



Desarrollo económico

Guíaactiva

Guía para la creación de empresas

Anexos

DATOS DE POBLACIÓN 2003

Distrito n°: 7 – Rochapea
 Total población: 21.090
 Fuente: Padrón municipal.
 Fecha: 11/11/2002

	HOMBRES	EDAD	MUJERES
	0	+ de 99	2
	2	95 / 99	17
	23	90 / 94	52
	44	85 / 89	130
	137	80 / 84	258
	242	75 / 79	366
	355	70 / 74	433
	428	65 / 69	494
	454	60 / 64	476
	548	55 / 59	565
	580	50 / 54	612
	549	45 / 49	582
	797	40 / 44	695
	1.104	35 / 39	1.022
	1.350	30 / 34	1.304
	1.067	25 / 29	1.093
	713	20 / 24	687
	450	15 / 19	456
	447	10 / 14	378
	441	5 / 9	417
	694	- de 5	626
TOTALES	10.425		10.665

Distrito nº: 1 – Casco Viejo
 Total población: 12.648
 Fuente: Padrón municipal.
 Fecha: 11/11/2002

	HOMBRES	EDAD	MUJERES
	1	+ de 99	5
	3	95 / 99	29
	19	90 / 94	81
	48	85 / 89	198
	100	80 / 84	289
	178	75 / 79	341
	240	70 / 74	347
	265	65 / 69	328
	196	60 / 64	295
	253	55 / 59	269
	349	50 / 54	298
	474	45 / 49	391
	595	40 / 44	541
	688	35 / 39	600
	782	30 / 34	700
	681	25 / 29	662
	357	20 / 24	365
	209	15 / 19	199
	178	10 / 14	177
	214	5 / 9	183
	271	- de 5	249
TOTALES	6.101		6.547

PROVEEDORES DE ALIMENTOS, ÚTILES Y MAQUINARIA

FECHA: 2002

FUENTE CONSULTADA: Páginas Amarillas.

ALIMENTACION

COOPERATIVA DE HOSTELERIA DE NAVARRA

Avda. San Jorge, 65-67. 31012 Pamplona

Tel.: 948 13 60 90

E-mail: comercial@coope.com.

<http://www.coope.com/>

MERCAIRUÑA

Polígono Soto de Aizoain. 31080 PAMPLONA

Tel.: 948 30 36 14

MAKRO PAMPLONA

Polígono Soto de Aizoain, s/n. 31013 Pamplona

Tel.: 948 35 14 40

Fax: 948 30 62 79

<http://www.makro.es/spanish/ie/sub/navarra.cfm>

EQUIPAMIENTO E INSTALACIONES

ARBIZU

Monasterio de Irache, 46. 31011 PAMPLONA

Tel: 948 26 45 00

Fax 948 17 84 18

ATHON

Monasterio de Irache, 42. 31011 PAMPLONA

Tel: 948 17 33 53

Fax: 948 19 92 26

AZKOYEN Comercial, S.A

Polígono Talluntxe, 2 bajo C/8. 31110 NOAIN

Tel: 948 36 80 14/15

Fax: 948 31 20 32

COMERCIAL BURUSKO COMERHOSTE

Gaztambide, 18 bajo. 31005 PAMPLONA

Tel: 948 24 71 67

Fax 948 24 71 67

COMERCIAL HARO ITALBAR
San Francisco, 11 bajo. 31600 BURLADA
Tel: 948 15 40 99

COMERCIAL HOSTELERA DEL NORTE DE EUSKADI, S.A.
Irunlarrea, 61. PAMPLONA
Tel: 948 17 00 23

ELECTRO FRIO
C/ Lekoartea, 17. BERRIOZAR
Tel: 948 30 13 62
Fax: 948 30 12 03
Email: electrofrio@infonegocio.com
<http://www.electrofriosl.com>

EXCLUSIVAS INDUSTRIALES GRUPO ASTER S.L.
Iturrama, 66. PAMPLONA
Tel: 948 25 39 94

FRIHOSNA
Pol. Agustinos C/G nave 22 bis. ORCOYEN
Tel: 948 30 90 66

HOSTELAC, S.A.L.
Av. Barañain, s/n (junto a Planetario). 31008 PAMPLONA
Tel: 948 17 20 81
Fax: 948 17 20 81
Email: hostelac@teleline.es

HOSTELERIA PLAZAOLA
Pol. Plazaola, Manzana C-1. 31195 AIZOAIN
Tel: 948 30 90 85
Fax: 948 306 159

JOAQUIN CHOCARRO
Monasterio de Irache, 39. 31001 PAMPLONA
Tel: 948 27 38 02

MARVI
Trav. Río Urrobi, 4. 31005 PAMPLONA
Tel: 948 23 45 95
Fax: 948 24 41 16

MATACHA fabelhs, S.L.
Pol. Talluntxe II, C/ N nº 19. 31110 NOAIN
Tel: 948 31 60 11
Fax: 948 31 61 36

NASHITEL, S.L.
Av. Sancho el Fuerte, 71. PAMPLONA
Tel: 948 27 82 62
Fax: 948 25 94 20

SERVICIOS J.MUTILOA
Pol. Mutilva Baja C/T nº 12. 31192 MUTILVA BAJA
Tel: 948 15 21 31

SERVICIOS TECNICOS HOSTELERIA NAVARRA
C/Río Urederra, 5. 31005 PAMPLONA
Tel: 948 23 04 26
Fax: 948 23 36 08

URBIOLA
Av. Del Ejercito, 32. 31002 PAMPLONA
Tel: 948 22 30 08
Fax: 948 21 04 47
Email: info@urbiolasl.com
<http://www.urbiolasl.com>

VAJILLA- CRISTAL – MENAJE-

ALMACENES R.MELERO
Miguel Eza, 15. 31500 TUDELA
Tel: 948 82 01 93
Fax: 948 82 01 93

COMERCIAL HOSTELERA DEL NORTE DE EUSKADI, S.A.
Irunlarrea, 61. PAMPLONA
Tel: 948 17 00 23

COOPERATIVA DE HOSTELERIA DE NAVARRA
Avda. San Jorge, 65-67. 31012 Pamplona
Tel.: 948 13 60 90
E-mail: comercial@coope.com.
<http://www.coope.com/>

GAMECHO ERRANDONEA
Zabalgaina 11, 1º. 31180 ZIZUR MAYOR
Tel: 948 18 35 90 / 656 799 216

MAKRO PAMPLONA
Polígono Soto de Aizoain, s/n. 31013 Pamplona
Tel.: 948 35 14 40
Fax: 948 30 62 79.
<http://www.makro.es/spanish/ie/sub/navarra.cfm>

ORDENANZA DE SANIDAD N°3 ESTABLECIMIENTOS DE HOSTELERÍA Y SIMILARES.

CAPITULO 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1.-Quedan comprendidos en la presente Ordenanza los Hoteles, Hostales, Pensiones, Fondas, Hoteles-Apartamentos, Hoteles-Residencias, Casas de Huéspedes y Moteles. Las Residencias-Apartamentos, Albergues, Campamentos y similares. Los Restaurantes, Cafeterías, Bares, Cafés, Clubs, Salas de Fiesta, Tabernas y Figones, Comedores colectivos, Bares y Cafeterías de Sociedad Culturales, Recreativas o Deportivas, Casinos y Círculos de Recreo, Sociedades Gastronómicas. Los Comedores y Bares de Empresas, Hospitales, Clínicas, Centros de Enseñanza y todo establecimiento dedicado a servir comidas o bebidas a contingentes particulares.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES

Art. 2.-Todos los establecimientos comprendidos en esta Ordenanza, instalados en edificio especial o en casa de vivienda, estarán dotados de agua potable, saneamiento y electricidad. Toda clase de salidas de aire viciado o renovado, gases, humos, forzadas en cualquier forma, deberán tener conductos de salida sobre el tejado en la forma señalada por las Ordenanzas de Construcción.

Art. 3.-El agua destinada al consumo humano reunirá condiciones de potabilidad química y bacteriológico, por lo cual es obligatoria su toma de la red general de abastecimientos. La cantidad asegurada en el caso de alojamiento será un mínimo de 200 litros por plaza y día, de los cuales un 20 % del suministro, en su caso, será de agua caliente.

Art. 4.-Estos establecimientos deberán tener alumbrado no sólo dentro de la propia instalación, sino también en accesos, viales, jardines, aparcamientos y zonas exteriores de uso común. Deberán estar dotados, sea cual fuere su categoría y volumen de trabajo, de alumbrado de emergencia en condiciones de funcionamiento, que podrá comprobarse en cualquier momento en todas las dependencias de uso común del público.

Art. 5.-El almacenamiento de basura para su ulterior recogida se llevará a cabo en recipientes cerrados de 91 manera que no produzca olores y estén ocultas a la vista. No deberán estar los recipientes en las cocinas o lugares donde se manipulen o almacenen alimentos y bebidas, debiendo depositarse en lugar dedicado a este fin exclusivo. No podrán eliminarse las basuras por otro procedimiento que no sea el fijado por el Excmo. Ayuntamiento de la Ciudad.

Art. 6.-La higiene en este tipo de establecimientos es extraordinariamente fundamental, por lo que se exigirá en todo momento a todos ellos un estado de limpieza extrema, tanto en los locales destinados al público como en las demás dependencias, así como en las ropas y menaje que utilicen.

Los establecimientos que carezcan de aspiradores para la limpieza la realizarán por barrido, humedeciendo previamente, cuando el material del suelo lo permita, con agua

o soluciones antisépticas, independientemente del fregado diario. En la Empieza de paredes, bañeras, lavabos, inodoros y todos los elementos de los cuartos de aseos, con frecuencia diaria, o mayor si resultara necesario, se usarán sustancias de acción antiséptica. Cualquier deficiencia que se aprecie en este orden será sancionada con el máximo rigor.

Art. 7.-Dispondrán de inodoros, lavabos, bidets y baños en cantidad adecuada a la clase y volumen de la actividad, independientes para cada sexo, y de acuerdo con lo establecido en el anexo.

Los retretes a base de placa turca deberán ser instalados de forma que el pavimento se halle inclinado hacia la misma, a fin de que se encuentre siempre seco: deberán contar con potente descarga de agua y colocada la placa de forma que dicha descarga no invada el pavimento, lo que se logra colocando la placa a nivel inferior.

Art. 8.-Los suelos y paredes de estas dependencias, así como los de las cocinas, almacenes de alimentos y bebidas, serán de material impermeable.

Las cocinas, parrillas, asadores y todos los elementos productores de calor para cocinar deberán estar separados suficientemente de la pared (10 cm. al menos).

Todo el personal que trabaje en las cocinas deberá estar provisto de indumentaria adecuada, incluido gorro que cubra los cabellos, y en posesión todo el mismo del carnet de manipulador de alimentos, que deberá renovarse con la frecuencia establecida.

Art. 9.-En los establecimientos de hostelería y similares, todo el personal de los distintos servicios y dependencias mantendrá obligatoriamente sus ropas de trabajo en perfectas condiciones de limpieza, circunstancia ésta cuya apreciación será potestativa de los Inspectores. El incumplimiento de esta norma dará lugar a la sanción correspondiente.

Art. 10.-Todas las dependencias, lo mismo las dedicadas al público que a los servicios, dispondrán de ventilación directa o indirecta suficiente, con sistema de aspiración y eliminación de humos y gases allí donde sea necesario.

Art. 11.-Las alturas de techos serán las que establecen las Ordenanzas de Construcción, como mínimo.

Art. 12.-Cuando se trate de locales antiguos con pretensiones de tipismo o que, de nueva construcción, simulen antigüedad, deberán reunir las mínimas condiciones sanitarias que se exigen para todos, así como el mismo perfecto estado de limpieza.

Art. 13.-La lencería, cristalería, vajilla, cubertería y, en general, todo el material del servicio de comidas y bebidas, se mantendrá siempre en estado de extrema limpieza y ésta, en vasos, platos y cubiertos especialmente, se realizará por procedimientos que usen, además de jabones y detergentes antisépticos, el agua caliente por el tiempo necesario, según sea la temperatura de ésta.

Igual tratamiento se aplicará a la batería y todo el menaje de cocina.

Art. 14.-A excepción de los Campamentos o Albergues de Verano, Hostales de una estrella, Pensiones de la misma categoría, Fondas y Casas de Huéspedes, Restaurantes de tercera y cuarta categoría o instalaciones al aire libre, todos los establecimientos comprendidos en esta Ordenanza estarán dotados de calefacción.

