18.0	1,64	1,56	1,47	1,40	1,35
11 AÑOS 20.0	1,83	1,74	1,63	1,56	1,50
12 AÑOS 22.0	2,01	1,91	1,79	1,71	1,65
13 AÑOS 24.0	2,19	2,09	1,96	1,87	1,80
14 AÑOS 26.0	2,34	2,26	2,11	2,03	1,92
15 AÑOS 28.4	2,55	2,47	2,30	2,21	2,09
16 AÑOS 30.8	2,77	2,67	2,50	2,40	2,27
17 AÑOS 33.2	2,99	2,88	2,69	2,58	2,45
18 AÑOS 35.6	3,20	3,10	2,89	2,77	2,63
19 AÑOS 38.0	3,44	3,28	3,08	2,94	2,82
20 AÑOS 39.4	3,56	3,40	3,19	3,05	2,93
21 AÑOS 40.8	3,69	3,52	3,31	3,16	3,04
22 AÑOS 42.2	3,82	3,64	3,42	3,27	3,14
23 AÑOS 43.6	3,94	3,76	3,53	3,38	3,24
24 AÑOS 45.0	4,05	3,90	3,69	3,51	3,32

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,23	0,22	0,21	0,21	0,20
4 AÑOS 4.7	0,35	0,35	0,33	0,33	0,31
5 AÑOS 6.3	0,48	0,47	0,44	0,44	0,41
6 AÑOS 8.0	0,61	0,60	0,56	0,56	0,52
7 AÑOS 10.7	0,81	0,79	0,75	0,75	0,70
8 AÑOS 13.3	1,02	0,99	0,94	0,94	0,87
9 AÑOS 16.0	1,21	1,19	1,12	1,12	1,05
10 AÑOS 18.0	1,37	1,34	1,26	1,26	1,17
11 AÑOS 20.0	1,52	1,49	1,41	1,41	1,30
12 AÑOS 22.0	1,67	1,63	1,54	1,54	1,44
13 AÑOS 24.0	1,82	1,79	1,69	1,68	1,56
14 AÑOS 26.0	1,98	1,94	1,83	1,83	1,69
15 AÑOS 28.4	2,16	2,12	2,00	2,00	1,85
16 AÑOS 30.8	2,34	2,29	2,16	2,16	2,01
17 AÑOS 33.2	2,52	2,47	2,33	2,33	2,16
18 AÑOS 35.6	2,70	2,65	2,50	2,50	2,32
19 AÑOS 38.0	2,88	2,83	2,67	2,67	2,48
20 AÑOS 39.4	2,99	2,93	2,76	2,76	2,57
21 AÑOS 40.8	3,10	3,04	2,87	2,87	2,66
22 AÑOS 42.2	3,20	3,14	2,96	2,96	2,75
23 AÑOS 43.6	3,31	3,25	3,06	3,06	2,84
24 AÑOS 45.0	3,42	3,35	3,16	3,16	2,93

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,23	0,22	0,21	0,21	0,20
4 AÑOS 4.7	0,35	0,35	0,33	0,33	0,31
5 AÑOS 6.3	0,48	0,47	0,44	0,44	0,41
6 AÑOS 8.0	0,61	0,60	0,56	0,56	0,52
7 AÑOS 10.7	0,81	0,79	0,75	0,75	0,70
8 AÑOS 13.3	1,02	0,99	0,94	0,94	0,87
9 AÑOS 16.0	1,21	1,19	1,12	1,12	1,05
10 AÑOS 18.0	1,37	1,34	1,26	1,26	1,17
11 AÑOS 20.0	1,52	1,49	1,41	1,41	1,30
12 AÑOS 22.0	1,67	1,63	1,54	1,54	1,44
13 AÑOS 24.0	1,82	1,79	1,69	1,68	1,56
14 AÑOS 26.0	1,98	1,94	1,83	1,83	1,69
15 AÑOS 28.4	2,16	2,12	2,00	2,00	1,85
16 AÑOS 30.8	2,34	2,29	2,16	2,16	2,01
17 AÑOS 33.2	2,52	2,47	2,33	2,33	2,16
18 AÑOS 35.6	2,70	2,65	2,50	2,50	2,32
19 AÑOS 38.0	2,88	2,83	2,67	2,67	2,48
20 AÑOS 39.4	2,99	2,93	2,77	2,76	2,57
21 AÑOS 40.8	3,10	3,04	2,87	2,87	2,66
22 AÑOS 42.2	3,20	3,14	2,96	2,96	2,75
23 AÑOS 43.6	3,31	3,25	3,07	3,06	2,84
24 AÑOS 45.0	3,42	3,35	3,16	3,16	2,93



