

Resumen del Convenio de Hostelería de Gipuzkoa

Introducción

Una parte importante de las consultas laborales que personas inmigrantes nos hacen en la Oficina se refieren al trabajo en hostelería. A mediados de agosto de 2007, el Diario Vasco, en un reportaje a dos páginas, titulaba: “1.300 inmigrantes están empleados en la hostelería guipuzcoana este verano”

Lo primero que nos encontramos en las consultas que nos hacen, es que desconocen la propia existencia de un Convenio Colectivo Provincial de Hostelería, donde están reguladas las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de ese sector.

Un Convenio Colectivo es un acuerdo firmado entre la representación de la patronal y los sindicatos de trabajadores, que representan a los trabajadores y trabajadoras del sector laboral objeto del acuerdo.

Los Convenios Colectivos mejoran los mínimos legales establecidos en la legislación laboral, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores. Los Convenios suelen tener un ámbito de aplicación, habitualmente provincial. También suele haber convenios de empresa y otros de ámbito estatal, pero la mayoría tienen como ámbito de aplicación la provincia.

El Convenio de Hostelería de Guipúzcoa tiene ámbito provincial. Es decir, afecta a todos los establecimientos hosteleros ubicados en la provincia de Guipúzcoa.

Partiendo del tipo de consultas que nos hacen en la Oficina, hemos elaborado este resumen del Convenio. En cualquier caso, quisiéramos resaltar:

- Es muy importante que los trabajadores y trabajadoras conozcan cuales son sus derechos laborales.
- Es conveniente tener una copia del Convenio Colectivo.

Esperamos que este resumen sea de utilidad.

♦ Vigencia y ámbito de aplicación del Convenio

El Convenio actualmente en vigor proviene del año 2005, con una temporalidad de dos años, del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2007.

Afecta a todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades de hostelería: Restaurantes, casas de comidas, cáterings, tabernas que sirvan comidas, cafeterías, cafés bares, bares americanos, whiskerías, cervecerías, tabernas, hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, hoteles de estaciones termales, ciudades de vacaciones y camping, pensiones, fondas, posadas, chocolaterías, heladerías, casas de té, salas de fiesta, discotecas, tablaos, salones de baile.

El convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga a la totalidad de las empresas y trabajadores comprendidos en su ámbito funcional.

◆ **Encuadramiento de categorías**

Los trabajadores y trabajadoras de hostelería se encuadran, a efectos salariales, en cinco grupos o niveles. Para hacerse una idea, los camareros y camareras están en el nivel 3, los ayudantes de camarero en el nivel 4, los marmitones y el personal de limpieza en el nivel 5.

Este encuadramiento determina el salario, tal y como se ve en las tablas de salarios que adjuntamos.

◆ **La Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo en cómputo anual es de 1.731 para el año 2007.

En Hostelería, el calendario laboral tiene 272 días para trabajar, es decir, que a los 365 días que tiene el año hay que descontarle 30 días de vacaciones, 48 domingos, 14 fiestas no recuperables y el día de Santa Marta que es fiesta en hostelería. Ello nos da 93 días que no se tienen que trabajar. Por tanto, 365 días menos 93, nos dan 272.

Si dividimos 1,731 horas entre 272 días, nos da una jornada diaria de 6,3639. Si multiplicamos esta cantidad por 6 días a la semana, nos da que la jornada semanal es:

$$- \quad 6,3639 \times 6 = 38,18 \text{ horas a la semana, es decir, 38 horas y 10 minutos a la semana.}$$

Mucha gente piensa que la jornada semanal es de 40 horas. Eso no es verdad. Es de 38 horas y 10 minutos.

La festividad de Santa Marta es el 29 de julio, y es un día de fiesta no recuperable

◆ **Pagas extras**

Se cobran 2 pagas extras al año.

El Convenio establece que las pagas extras se **prorratean** mensualmente, es decir, que la parte proporcional de cada mes se suma al salario mensual. El cálculo se hace de la siguiente manera: se suma el valor de las dos pagas extras y se divide por 12 meses. La cantidad resultante es lo que se llama **prorrata de pagas**. En la nómina se tiene que distinguir. Este sistema de pago sería el habitual. Ahora bien, si hay acuerdo entre las partes se pagan enteras el 15 de julio y el 15 de diciembre.

◆ **Plus o premio de antigüedad**

Ese plus se remunera en forma de trienios. Por cada tres años de trabajo en la empresa se paga un trienio, hasta un tope máximo de 10 trienios.

