

# ANFITRION®

Revista de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería


nº 7



## *Contra la modificación de la vigente Ley del tabaco*



**Por y para**  
*Convenio Colectivo 2010  
Legislación  
Donación de Sangre*



**Claves**  
*Así se vende más  
¿Eres celíaco?*





Way of Life!



# Suzuki Jimny

## Tu mejor socio

Jimny 1.3 JX  
por  
**13.300 €\***

Con el Suzuki Jimny no pueden los obstáculos. Porque por un precio aún más reducido tienes un 4x4 con la fuerza de los más grandes. Se adapta a cualquier situación. No podrías tener un mejor compañero sobre cualquier terreno. Tu mejor socio. Garantía del fabricante: 3 años.

Concesionario: 3 años de mantenimiento o 45.000 Km.

Consumo Combinado: desde 6,1 hasta 7,3 l. / 100 Km.

Emissiones CO<sub>2</sub>: desde 162 hasta 174 g. / Km.



La imagen del vehículo no se corresponde con el vehículo ofertado. \*1.3 JX gasolina. Válido en Autiberia Almería hasta el 31 / 12 / 10. Incluye I.V.A. e I.E.M., transporte, pre-entrega, pack básico, radio CD y gastos de matriculación.

## AUTIBERIA Concesionario Oficial Suzuki

C/ Sagitario, 7. Pol. Ind. Venta Alegre - Tel. 950 624 160 - HUÉRCAL DE ALMERÍA

TALLERES NUÑEZ Y ALARCÓN  
Tel. 950 391 152 - VERA

TALLERES ACIEN  
Tel. 950 391 152 - EJIDO

TALLERES RAMÍREZ INÉS  
Tel. 950 320 485 - ROQUETAS DE MAR



*SOBRE LA INTERVENCIÓN DEL PRESIDENTE DE FEHR ANTE LA COMISION DE SANIDAD DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS.*

El pasado 23 de septiembre el presidente de la

Federación Española de Hostelería, José María Rubio, ha pedido en el Congreso "zonas para fumar", con las que se pueda dar solución al problema de los menores, de los trabajadores y de los no fumadores, en línea con la legislación más extendida en la Unión Europea.

El presidente argumentó que el sector está "sin lugar a dudas a favor de la lucha contra el tabaquismo", si bien la prohibición total supondría "un desastre económico para el sector, el cierre de miles de establecimientos y la pérdida de un gran número de puestos de trabajo".

Desde FEHR se han expuesto una serie de medidas, en la línea de 24 de los 27 países de la Unión Europea donde no se ha aplicado la prohibición total, con las que se pretende defender los intereses de los hosteleros sin descuidar los de los tres colectivos más afectados por el tabaco: trabajadores, menores y no fumadores.

En primer lugar se plantea crear en los establecimientos de hostelería "Zonas para Fumar", de un máximo del 30% de la superficie del local, cerradas y compartimentadas en las que no será obligatorio ningún tipo de servicio por parte de los trabajadores y donde estará prohibida la entrada a los menores. Estas instalaciones deben estar adecuadas técnicamente con instalaciones de extracción que permitan una perfecta aireación de la sala. Este punto atajaría una de las principales peticiones que los representantes sindicales. Con el fin de garantizar el anterior punto desde FEHR se propone la creación de una línea de crédito ICO o un Plan Renove cuya financiación se

destine específicamente en las inversiones para implementar la "Zona para Fumar". Para poder llevar a cabo estas adaptaciones se solicita desde FEHR, que en caso de aprobarse las medidas anteriormente mencionadas, se apruebe un periodo de carencia de 18 meses. Por último José María Rubio se ha referido a la responsabilidad del empresario hostelero, solicitando la retirada de la actual ley del empresario como responsable de las infracciones cometidas por los clientes.

PP, PNV y CIU han mostrado su interés por las propuestas aportadas por FEHR.