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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,19	0,18
4 AÑOS 4.7	0,30	0,29	0,28
5 AÑOS 6.3	0,41	0,39	0,38
6 AÑOS 8.0	0,52	0,49	0,48
7 AÑOS 10.7	0,69	0,66	0,64
8 AÑOS 13.3	0,87	0,82	0,80
9 AÑOS 16.0	1,04	0,99	0,96
10 AÑOS 18.0	1,17	1,11	1,08
11 AÑOS 20.0	1,30	1,23	1,20
12 AÑOS 22.0	1,43	1,35	1,32
13 AÑOS 24.0	1,56	1,47	1,44
14 AÑOS 26.0	1,69	1,60	1,56
15 AÑOS 28.4	1,85	1,74	1,71
16 AÑOS 30.8	2,00	1,89	1,85
17 AÑOS 33.2	2,16	2,04	2,00
18 AÑOS 35.6	2,31	2,19	2,14
19 AÑOS 38.0	2,47	2,33	2,28
20 AÑOS 39.4	2,56	2,42	2,37
21 AÑOS 40.8	2,65	2,51	2,45
22 AÑOS 42.2	2,74	2,59	2,54
23 AÑOS 43.6	2,83	2,68	2,62
24 AÑOS 45.0	2,93	2,76	2,70

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	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	2,62	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	0,17
4 AÑOS 4.7	0,27
5 AÑOS 6.3	0,37
6 AÑOS 8.0	0,47
7 AÑOS 10.7	0,63
8 AÑOS 13.3	0,78
9 AÑOS 16.0	0,94
10 AÑOS 18.0	1,05
11 AÑOS 20.0	1,17
12 AÑOS 22.0	1,29
13 AÑOS 24.0	1,41
14 AÑOS 26.0	1,52
15 AÑOS 28.4	1,66
16 AÑOS 30.8	1,80
17 AÑOS 33.2	1,94
18 AÑOS 35.6	2,09
19 AÑOS 38.0	2,22
20 AÑOS 39.4	2,31
21 AÑOS 40.8	2,39
22 AÑOS 42.2	2,47
23 AÑOS 43.6	2,55
24 AÑOS 45.0	2,63

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	0,19	0,19	0,18
4 AÑOS 4.7	0,30	0,29	0,28
5 AÑOS 6.3	0,41	0,39	0,38
6 AÑOS 8.0	0,52	0,49	0,48
7 AÑOS 10.7	0,69	0,66	0,64
8 AÑOS 13.3	0,87	0,82	0,80
9 AÑOS 16.0	1,04	0,99	0,96
10 AÑOS 18.0	1,17	1,11	1,08
11 AÑOS 20.0	1,30	1,23	1,20
12 AÑOS 22.0	1,43	1,35	1,32
13 AÑOS 24.0	1,56	1,47	1,44
14 AÑOS 26.0	1,69	1,60	1,56
15 AÑOS 28.4	1,85	1,74	1,71
16 AÑOS 30.8	2,00	1,89	1,85
17 AÑOS 33.2	2,16	2,04	2,00
18 AÑOS 35.6	2,31	2,19	2,14
19 AÑOS 38.0	2,47	2,33	2,28
20 AÑOS 39.4	2,56	2,42	2,37
21 AÑOS 40.8	2,65	2,51	2,45
22 AÑOS 42.2	2,74	2,59	2,54
23 AÑOS 43.6	2,83	2,68	2,62
24 AÑOS 45.0	2,93	2,76	2,70

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	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	2,62	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	0,17
4 AÑOS 4.7	0,27
5 AÑOS 6.3	0,37
6 AÑOS 8.0	0,47
7 AÑOS 10.7	0,63
8 AÑOS 13.3	0,78
9 AÑOS 16.0	0,94
10 AÑOS 18.0	1,05
11 AÑOS 20.0	1,17
12 AÑOS 22.0	1,29
13 AÑOS 24.0	1,41
14 AÑOS 26.0	1,52
15 AÑOS 28.4	1,66
16 AÑOS 30.8	1,80
17 AÑOS 33.2	1,94
18 AÑOS 35.6	2,09
19 AÑOS 38.0	2,22
20 AÑOS 39.4	2,31
21 AÑOS 40.8	2,39
22 AÑOS 42.2	2,47
23 AÑOS 43.6	2,55
24 AÑOS 45.0	2,63