- Art. 15.-Los repetidos establecimientos deberán estar provistos de las cámaras frigoríficas necesarias y con la capacidad suficiente al carácter y volumen de los mismos para la conservación de alimentos y bebidas.
Los alimentos y bebidas susceptibles de descomposición o fermentación deberán mantenerse permanentemente en tales cámaras frigoríficas, salvo el período preciso para su manipulación o cocinado y para el servicio y consumo del público.
Los alimentos que ofrezcan duda en su calidad de consumo serán destruidos, de forma que sea totalmente imposible su aprovechamiento ulterior.
Los propietarios de los establecimientos de hostelería y similares son responsables de que los alimentos que adquieren para el servicio al público estén provistos de la correspondiente garantía de inspección sanitaria.
- Art. 16.-La instalación de ascensores, además de sujetarse a las condiciones de seguridad exigidas en las 4 disposiciones vigentes, deberá llevarse a cabo de modo que no se produzcan ruidos o vibraciones que puedan producir molestias a los usuarios del establecimiento.
- Art. 17.-Los establecimientos a que se refiere la presente Ordenanza deberán extremar el cumplimiento de todos los requisitos establecidos para la prevención y lucha contra incendios.
- Art. 18.-Los propietarios, titulares o representantes de los mismos tienen obligación de permitir en todo momento la inspección de la actividad, al objeto de comprobar las condiciones de funcionamiento, el estado de sus instalaciones y el correcto cumplimiento de las normas higiénicas.
- Art. 19.-Es obligatorio en ellos realizar mensualmente una desinsectación, y con mayor frecuencia si se aprecia la presencia de insectos. Si las desinsectaciones corrientes no diesen resultado, los Sanitarios Municipales determinarán la forma a seguir o su encomienda al Parque Municipal de Desinfección, con gastos a cargo del propietario del establecimiento.
- Art. 20.-Con la excepción de Hoteles, Fondas, Pensiones y Restaurantes, cuando alguno de los establecimientos contemplados en esta Ordenanza se instalen en edificios de viviendas, deberán hacerlo precisamente en la planta baja o en la inferior, pudiendo excepcionalmente ser autorizados por la Alcaldía en plantas elevadas, previo el proyecto técnico correspondiente, en el que se hayan extremado al máximo las condiciones que garanticen la tranquilidad de los vecinos respecto a ruidos y vibraciones, la seguridad de los mismos en cuanto a resistencia de suelos y se cumplan también rigurosamente las medidas de seguridad e higiene para los usuarios.
- Art. 21.-Los edificios comprendidos en esta Ordenanza deberán contar con accesos y salidas suficientes en relación con el número de personas que puedan albergar.
La anchura de las salidas a las vías públicas deberá ser como mínimo conforme a lo exigido por las Normas en vigor sobre Policía de Espectáculos y las Normas generales y municipales de Prevención de Incendios.
- Art. 21-bis.-Las superficies mínimas de las dependencias de los establecimientos de hostelería y similares son las que constan en el anexo que figura al final de esta Ordenanza.

CAPITULO III

CONDICIONES PARTICULARES

HOTELES

Art. 22.-Tendrán la altura mínima de techos que dispongan las Ordenanzas de Construcción.

Art. 23.-Los aseos generales tendrán en todo caso ventilación directa o forzada con continua renovación de aire.

Estarán separados los aseos generales de las señoras del de los caballeros, y, a ser posible, tendrán puerta doble de entrada con vestíbulo o corredor entre ellas.

Los aseos generales de caballero contarán, además de los lavabos e inodoros, con una batería de urinarios.

Deberán instalarse aseos generales en todas las plantas en las que existan salones, comedores u otros lugares de reunión.

El número de lavabos e inodoros de los servicios generales se ajustará a lo dispuesto en los Reglamentos dictados por el Ministerio de Información y Turismo. (Anexo).

Art. 24.-En los Hoteles en que en cada piso exista un «office», éste deberá estar también revestido de material lavable en paredes y suelos y provisto de vertederos de agua, fregaderos y armarios para útiles de limpieza.

Tanto en las habitaciones como en salones, comedores y otras dependencias, las paredes, techos y suelos estarán contruidos o revestidos de materiales de fácil aseo.

Los suelos y paredes de cuartos de baños, lavabos y retretes lo estarán de materiales lisos e impermeables.

Art. 25.-Los tocadores de señoras deberán estar dotados de recipientes de cierre automático y de material lavable o bolsas de plástico para la recogida de paños higiénicos.

Art. 26.-Cuando en las habitaciones no existan baños o duchas deberá instalarse en cada piso un cuarto de baño completo, con baño y duchas o, al menos, una ducha por cada siete habitaciones o fracción.

Art. 27.-Todos los aseos generales estarán dotados de jabón y toallas de un solo uso, o secadores mecánicos.

Art. 28.-Las habitaciones tendrán ventilación directa al exterior, por medio de ventanas o balcones de la superficie exigida en las Ordenanzas de Construcción, y ello tanto si se abren a fachada como a patios descubiertos.

En todo caso la superficie mínima de ventana o balcón será de 1,20 m², excluyendo el marco.

No se podrá destinar a cuarto de huéspedes ninguna habitación que no tenga la ventilación prescrita, y no se permite que ventile a patio cubierto o a escalera.

Art. 29.-La iluminación directa tendrá por lo menos 1./8 de la superficie de la habitación.

Art. 30.-Las camas y demás muebles de las habitaciones deberán mantenerse en todo momento en buen estado de conservación y limpieza.

Las ropas de cama se cambiarán siempre que la habitación sea ocupada de nuevo, y semanalmente por lo menos cuando la estancia del cliente se prolongue por más de este tiempo. Las toallas, tanto de mano como de baño, deberán ser cambiadas diariamente. La recogida y transporte de ropa sucia se hará en recipientes especiales, para este solo uso, hasta el lavadero.

Art. 31.-Los establecimientos que tengan superficies o paredes cubiertas de moqueta o tapizados, deberán proceder diariamente a su limpieza por medio de aspiradores mecánicos, no estando autorizado simplemente su barrido.

Los hoteles que no dispongan de aspiradores para la Empieza la realizarán por barrido, que deberá efectuarse siempre humedeciendo previamente el suelo con agua o con soluciones antisépticas, aparte del fregado diario. En la limpieza de paredes, bañeras, lavabos, inodoros y todos los elementos de los cuartos de aseo, además de ser diaria o con más frecuencia si hace falta, se usarán sustancias de acción antiséptica.

Art. 32.-Los salones, comedor o comedores tendrán el debido aislamiento respecto a las habitaciones y, si en ellos se da música de baile o concierto de modo ordinario o esporádicamente, deberán estar debidamente insonorizados, de modo que al exterior el ruido no exceda de 36 dBA de día y 30 dBA de noche en la habitación más afectada.

Art. 33.-Es obligatoria la existencia de lavabos en todos los comedores, con la debida separación o en situación muy próxima a ellos.

Los fregaderos, tendedores, planchadores y almacenes deberán estar aislados de los salones, comedores y cuartos.

Art. 34.-El personal de servicio tendrá vestuarios y aseos independientes para cada sexo. Los aseos estarán dotados de duchas, lavabo e inodoro.

Art. 35.-Las dependencias de uso general para los clientes, así como las habitaciones, estarán acondicionadas mediante un sistema eficaz de calefacción central, calefacción eléctrica o aire acondicionado, que mantenga en su interior y en tiempo frío una temperatura no inferior a los 20^o C.

Art. 36.-Cuando en estos establecimientos se presten servicios o se desarrollen actividades complementarias (Peluquerías, Salones de Belleza, Saunas, Piscinas, Tiendas, Salas de Fiestas, etc., etc.) deberá cumplirse en todo caso con las prevenciones de la Ordenanza que a tales corresponda.

RESTAURANTES Y COMEDORES.

Art. 37.-Los salones, comedores tendrán asignado un número de plazas en relación con su superficie que en ningún caso será inferior a 1,00 M² por comensal.

Art. 38.-Además de la ventilación natural, deberán estar provistos de extracción forzada de aire, bien sea por aire acondicionado o por otro procedimiento que los Servicios Técnicos municipales consideren suficiente.

Art. 39.-Los servicios higiénicos serán independientes para señoras y caballeros, con descarga automática, lavabos con agua caliente y fría, o por lo menos fría, y estarán dotados de jabón y secador de toallas de un solo uso.

El acceso a los retretes nunca será directo desde el comedor y deberá estar lo suficientemente alejado para considerarlo independiente.

Art. 40.-Con excepción de los establecimientos donde se permiten mesas impermeables sin mantel, en los demás las mesas estarán cubiertas con mantel, y tanto éstos como las servilletas serán renovados para cada servicio o comida.

Los cubiertos, vasos, vajillas y demás útiles que se empleen deberán ser lavados con jabón o detergente y enjuagados con agua corriente, o bien lavados mediante aparatos automáticos, quedando prohibido en todo caso el secado a mano, con paño.

Podrá autorizarse la instalación de sistemas de desinfección de la vajilla.

Art. 41.-E,1 personal de servicio no utilizará las ropas de calle para prestar el mismo, sino que deberá cambiarla por otras adecuadas, de uniforme o sin uniformar, que se utilizarán exclusivamente en el trabajo.

Art. 42.-Las cocinas deberán tener el adecuado aislamiento del comedor.

Sus suelos y paredes hasta el techo serán de material impermeable y fácilmente lavable. Los techos lisos, para su debida limpieza.

La ventilación debe ser en todo caso muy eficiente. Dispondrá de un sistema de aspiración para vapores, humos y gases, con filtro, y su extracción estará garantizada en todo momento, aun en el de máximo empleo. En ningún caso se permitirá la salida a fachadas ni patios, aunque estén provistos de sistema de filtración. Queda igualmente prohibido utilizar para ventilación de las cocinas salidas al nivel de las aceras en las vías públicas, aunque tengan depuradores y rejilla.

En el caso de establecimientos conocidos con el nombre de «Asador», en que los asados u otros métodos de cocinar se realizan dentro del local destinado a comedor, los elementos de extracción de gases y humos deberán ser de tal potencia que en el momento de máximo uso no sean perceptibles, lo que se exigirá con el mayor rigor.

Art. 43.-Las cocinas dispondrán de almacén y despensa y también de cámaras frigoríficas independientes o con separación interior, para carnes y pescados. Para los helados deberá disponerse de frigorífico especial cuando la capacidad del establecimiento lo permita.

Los alimentos y bebidas deberán mantenerse permanentemente en tales cámaras frigoríficas, salvo el periodo preciso para su manipulación o cocinado y para el servicio y consumo del público.

Art. 44.-Los hornos, parrillas y superficies de las cocinas se mantendrán en perfecto estado de limpieza y tendrán una separación mínima de las paredes de lo cm.

Toda la batería de cocina y utensilios deberán estar siempre en perfecto estado de conservación y limpieza y serán fregados con agua caliente y jabón detergente.

Cuando se utilice batería de cobre deberá estar perfectamente estañada.

Art. 45.-Los fregaderos serán de material adecuado, y con la amplitud posible en relación al volumen de trabajo y estarán provistos de desagües de suficiente capacidad en evitación de obstrucciones.

El depósito de basuras y desperdicios deberá estar separado de la cocina. En cuanto a trituradores de basura se estará a lo dispuesto en las Ordenanzas de Construcción.

El personal de cocina utilizará vestidos adecuados y de gorro que le cubra el cabello, debiendo disponer de los aseos, duchas y lavabos reglamentarios en proporción al número de operarios.

Dicho personal deberá estar en posesión del carnet de manipulador de alimentos, y renovarlo en los períodos establecidos.

Art. 46.-La instalación de maquinaria y útiles relativos a la cocina, refrigeración, calefacción, elevadores o montacargas, cámaras frigoríficas o cuartos fríos, cualquiera que sea el sistema de funcionamiento, reunirá las condiciones técnicas exigidas por los Organismos competentes y cumplirá las prevenciones de las Ordenanzas Municipales que afecten a los mismos, de modo específico en cuanto a ruidos y vibraciones.

Art. 47.-En los restaurantes situados en edificios con viviendas habitables y habitadas no podrán celebrarse bailes aunque sea de manera esporádica. En todo caso, si excepcionalmente se permitieran, deberán contar cada vez con la autorización de la Alcaldía, independientemente de la que pudiera ser precisa del Gobierno Civil.

CAFÉS, CAFETERÍAS, BARES Y TABERNAS.