Para Rubio estas medidas solucionarían una situación que sería ruinoso para la hostelería en caso de aprobarse la prohibición total, estimándose que la reducción de clientes provocaría una caída de ventas que en los restaurantes se situaría en torno a un 7% y en los bares y cafeterías entre un 10% y 15%, superando esta cifra en el caso de los locales de ocio nocturno. Estas pérdidas se sumarían a las ocasionadas por "la profunda recesión que padece el sector y que hace de este momento el más difícil de los últimos 30 años".

Además lo sucedido en los tres países con prohibición total de la U.E. avalan los argumentos expuestos desde FEHR, ya que en Irlanda entre 2004 y 2007, con un ciclo económico expansivo cerraron un 8,6% de restaurantes y un 24,4% de pubs. En Reino Unido 20 meses después de la aplicación de la ley en julio de 2007 eran 3.037 los pubs que había cerrado el negocio. En Croacia, donde se aprobó la norma en mayo de 2009, el gobierno tuvo que dar marcha atrás en septiembre del mismo año por las cuantiosas pérdidas económicas. Ashal comparte plenamente los criterios de Fehr considerando que el momento actual no es el más adecuado para la adopción de este tipo de medidas.

Antonio Martínez Martínez  
*Presidente de ASHAL*



*Juan José Bautista Sevilla  
Presidente de Honor  
Ashal*

*A nuestro socio fundador José Montes Somodevilla (Popi)*

*Seguramente haya dentro de nuestra Asociación personas más preparadas para escribir estas líneas, pero he sido yo (como tu me decías "tu amigo Juanico") quien ha tomado la palabra para redactar este recordatorio a un buen empresario y mejor amigo y agradezco los muchos desvelos que junto con otros compañeros y amigos desembocaron en la fundación de esta Asociación ya hace más de 33 años.*

*Para los que tuvimos la suerte de tratarte nos dejas un gran hueco. Tu forma de ser desenfadada y alegre hacía que fueras apreciado por todos, también por tus empleados y clientes.*

*Sólo nos queda decir a tu familia, mujer, madre e hijos que esta Asociación, la Hostelería almeriense y tu amigo "Juanico" nunca te olvidaremos.*

*A todos los que ya no están con nosotros, un recuerdo emotivo y nuestra gratitud*





Revista Trimestral. Segunda etapa.  
Número octubre - noviembre - diciembre.

ANFITRION ES UNA PUBLICACIÓN EXCLUSIVA DE ASHAL (Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería).

**Dirección**

Mariano Carmona Croce

**Consejo Editorial**

Isabel Juan Rodríguez

**Diseño y maquetación**

MCC - Carmona&Croce

**Publicidad**

comercial@revista-anfitrion.com

info@revista-anfitrion.com

Imprenta: Gráficas Piquer

Depósito Legal: AL-967-2008

ASHAL no se hace responsable de las opiniones reflejadas en los artículos firmados. Autorizada la reproducción citando procedencia. Anfitrion es una revista abierta a su participación. Si quiere ofrecernos su opinión, sugerir temas que sean de su interés, informarnos de las promociones, jornadas, degustaciones, acciones y similares que va a llevar a cabo en su establecimiento puede contactar con nosotros en: [ashal@ashal.es](mailto:ashal@ashal.es)

**JUNTA DIRECTIVA DE ASHAL**

Presidente: Antonio Martínez Martínez.

Jose Requena

Lázaro López

José Morcillo

Diego García

Pilar Sáez

Antonio Martínez

Rodrigo Díaz

Paco Sierra

Ángel Laynez

Juan Algarra

Mariano López

Gerente: Isabel Juan Rodríguez.

PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL: En cumplimiento con la Ley Orgánica de protección de Datos Personales, le informamos que ASHAL es responsable de ficheros de datos personales que están actualmente inscritos en el Registro General de Protección de Datos Personales, de consulta pública. Le informamos como destinatario de esta revista que los datos personales utilizados para el envío de esta publicación están incluidos en los citados ficheros y serán tratados por ASHAL de acuerdo con las exigencias de la LOPD y del Reglamento de Medidas de Seguridad. Por otra parte, le informamos que sus datos personales pueden ser comunicados a la empresa editora de esta revista con la única finalidad de gestionar el envío de la misma. Además, y en cumplimiento de la LOPD le informamos que usted puede oponerse al tratamiento de sus datos personales, dirigiéndose por escrito a ASHAL en calle Los Picos, 5 - 1 - 3 (Almería). Así mismo, usted puede consultar los datos personales de los que usted es titular pudiendo ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación.

# SUMARIO



## Por y para

Convenio Colectivo  
Legislación  
Donación de Sangre

5  
14  
16



## Agenda

Turismo de cruceros  
Agenda UD Almería  
Agenda de actividades

17  
17  
17



## Noticias

Iniciativas  
Expediente sancionador a EGEDA  
Nueva Junta Directiva de ASHAL  
Campaña Restaurantes contra el hambre  
Jornadas Enoturísticas de La Alp. Almeriense

16  
18  
18  
19  
19



## Actualidad

Contra la modificación de la vigente Ley del tabaco

20



## Claves

¿Eres celíaco?  
Así se vende más

22  
24



## Cultura viva

La cocina de otoño  
Los Refugios de la Guerra Civil

26  
28



## Canal Ashal

31

# Resumen del Convenio Colectivo Provincial de trabajo de Hostelería y Turismo - 2010



## Artículo 6.- Vigencia, duración, atrasos y prórroga.

El Convenio entrará en vigor una vez sea publicado en el B.O.P., si bien los conceptos económicos se aplicarán con carácter retroactivo desde 1º de enero de 2010.

La duración será de UN AÑO, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2010.

Los atrasos que se originen como consecuencia de la aplicación retroactiva del Convenio, se podrán hacer efectivos por las empresas en el plazo de un mes a partir de la publicación del Convenio en el B.O.P.

El Convenio se prorrogará por periodos anuales de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes con una antelación mínima de UN MES con respecto a la fecha de su terminación. Se realizará por escrito a la Autoridad Laboral competente y a la otra parte.

No obstante lo anterior, y en evitación del vacío normativo que en otro caso se produciría, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, continuará rigiendo, en su totalidad, tanto en su contenido normativo, como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.



## Artículo 7.- Compensaciones y absorciones.

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por cualesquiera otras condiciones superiores, que fijadas por disposición legal, Convenio Colectivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., pudieran aplicarse en lo sucesivo.

## Artículo 8.- Condiciones más beneficiosas.

Los pactos, cláusulas o condiciones actualmente implantadas en las distintas empresas, que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas con respecto a las pactadas en el presente Convenio, subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

## Artículo 12.- Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones complementarias.

Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

## Artículo 14.- Periodo de prueba y plazo de preaviso.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que no excederá para los grupos profesionales incluidos en el anexo del Convenio de los periodos que a continuación se establecen:

- Quince días laborables para los trabajadores pertenecientes al grupo sexto.
- Un mes para el personal incluido en el grupo quinto.
- Dos meses para el personal del grupo cuarto.
- Para el personal incluido en los grupos segundo y tercero, será de tres meses para los técnicos titulados y dos meses para el resto.
- Seis meses para el grupo primero.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad contractual.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto lo derivado de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, salvo pacto en contrario.

Plazo de Preaviso.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación de, al menos, siete días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de su liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiéndose recibido el aviso con dicha antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación,



imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

**Artículo 15.-** *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Los trabajadores eventuales que hayan prestado servicios para una misma empresa y en el mismo puesto de trabajo durante tres periodos consecutivos adquirirán la condición de fijos-discontinuos.

Los trabajadores fijos-discontinuos deberán ser convocados a partir de 1 de marzo y antes del 1 de junio de cada año.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad.