◆ Horas extraordinarias

El Convenio dice que, como norma general, no podrán efectuarse, salvo situaciones de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades de mantenimiento.

En la práctica, esto no es así. De forma habitual se hacen horas extras, sobre todo en verano y otros períodos vacacionales y en los fines de semana.

Las horas extras no tienen un precio establecido. El Convenio dice que la forma de abono se establecerá entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o en ausencia de representantes con los propios trabajadores. Por tanto hay que fijar la cuantía o establecer un sistema de compensar en descanso.

◆ Trabajo en días festivos no recuperables

El calendario laboral tiene 14 días festivos al año no recuperables: el 1 de enero, el 6 de enero, el 1 de mayo, etc, etc. Son 12 fiestas estatales, 1 provincial y 1 local. En el sector de hostelería hay que añadir la fiesta de Santa Marta, que es el 29 de julio.

El Convenio establece que si se trabaja en esos días, además del salario, se tiene que abonar una compensación, que se fija en un anexo de las tablas. Esa compensación se calcula de la siguiente manera:

- $(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \div 30 \times 1,75$

El Convenio establece que la compensación por trabajar en esos días puede ser abonada de tres maneras diferentes:

- En dinero, según la cantidad establecida en el anexo por cada día trabajado.
- Disfrutar en otro momento, en razón de un día y medio de descanso por cada festivo no recuperable trabajado.
- Si los trabajadores y la empresa no se pusiesen de acuerdo en el sistema a utilizar, cada parte puede elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días. Es decir, si no hay acuerdo, 7 días se pagan y siete se disfrutan, pudiendo acumularse a vacaciones.

Hay que tener en cuenta que el Convenio de Hostelería suele excluir como período vacacional el de más actividad, es decir, entre los meses de junio y septiembre

Por lo que vemos en muchas nóminas, estos días no se compensan, ni en dinero, ni en descanso. Sabemos que no es fácil reclamarlos y que para ello hace falta tener el calendario laboral que se haya acordado en el lugar de trabajo. El calendario laboral, según el Convenio, se tiene que elaborar durante el mes de enero de cada año. En el se tienen que indicar:

- Los días de trabajo del año
- El período o períodos de vacaciones
- Las fiestas que determine el Departamento de Trabajo, es decir, las 14 fiestas arriba señaladas.

Es importante que los trabajadores y las trabajadoras tengan una copia del calendario, por si en algún momento del año tienen que hacer alguna reclamación.

◆ Plus de transporte

Se tiene que abonar a los trabajadores y trabajadoras que viven a más de 2 kilómetros del centro de trabajo.

La cuantía es el valor del transporte público, dos viajes al día. Se abona por los días trabajados al mes.

Es una cantidad que, al compensar un gasto, no cotiza a la seguridad social.

◆ Vacaciones

El período de vacaciones anuales retribuidas es de **30 días naturales mínimo**, de los cuales **26 serán laborables**.

Si 26 días tienen que ser laborables, según en que mes se cojan, se convertirán en 31 días. Por ejemplo, si se disfrutan el mes de noviembre, el día 1 de noviembre es fiesta no recuperable, por tanto, ese mes, 26 días laborables se convertirán en 31 naturales.

Las partes pueden decidir, de mutuo acuerdo, la división de las vacaciones en dos partes. Insistimos en el mutuo acuerdo.

Teniendo en cuenta las particularidades de hostelería en Guipúzcoa, se excluyen del periodo vacacional tres meses del año, normalmente los meses de verano. Antes del 28 de febrero de cada año los trabajadores y trabajadoras tienen que saber cuales son los meses excluidos.

Si la empresa tiene establecido un periodo de cierre por vacaciones, los trabajadores están obligados a hacer sus vacaciones en ese período.

Si alguien empieza a trabajar en el transcurso del año, tiene derecho a disfrutar la parte proporcional de sus vacaciones.

Si estando de vacaciones el trabajador o la trabajadora caen enfermos y tienen que ser hospitalizados, se interrumpe el cómputo de las vacaciones y mientras dure la baja. Los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en la fecha establecida de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Si en el momento de la fecha de disfrute de las vacaciones el trabajador o la trabajadora estuvieran de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o licencia de maternidad, disfrutarán las vacaciones en otro momento, pero siempre dentro del año natural.