Art. 48.-Aparte de cumplir con las condiciones generales establecidas en estas Ordenanzas, dispondrán de cocina, de mayor o menor importancia según su rango y volumen de trabajo y servicio de alimentos que suministren.

Art. 49.-Los mostradores se construirán de material 11 impermeable, y en todo momento estarán limpios y provistos de agua potable corriente.
Los platos con comida, banderillas, tapas, bollos y otros refrigerios estarán resguardados por vitrinas transparentes, de cristal o de plástico, abiertas hacia el personal de servicio y provistas de puertas elevables o correderas.
Los productos de pastelería, natas, leche, yoghurt, etc., deberán estar colocados en frigoríficas, preferentemente en mostradores o vitrinas de este tipo.
También podrán exhibirse en vitrinas frigoríficas, cerradas o abiertas, otros alimentos susceptibles de ser conservados por el frío.

Art. 50.-En los mostradores habrá el número de ceniceros suficiente para que no sean arrojadas las colillas al suelo.
También deberá evitarse que se arrojen al suelo restos de alimentos, papeles y otros desperdicios, colocando recipientes en el mostrador, adosados al mismo o en el suelo, donde los clientes puedan depositar tales residuos.

Art. 51.-No se permite enjuagar o lavar vasos o copas en los fregaderos del mostrador si no cuenta el mismo, y se emplea, con agua caliente. Para el fregado de tazas, cubiertos y vajillas se contará con una dependencia, donde se efectuarán estas operaciones, manualmente o en lavavajillas, y utilizando en todo caso agua caliente y jabones detergentes.

Art. 52.-De acuerdo con el volumen de la actividad deberán contar con cámaras frigoríficas independientes o con separación interior, para carnes, pescados, bebidas y helados.

Art. 53.-Cumplirán los preceptos de ventilación directa o forzada establecidos en las normas generales, debiendo evitar el enfriamiento del local por ventilación directa en período invernal.
Los servicios higiénicos serán dobles, para señoras y caballeros, con similitud a lo señalado en este aspecto para restaurantes.

- Art. 54.-En los cafés, cafeterías, bares y tabernas donde existan mesas para el consumo con el público sentado, éstas estarán provistas de manteles, que se sustituirán en cada servicio, o, en su defecto, la superficie será lisa, impermeable y lavable.
El personal encargado de la preparación de las comidas, platos combinados o tapas, deberá estar provisto del carnet de manipulador de alimentos y renovarlo en sus plazos.
- Art. 55.-La limpieza del espacio destinado a clientes y de todas las dependencias será siempre perfecta y realizada en horas sin público.
Los establecimientos que dispongan de terraza deberán barrerla, previo regado, todos los días, y cuantas veces sea necesario para mantenerlas constantemente limpias.
Los toldos de las terrazas deberán limpiarlos también frecuentemente, a fin de que su conservación y presencia sean perfectos. Si su suciedad o deterioros fuesen manifiestos, la Alcaldía podrá ordenar su inmediata sustitución, con pérdida de la licencia para ocupación con mesas de la vía pública, de no ser sustituido en el plazo que se le señale.
- Art. 56.-Si en circunstancias especiales, y previos los informes técnicos favorables, la Alcaldía autorizase establecimientos al aire libre, para poder funcionar deberán contar inexcusamente con agua corriente y un sistema de evacuación adecuado a la red de saneamiento.
El mostrador de los mismos será de material impermeable y los alimentos deberán conservarse necesariamente en armarios frigoríficas.
La Alcaldía, en cada caso, señalará las condiciones que deberá reunir para su apertura.

SALAS DE FIESTA, CLUBS, DISCOTECAS, BAILES Y SIMILARES.

- Art. 57.-Con independencia de las Normas generales, deberán cumplir también las especiales señaladas para restaurantes, cafeterías y similares, cuando cuenten con servicios de este tipo.
- Art. 58.-Poseerán sistemas de aire acondicionado o de ventilación forzada de la máxima eficacia, que deberá demostrarse en el momento de mayor afluencia de público, teniendo en cuenta las condiciones técnicas de humedad, temperatura y partículas, que deben encontrarse dentro de los siguientes límites:
- temperatura: entre 18 y 24.
- humedad relativa: entre 40 y 70.
- partículas/centímetro cúbico: 200.
- Art. 59.-Estarán perfectamente insonorizados de modo que no trasciendan al exterior niveles de ruidos superiores a 36 dBA 6 30 dBA, de día o de noche, al vecino más afectado, y ello sin perjuicio de la aplicación de las Normas de las actividades M. 1. N. P.
- Art. 60.-Aparte de la iluminación atenuada de que suelen estar provistos estos establecimientos, como medida de seguridad deberán estar provistos además de una iluminación normal. Esta es absolutamente necesaria en caso de emergencia, por lo que, al propio tiempo, deberán instalar un alumbrado autónomo con intensidad media de 10 lux y con duración mínima de una hora.
Todo cambio de nivel (escaleras, escaños, etc.) irá debidamente señalizado en la contrahuella con puntos de luz convenientemente distribuidos.

Art. 61.-Estos establecimientos, aparte de cumplir todos los requisitos de seguridad que les imponga la Comisión Provincial de Servicios Técnicos, además de la puerta principal (cuya anchura estará en relación con la capacidad de] establecimiento) tendrán otra u otras puertas de salida suficientes para el rápido desalojo del mismo y también, interiormente, la correspondiente instalación y elementos contra el fuego que determinen las Ordenanzas Municipales de Construcción y de Prevención de Incendios.

CAMPINGS O CAMPAMENTOS.

Art. 62.-La inspección de las instalaciones sanitarias de los Campamentos será muy estricta para evitar cualquier incorrección en su funcionamiento.

Art. 63.-Estarán dotados de agua potable de la red de abastecimientos de la Ciudad; de alumbrado, como mínimo en los accesos, en los servicios higiénicos y en los viales, para facilitar el tránsito nocturno.

Art. 64.-Contarán con servicios higiénicos con suelos y paredes impermeables y lavables, provistos de retretes con descarga de agua para categoría de lujo; un retrete por cada veinte campistas como mínimo; lavabos de material de fácil limpieza en la misma proporción, que serán al 50 % para cada sexo; duchas de cabinas individuales a razón de una por cada treinta campistas, pudiendo también instalarse duchas al aire libre: fregaderos y lavaderos a razón de uno por cada sesenta plazas de capacidad, pudiendo ser instalados al aire libre siempre que estén debidamente protegidos del sol y la lluvia; y dispondrán de basureros, a base de recipientes metálicos o de plástico, con tapadera, distribuidos por el campamento en cantidad adecuada a la capacidad del mismo.

Manteniéndose las otras condiciones del párrafo anterior, en las demás categorías los mínimos serán:

PRIMERA: Una ducha por cada 40 plazas, en cabinas individuales de 1 m. x 1,20 m.; sin lavabo por cada 30 plazas; retretes: uno por cada 30 plazas.

SEGUNDA: Una ducha por 50 plazas. Un lavabo por 40 plazas. Un retrete por 35 plazas.

TERCERA: Una ducha por 60 plazas. Un lavabo por 50 plazas. Un retrete por cada 40 plazas.

Art. 65.-Deberán poseer necesariamente un botiquín de urgencia debidamente equipado.

Art. 66.-La eliminación de aguas residuales se hará, siempre que sea posible, a la red de alcantarillado, y, en su defecto, a fosas sépticas.

La cámara anaerobia de las fosas sépticas tendrá una capacidad mínima de 250 litros por usuario, cifra que deberá duplicarse en el caso de que la fosa reciba también aguas procedentes de lavabos, duchas, baños, lavanderías y otras similares de apreciable contenido jabonoso o de lejía. La cámara destinada a los procesos aerobios tendrá una superficie mínima de un metro cuadrado de capa filtrante de arena por cada diez usuarios, dando a dicha capa filtrante el espesor mínimo de un metro, además de las capas de gravilla y de canto rodado.

El efluente de las fosas sépticas debe ser depurado mediante cloración.

Art. 67.-La capacidad de los campamentos se determinará asignando 15 M2 por campista como mínimo, descontando una tercera parte del terreno para viales y servicios comunes.

No podrán instalarse en aquellos lugares que por su interés industrial, urbanístico o estético considere el Ayuntamiento que es improcedente.

Si existiera en ellos bar, cafetería o restaurantes, se registrarán éstos por las normas de dichos establecimientos.

Art. 68.-La desratización y desinsectación será obligatoria en los campamentos de modo continuo, pudiendo imponer la inspección Municipal de Sanidad que, en caso necesario, se utilicen los servicios del Parque Municipal de Desinfección.

-La presente Ordenanza fue aprobada definitivamente por acuerdos del Pleno de la Corporación Municipal y Junta de la Veintena, en sesiones celebradas en fecha 28 de julio de 1975, con efectividad el día 10 de enero de 1976.-

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA 2001 - 2002 - 2003

INDICE

- Artículo 1º: Ambito funcional
 - Artículo 2º: Ambito territorial y personal
 - Artículo 3º: Ambito temporal
 - Artículo 4º: Denuncia
 - Artículo 5º: Incrementeos y revisión salarial
 - Artículo 6º: Salarios base
 - Artículo 7º: Plus salarial
 - Artículo 8º: Gratificaciones extraordinarias.
 - Artículo 9º: Antigüedad
 - Artículo 10º: Plus convenio
 - Artículo 11: Plus de distancia y kilometraje
 - Artículo 12: Plus de domingos y festivos
 - Artículo 13: Plus de recepcionistas
 - Artículo 14: Jornada laboral
 - Artículo 15: Calendario laboral
 - Artículo 16: Descansos y festivos
 - Artículo 17: Lactancia
 - Artículo 18: Gestación
 - Artículo 19: Período de prueba. Duración
 - Artículo 20: Indemnización por jubilación
 - Artículo 21: Incapacidad temporal
 - Artículo 22: Póliza de seguro y accidentes
 - Artículo 23: Ropa de trabajo
 - Artículo 24: Compensación y absorción
 - Artículo 25: Medidas contra el paro
 - Artículo 26: Clasificación profesional-Ascensos
 - Artículo 27: Nocturnidad
 - Artículo 28: Derechos sindicales
 - Artículo 29: Contratación
 - Artículo 30: Permisos retribuidos
 - Artículo 31: Salud laboral
 - Artículo 32: Formación
 - Artículo 33: Excedencia voluntaria
 - Artículo 34: Clausula para la no aplicación del régimen salarial de convenio colectivo
 - Artículo 36: Comisión paritaria de interpretación del Convenio
 - Artículo 37: Sometimiento al Tribunal Laboral de Navarra
 - Artículo 38: Clasificación profesional
 - Artículo 39: Empresas de restauración en colectividades, garantías por cambio de empresario
 - Artículo 40: Servicio de comedor
-
- Anexo I: Area funcional
 - Anexo II: Subrogación convencional en colectividades.

Revisión del convenio colectivo de Hostelería para el año 2002

ARTÍCULO 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio es de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de hostelería. Se incluyen en el sector de hostelería todas las empresas que independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen en instalaciones fijas o móviles y tanto de forma permanente como ocasional, actividades de prestación de servicios de hostelería, tanto de alojamiento, de bebidas y alimentos, como servicios mixtos de los indicados.

Con carácter genérico, no limitativo, quedan expresamente comprendidas las empresas que realicen, como actividad principal, la prestación de servicios de:

Alojamiento en Hoteles, Hostales, Apartamentos que presten algún servicio hostelero, Hoteles-Apartamento, Balnearios, Pensiones, Moteles, Albergues, Casas Rurales y Campings y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general.

Alimentos y bebidas en restaurantes y caterings, así como en todo tipo de establecimientos que sirvan estos productos listos para su consumo en el acto.

Alimentos y bebidas a colectividades.

Alimentos y bebidas en pizzerías, creperías, fast-food, hamburgueserías y similares, incluyéndose la actividad de reparto de comida a domicilio.

Alimentos y bebidas en cafeterías, cafés y bares, bares especiales, cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listos para su consumo.

Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados.

Servicios de alimentos y/o bebidas en casinos, bingos, billares, salones recreativos y de juego.

La citada relación no es exhaustiva, siendo susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá dictamen previo de la Comisión Paritaria del presente Convenio. Los trabajadores de servicios de mantenimiento y auxiliares, tales como mecánicos, carpinteros, ebanistas, electricistas, albañiles, pintores, fontaneros, así como sus ayudantes, percibirán los salarios establecidos por la Ordenanza o Convenio Colectivo de su rama respectiva, siempre que aquellos sean superiores a los establecidos en el presente Convenio.