**Artículo 16.-** *Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.*

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

**TITULO V.- CLASIFICACION PROFESIONAL**

**Artículo 17.-** *Categorías profesionales.*

Las categorías profesionales del personal afectado por el presente Convenio son las que figuran en el Anexo I del mismo, que regirá también a efectos de salario.

**TITULO VII.- JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

**Artículo 20 .-** *Jornada.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

**Artículo 21.-** *Descanso semanal.*

El descanso semanal será de dos días ininterrumpidos que se disfrutarán de forma rotativa.

No obstante, el descanso semanal establecido podrá disfrutarse de forma no rotativa, siempre que medie pacto expreso en este sentido entre la empresa y los trabajadores afectados, teniendo dicho pacto carácter revocable a instancia del trabajador, previo aviso de, al menos, un mes a la fecha de sus efectos, no afectando en ningún caso a los derechos de rotación de los otros trabajadores.

Con independencia de lo anteriormente establecido, se respetará cualquiera otra fórmula a la que, sin detrimento del descanso mínimo establecido, prestase su consentimiento el trabajador, quién podrá contar con la asistencia de los representantes legales de los trabajadores en la empresa. La fórmula que se pactase lo sería en relación con el medio día mas de descanso establecido en el presente Convenio, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo semanal.

A efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se entenderá que el descanso mínimo semanal será de un día y medio a la semana, o un día en una semana y dos días la siguiente, de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, respetándose, en todo caso, las actuales condiciones de cada una de las empresas.

**Artículo 22.-** *Tiempo de comida.*

La duración del tiempo dedicado a la comida será de 25 minutos. Este tiempo tendrá la consideración de trabajo efectivo, siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas.

**Artículo 23.-** *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales.

El periodo de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, que también podrán convenir en la división en dos del periodo total. A falta de acuerdo, se estará a los criterios siguientes:



a) El empresario podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

b) Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores se podrán fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepciones que las tareas de conservación, reparación y similares.

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

d) Si existe desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, que no podrá coincidir con su descanso semanal.

#### **Artículo 26.-** *Días por asuntos propios.*

Los trabajadores podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, hasta un máximo de tres días al año, para atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, incluyendo entre ellos aquellos que consistan en la adquisición de bienes o servicios para los que sea inexcusable la asistencia personal del trabajador.

Para determinar los días de asuntos propios que pudieran corresponder al trabajador, se estará a las normas siguientes:

- El trabajador con contrato de tres meses de duración podrá disfrutar de un día por asuntos propios.
- Cuando el contrato sea de seis meses de duración, el trabajador podrá disfrutar de dos días por asuntos propios.
- Siempre que el contrato supere los seis meses de duración, el trabajador podrá disfrutar de tres días por asuntos propios.

En todo caso, el trabajador deberá llevar un mes trabajado para poder disfrutar de los días por asuntos propios que pudieran corresponderle.

Para su disfrute, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos, 72 horas.

### **TITULO VIII.- REGIMEN ECONOMICO**

#### **Artículo 30.-** *Salario base.*

El salario base y garantizado se establece para cada trabajador del sector con arreglo a su categoría profesional y será el que a continuación se detalla, en la correspondiente tabla de salarios:

Nivel	EUROS/MES
I	1051,31
II	984,89
III	947,94
IV	911,17
V	873,88
VI	602,79

### **COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES**

#### **Artículo 31.-** *Antigüedad.*

Con la finalidad de fomentar la vinculación del personal con la empresa, se establecen aumentos periódicos del salario por

tiempo de servicio en la propia empresa.

Dicho aumento, que no tendrá carácter acumulativo, será de aplicación al personal regido por el presente Convenio y tendrá las cuantías siguientes:

- 3% sobre el salario garantizado del presente Convenio, al cumplirse tres años efectivos de servicio a la empresa.
- 8% al cumplirse los seis años.
- 16% al cumplirse los nueve años.
- 25% al cumplirse los catorce años.
- 38% al cumplirse los diecinueve años.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del ingreso en la empresa.