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	0,21	0,20	0,19
4 AÑOS 4.7	0,33	0,31	0,29
5 AÑOS 6.3	0,44	0,41	0,40
6 AÑOS 8.0	0,56	0,52	0,50
7 AÑOS 10.7	0,75	0,70	0,67
8 AÑOS 13.3	0,94	0,87	0,83
9 AÑOS 16.0	1,12	1,05	1,00
10 AÑOS 18.0	1,26	1,17	1,12
11 AÑOS 20.0	1,41	1,30	1,25
12 AÑOS 22.0	1,54	1,44	1,37
13 AÑOS 24.0	1,68	1,56	1,50
14 AÑOS 26.0	1,83	1,69	1,62
15 AÑOS 28.4	2,00	1,85	1,77
16 AÑOS 30.8	2,16	2,01	1,92
17 AÑOS 33.2	2,33	2,16	2,07
18 AÑOS 35.6	2,50	2,32	2,22
19 AÑOS 38.0	2,67	2,48	2,37
20 AÑOS 39.4	2,76	2,57	2,46
21 AÑOS 40.8	2,87	2,66	2,55
22 AÑOS 42.2	2,96	2,75	2,63
23 AÑOS 43.6	3,06	2,84	2,72
24 AÑOS 45.0	3,16	2,93	2,81

b) Para hoteles de categoría de dos estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,19	0,18
4 AÑOS 4.7	0,30	0,29	0,28
5 AÑOS 6.3	0,41	0,39	0,38
6 AÑOS 8.0	0,52	0,49	0,48
7 AÑOS 10.7	0,69	0,66	0,64
8 AÑOS 13.3	0,87	0,82	0,80
9 AÑOS 16.0	1,04	0,99	0,96
10 AÑOS 18.0	1,17	1,11	1,08
11 AÑOS 20.0	1,30	1,23	1,20
12 AÑOS 22.0	1,43	1,35	1,32
13 AÑOS 24.0	1,56	1,47	1,44
14 AÑOS 26.0	1,69	1,60	1,56
15 AÑOS 28.4	1,85	1,74	1,71
16 AÑOS 30.8	2,00	1,89	1,85
17 AÑOS 33.2	2,16	2,04	2,00
18 AÑOS 35.6	2,31	2,19	2,14
19 AÑOS 38.0	2,47	2,33	2,28
20 AÑOS 39.4	2,56	2,42	2,37
21 AÑOS 40.8	2,65	2,51	2,45
22 AÑOS 42.2	2,74	2,59	2,54
23 AÑOS 43.6	2,83	2,68	2,62
24 AÑOS 45.0	2,93	2,76	2,70

c) Para hoteles de categoría de una estrella:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	1,42	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

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	0,19	0,18	0,17
4 AÑOS 4.7	0,29	0,28	0,27
5 AÑOS 6.3	0,39	0,38	0,37
6 AÑOS 8.0	0,50	0,47	0,47
7 AÑOS 10.7	0,66	0,64	0,63
8 AÑOS 13.3	0,83	0,79	0,78
9 AÑOS 16.0	0,99	0,96	0,94
10 AÑOS 18.0	1,12	1,08	1,05
11 AÑOS 20.0	1,24	1,19	1,17
12 AÑOS 22.0	1,36	1,31	1,29
13 AÑOS 24.0	1,49	1,43	1,41
14 AÑOS 26.0	1,61	1,55	1,52
15 AÑOS 28.4	1,76	1,69	1,66
16 AÑOS 30.8	1,91	1,84	1,80
17 AÑOS 33.2	2,06	1,98	1,94
18 AÑOS 35.6	2,21	2,12	2,09
19 AÑOS 38.0	2,36	2,27	2,22
20 AÑOS 39.4	2,45	2,35	2,31
21 AÑOS 40.8	2,53	2,43	2,39
22 AÑOS 42.2	2,62	2,52	2,47
23 AÑOS 43.6	2,70	2,60	2,55
24 AÑOS 45.0	2,79	2,69	2,63