El resto de las materias se regirán por este Convenio incluido el régimen de vacaciones.

Asimismo el presente Convenio Colectivo se aplicará a aquellas empresas que exploten establecimientos comerciales, que dados o no de alta en el sector de hostelería, sirvan consumiciones al público, y con respecto a los trabajadores que cumplan dicho servicio. Salvo que los referidos trabajadores queden sujetos al Convenio Colectivo aplicable a la actividad principal del establecimiento, siempre que en el mismo se regulen salarios y otras condiciones para estos supuestos de servicio de consumiciones al público.

ARTÍCULO 2º - ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores que actúen dentro del ámbito funcional antecedente, en la Comunidad Foral de Navarra, excepto aquellos que realicen funciones de alta dirección.

ARTÍCULO 3º - ÁMBITO TEMPORAL

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra. Los efectos económicos se retrotraerán al uno de enero de 2001 a excepción del plus de domingos y festivos y el plus de recepcionistas, los cuales serán aplicables a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

La duración se establece hasta el 31 de diciembre del año 2003.

ARTÍCULO 4º - DENUNCIA

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio, en tanto no se sustituya por uno nuevo, quedará vigente el contenido normativo del mismo. A los efectos de una nueva negociación, el presente convenio colectivo se considerará denunciado expresamente desde el momento de su firma.

ARTÍCULO 5º - INCREMENTOS Y REVISIÓN SALARIAL

A.- AÑO 2001

Se pacta un incremento del 4% para 2001, exclusivamente sobre los siguientes conceptos: salario base (art.6), plus salarial (art.7), antigüedad consolidada (art.9), plus convenio (art.10), plus de distancia y kilometraje (art.11), retribución por denegación de descanso compensatorio (art.16-3-C), ropa de trabajo (art.23), nocturnidad (art.27), contratos para la formación (art.29-3), servicio de comedor (art.40).

B.- AÑO 2002

Con efectos de uno de enero de 2002 se procederá a incrementar los conceptos señalados en la letra A precedente, en la cuantía que como IPC previsto para el año 2002 establezca el Gobierno de la Nación, incrementado en 0,5 puntos.

En el caso de que por el Gobierno no se procediera a establecer la cifra del referido IPC previsto, será la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio Colectivo quien determine la cifra que ha de tenerse en cuenta en su sustitución.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real, a nivel nacional, del año 2002, se practicará una revisión salarial plana en la cuantía matemática precisa para alcanzar el incremento pactado del IPC real incrementado en 0,5 puntos.

La revisión que corresponda tendrá efectos para el año 2002, aplicándose en los recibos de salarios del mes de marzo de 2003 y servirá de base para los incrementos salariales pactados para el año 2003.

C.- AÑO 2003

Con efectos uno de enero de 2003 se procederá a incrementar los conceptos, señalados en la letra A precedente, en la cuantía que como IPC previsto para el año 2003 establezca el Gobierno de la Nación, incrementado en un punto.

En el caso de que por el Gobierno no se procediera a establecer la cifra del referido IPC previsto, será la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio colectivo quien determine la cifra que ha de tenerse en cuenta en su sustitución.

Tan pronto se conozca oficialmente el IPC real, a nivel nacional, del año 2003, se practicará una revisión salarial plana en la cuantía matemática precisa para alcanzar el incremento pactado del IPC real incrementado en un punto.

La revisión que corresponda tendrá efectos para el año 2003, aplicándose en los recibos de salarios del mes de marzo de 2004.

D.- CONCEPTOS NO SUJETOS A INCREMENTO

No será objeto de incremento o revisión y por lo tanto se aplicarán en las cuantías señaladas para los mismos en el articulado del presente convenio el Plus de domingos y festivos (Art.12), las indemnizaciones por jubilación (Art.20) y la póliza de seguro de accidentes (Art.22).

ARTÍCULO 6º - SALARIOS BASE

Los salarios base mensuales para cada uno de los cinco niveles relacionados en el Anexo I, son los siguientes:

NIVELES

Los salarios base mensuales para cada uno de los cinco niveles relacionados en el Anexo I, son los siguientes:

NIVELES	AÑO 2001
I	868,72 € (144.543 ptas)
II	751,39 € (125.020 ptas)
III	669,22 € (11.349 ptas)
IV	645,70 € (107.436 ptas)
V	481,33 € (80.086 ptas)

ARTÍCULO 7º - PLUS SALARIAL

Todos los trabajadores recibirán un complemento salarial, denominado plus salarial, por un importe de 850,10 € (141.444 ptas) anuales distribuidas en doce pagas mensuales de 70,84 € (11.787 ptas) cada una.

ARTÍCULO 8º - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos pagas extras de cuantía igual a una mensualidad de los Salarios Base, Plus de Convenio y Antigüedad.

Las gratificaciones extraordinarias deberán abonarse del 15 al 20 de Julio y con anterioridad al 22 de diciembre de cada año, según el sistema de cómputo semestral.

Aquellas empresas que abonen las pagas extras sobre salario real, mantendrán su abono en salario real.

ARTÍCULO 9º - ANTIGÜEDAD

Se aplicarán los porcentajes señalados a continuación sobre los salarios base del artículo sexto de este Convenio.

- Un 8 por ciento al cumplir seis años efectivos de servicio en la empresa.
- Un 16 por ciento al cumplir nueve años efectivos de servicio en la empresa.

Los trabajadores que cumplan una antigüedad en la empresa de nueve años, tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad la cantidad que tengan consolidada a la fecha del cumplimiento de los nueve años de antigüedad, manteniéndola en nómina como "antigüedad consolidada".

El concepto salarial "antigüedad consolidada" no será compensable ni absorbible, con la excepción de lo regulado en la disposición transitoria segunda.

Todos los trabajadores percibirán en concepto de premio de vinculación una cantidad de 132,63 € (22.067 ptas) anuales a partir de los diez años en que se devengó por primera vez el concepto de "antigüedad consolidada" y de 198,94 € (33.100 ptas) anuales a partir de los 20 años en que asimismo se devengó por primera vez el concepto "antigüedad consolidada".

El concepto de "antigüedad consolidada" se incrementará para todos los trabajadores que lo perciban con fecha 31 de diciembre de 2000 en un 4% sobre el importe correspondiente a dicho mes, y con efectos 1 de enero de 2001.

Para el segundo y tercer año de vigencia del presente convenio colectivo, el concepto "antigüedad consolidada", se incrementará para todos los trabajadores que lo perciban con fecha 31 de diciembre de 2001 o 31 de diciembre de 2002, respectivamente, en los importes pactados en el artículo quinto del presente Convenio.

ARTÍCULO 10º - PLUS CONVENIO

Las empresas sujetas al presente Convenio, abonarán a sus trabajadores un complemento salarial, denominado "Plus Convenio", cuya cuantía mensual mínima será la que a continuación se establece para cada uno de los niveles salariales relacionados en el Anexo I del presente Convenio:

NIVELES	AÑO 2001
I	131,38 € (21.860 ptas)
II	113,98 € (18.964 ptas)
III	101,83 € (16.943 ptas)
IV	98,29 € (16.354 ptas)
V	74,00 € (12.312 ptas)

ARTÍCULO 11º - PLUS DE DISTANCIA Y KILOMETRAJE

Los trabajadores afectados por este Convenio y siempre que la empresa no proporcione el transporte en la totalidad de los desplazamientos necesarios para cubrir su jornada de trabajo, percibirán en concepto de kilometraje y suplido por gastos de ida y vuelta al centro de trabajo, la cantidad anual de 209,15 € (34.800 ptas). en el año 2001, la cual no tendrá carácter salarial y será abonada conjuntamente con los recibos de salarios a razón de 17,43 € (2.900 ptas). mensuales. Este plus se establece sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores, con anterioridad a la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 12º - PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, percibirán, por cada domingo o festivo que efectivamente trabajen, un plus denominado de domingos y festivos, de las siguientes cuantías:

AÑO 2001	6,01 € (1.000 ptas) por cada domingo o festivo trabajado.
AÑO 2002	12,02 € (2.000 ptas) por cada domingo o festivo trabajado.
AÑO 2003	18,03 € (3.000 ptas) por cada domingo o festivo trabajado.

Las cantidades indicadas son las previstas para trabajo a jornada completa, en jornadas parciales se aplicará la parte proporcional que corresponda.

En el supuesto de no trabajarse en domingo o festivo, por cualquier causa, como vacaciones, descanso semanal, bajas laborales, permisos u otros motivos, no se devengará este plus.

El plus de domingos y festivos será abonado en los recibos de salarios del mes siguiente a su realización.

ARTÍCULO 13º - PLUS DE RECEPCIONISTAS

Todos los trabajadores con categoría de jefe de recepción, 2º jefe de recepción y recepcionistas, percibirán un plus cuya cuantía mensual mínima será de 45,08 € (7.500 ptas).

ARTÍCULO 14º - JORNADA LABORAL

La jornada anual de horas de trabajo efectivo y realmente prestado tanto en jornada continua como partida será la siguiente:

Del 01-01-2001 al 31-12-2001	1.777 horas
Del 01-01-2002 al 31-12-2002	1.770 horas
Del 01-01-2003 al 31-12-2003	1.760 horas

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo en las condiciones precisas para la prestación del mismo.

Esta jornada se establece sin perjuicio del respeto a las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores por jornadas reales y efectivas inferiores a las anteriormente indicadas en cómputo anual. A los efectos de determinar la norma más favorable entre el régimen de tiempo de trabajo establecido en este Convenio, con el regulado en otras disposiciones legales o pactadas, se computará conjuntamente el régimen de jornada, vacaciones y otros descansos existentes en cada una de las normas en conflicto, sin que sea lícita la comparación extrayendo lo que de cada norma pudiera resultar más beneficioso aisladamente considerado. En todo caso, dada la naturaleza homogénea de las materias tratadas en el artículo, y habida cuenta de que su regulación respeta los mínimos de derecho necesario, las partes signatarias convienen que cualquier conflicto normativo que pudiera originarse entre lo establecido en el mismo y lo dispuesto por otras normas laborales en vigor, deberá resolverse en favor de este Convenio.

ARTÍCULO 15º - CALENDARIO LABORAL

Las Empresas confeccionarán el Calendario Laboral con anterioridad al 15 de febrero de cada año. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la dirección de la empresa, que los establecerá previa consulta a la representación laboral de los trabajadores, quienes dispondrán de un período máximo de ocho días naturales, a contar desde el siguiente a la notificación del Calendario confeccionado por la empresa, para presentar las alegaciones o propuestas de modificación que consideraran convenientes.

En las empresas con menos de seis trabajadores, la consulta previa referida en el párrafo precedente, se realizará individualmente a cada trabajador.

En todo caso los calendarios laborales deberán contener, los días laborales de trabajo al año de cada trabajador, las fechas de descanso semanal o los criterios para su determinación, los períodos generales o fechas hábiles para el disfrute de vacaciones y días festivos abonables y no recuperables, bien para el conjunto de la empresa o por departamentos o secciones.

ARTÍCULO 16º - DESCANSOS Y FESTIVOS

1) Vacaciones:

Las vacaciones serán de 31 días naturales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio.

A partir del año 2002, las vacaciones serán de 32 días naturales.

La empresa podrá fraccionar las vacaciones en dos períodos, o en tres períodos en el supuesto de acumularse a los días de vacaciones el descanso sustitutorio por trabajar los días festivos abonables y no recuperables.

El período o períodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador de conformidad con las siguientes reglas.

a.- El empresario podrá excluir del período vacacional las que coincidan con la mayor actividad productiva de la empresa, con un máximo de 45 días al año, cuyas fechas deberán ser comunicadas a la representación legal de los trabajadores en la empresa con anterioridad al quince de febrero de cada año. En el caso de no existir esta comunicación se entenderán como periodos de máxima productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa, y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será el mes de julio.

b.- En los establecimientos de temporada o con alta estacionalidad, por tener una demanda primordialmente vacacional, las vacaciones, salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador, se disfrutarán a la finalización de la temporada. Se entenderá por establecimiento de temporada el que esté abierto al público un máximo de 8 meses al año.

c.- Cuando el centro de trabajo cierre bien en su totalidad o alguno de sus departamentos o servicios, el período de vacaciones coincidirá con el del cierre.

El trabajador conocerá las fechas del disfrute de vacaciones por lo menos con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

El derecho al disfrute o percibo de las vacaciones se computará por años naturales, de tal forma que al finalizar el año natural todos los trabajadores deberán tener disfrutadas las que les correspondan.