### **COMPLEMENTOS SALARIALES DE PUESTO DE TRABAJO**

#### **Artículo 32.-** *Nocturnidad (trabajos específicamente nocturnos).*

Atendiendo a que por las especiales características del sector parte de la jornada laboral puede realizarse durante el periodo comprendido entre las 10 de la noche y las 7 de la mañana, el personal que realice, al menos, cincuenta y cinco horas mensuales de su jornada laboral durante el indicado periodo, percibirá un complemento de puesto de trabajo de 100,48 euros mensuales.

De otra parte, quienes realicen un número inferior de horas dentro del citado periodo, percibirán la cantidad de 1 euro por hora trabajada en el repetido periodo nocturno.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio de una condición más beneficiosa, la cual subsistirá para aquellos trabajadores que vinieran disfrutándola.

### **COMPLEMENTOS SALARIALES DE CALIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO**

#### **Artículo 33.-** *Horas Extraordinarias.*

Durante toda la vigencia del presente Convenio, las horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria, fijada de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio, se abonarán a razón de 10,08 euros por hora extraordinaria trabajada o, previo acuerdo de las partes, podrán ser compensadas





por descansos, si bien la compensación en descanso lo será en un 150% del tiempo equivalente trabajado.

Si fuese necesario prolongar la jornada laboral en forma excepcional y no excediendo de una hora, por necesidades de servicio, los trabajadores cuidarán de que estas necesidades queden cubiertas retribuyéndose este período de tiempo como horas extraordinarias.

Las empresas que presten o puedan prestar servicios de bodas, banquetes, galas y similares, pactarán con sus trabajadores el tratamiento de las horas extraordinarias que sean necesarias para realizarlo. El pacto se celebrará anualmente y se reflejará por escrito; en el se recogerán los trabajadores afectados, la obligatoriedad de prestarlas y su retribución o compensación por descanso, en los términos previstos en el párrafo primero del presente artículo. El incumplimiento del pacto constituirá falta grave y podrá ser sancionada por la empresa de acuerdo con la legislación vigente.

#### *Horas Estructurales.*

No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su abono como si se tratase de horas extraordinarias.

#### **Artículo 34.-** *Camas supletorias y sofás camas.*

Durante los meses de mayo a septiembre, los trabajadores que, como tarea añadida a la que conforma con carácter habitual el contenido de su prestación laboral, se les asigne la realización de camas supletorias o sofás camas, tendrán derecho a percibir la cantidad de 25,20 euros mensuales.

#### **Artículo 35.-** *Minibares.*

Los trabajadores que, como tarea añadida a la que conforma con carácter habitual el contenido de su prestación laboral, tengan encomendada la reposición, revisión y vigilancia de los minibares, tendrán derecho a percibir la cantidad de 44,21 euros mensuales.

### **COMPLEMENTOS SALARIALES DE VENCIMIENTO PERIODICO SUPERIOR AL MES.**

#### **Artículo 36.-** *Gratificaciones extraordinarias.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales, que recibirá los días 15 de julio y 20 de diciembre, devengándose semestralmente y siendo su cuantía, para cada una de ellas, del salario base que el presente Convenio señala para cada nivel profesional, mas la antigüedad que cada trabajador tenga acreditada.

#### *Paga de Abril.*

Se establece con carácter obligatorio una gratificación extraordinaria para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, consistente en el abono de la cantidad a que ascienda la suma de 30 días del salario base que el presente Convenio señala para cada nivel profesional mas la antigüedad que cada trabajador tenga acreditada, que será hecha efectiva a prorrata, en los mismos periodos y fechas en que se devenga el salario.

