

nio, teniendo que ser ésta obligatoriamente aceptada por las partes.

De no ser denunciado en tiempo y forma, o de no llegarse a acuerdos en la nueva negociación, se entenderá prorrogado en sus propios términos, por periodos anuales, y los salarios establecidos se incrementarán con el porcentaje de subida del IPC final resultante, más medio punto (0,5 puntos).

Artículo 5º.- Derecho Supletorio.

En todo lo no previsto en el artículo del presente Convenio, se entenderá a lo dispuesto en:

- a) Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las modificaciones introducidas.
- b) Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de Hostelería vigente.
- c) Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- d) Legislación Laboral vigente concordante o General, aplicable al supuesto de que se trata.

CAPITULO II: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6º.- Creación y Composición de la Comisión Paritaria:

Se crea la Comisión Paritaria en la misma mesa negociadora, que está compuesta por ocho vocales, cuatro en representación de la Asociación de Empresarios de Hostelería, y cuatro de las Centrales Sindicales (dos de UGT. y dos de CCOO), así como un Presidente con voz y sin voto que será el Jefe del Área Funcional de Trabajo, o también podrá ser elegido entre funcionarios del citado Ministerio.

La Asociación de Empresarios de Hostelerías y las Centrales Sindicales podrán asistir con asesores a la misma comisión, con voz pero sin voto.

Los miembros de la Comisión deberán ser elegidos, principalmente, entre los que formaron como vocales en la mesa negociadora del Convenio de Hostelería.

Artículo 7º.- Funciones:

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Entender con carácter general de cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del presente Convenio.
- b) Interpretar el articulado del Convenio conforme al espíritu de lo pactado.
- c) Cuantas funciones se les atribuya de forma expresa en este Convenio, excepto el modificar su articulado, lo cual es competencia exclusivamente de la Comisión Negociadora.

CAPITULO III. CONDICIONES LABORALES Y SOCIALES

Artículo 8º.- Cierre por Reforma.

Llegado el caso de que algún establecimiento tenga que cerrar por reforma, será preceptivo, previo aviso al trabajador, que a éste le quede garantizada por el tiempo de cierre la percepción de sus salarios conforme a lo establecido en este Convenio, debiendo instruirse el oportuno expediente de regulación de empleo, en su caso.

El periodo de cierre por reformas no afectará al devengo de las partes proporcionales de gratificaciones extras establecidas, y a efectos de antigüedad se computará como de trabajo efectivo.

Finalizada las reformas, previo aviso de la Empresa el trabajador, se reintegrará a su puesto de trabajo habitual con iguales condiciones a las que disfrutase antes del cierre.

Artículo 9º.- Contratación Profesional.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, que empleen un número de trabajadores que exceda de treinta, procurará emplear a trabajadores minusválidos en la cantidad de un 3,3 % (1 trabajador) sobre el total de la plantilla, como mejora a lo establecido en el artículo 38,1 de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos.

Junto a las mejoras sustantivas que se pactan, es propósito de las partes negociadoras elevar en lo posible el nivel de profesionalización del sector, y a tal respecto hacen explícito su propósito de dar prioridad, cada cual en la medida que le incumba, a la contratación de trabajadores que procedentes de centros o cursos de Formación Profesional, hayan superado con aprovechamiento las enseñanzas impartidas.

Los periodos de trabajo inmediatos a los cursos de Formación Profesional, se considerarán como complementarios a la referida formación y, a efectos de la clasificación del trabajador en grupo profesional determinado, se tendrán en cuenta las calificaciones que, en cada caso, merezca en la empresa donde haya prestado sus servicios.

En caso de controversia, competará a la Comisión Paritaria determinar dicha calificación, y deberá recabar para ello cuanta información precise de la empresa y los trabajadores.

1- La contratación del personal se efectuará a través de las Oficinas del INEM.