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	1,93	1,86	1,75	1,68	1,59
4 AÑOS 4.7	3,00	2,89	2,73	2,61	2,46
5 AÑOS 6.3	4,07	3,93	3,69	3,55	3,35
6 AÑOS 8.0	5,15	4,95	4,66	4,49	4,23
7 AÑOS 10.7	5,64	6,61	6,23	5,97	5,64
8 AÑOS 13.3	8,58	8,26	7,77	7,48	7,04
9 AÑOS 16.0	10,30	9,92	9,33	8,96	8,45
10 AÑOS 18.0	11,59	11,15	10,50	10,08	9,51
11 AÑOS 20.0	12,87	12,39	11,67	11,21	10,57
12 AÑOS 22.0	14,15	13,63	12,83	12,33	11,63
13 AÑOS 24.0	15,44	14,87	14,00	13,45	12,68
14 AÑOS 26.0	16,73	16,11	15,16	14,57	13,74
15 AÑOS 28.4	18,27	17,60	16,56	15,91	15,01
16 AÑOS 30.8	19,82	19,09	17,96	17,26	16,28
17 AÑOS 33.2	21,37	20,58	19,36	18,61	17,54
18 AÑOS 35.6	22,90	22,06	20,76	19,95	18,81
19 AÑOS 38.0	24,45	23,55	22,17	21,29	20,08
20 AÑOS 39.4	25,35	24,42	22,98	22,08	20,82
21 AÑOS 40.8	26,26	25,29	23,79	22,87	21,56
22 AÑOS 42.2	27,15	26,16	24,61	23,64	22,30
23 AÑOS 43.6	28,06	27,02	25,43	24,43	23,04
24 AÑOS 45.0	28,96	27,89	26,24	25,22	23,78

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	1,90	1,83	1,72	1,65	1,56
4 AÑOS 4.7	2,96	2,85	2,69	2,57	2,42
5 AÑOS 6.3	4,02	3,87	3,64	3,49	3,29
6 AÑOS 8.0	5,08	4,88	4,60	4,41	4,15
7 AÑOS 10.7	6,77	6,51	6,12	5,88	5,54
8 AÑOS 13.3	8,46	8,14	7,66	7,34	6,92
9 AÑOS 16.0	10,15	9,77	9,20	8,81	8,31
10 AÑOS 18.0	11,42	10,99	10,35	9,92	9,35
11 AÑOS 20.0	12,69	12,21	11,49	11,02	10,39
12 AÑOS 22.0	13,96	13,43	12,64	12,12	11,43
13 AÑOS 24.0	15,23	14,65	13,79	13,22	12,46
14 AÑOS 26.0	16,49	15,87	14,94	14,32	13,50
15 AÑOS 28.4	18,02	17,33	16,32	15,65	14,75
16 AÑOS 30.8	19,54	18,80	17,69	16,97	15,99
17 AÑOS 33.2	21,07	20,27	19,08	18,29	17,24
18 AÑOS 35.6	22,59	21,73	20,46	19,61	18,49
19 AÑOS 38.0	24,11	23,19	21,83	20,93	19,73
20 AÑOS 39.4	25,00	24,05	22,64	21,70	20,46
21 AÑOS 40.8	25,89	24,91	23,45	22,47	21,19
22 AÑOS 42.2	26,77	25,76	24,25	23,25	21,91
23 AÑOS 43.6	27,66	26,62	25,05	24,02	22,62
24 AÑOS 45.0	28,55	27,47	25,86	24,79	23,37