### **COMPLEMENTOS SALARIALES EN ESPECIE**

#### **Artículo 37.-** *Manutención.*

Los trabajadores de servicio de los establecimientos en que se sirvan comidas, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Este complemento en especie podrá sustituirse, a petición escrita del trabajador, mediante la entrega de la cantidad de 35,87 euros mensuales.

#### **Artículo 38.-** *Alojamiento.*

En las empresas que realicen actividades de alojamiento en zonas turísticas, cualquiera que sea la clase de establecimiento, los trabajadores que presten sus servicios en la sección de pisos, tendrán derecho a que se les facilite alojamiento adecuado, pudiendo la empresa librarse de esta obligación mediante la oportuna compensación a metálico, cuya cuantía se fija en 8,93 euros mensuales. En todo caso, se respetarán las condiciones más beneficiosas con respecto a las pactadas en este artículo, por lo que subsistirán para aquellos trabajadores que vinieren disfrutándolas.

### **INDEMNIZACIONES NO SALARIALES**

#### **Artículo 39.-** *Suplidos (Plus de transporte).*

Se establece un plus por dicho concepto de 80,64 euros mensuales para todas las categorías profesionales.

Estas cantidades, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.2 del R.D. Leg. 1/1995, no tendrán la consideración de salario, por lo que estarán excluidas de la base de cotización a la Seguridad Social, según lo previsto en la legislación vigente.

#### **Artículo 40.-** *Desgaste de útiles o herramientas.*

Las empresas proporcionarán a sus trabajadores los útiles o herramientas necesarias para sus trabajos. Dichas herramientas sólo podrán ser utilizadas dentro de las instalaciones de las empresas y durante la jornada laboral.

#### **Artículo 41.-** *Ropa de trabajo.*

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar, en todo caso, a su personal dos uniformes o ropa de trabajo y un calzado adecuados a la función que se les encomiende, caso contrario, transcurridos tres meses desde la fecha en que debió



proporcionársele, el trabajador advertirá a la Empresa de tal circunstancia, procediendo a su adquisición si en el plazo de una semana no se le facilitan, siéndole abonado su importe, previa presentación de la correspondiente factura.

*La duración de las prendas será la siguiente:*

•Uniformes (smoking y similares) : dos años.

•Resto de las prendas, incluido el calzado: un año.

Los uniformes y ropa de trabajo sólo podrán utilizarse dentro de las instalaciones de la empresa y durante la jornada de trabajo. El personal cuidará con esmero el uniforme que le sea proporcionado.

## AYUDAS Y SEGUROS

### Artículo 42.- Ayuda por enfermedad o accidente.

En las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará, como complemento a la prestación económica por dichas contingencias, la cantidad necesaria para que el trabajador beneficiario de la prestación perciba el 100% del salario base, más su antigüedad. Este complemento se abonará desde el décimo día, a contar desde la fecha de la baja, al catorceavo mes, ambos inclusive, como máximo.

En los casos de intervención quirúrgica o accidente de trabajo, esta ayuda la percibirá el trabajador desde el mismo día de la baja y hasta su alta médica.

Será necesario el transcurso de un periodo de seis meses contados a partir de la última alta médica para poder acogerse nuevamente a este complemento.

Se computarán como tiempo efectivamente trabajado, a todos los efectos, los periodos de I.T. derivados de enfermedad o accidente.

### Artículo 43.- Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento del trabajador o trabajadora, por causa de muerte natural o accidente de trabajo, la empresa concederá a sus derechohabientes una ayuda consistente en:

El pago de la cantidad que corresponda podrá fraccionarse en un máximo de seis mensualidades.

•Tres mensualidades por tiempo de servicio, de uno a cinco años.

•Cuatro mensualidades por tiempo de servicio, de cinco a diez años.

•Cinco mensualidades por tiempo de servicio, de diez años en adelante.

### Artículo 44.- Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial. (BOE de 27 de noviembre) y artículos 8 a 17 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se

desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

El trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la misma una reducción de jornada y salario, entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, mediante la realización de un contrato a tiempo parcial.