No será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior cuando el trabajador no conociese la fecha del disfrute de sus vacaciones con al menos dos meses de antelación, salvo que esta hubiera sido fijada de mutuo acuerdo con la empresa.

Una vez establecido el calendario de vacaciones en la empresa y asignado el período al trabajador, no se suspenderá su disfrute por causas que atañan al mismo, tales como incapacidad temporal, maternidad, permisos, ausencias y otras causas.

En el supuesto de no suspensión del periodo de disfrute de vacaciones por causa de incapacidad temporal, no se podrá descontar al trabajador ninguna cantidad por incapacidad temporal en el periodo que coincida de vacaciones y de baja laboral.

Los trabajadores podrán elegir el disfrute de dos días de vacaciones al año, siempre que estos no coincida con la mayor actividad productiva de la empresa, se preavise con 15 días de antelación, y no se coincida en el ejercicio de este derecho con dos trabajadores por sección y/o centro de trabajo.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo, excepto en los supuestos de cierre del centro de trabajo por vacaciones.

En la reincorporación de vacaciones, el trabajador siempre tendrá el descanso semanal que le corresponda.

2) Descanso semanal:

Las empresas, de acuerdo con la legislación vigente, podrán estructurar el descanso semanal de los trabajadores, alternando una semana un día y la siguiente dos días, salvo pacto entre empresa y los representantes de los trabajadores para su acumulación por periodos de hasta 14 días.

Las empresas con promedio de plantilla en el año precedente igual o superior a 6 trabajadores, aplicarán un descanso semanal de dos días.

A partir del uno de enero de 2003, el promedio de plantilla para la aplicación del descanso semanal de dos días, será igual o superior a tres trabajadores en el año precedente.

El descanso semanal de dos días podrá ser sustituido por día y medio, mediante el abono de un plus de 26,25 € (4.368 ptas) mensuales al trabajador, siempre que así lo acuerden la empresa y la representación de los trabajadores en la misma. No obstante lo anterior, en las empresas con promedio de plantilla inferior a 10 trabajadores en el año precedente, el ejercicio de esta opción será facultad exclusiva del empresario.

A efectos del cómputo del promedio de plantilla no se tendrán en cuenta los períodos de tiempo en que algunos trabajadores estén en situación de excedencia o suspensión del contrato de trabajo.

Las empresas en sus Calendarios Laborales podrán computar el descanso semanal de dos días, en períodos de hasta ocho semanas, con el límite de respetar el descanso semanal mínimo establecido por la legislación vigente.

La duración del descanso semanal de los menores de 18 años será como mínimo de dos días ininterrumpidos.

3) Días festivos:

Los trabajadores vendrán obligados a prestar sus servicios los días festivos abonables y no recuperables, si así lo determina la empresa, la cual deberá compensar al trabajador las horas realizadas en el día festivo, y en el supuesto de que esta compensación consista en el traslado del descanso a otro día hábil, este deberá disfrutarse en días laborales, no pudiendo por lo tanto coincidir con las fechas del descanso semanal o días festivos abonables y no recuperables.

Cuando los días festivos abonables y no recuperables se compensen mediante el traslado del descanso a otro día hábil, sin acumulación del crédito de días sino con su disfrute individualizado, la elección de la fecha del descanso corresponderá al trabajador, con las siguientes limitaciones:

a.- La empresa podrá excluir de las fechas de elección los períodos de alta productividad, con un límite de 45 días al año. Dichas fechas deberán ser comunicadas por el empresario al trabajador con anterioridad al día 15 de febrero de cada año, en el caso de no existir esta comunicación se entenderán como períodos de alta productividad los de celebración de fiestas patronales o de otra índole en la localidad, Semana Santa y el mes de agosto, excepto en Pamplona que será julio.

b.- En todo caso el trabajador deberá preavisar al empresario con 10 días de antelación de la fecha en que desea disfrutar del descanso compensatorio, debiendo existir cuando menos un intervalo de 10 días entre los referidos días de descanso.

c.- No obstante lo anterior, la empresa tendrá la facultad de denegar al trabajador las fechas elegidas por éste como descanso compensatorio, en cuyo caso le deberá compensar con el abono de 19,62 e (3.264 ptas) y el disfrute de un día de descanso en otras fechas.

En el caso de acumularse el crédito de días festivos abonables y no recuperables en uno o dos períodos, para su disfrute continuado, las fechas de su disfrute se determinarán siguiendo los mismos criterios que para la fijación de las vacaciones.

4) Descansos entre jornadas:

Se respetará en todo caso un descanso, mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

ARTÍCULO 17º - LACTANCIA

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

ARTÍCULO 18º- GESTACIÓN

La mujer trabajadora que desempeñe su labor en comedores o cualquier otro puesto de trabajo, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de distintas circunstancias de las referidas, más suaves.

ARTÍCULO 19º - PERIODO DE PRUEBA. DURACIÓN

La duración del período de prueba no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa.

ARTÍCULO 20º - INDEMNIZACIÓN POR JUBILACIÓN

Se pactan unas indemnizaciones por cese de la relación laboral por jubilación, aplicables a los trabajadores que con fecha uno de julio de 2001 tengan más de diez años de antigüedad en la empresa y que se jubilen el día del cumplimiento de los 65 años o con anterioridad, en las siguientes cantidades:

· Jubilación a los 60 años	3.957,27 € (658.434 ptas)
· Jubilación a los 61 años	3.363,67 € (559.667 ptas)
· Jubilación a los 62 años	2.760,88 € (459.372 ptas)
· Jubilación a los 63 años	2.466,39 € (410.372 ptas)
· Jubilación a los 64 años	2.176,49 € (362.137 ptas)
· Jubilación a los 65 años	1.067,54 € (177.623 ptas)

ARTÍCULO 21º - INCAPACIDAD TEMPORAL.

En los supuestos de I.T. por accidente laboral, o enfermedad profesional y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones por I.T., la empresa estará obligada a satisfacer el complemento necesario para que computado lo que perciba con cargo a la Seguridad Social por prestación económica de I.T., alcance el 100 por 100 del salario legal de cotización que le corresponda, excluido el plus de domingos y festivos.

En el supuesto de I.T. por accidente no laboral o enfermedad y siempre que el trabajador tenga reconocido por la Seguridad Social el derecho a las prestaciones económicas derivadas de la I.T., por ejemplo, un mínimo de 180 días de cotización, así como cualquier otro condicionante o causa legal, la empresa sólo estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado los complementos que se indican a continuación:

- Del 4º al 90º día de baja por I.T., hasta el 100% del salario legal de cotización, excluido el plus de domingos y festivos.

En el supuesto de hospitalización del trabajador por enfermedad o accidente no laboral, la empresa deberá complementar hasta el cien por cien del salario legal de cotización que le corresponda, excluido el plus de domingos y festivos desde el primero y hasta el día 90 de la baja.

Lo dispuesto en el presente artículo se aplicará a las situaciones de baja por I.T. que se generen a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, y con respeto siempre a las condiciones más beneficiosas que hayan pactado las empresas con sus trabajadores.

Lo dispuesto en el presente artículo no será aplicable cuando así se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, quienes podrán establecer otros sistemas de complementación para los supuestos de incapacidad temporal.

ARTÍCULO 22º - PÓLIZA DE SEGURO DE ACCIDENTES

Las empresas sometidas al presente Convenio concertarán por un año, a partir del 1 de octubre del 2001, una póliza de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores con antigüedad superior a un mes en la empresa.

El capital asegurado será de:

- 27.045,54 € (4.500.000 ptas) en caso de muerte a consecuencia de accidente sea o no laboral.
- 27.045,54 € (4.500.000 ptas) en caso de invalidez absoluta y permanente a consecuencia de accidente sea o no laboral.

ARTÍCULO 23º - ROPA DE TRABAJO

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados (tales como smoking con pantalón, pajaritas, chaquetillas, zapatos con hebilla, buzos, corbatas, chalecos) o en caso contrario a su compensación en metálico. Se entenderá como ropa de uso común el calzado, excepto en los supuestos en que las empresas obliguen a un tipo o modelo de calzado determinado, en cuyo caso este deberá ser proporcionado por la empresa.

Las empresas que no proporcionen ropa de trabajo, abonarán a sus trabajadores la cantidad de 75,01 € (12.480 ptas) anuales, durante el mes de septiembre.

Los trabajadores deberán hacer un correcto uso de esta ropa y observar en todo momento una esmerada condición de higiene y de aseo personal.

A las trabajadoras en estado de gestación se les proveerá a partir del quinto mes, de una ropa de trabajo adecuada a su estado.

ARTÍCULO 24º - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

El plus de domingos y festivos y el plus de recepcionistas, regulados en los artículos 12 y 13 del presente Convenio, estimados anualmente, serán compensables y absorbibles en su totalidad por cualquier mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa o convenida en contrato individual.

No obstante lo anterior, no se podrán compensar ni absorber exclusivamente los siguientes complementos:

- Aquellos complementos salariales que como consecuencia de la aplicación del Convenio Colectivo de Hostelería de 1978, se generaron para algunos trabajadores del sector.
- Los complementos que hayan sido pactados expresa y colectivamente entre la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma, siempre que hayan sido aplicables al conjunto de trabajadores de la empresa en el momento de su implantación.

Los demás conceptos salariales, no referidos precedentemente, no serán compensables ni absorbibles.

ARTÍCULO 25º - MEDIDAS CONTRA EL PARO

1. Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio quedan prohibidas las horas extraordinarias habituales. Pudiendo realizar aquéllas que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como las que se requieran para la finalización de los trabajos ordinarios de la empresa, siempre que no sean habituales.

En caso de abono de las horas extraordinarias su cuantía será la que se pacte entre el empresario y los representantes de los trabajadores, a falta de pacto su cuantía será del 75% de incremento del valor de la hora ordinaria.

2. Jubilación especial a los 64 años.

Las partes firmantes son conscientes de los favorables efectos que sobre la creación de empleo puede representar el sistema especial de jubilación a los 64 años previsto en el Real Decreto 1.194/1.985, de 17 de Julio y en la Ley 64/97, que se aplicará en sus propio términos por acuerdo de empresa y trabajador.

En todo caso las empresas se obligan a la realización de contratos de sustitución para aquellos trabajadores que soliciten la jubilación a los 64 años.

3. Jubilación parcial del trabajador a partir de los 60 años.

Asimismo por acuerdo entre empresa y trabajador podrá realizarse el contrato de relevo, que es el que se concierta con un trabajador inscrito en la oficina de empleo, con objeto de sustituir parcialmente a un trabajador, que de esta forma accede a la pensión de jubilación de forma parcial, pues la recibe simultáneamente con la realización de un trabajo a tiempo parcial en la misma empresa.

La reducción de la jornada deberá estar comprendida entre un 30% y un 77%.

ARTÍCULO 26º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL - ASCENSOS

Los trabajadores afectados por el presente Convenio serán clasificados en un Grupo Profesional, asignándoles una determinada categoría profesional, según cual haya sido el contenido de la prestación laboral objeto del contrato establecido y el conjunto de funciones y especialidades profesionales que deban desempeñar.

El trabajador que desempeñe una plaza de categoría superior percibirá el salario que corresponda a la misma.

Cuando un trabajador realice durante más de seis meses consecutivos trabajos de categoría superior, se respetará su salario base de dicha categoría, sin que esto suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría, reintegrándose en su caso, a su primitivo puesto de trabajo.

Los trabajadores con categoría profesional de ayudante de recepción y ayudante de camarero, una vez que hayan cumplido dos años en la empresa en dicha categoría, ascenderán automáticamente a categoría de recepcionista y camarero respectivamente.

Los trabajadores con categoría profesional de ayudante de cocina, ascenderán automáticamente a la categoría de cocineros, a los tres años en la empresa en dicha categoría.

Estos ascensos se realizarán salvo solicitud en contrario del propio trabajador, sin que en ningún caso pueda afectar a las retribuciones salariales que serán las correspondientes al Nivel III del anexo del presente convenio.