III. Para hoteles de 5 y 4 estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,97	1,92	1,81	1,74	1,63
4 AÑOS 4.7	3,09	3,01	2,84	2,72	2,56
5 AÑOS 6.3	4,14	4,03	3,80	3,65	3,43
6 AÑOS 8.0	5,29	5,11	4,82	4,62	4,35
7 AÑOS 10.7	7,07	6,83	6,45	6,18	5,82
8 AÑOS 13.3	8,79	8,49	8,01	7,68	7,24
9 AÑOS 16.0	10,58	10,23	9,66	9,24	8,73
10 AÑOS 18.0	11,91	11,51	10,87	10,39	9,82
11 AÑOS 20.0	13,23	12,79	12,08	11,55	10,91
12 AÑOS 22.0	14,55	14,06	13,29	12,70	12,00
13 AÑOS 24.0	15,88	15,34	14,50	13,86	13,09
14 AÑOS 26.0	17,21	16,62	15,68	15,00	14,15
15 AÑOS 28.4	18,80	18,15	17,13	16,38	15,45
16 AÑOS 30.8	20,39	19,68	18,58	17,77	16,76
17 AÑOS 33.2	21,98	21,22	20,02	19,15	18,07
18 AÑOS 35.6	23,57	22,75	21,47	20,53	19,37
19 AÑOS 38.0	25,16	24,27	22,87	21,93	20,69
20 AÑOS 39.4	26,08	25,17	23,70	22,74	21,45
21 AÑOS 40.8	27,01	26,07	24,56	23,55	22,21
22 AÑOS 42.2	27,94	26,96	25,40	24,35	22,97
23 AÑOS 43.6	28,87	27,85	26,25	25,16	23,73
24 AÑOS 45.0	29,79	28,73	27,06	25,97	24,49

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,69	1,65	1,56	1,56	1,44
4 AÑOS 4.7	2,62	2,57	2,42	2,42	2,25
5 AÑOS 6.3	3,56	3,49	3,29	3,28	3,05
6 AÑOS 8.0	4,50	4,41	4,15	4,15	3,85
7 AÑOS 10.7	5,99	5,87	5,54	5,52	5,14
8 AÑOS 13.3	7,49	7,34	6,92	6,91	6,42
9 AÑOS 16.0	8,99	8,80	8,31	8,29	7,70
10 AÑOS 18.0	10,12	9,90	9,34	9,33	8,67
11 AÑOS 20.0	11,24	11,00	10,38	10,36	9,63
12 AÑOS 22.0	12,36	12,10	11,42	11,40	10,60
13 AÑOS 24.0	13,49	13,21	12,45	12,43	11,56
14 AÑOS 26.0	14,61	14,31	13,49	13,47	12,53
15 AÑOS 28.4	15,96	15,63	14,74	14,71	13,68
16 AÑOS 30.8	17,31	16,95	15,98	15,96	14,84
17 AÑOS 33.2	18,66	18,27	17,23	17,20	15,99
18 AÑOS 35.6	20,01	19,59	18,48	18,45	17,15
19 AÑOS 38.0	21,36	20,91	19,72	19,69	18,31
20 AÑOS 39.4	22,14	21,68	20,45	20,41	18,98
21 AÑOS 40.8	22,93	22,45	21,17	21,14	19,65
22 AÑOS 42.2	23,72	23,22	21,90	21,86	20,33
23 AÑOS 43.6	24,50	23,99	22,63	22,59	21,00
24 AÑOS 45.0	25,29	24,76	23,36	23,31	21,68

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,69	1,65	1,56	1,56	1,44
4 AÑOS 4.7	2,62	2,57	2,42	2,42	2,25
5 AÑOS 6.3	3,56	3,49	3,29	3,28	3,05
6 AÑOS 8.0	4,50	4,41	4,15	4,15	3,85
7 AÑOS 10.7	5,99	5,87	5,54	5,52	5,14
8 AÑOS 13.3	7,49	7,34	6,92	6,91	6,42
9 AÑOS 16.0	8,99	8,80	8,31	8,29	7,70
10 AÑOS 18.0	10,12	9,90	9,34	9,33	8,67
11 AÑOS 20.0	11,24	11,00	10,38	10,36	9,63
12 AÑOS 22.0	12,36	12,10	11,42	11,40	10,60
13 AÑOS 24.0	13,49	13,21	12,45	12,43	11,56
14 AÑOS 26.0	14,61	14,31	13,49	13,47	12,53
15 AÑOS 28.4	15,96	15,63	14,74	14,71	13,68
16 AÑOS 30.8	17,31	16,95	15,98	15,96	14,84
17 AÑOS 33.2	18,66	18,27	17,23	17,20	15,99
18 AÑOS 35.6	20,01	19,59	18,48	18,45	17,15
19 AÑOS 38.0	21,36	20,91	19,72	19,69	18,31
20 AÑOS 39.4	22,14	21,68	20,45	20,41	18,98
21 AÑOS 40.8	22,93	22,45	21,17	21,14	19,65
22 AÑOS 42.2	23,72	23,22	21,90	21,86	20,33
23 AÑOS 43.6	24,50	23,99	22,63	22,59	21,00
24 AÑOS 45.0	25,29	24,76	23,36	23,31	21,68