Podrá acceder a la jubilación parcial el trabajador que:

a) Reúna todas las condiciones precisas para causar la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen. En este caso, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador que sustituya la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

b) Reúna todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haya cumplido la edad ordinaria de jubilación. No es necesario celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

El jubilado parcial tiene la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

La cuantía de la jubilación a tiempo parcial equivale a aplicar el porcentaje en que haya reducido su jornada a la pensión de jubilación ordinaria que pudiera corresponderle de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de la solicitud.

*La pensión de jubilación parcial es compatible:*

1.- Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

2.- Con los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, si ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no supongan un aumento en la duración de la jornada realizada hasta entonces. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

### Artículo 45.- Jubilación a los 64 años.

La edad mínima de sesenta y cinco años,





que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas empresas les sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

Será necesario, previamente a la iniciación de cualquier trámite de jubilación, el acuerdo entre el trabajador y la empresa para acogerse a lo antes estipulado.

Los empresarios se obligan, en el caso de petición del trabajador para ejercer el derecho y negativa de la empresa para aceptarlo, a comunicar esta situación a la Comisión Paritaria del Convenio en un plazo de 15 días.

**Artículo 46.- Seguro de accidentes.**

Las empresas se comprometen a contratar con entidad aseguradora, póliza de accidente de trabajo sobre riesgo de muerte o invalidez permanente absoluta, derivadas de enfermedad profesional o accidente laboral, por importe de 21.462 euros de indemnización, la cual se abonará una vez sea firme la calificación.

Esta póliza se formalizará dentro de los 90 días siguientes a la publicación de este Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura desde el mismo día de su formalización.

En tanto no se contrate esta póliza seguirá vigente la cobertura del anterior Convenio.

**OTROS CONCEPTOS.**

**Artículo 47.- Fiestas abonables y no recuperables.**

A los efectos de este artículo se consideran fiestas abonables y no recuperables las catorce fiestas (12 nacionales y 2 locales) que fija el calendario anual de fiestas, publicado en el Boletín Oficial del Estado.

Los días festivos abonables y no recuperables, siempre que el productor los trabaje o coincida con su descanso semanal, podrán compensarse con alguna de las siguientes opciones:

- a) Traslado del descanso a otro día, dentro de los tres meses inmediatos siguientes a la fecha en que tenga lugar el festivo de que se trate.
- b) Acumularlos al periodo anual de vacaciones o disfrutarlos como descanso continuado en un periodo distinto, en ambos casos, incrementados con los descansos semanales que procedan.
- c) Compensación en metálico, abonándose por tal concepto la cantidad de 72,22 euros por día festivo trabajado a todos los grupos profesionales, a excepción del grupo sexto que percibirá 48,16 euros por dicho concepto, igualmente por día festivo trabajado.

Estas opciones se efectuarán por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, respetándose los acuerdos existentes en la actualidad en cada empresa, respecto de la modalidad utilizada para compensarlas.

**Artículo 48.- Subsidio por matrimonio.**

Todo el personal, tanto masculino como femenino, que opte por seguir trabajando después de contraer matrimonio, percibirán un subsidio, con cargo a la empresa, de 62,26 euros.

En el caso de que ambos cónyuges trabajen en la misma empresa,

sólo percibirán este subsidio uno de ellos.

**Artículo 49.- Garantía "ad personam".**

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen condiciones de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes en las distintas empresas que impliquen una condición más beneficiosa para su personal trabajador, en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los trabajadores que vengan disfrutando de ellas.

**Artículo 50.- Cláusula de descuelgue.**

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P.. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo

o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estime pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el con tenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

## TITULO X.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL

### Artículo 66.- *Faltas y sanciones de trabajadores.*

La Dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

### Artículo 67.- *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

### Artículo 68.- *Procedimiento sancionador.*

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al

trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entiende siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1.7. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 103.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

### Artículo 69.- *Faltas leves.*

#### *Serán faltas leves:*

- 1.- Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
- 2.- De una a tres faltas de puntualidad injustificada en la incorporación al trabajo, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
- 3.- No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
- 4.- El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
- 5.- Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
- 6.- No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
- 7.- Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
- 8.- Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.
- 10.- Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.