ARTÍCULO 27º - NOCTURNIDAD

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada, que según las distintas categorías y niveles profesionales será la siguiente:

NIVELES	AÑO 2001
I	1,57 €/h (261 ptas/h)
II	1,34 €/h (223 ptas/h)
III	1,21 €/h (202 ptas/h)
IV	1,18 €/h (196 ptas/h)

Esta retribución específica no será aplicable en los siguientes casos:

- Cuando los distintos conceptos salariales, establecidos en el presente Convenio, incrementados por la retribución específica por nocturnidad que en su caso correspondiera al trabajador, en su conjunto, fueran inferiores a la totalidad del salario abonado por la empresa, dentro del cual no se computarán a efectos de este cálculo, los conceptos salariales que puedan existir en cada empresa por puesto, cantidad o calidad de trabajo o especialización en el mismo.
- A las categorías profesionales del Conserje de Noche o del Vigilante nocturno, dado que su salario se ha establecido atendiendo a la naturaleza nocturna del puesto de trabajo fijándose un complemento mensual de nocturnidad, que será para el conserje de noche 50,56 € (8.412 ptas) en el 2001 y para el vigilante nocturno 43,33 € (7.209 ptas) en el 2001.

ARTÍCULO 28º - DERECHOS SINDICALES

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los Delegados de Personal y Comités de Empresa, los cuales intervendrán en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones de trabajo del personal que representan, en la forma establecida por los artículos 62-2 y 65-1 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente los referidos a categorías profesionales, calendario laboral, vacaciones y nuevas contrataciones.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa se elegirán por todos los trabajadores mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, según el procedimiento establecido por las disposiciones legales vigentes. Las empresas facilitarán la celebración de elecciones sindicales en sus centros de trabajo, autorizando a este fin la difusión de propaganda sindical y los contactos necesarios de los asesores sindicales con los trabajadores, siempre que no se perturbe el normal desenvolvimiento del trabajo y previa comunicación a la empresa.

Los Delegados de Personal representan a los trabajadores interviniendo en todas las cuestiones relacionadas con las condiciones ante el empresario o las autoridades, vigilando el cumplimiento de las normas estatales o pactadas y ejercen todas las funciones que el Estatuto de los Trabajadores les atribuye. El Comité de Empresa tiene capacidad, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros en todo lo relativo al ámbito de las competencias que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores le atribuye.

Con el fin de que los representantes legales de los trabajadores puedan disponer del tiempo necesario para cumplir los cometidos propios de sus cargos sin perjuicio de sus retribuciones salariales por tales ausencias, dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas, en las cuantías señaladas por el artículo 68, párrafo e) del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose incluidas dentro de dicho crédito horario retribuido, la asistencia a reuniones de convocatoria sindical y la participación en actividades formativas promovidas por el Sindicato.

El referido crédito horario retribuido, podrá ser acumulado con periodicidad bimensual, a voluntad de los representantes legales de los trabajadores. Dicha acumulación para ser efectiva, deberá notificarse a la empresa con anterioridad a su utilización.

Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular el crédito de horas mensuales retribuidas, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total. Para la efectividad de esta acumulación deberá notificarse la misma al empresario con una antelación mínima de 30 días, y su vigencia será por un período mínimo de 12 meses, salvo pacto en contrario.

Los representantes de los trabajadores en la empresa tienen derecho a recibir, con periodicidad semestral, información sobre la situación económico-financiera, situación de la producción y ventas, así como de los planes de inversión.

ARTÍCULO 29º - CONTRATACIÓN

1.- Contratos por circunstancias de mercado, acumulación de tareas, o excesos de pedidos:

Las empresas que superen en promedio anual durante el ejercicio precedente 30 trabajadores, no podrán tener contratados bajo esta modalidad de contratación, más de un veinticinco por ciento de la plantilla en cómputo anual.

El contrato de trabajo deberá definir claramente la causa de la contratación.

2.- Trabajos de carácter fijo discontinuo:

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se pacte entre la empresa y los representantes de los trabajadores. A falta de acuerdo los llamamientos se realizarán por orden de antigüedad dentro de cada especialidad, categoría, grupo profesional o departamento.

3.- Contrato para la formación:

El contrato para la formación se podrá realizar con quienes cumpliendo con la edad fijada legalmente, no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas. En todo caso la duración máxima del contrato para la formación, incluidas sus prórrogas será de dos años.

En el contrato de trabajo deberán figurar los tiempos dedicados a formación teórica y la forma concentrada en uno o varios periodos o alterna de su realización.

El empresario, a solicitud de los representantes de los trabajadores, deberá informarles del contenido del trabajo efectivo proporcionado al aprendiz y de la formación profesional impartida, pormenorizando ambos aspectos.

Hasta la fecha en que definan, legalmente o a través de Acuerdos Nacionales, las categorías a las que les resulta aplicable el contrato para la formación, se considerarán excluidas de dicho contrato las de limpiadora, fregadora, botones y camareras de pisos.

Al contrato para la formación no le resultarán aplicables las retribuciones pactadas en el presente convenio colectivo, en ninguno de sus niveles y modalidades. En su lugar percibirá una retribución única que, como mínimo será la siguiente:

- Hasta el sexto mes de contrato, se retribuirá con 515,04 e (85.696 ptas) mensuales.
- Del séptimo al decimosegundo mes de contratación se retribuirá con 611,61 e (101.764 ptas) mensuales.
- Durante el segundo año de contrato se retribuirá con 643,80 e (107.120 ptas) mensuales.

A todas las retribuciones referidas les será aplicable dos pagas extraordinarias anuales de la misma cuantía de una mensualidad de salario.

En los supuestos de incapacidad temporal tanto por accidente laboral o no laboral como por enfermedad profesional o común, la empresa estará obligada a satisfacer al enfermo o accidentado, a partir del día 12 de la baja por incapacidad temporal y hasta el día 60, una cuantía igual al 50% del salario mínimo establecido en el presente convenio para los contratos para la formación.

4.- Contrato en prácticas:

Su retribución será la siguiente:

- Durante el primer año de contratación, un 80% del salario de convenio para la categoría correspondiente.
- Durante el segundo año de contratación un 90% del salario de convenio.

5.- Disposición común a los contratos en prácticas y para la formación:

Los trabajadores que completasen un año o más con un contrato en prácticas o para la formación, sin pasar a fijo de plantilla a su finalización, tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

6.- Contratos a través de Empresas de Trabajo Temporal:

Las Empresas de hostelería que realicen como usuarias contratos de puesta a disposición con Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores objeto de cesión para prestar servicios en la empresa de hostelería, perciban como mínimo entre todos sus conceptos salariales, incluida la prorrata de pagas extraordinarias, una cantidad igual a la establecida en el Presente Convenio, para la categoría profesional correspondiente.

Asimismo estos trabajadores tendrán las mismas condiciones laborales que los trabajadores sujetos al presente convenio colectivo, en cuanto a jornada, descanso semanal, vacaciones y permisos retribuidos.

7.- Contratos a tiempo parcial

Los contratos a tiempo parcial deberán formalizarse por escrito, regulándose en el mismo las horas de trabajo efectivo y su distribución en jornada y días de prestación de servicios.

ARTÍCULO 30º - PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de padres, cónyuge, abuelos, hermanos, hijos o nietos consanguíneos o políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de 4 días.

El ingreso en centro hospitalario se considerará enfermedad grave y en este supuesto se podrá iniciar el permiso retribuido cualquiera de los días que dure la hospitalización, a elección del trabajador.

c) Tres días en los casos de nacimiento de hijo. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer algún desplazamiento el plazo será de cuatro días.

d) Cuatro días en los casos de fallecimiento de hijos o cónyuge.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento a las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres del trabajador, sean consanguíneos o políticos.

i) Los trabajadores podrán hacer uso de sus vacaciones anuales para acumular hasta un máximo de tres días a cualquiera de los permisos retribuidos señalados en el presente artículo.

j) Asimismo los trabajadores podrán hacer uso, de un máximo de seis horas anuales con motivo de acompañar a consulta médica a cónyuge, hijos, padres o para uso del propio trabajador.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se reconocen los mismos derechos a las parejas de hecho que a los cónyuges. A estos efectos el trabajador deberá acreditar la situación de pareja de hecho mediante certificación de empadronamiento en la misma vivienda.

A efectos de los permisos regulados en el presente artículo, se considerará desplazamiento toda distancia superior a 75 km.

ARTÍCULO 31º - SALUD LABORAL

Las empresas se obligan a realizar a sus trabajadores una revisión médica consistente en análisis de sangre, orina y coproebetibo de heces, así como un electrocardiograma, siempre y cuando dicha revisión médica sea solicitada individualmente por cada trabajador afectado.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a preparar documentación y material informativo sobre los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores del sector en su puesto de trabajo.

Asimismo, las partes firmantes organizarán sesiones informativas y formativas dirigidas a los trabajadores del sector sobre riesgos laborales y protección de la salud laboral.

ARTÍCULO 32º - FORMACIÓN

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
- A la elección de turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, o de horario en otro caso entre los trabajadores de su misma categoría o grupo profesional.
- A la concesión de un permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Asimismo, cuando la empresa, convenga con sus trabajadores la realización de cursos de reciclaje profesional, estos dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistencia a los mismos.

ARTÍCULO 33º - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Los trabajadores con al menos una antigüedad en la empresa de un año, podrán solicitar una excedencia voluntaria por un plazo de un año, con derecho a la conservación del puesto de trabajo.

La excedencia solicitada por plazo no menor a dos años ni mayor a cinco, se regirá por lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

ARTÍCULO 34º - CLAÚSULA PARA LA NO APLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO.

El régimen salarial del presente Convenio Colectivo no será aplicable a las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Quedan autorizadas para la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo, las empresas que justifiquen pérdidas por sus actividades ordinarias en los dos años precedentes a aquel en que se pretenda la no aplicación del Convenio Colectivo, así como previsión de pérdidas para dicho año. A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se entenderá por pérdidas los resultados contables sin contemplar las amortizaciones.

Las pérdidas deberán acreditarse mediante la presentación ante la Comisión Paritaria del Convenio, y en el plazo de dos meses a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de Navarra o de sus revisiones futuras, de la siguiente documentación:

- 1.- Los empresarios individuales y Sociedades mercantiles presentarán el Libro de Inventarios y Cuentas Anuales de los dos últimos ejercicios, legalizados por el Registro Mercantil.
- 2.- Las Sociedades Civiles o Irregulares, presentarán el Balance de la empresa y cuenta de pérdidas y ganancias de los dos últimos ejercicios, diligenciados por la Hacienda Pública o Notarialmente.
- 3.- En todo caso, se presentará también un informe en el que se motive la previsión de pérdidas para el año en que se pretenda la no aplicación del Convenio, firmado por el empresario.

En el plazo de un mes desde la recepción de la documentación referida, la Comisión Paritaria del Convenio, deberá reunirse y comprobar que la documentación presentada es correcta, en cuyo caso notificará a la empresa solicitante la confirmación de la autorización para la no aplicación del régimen salarial del Presente Convenio Colectivo.

En caso de que la documentación presentada, a juicio de la Comisión Paritaria, no justificara las pérdidas en los dos últimos ejercicios, se comunicará a la empresa solicitante el Acuerdo motivado de la Comisión Paritaria, denegando la autorización para la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio.

La sustanciación del presente procedimiento suspenderá provisionalmente la aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo para la empresa solicitante, hasta la fecha en que la Comisión Paritaria le notifique el acuerdo adoptado denegando o autorizando la referida aplicación del Convenio.

En el supuesto de no cumplirse la previsión de pérdidas, la empresa estará obligada a abonar el incremento salarial del presente Convenio, siempre que tal aplicación no suponga a su vez colocar a la empresa en situación de pérdidas.

Asimismo, las empresas que justifiquen pérdidas en el último ejercicio, o circunstancias excepcionales de inestabilidad económica, podrán solicitar ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo.

En este supuesto, la documentación a presentar será la que requiera la Comisión Paritaria, la cual decidirá sobre la autorización por mayoría de sus miembros.

En este caso, la falta de notificación del acuerdo a la empresa solicitante, se entenderá como denegación a la solicitud presentada.

En todo caso, las empresas a quienes se les autorice la no aplicación del Convenio Colectivo, deberán abonar a los trabajadores las diferencias salariales que con tal motivo dejaron de percibir, a partir del primer ejercicio en que obtengan beneficios contables positivos.

ARTÍCULO 35º - LEGISLACIÓN SUBSIDIARIA

En todo lo no previsto expresamente en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones generales laborales vigentes.

ARTÍCULO 36º - COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Se designa una Comisión Paritaria de las partes firmantes, compuesta por seis miembros de las Organizaciones Sindicales y seis miembros de las Organizaciones Empresariales según la siguiente distribución: UGT, 3 miembros; CCOO, 1 miembro; AEHN, 3 miembros y ANAPEH, 1 miembro.