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	1,44	1,36	1,33
4 AÑOS 4.7	2,24	2,12	2,06
5 AÑOS 6.3	3,03	2,87	2,80
6 AÑOS 8.0	3,83	3,63	3,53
7 AÑOS 10.7	5,11	4,84	4,71
8 AÑOS 13.3	6,38	6,05	5,89
9 AÑOS 16.0	7,66	7,25	7,07
10 AÑOS 18.0	8,62	8,16	7,95
11 AÑOS 20.0	9,57	9,07	8,83
12 AÑOS 22.0	10,53	9,98	9,72
13 AÑOS 24.0	11,49	10,88	10,60
14 AÑOS 26.0	12,45	11,79	11,49
15 AÑOS 28.4	13,59	12,88	12,54
16 AÑOS 30.8	14,74	13,97	13,61
17 AÑOS 33.2	15,89	15,06	14,66
18 AÑOS 35.6	17,04	16,14	15,73
19 AÑOS 38.0	18,19	17,23	16,79
20 AÑOS 39.4	18,86	17,86	17,41
21 AÑOS 40.8	19,53	18,50	18,02
22 AÑOS 42.2	20,20	19,14	18,64
23 AÑOS 43.6	20,87	19,77	19,26
24 AÑOS 45.0	21,54	20,40	19,88

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	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	1,30
4 AÑOS 4.7	2,02
5 AÑOS 6.3	2,75
6 AÑOS 8.0	3,47
7 AÑOS 10.7	4,62
8 AÑOS 13.3	5,78
9 AÑOS 16.0	6,93
10 AÑOS 18.0	7,80
11 AÑOS 20.0	8,67
12 AÑOS 22.0	9,53
13 AÑOS 24.0	10,40
14 AÑOS 26.0	11,26
15 AÑOS 28.4	12,30
16 AÑOS 30.8	13,34
17 AÑOS 33.2	14,38
18 AÑOS 35.6	15,42
19 AÑOS 38.0	16,46
20 AÑOS 39.4	17,07
21 AÑOS 40.8	17,68
22 AÑOS 42.2	18,28
23 AÑOS 43.6	18,89
24 AÑOS 45.0	19,50

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	1,44	1,36	1,33
4 AÑOS 4.7	2,24	2,12	2,06
5 AÑOS 6.3	3,03	2,87	2,80
6 AÑOS 8.0	3,83	3,63	3,53
7 AÑOS 10.7	5,11	4,84	4,71
8 AÑOS 13.3	6,38	6,05	5,89
9 AÑOS 16.0	7,66	7,25	7,07
10 AÑOS 18.0	8,62	8,16	7,95
11 AÑOS 20.0	9,57	9,07	8,83
12 AÑOS 22.0	10,53	9,98	9,72
13 AÑOS 24.0	11,49	10,88	10,60
14 AÑOS 26.0	12,45	11,79	11,49
15 AÑOS 28.4	13,59	12,88	12,54
16 AÑOS 30.8	14,74	13,97	13,61
17 AÑOS 33.2	15,89	15,06	14,66
18 AÑOS 35.6	17,04	16,14	15,73
19 AÑOS 38.0	18,19	17,23	16,79
20 AÑOS 39.4	18,86	17,86	17,41
21 AÑOS 40.8	19,53	18,50	18,02
22 AÑOS 42.2	20,20	19,14	18,64
23 AÑOS 43.6	20,87	19,77	19,26
24 AÑOS 45.0	21,54	20,40	19,88

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	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

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

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	UNICO
3 AÑOS 3.0	1,30
4 AÑOS 4.7	2,02
5 AÑOS 6.3	2,75
6 AÑOS 8.0	3,47
7 AÑOS 10.7	4,62
8 AÑOS 13.3	5,78
9 AÑOS 16.0	6,93
10 AÑOS 18.0	7,80
11 AÑOS 20.0	8,67
12 AÑOS 22.0	9,53
13 AÑOS 24.0	10,40
14 AÑOS 26.0	11,26
15 AÑOS 28.4	12,30
16 AÑOS 30.8	13,34
17 AÑOS 33.2	14,38
18 AÑOS 35.6	15,42
19 AÑOS 38.0	16,46
20 AÑOS 39.4	17,07
21 AÑOS 40.8	17,68
22 AÑOS 42.2	18,28
23 AÑOS 43.6	18,89
24 AÑOS 45.0	19,50