◆ Licencias y permisos

- a) 17 días en caso de matrimonio, pudiendo ampliarse en 11 más a cargo de las vacaciones, a excepción de los meses excluidos de vacaciones.
- b) 4 días por motivo de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o hijos

- c) 3 días por enfermedad grave o fallecimiento de padre, madre, nietos, abuelos, hermanos y tíos carnales de uno u otro cónyuge.
- d) 3 días por alumbramiento de la esposa, que se ampliará en 2 días más en caso de parto por cesárea.
- e) 1 día por traslado de domicilio habitual
- f) 1 día por bautizo de hijos
- g) 1 día por matrimonio de hijos, hermanos de cónyuges, padres y hermanos
- h) 1 día por comunión de hijos y hermanos
- i) por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose por tales la comparecencia ante la autoridad laboral o judicial. Hay que entregar las cédulas de citación.
- j) Por el tiempo necesario para asistir a consulta de especialista de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo. Hay que presentar el volante justificativo.
- k) El trabajador dispondrá de 8 horas retribuidas al año para asistir a consultas médicas. Hay que justificar las consultas con el correspondiente certificado.
- l) En el caso de parejas de hecho, mediante certificado de convivencia de al menos dos años, serán de aplicación los 4 días por enfermedad grave o fallecimiento de la pareja e hijos; 3 días por alumbramiento de la compañera más 2 en caso de parto con cesárea; 1 día por matrimonio de hijos, hermanos de la pareja, padres y hermanos: 3 días por enfermedad grave o fallecimiento de padre o madre de uno u otro componente de la pareja.

◆ Complemento durante la Incapacidad Temporal

En todos los casos de IT por enfermedad común, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 75% del salario real del trabajador desde el primer día de la baja.

Si la IT se deriva de maternidad o en los períodos en que el trabajador o la trabajadora estén hospitalizados, la prestación se complementará hasta el 100% del salario real desde el primer día de la baja.

La compensación de la empresa se limitará a 18 meses, contados desde el primer día de la baja.

◆ Gestación

La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier puesto de trabajo en contacto con el público, tendrá derecho, a partir del quinto mes de gestación, a ocupar otro puesto de trabajo, más suave, siempre que exista puesto alternativo.

Si no hay puesto alternativo, hay que tener en cuenta que existe la figura de la baja por riesgo de embarazo.

◆ Liquidación y Finiquito

Todo trabajador podrá exigir, **con tres días hábiles de antelación de la firma, copia del recibo de finiquito, para el asesoramiento** que estime oportuno solicitar antes de su firma. También podrá exigir la presencia de un delegado sindical, antes de proceder a la firma.

En más de una ocasión nos hemos encontrado con personas que había firmado el finiquito sin saber exactamente que firmaban. No hay que firmar el finiquito sin asesorarse, pues una vez firmado se libera a la otra parte, a la empresa, de la responsabilidad.

Nota: Este texto es un resumen. Recoge aspectos concretos del Convenio Colectivo. Hay más cosas en el Convenio. Es bueno que cada trabajador o trabajadora tenga un convenio, o las partes del mismo que más le interesen, como las tablas de salarios, la jornada, las vacaciones, etc. Esperamos que este resumen sea de utilidad.

☆ **Anexo: tabla salarial año 2007**

Donostia, octubre de 2007

ANEXO II

TABLAS SALARIALES VIGENTES PARA EL PERIODO 1-1-2007 AL 31-12-2007

Niveles Salariales	Total mensual	Total anual
I	1.425,43	19.955,99
II	1.339,84	18.757,81
III	1.225,90	17.162,56
IV	1.168,78	16.362,91
V	1.140,11	15.961,49

ANEXO III

VALOR DEL TRIENIO (PERIODO 1-1-2007 AL 31-12-2007)

Niveles Salariales	
I	63,07
II	58,69
III	52,89
IV	49,99
V	48,52

ANEXO IV

VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD (PERÍODO 1-1-2007 AL 31-12-2007)

Niveles Salariales	
I	83,13
II	78,17
III	71,52
IV	68,19
V	66,51

ANEXO V

VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS (PERIODO 1-1-2007 AL 31-12-2007)

Categoría	2H	4H	6H	8H
Camarero	25,69	50,48	76,17	101,05
M. Camarero	6,36	6,36	6,36	6,36
Ayudante	19,73	35,37	52,17	70,77
M. Ayudante	4,53	4,53	4,53	4,53
Cocinero	50,58	75,77	113,62	151,49