Su domicilio se fija en la sede de AEHN, Calle Pedro I, nº1-1º
Las atribuciones de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación del presente Convenio.
- Seguimiento de su aplicación.
- Resolución de las discrepancias sobre equiparación de las antiguas categorías profesionales al sistema clasificatorio del acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.
- Conocimiento y resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación del presente convenio.
- Mediación y arbitraje para la solución de controversias colectivas de la aplicación e interpretación del Convenio.
- Resolución de las solicitudes sobre no aplicación del régimen salarial del Convenio Colectivo.
- Regulación de las Empresas de Trabajo Temporal.

ARTÍCULO 37º - SOMETIMIENTO AL TRIBUNAL LABORAL DE NAVARRA

Las partes acuerdan someter las discrepancias y toda clase de conflictos que se produzcan en la interpretación y aplicación de este Convenio, tanto a nivel colectivo como individual, a la intervención del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, en sus fases de Mediación y Conciliación, adquiriendo el compromiso de impulsar y favorecer entre las partes afectadas, el sometimiento voluntario al procedimiento Arbitral del citado Tribunal Laboral de Solución de Conflictos.

Sirve por lo tanto esta cláusula, como expresa adhesión de las partes de sometimiento al referido Tribunal Laboral de Solución de Conflictos, con el carácter de eficacia general que regula el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores y en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a Empresarios, Representaciones Sindicales y Trabajadores a plantear sus discrepancias con carácter previo a la vía judicial a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral, no siendo necesario en consecuencia, la adhesión expresa e individualizada, salvo en el procedimiento arbitral que requiere sometimiento voluntario, y que las partes firmantes de este convenio se comprometen a impulsar y fomentar.

ARTÍCULO 38º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Los trabajadores que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan clasificadas en los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (Resolución de la Dirección General de Trabajo y Migraciones de 24 de Junio de 1996 y 12 de Mayo de 1997).

En cumplimiento de dichas resoluciones se ha procedido a la adaptación de las categorías existentes en el presente convenio colectivo, la cual tiene un alcance exclusivamente funcional y se establece a través de las tablas de homogeneización contenidas en el Anexo 1.

Asimismo, se establece el nivel salarial correspondiente a cada categoría.

ARTÍCULO 39º - EMPRESAS DE RESTAURACIÓN EN COLECTIVIDADES. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

En esta materia se estará a lo dispuesto en el Anexo II del presente convenio colectivo que literalmente incorpora el acuerdo de 20 de julio de 1999 de la subcomisión de restauración, cafeterías y bares del ALEH (Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería).

Las modificaciones que sobre esta materia se produzcan en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, y siendo por lo tanto aplicables.

ARTÍCULO 40º - SERVICIO DE COMEDOR

En los establecimientos que dispongan de servicio de comedor, el trabajador, si así lo decide, recibirá con cargo a la empresa y durante los días que preste sus servicios, una manutención. En este supuesto la empresa descontará al trabajador en el recibo de salarios un importe igual al percibido por éste como Plus salarial en su cuantía anual de 850,10 € (141.444 ptas) en el año 2001.

El descuento se practicará mensualmente, durante todo el período en que se mantenga la opción del trabajador por recibir una manutención, considerándose así pues como contraprestación de este servicio una equivalencia entre la cuantía anual del plus salarial por importe de 850,10 € (141.444 ptas) y los días laborales al año de cada trabajador y consecuentemente los días en que se ha utilizado el servicio de manutención.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA: ATRASOS POR CONVENIO.

Los atrasos de convenio serán aplicables también a todos aquellos trabajadores que hubieran finalizado su relación laboral con la empresa entre el 1 de Enero de 2001 y la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Navarra, aún en el caso de existir firmada liquidación del finiquito, siendo esto igualmente aplicable al segundo y tercer año de vigencia del convenio.

SEGUNDA:

Las empresas que no vinieran aplicando dos días de descanso semanal a la entrada en vigor del presente Convenio, quedan facultadas para modificar el Calendario Laboral, a los efectos de adaptar las jornadas y turnos de trabajo al descanso semanal pactado de dos días en el presente convenio y de esta forma cubrir sus necesidades productivas y de organización.

TERCERA: RECIBO DE SALARIOS.

Las empresas a las que sea de aplicación el presente convenio colectivo utilizarán el recibo individual de salarios que se inserta como anexo a la Orden de 27 de diciembre de 1994, publicada en el B.O.E. núm. 11 de 13 de enero de 1995.

ANEXO I

Cuadro de correspondencias adaptadas a las áreas funcionales del Acuerdo Laboral y relación de niveles salariales.

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA:

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

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Jefe de recepción	Jefe de recepción	1
2º Jefe de recepción	2º Jefe de recepción	2
Jefe de administración	Contable general	1
	2º Jefe de contabilidad	1
Jefe comercial		1
Primer conserje		1

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Recepcionista	Recepcionista	3
Conserje	Conserje de casino	2
	Conserje	2
Administrativo	Contable	3
	Cajero	3
Relaciones públicas		3
Comercial		3

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Ayudante de recepción y conserjería	Ayudante de recepción	4
Ayudante administrativo	Auxiliar administrativo	4
Telefonista	Telefonista de 1ª y 2ª	3

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Auxiliar de recepción y conserjería	Portero	4
	Vigilante	4
	Botones	4
	Mozo de habitaciones	4

**ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA:
(Cocina y Economato)**

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Jefe de cocina	Jefe de cocina	1
2º Jefe de cocina	2º Jefe de cocina	2
Jefe de Catering		1

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Jefe de partida	Jefe de partida	3
Cocinero	Cocinero - repostero	3
Encargado economato	Jefe de almacén	3

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Ayudante de economato	Ayudante de economato	4
Ayudante de cocina	Ayudante de cocina	4

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Auxiliar de cocina	Pinche	4
	Fregadora	4
	Aprendiz de cocina	4

ÁREA FUNCIONAL TERCERA:
(Restaurante, Bar y Similares, Pista para Catering)

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Jefe de restaurante o sala	Maitre	1
	Jefe general de cafetería	1
2º Jefe de restaurante o sala	Jefe de barra cafetería	2
Jefe operaciones catering		2

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Jefe sector	Jefe sector	2
Jefe sala catering		2
Camarero, barman	Camarero	3
sumiller	Dependiente de 10	3
	Cafetero de hotel	3
Supervisor de catering		3
Jefe de equipo de catering		3
Supervisor de colectividades		3

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Ayudante de camarero	Ayudante camarero	4
	Ayudante de cafetería	4
	Dependiente de segunda en cafetería	4
Preparador o montador de catering		4
Conductor de equipo de catering		3
Ayudante de equipo de catering		4

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Auxiliar de colectividades	Ayudante de economato	4
Auxiliar de preparación Montaje de catering		4

ÁREA FUNCIONAL CUARTA:
(Pisos y Limpieza)

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Encargado general	Encargada general de limpieza o gobernanta	2
Encargado de sección	Subgobernanta	3
	Jefe de lencería	3

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Camarero de pisos	Lencera	4
	Camarera de pisos	4

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Auxiliar pisos y limpieza	Limpiadora	4
	Mozo limpieza de habitaciones	4

ÁREA FUNCIONAL QUINTA:
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Jefe servicios de Catering	Jefe de mantenimiento	2

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Encargado de mantenimiento y servicios	Jefe de mantenimiento	2
Encargado de sección		2

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Especialista en mantenimiento y servicios		3

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DEL CONVENIO DE NAVARRA°	NIVEL SALARIAL
Auxiliar en mantenimiento y servicios	Ayudante	4

* Los aprendices relacionados se refieren a la categoría contemplada en la antigua Ordenanza, no equiparables a la modalidad de contrato de aprendizaje.

* El nivel salarial quinto queda determinado para los trabajadores de 16 y 17 años.

ANEXO II

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN COLECTIVIDADES

GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

I. Preámbulo.

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante las Directivas 77/187/CEE, de 14 de febrero, y 98/50/CEE, de 29 de junio, que modifica la anterior, sobre aproximación de las

legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

La doctrina legal del Tribunal Supremo, contenida en diversas Sentencias de su Sala de lo Social, ha venido exigiendo como requisito que ha de concurrir para que opere la subrogación empresarial prevista en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se produzca una simultánea transmisión efectiva de los elementos patrimoniales configuradores de la infraestructura de la explotación, de modo que la mera sucesión en una actividad empresarial o de servicios no integra el supuesto de hecho del artículo 44 anterior, si no va acompañada de la transmisión de una estructura o soporte patrimonial dotado de autonomía funcional.

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aún cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51,1 y por el 49,1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de la Hostelería y el Turismo, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

El presente Capítulo del ALEH tiene por objeto garantizar la subrogación empresarial, con sus efectos, en supuestos de sucesión o sustitución de empresas de Colectividades, en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial.

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las actividades que se relacionan en el presente Capítulo, se llevará a cabo en los términos y condiciones aquí indicados, de acuerdo con lo siguiente:

- a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.
- b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo.

No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

II. Ámbito de aplicación.

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efectos por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Así mismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías ó Restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

2. A los efectos del presente Acuerdo se entenderá por:

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten la peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, -ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

En definitiva serán trabajadores afectados por subrogación, aquellos que estaban adscritos para desempeñar su tarea laboral en la empresa, centro de actividad o parte del mismo objeto de la transmisión.

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda personal física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

Empresa Principal o Cliente: Cualquier personal física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

Empresa Cedente: cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, pierda la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta arrendamiento o cesión.

Empresa Cesionaria: lo será cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) que, por cualquiera de las causas previstas en el presente Capítulo, adquiera la cualidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de trabajo o la parte de estos objeto del traspaso, transmisión, venta, arrendamiento o cesión.

Comensal: Sujeto al que van destinados los servicios de Hostelería objeto de la sucesión o sustitución.

III. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial.

Lo dispuesto en el presente Capítulo, será de aplicación en todos los supuestos de sucesión o sustitución de empresas, en los que no exista transmisión patrimonial, como consecuencia del cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo, de una unidad productiva autónoma, de una unidad de explotación, comercialización o producción de las actividades de Hostelería, o partes de las mismas en virtud entre otros supuestos de:

- a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato (de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil o civil), resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa".
- b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.
- c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.
- d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.
- e) Se incluyen asimismo:
 - e)1. Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.
 - e)2. Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil o civil, por cualquier causa de extinción.

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo o, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá sumir el personal adscrito a dicho servicio.

Igualmente operará la reversión de la titularidad cuando la empresa principal o concesión contrate un servicio de comida transportada que no requiera personal en el centro. No obstante, si este servicio requiriese personal en el centro, si procederá la subrogación, en la proporción necesaria para garantizar la correcta dispensación del servicio.

- e)3. La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la actividad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido éste por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

Todo ello, sin necesidad de que exista transmisión patrimonial de activos materiales.

IV. Adscripción del personal.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector y la subrogación empresarial en la relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el epígrafe III, los trabajadores de la empresa cedente pasarán a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicho centro de actividad con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en el mismo, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo. A efectos de este cómputo se entenderá como tiempo trabajado los períodos de vacaciones, incapacidad temporal y otros supuestos de suspensión de contrato por causa legal o paccionada.

b) Trabajadores que en el momento de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma, unidad de explotación, comercialización o producción de la actividad o parte de la misma, se encuentren enfermos, accidentados, en maternidad, en excedencia, en servicio militar o prestación social sustitutoria o cualquier otra situación en la que el contrato se encuentre suspendido en base a cualquier norma que legal o convencionalmente lo establezca, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida en el apartado anterior.

c) Trabajadores que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior, y hasta que cese la causa de interinidad.

d) Trabajadores fijos discontinuos, con antigüedad mínima de 4 meses en el centro de trabajo, y que hubieran prestado servicio en el mismo.

2. No existirá subrogación alguna respecto del empresario individual o los socios accionistas con control efectivo de la empresa, administradores o gerentes de la misma, cónyuges de los citados anteriormente y trabajadores contratados como fijos o fijos discontinuos y que tengan relación de parentesco hasta 21 grado de consanguinidad o afinidad con los anteriores, salvo pacto en contrario.

Los trabajadores no afectados por la subrogación empresarial seguirán vinculados con la empresa cedente a todos los efectos.

V. Aspectos Formales de la Subrogación.

De no cumplir los requisitos siguientes, la empresa cesionaria automáticamente y sin más formalidades, se subrogará en todo el personal que preste sus servicios en el centro de actividad objeto de la sucesión o sustitución, en los términos contemplados en el presente Acuerdo.

1. La empresa principal comunicará a la empresa cedente la designación de una nueva empresa cesionaria y la fecha en que se producirá de hecho la subrogación.