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	1,56	1,56	1,44
4 AÑOS 4.7	2,42	2,42	2,25
5 AÑOS 6.3	3,28	3,28	3,05
6 AÑOS 8.0	4,15	4,15	3,85
7 AÑOS 10.7	5,52	5,52	5,14
8 AÑOS 13.3	6,91	6,91	6,42
9 AÑOS 16.0	8,29	8,29	7,70
10 AÑOS 18.0	9,33	9,33	8,67
11 AÑOS 20.0	10,36	10,36	9,63
12 AÑOS 22.0	11,40	11,40	10,60
13 AÑOS 24.0	12,43	12,43	11,56
14 AÑOS 26.0	13,47	13,47	12,53
15 AÑOS 28.4	14,71	14,71	13,68
16 AÑOS 30.8	15,96	15,96	14,84
17 AÑOS 33.2	17,20	17,20	15,99
18 AÑOS 35.6	18,45	18,45	17,15
19 AÑOS 38.0	19,69	19,69	18,31
20 AÑOS 39.4	20,41	20,41	18,99
21 AÑOS 40.8	21,14	21,14	19,65
22 AÑOS 42.2	21,86	21,86	20,33
23 AÑOS 43.6	22,59	22,59	21,00
24 AÑOS 45.0	23,31	23,31	21,68

b) Para hoteles de categoría de dos estrellas:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,44	1,36	1,33
4 AÑOS 4.7	2,24	2,12	2,06
5 AÑOS 6.3	3,03	2,87	2,80
6 AÑOS 8.0	3,83	3,63	3,53
7 AÑOS 10.7	5,11	4,84	4,71
8 AÑOS 13.3	6,38	6,05	5,89
9 AÑOS 16.0	7,66	7,25	7,07
10 AÑOS 18.0	8,62	8,16	7,95
11 AÑOS 20.0	9,57	9,07	8,83
12 AÑOS 22.0	10,53	9,98	9,72
13 AÑOS 24.0	11,49	10,88	10,60
14 AÑOS 26.0	12,45	11,79	11,49
15 AÑOS 28.4	13,59	12,88	12,54
16 AÑOS 30.8	14,74	13,97	13,61
17 AÑOS 33.2	15,89	15,06	14,66
18 AÑOS 35.6	17,04	16,14	15,73
19 AÑOS 38.0	18,19	17,23	16,79
20 AÑOS 39.4	18,86	17,86	17,41
21 AÑOS 40.8	19,53	18,50	18,02
22 AÑOS 42.2	20,20	19,14	18,64
23 AÑOS 43.6	20,87	19,77	19,26
24 AÑOS 45.0	21,54	20,40	19,88

c) Para hoteles de categoría de una estrella:

PORCENTAJE ANTIGÜEDAD	PRIMERO Y SEGUNDO	TERCERO Y CUARTO	QUINTO
3 AÑOS 3.0	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50

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	1,38	1,32	1,30
4 AÑOS 4.7	2,14	2,06	2,02
5 AÑOS 6.3	2,90	2,79	2,75
6 AÑOS 8.0	3,67	3,53	3,47
7 AÑOS 10.7	4,89	4,71	4,62
8 AÑOS 13.3	6,11	5,88	5,78
9 AÑOS 16.0	7,33	7,06	6,93
10 AÑOS 18.0	8,25	7,95	7,80
11 AÑOS 20.0	9,16	8,83	8,67
12 AÑOS 22.0	10,08	9,71	9,53
13 AÑOS 24.0	10,99	10,60	10,40
14 AÑOS 26.0	11,91	11,48	11,26
15 AÑOS 28.4	13,01	12,54	12,30
16 AÑOS 30.8	14,11	13,59	13,34
17 AÑOS 33.2	15,21	14,66	14,38
18 AÑOS 35.6	16,31	15,72	15,42
19 AÑOS 38.0	17,41	16,77	16,46
20 AÑOS 39.4	18,05	17,39	17,07
21 AÑOS 40.8	18,69	18,01	17,68
22 AÑOS 42.2	19,33	18,63	18,28
23 AÑOS 43.6	19,97	19,24	18,89
24 AÑOS 45.0	20,61	19,86	19,50