2. En el transcurso de los 5 días hábiles inmediatos siguientes a la fecha de la comunicación del empresario principal, la empresa cedente deberá acreditar a la cesionaria, documentalmente y de forma fehaciente todos los supuestos anteriormente contemplados mediante los documentos y en los plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de la cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 Y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.
- Relación de personal en la que se especifique:
Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.
- Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.
- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.
- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el epígrafe VIII.

3. En la fecha de la subrogación prevista y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el presente acuerdo, la empresa cesionaria procederá a la incorporación de los trabajadores.

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios accionistas, administradores o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

VI. Contenido de la protección.

1. Las disposiciones aquí contempladas son imperativas para la partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador, sin que sea válida ninguna renuncia de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2. La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores.

3. En lo que respecta al Convenio Colectivo de aplicación, se tendrán en cuenta las siguientes previsiones:

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los tra-

bajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cual sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aún cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un periodo de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4. En cualquier caso, aquellos trabajadores que no se encuentren afectos por subrogación, y sean de nueva incorporación a la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

5. Las deudas salariales y extrasalariales que pudieran existir generadas por la empresa cedente serán satisfechas por la misma, respondiendo la empresa principal solidariamente de las mismas.

6. En relación con el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social

a) La empresa cesionaria está obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales. En relación con los complementarios, ya estén regulados en norma legal o convencional, si procediera el pago de alguno de ellos (jubilación, invalidez, pagos a favor de supervivientes o cualesquiera otros) la empresa que asuma dicho pago podrá reclamar a las empresas anteriores el pago de la parte proporcional que les pudiera corresponder.

b) En el caso de existir deudas a la Seguridad Social por descubiertos o por diferencias salariales generadas por la empresa cedente, será ésta la que responda de las mismas, sin que exista responsabilidad alguna por parte de la empresa cesionaria.

VII. Garantías de las representantes de los trabajadores

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

VIII. Derechos de Información y Consulta

Tanto la empresa cedente, como la empresa cesionaria, deberán de informar, a los representantes legales de los trabajadores afectados por el traspaso, con anterioridad a la sucesión o sustitución empresarial, de las siguientes cuestiones:

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores.

- La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los 4 últimos meses.

En los casos en los que no existan representantes legales de los trabajadores, los afectados por el traspaso serán informados, individualmente y con carácter previo a la sucesión o sustitución empresarial del contenido en los cuatro primeros puntos anteriores, además de la situación personal del trabajador afectado respecto a su contrato individual.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75%), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria el incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Segunda.-

Se adopta el compromiso de las partes de incorporar el contenido del presente Acuerdo en aquellos convenios provinciales que carezcan de regulación, al respecto, en tanto en cuanto se incorpora como capítulo junto al resto de materias en negociación al Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de la Hostelería (ALEH).

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera.-

La interpretación y resolución de las discrepancias que se susciten en relación a la aplicación del presente Capítulo será competencia de la Subcomisión de Restaurantes, Cafeterías y Bares, emanada de la Comisión Paritaria del ALEH.

Segunda.-

La Comisión Negociadora establecerá en próximas fechas, el modelo de documento previsto en el epígrafe V apartado 3.

DOCUMENTO "SUBROGATORIO"

REUNIDOS

De una parte: D/Dña , en nombre y presentación de la empresa(3) , con domicilio en(1)(2) callen1 , con C.I.F. número

DE OTRA PARTE: D/Dña: , con D.N.I. número , con domicilio en(1).....(2), calle , en su propio nombre y derecho.

Ambas partes se reconocen la capacidad legal suficiente para suscribir el presente documento, por lo que libre y espontáneamente,

MANIFIESTAN

1.- Que desde el día de..... de(3) , es la nueva empresa adjudicataria del servicio de(4) , de las instalaciones de(5) , sitas en(1) , calle , número

2.- Que D/Dña , viene prestando sus servicios en dichas instalaciones, con una antigüedad de fecha , con la Categoría Profesional de , por cuenta de la Firma(6) por lo que en base a ello y conforme a lo previsto en el Capítulo Subrogación Convencional, Garantías por cambio de empresario, del Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de la Hostelería (en adelante ALEH) suscriben el siguiente documento:

PRIMERO

Con efectos del día de de ,(3) , subroga al mencionado trabajador en su contrato de trabajo de carácter (7) , de fecha

SEGUNDO

..... (3) , reconoce con estos mismos efectos, al trabajador , su Categoría Profesional, así como sus retribuciones.

TERCERO

Conforme a lo previsto en el Capítulo epígrafe V en su apartado b) del ALEH, su horario de trabajo, con jornada laboral y régimen de descanso semanal y vacaciones será el que venían disfrutando hasta el momento de la subrogación, según lo contemplado en el Convenio de aplicación.

CUARTO

El trabajador reconoce haber recibido íntegra su retribución y liquidación de la empresa cesionaria, o en su caso, reconoce que ésta le adeuda la cantidad de en concepto de En todo caso, las cantidades a que se hace referencia en el apartado anterior, así como las deudas que pudieran existir en relación con las prestaciones de la Seguridad Social o IRPF serán satisfechas de acuerdo con lo contemplado en el epígrafe V apartado C del

REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA PARA EL AÑO 2002

Con fecha 10 de enero de 2002, se firmaron con las centrales sindicales UGT y CCOO las tablas salariales para el año 2002, en cumplimiento de lo acordado en el Convenio Colectivo para 2001-2002-2003 actualmente vigente.

La revisión se aplica en la divisa Euro y supone un 2,5% de incremento con respecto a las tablas de 2001.

SALARIOS BASE (Art. 6)

NIVELES	AÑO 2001
I	890,44 €
II	770,17 €
III	685,95 €
IV	661,84 €
V	493,36 €

PLUS SALARIAL (Art. 7) 72,61 Euros mensuales

PLUS CONVENIO (Art. 10)

NIVELES	AÑO 2001
I	134,66 €
II	116,83 €
III	104,38 €
IV	100,75 €
V	75,85 €

PLUS DISTANCIA (Art. 11)..... 17,87 Euros mensuales

PLUS DOMINGOS Y FESTIVOS (Art. 12)..... 12,02 Euros mensuales

PLUS RECEPCIONISTAS (Art. 13) 46,21 Euros mensuales

ABONO SUSTITUTORIO DESCANSO SEMANAL (Art. 16,2)... 26,91 Euros mensuales

ROPA DE TRABAJO (Art. 23)..... 76,88 Euros mensuales

NOCTURNIDAD (Art.27)

NIVELES	AÑO 2001
I	1,61 €/mes
II	1,37 €/mes
III	1,24 €/mes
IV	1,61 €/mes
V	1,21 €/mes

Conserje Noche.....51,82 Euros / Mes

Vigilante nocturno44,41 Euros / Mes

COTRATOS PARA LA FORMACIÓN (Art. 29)

Hasta el 6º mes de contrato.....527,92

Del 7º al 12º mes de contrato.....626,90

Durante el 2º año de contrato.....659,90

SERVICIO DE COMEDOR (Art.40).....871,32

ABONO20,11

OTROS CONCEPTOS

- Jornada Laboral 2002.....1770 horas.

- Vacaciones 2002.....32 días naturales.

DIRECCIONES DE INTERES

ASOCIACIONES

ASOCIACION DE BARES KALEAN
C/Calderería, 28 bajo – 31001 –PAMPLONA
Tel.: 948 15 07 91- Fax: 948 15 07 91

ASOCIACION DE COMERCIOS Y DE HOSTELERIA EL SALVADOR
Av. Marcelo Celayeta,30 bajo - 31014 – PAMPLONA
Tel.: 948 12 07 47 – Fax: 948 12 07 47

ASOCIACIÓN DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE NAVARRA
C/Pedro I, 1-1º · 31007 PAMPLONA
Tel.: 948 26 84 12 - Fax: 948 17 27 56
aehn@aehn.org
<http://www.aehn.org/>

ASOCIACION NAVARRA DE PEQUEÑA EMPRESA DE HOSTELERIA (ANAPEH)
C/ Juan de Labrit, 27 bajo - 31001 - PAMPLONA
Tel.: 948 22 31 01 - Fax.: 948 21 20 70
anapeh@anapeh.com
<http://www.anapeh.com>

FORMACION

CENTRO DE ESTUDIOS DE HOSTELERÍA DE NAVARRA (CEHN)
C/General Chinchilla, 4 – 31002 - PAMPLONA
Tel.: 948 22 16 05_ 22 84 12
E-mail: aehn@aehn.org
<http://www.aehn.org/>

ESCUELA DE TURISMO DE NAVARRA- I.N.E.T.
Avda. Marcelo Celayeta, 75 – Edificio IWER 31014 PAMPLONA
Tel.: 948 13 61 28 - Fax: 948 12 17 27
E-mail: escuela.turismo.navarra@inet.es

ESCUELA DE HOSTELERIA - I.E.S. IBAIALDE-BURLADA
C/ La Ermita s/n 31600 BURLADA
Tel.: 948 13 66 28 - Fax: 948 13 61 71
E-mail: iesibaia@pnte.cfnavarra.es
<http://www.pnte.cfnavarra.es/~ifpibaia/>

- Ciclos formativos de grado medio: Cocina, Servicios de Restaurante y bar.
- Ciclo formativo de grado superior: Restauración
- Formación Profesional 2º Grado: Hostelería

ASOCIACIÓN DE HOTELES DE PAMPLONA
C/General Chinchilla, 4 – 31002 - PAMPLONA
Tel.: 948 22 16 05_ 22 84 12
E-mail: aehn@aehn.org
<http://www.aehn.org/>

ASOCIACIÓN DE RESTAURANTES DE NAVARRA
C/General Chinchilla, 4 – 31002 - PAMPLONA
Tel.: 948 22 16 05_ 22 84 12
E-mail: aehn@aehn.org
<http://www.aehn.org/>

HOSTELERÍA DE NAVARRA
C/General Chinchilla, 4 – 31002 - PAMPLONA
Tel.: 948 22 16 05_ 22 84 12
E-mail: aehn@aehn.org
<http://www.aehn.org/>

TALLER ESCUELA EL CASTILLO
C/ Subida al Monumento, 4 – 31500 – TUDELA
Tel.: 948 82 63 19 Fax: 948 82 77 61
E-mail: etcastillo@terra.es

- Formación Profesional Inicial: Ayudante de Cocina (Edades comprendidas entre los 16 y 21 años).

CENTRO PUENTE, CENTRO DE PROMOCIÓN EDUCATIVA PROFESIONAL
Ctra. Señorío de Sarriá, 11 – 31100 – PUENTE LA REINA
Tel: 948 34 00 34 Fax: 948 34 00 34
E-mail: centropuente@planalfa.es

- Programas de Iniciación Profesional: Cocina y Restaurante. (Edades comprendidas entre los 16 y 21 años).

I. E .S. HUARTE
Ctra. De Olaz Txipi, s/n – 31620 – HUARTE
Tel.: 948 33 77 72
E-mail: ies.huarte@pnte.cfnavarra.es
<http://www.pnte.cfnavarra.es/~ieshuart/>

- Programas de Iniciación Profesional Ayudante de cocina (Edades comprendidas entre los 16 y 21 años).
- Programas de Iniciación Profesional Ayudante de restaurante y bar. cocina (Edades comprendidas entre los 16 y 21 años).

ESCUELA DE PASTELERÍA Y CONFITERÍA PRINCIPE DE VIANA
Avd. Pamplona, 16 – 31800 – ALSASUA
Tel: 948 46 85 39 Fax: 948 46 85 39

- Cursos de formación reglada – Programa de Iniciación Profesional: Auxiliar de Pastelería. (Edades comprendidas entre los 16 y 21 años que no hayan alcanzado los objetivos de la ESO).
- Cursos de formación ocupacional – Pastelero y Panadero (Destinado a desempleados).
- Cursos de formación continua (Panaderos, pasteleros y personal de hostelería que deseen profundizar sus conocimientos, conocer las últimas innovaciones del sector y los nuevos productos).

INSTITUCIONES

COOPERATIVA DE HOSTELERÍA DE NAVARRA

Avda. San Jorge, 65-67 - 31012 - Pamplona

SERVICIO DE TURISMO DEL GOBIERNO DE NAVARRA

Parque Tomas Caballero, 1 Edificio Fuerte del Principe, II - 31005- PAMPLONA

Tel.: 948.42.77.52 - Fax: 948.42.35.97

<http://ww2.cfnavarra.es>