**Artículo 70.- Faltas graves.**

*Serán faltas graves:*

- 1.- Mas de tres faltas injustificadas de impuntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. o bien, una sola falta de puntualidad de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
- 2.- Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.
- 3.- El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en un mes.
- 4.- No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
- 5.- Entregarse a juegos, cualquiera que sean, estando de servicio.
- 6.- La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta al trabajo.
- 7.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.
- 8.- Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.
9. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- 10.- Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.
- 11.- Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización
- 12.- La embriaguez o consumo de drogas durante el horario de trabajo o fuera del mismo, vistiendo el uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 13.- La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.
- 14.- No atender al público con la corrección y diligencias debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- 15.- No cumplir las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 16.- La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos y otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de Hostelería y en particular todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.
- 17.- La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgos de accidentes para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.
- 18.- El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.
- 19.- La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.
20. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

**Artículo 71.- Faltas muy graves.**

*Serán faltas muy graves:*

- 1.- Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de un mes, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año.
- 2.- Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa, negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
- 3.- Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
- 4.- El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la empresa.
- 5.- Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
- 6.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respecto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
- 7.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 8.- Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores.
- 9.- La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en la situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.
- 10.- Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo facilitadas por la empresa.
- 11.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
- 12.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atenté el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

**Artículo 72.- Clases de sanciones.**

La empresa podrá aplicar a las faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves:
  - 1.- Amonestación.
  - 2.- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- B) Por faltas graves:
  - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días
- C) Por faltas muy graves:
  - 1.- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  - 2.- Despido disciplinario.

**Artículo 73.- Prescripción.**

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

**DISPOSICIONES ADICIONALES****Primera.-** *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa general laboral y de Seguridad Social y en el III Acuerdo Laboral de Ambito Estatal para el Sector de Hostelería, en relación con las materias que en cada momento lo conformen y durante su vigencia.

**Segunda.-** *Cláusulas de revisión salarial.*

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2010 un incremento superior al 0,8%, se producirá un revisión económica

en el exceso producido, hasta el 2% como máximo, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del convenio del año siguiente, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 2010.

**Tercera.-** *Comisión paritaria sobre clasificación profesional.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan encomendar a una Comisión Paritaria formada por miembros de ambas representaciones, con el fin de que, durante la vigencia del Convenio, se ocupe de trasponer el sistema de clasificación profesional contenido en el III ALEH al convenio provincial.

**A N E X O****GRUPOS PROFESIONALES**

GRUPO PRIMERO	
Jefe/a de recepción.	Primer/a Conserje
Jefe/a de comedor o Primer Maitre	Jefe/a de mantenimiento con titulación
Gobernante/a general con idiomas	Contable general o Jefe/a administración titulado
Jefe/a de bares con más de tres puntos de venta	Jefe/a de cocina
GRUPO SEGUNDO	
Contable general o Jefe/a administración sin titulación	Jefe/a de sala
Segundo/a Jefe/a de recepción o Primer/a Recepcionista	Interventor/a
Conserje de casino	Segundo/a Conserje de día
Mayordomo de pisos	Segundo/a Maitre
Reposero/a	Segundo/a Jefe/a de cocina
Jefe/a de economato y bodega	Gobernante/a
Apoderado/a de compras	Jefe/a de mantenimiento sin titulación
Jefe/a de bares con menos de tres puntos de venta	Primer/a Encargado de mostrador
	Cajero/a general
	Somelier
GRUPO TERCERO	
Telefonista con idiomas	Conserje de noche
Recepcionista con idiomas	Ordenanza de casino, billares y círculos
Recepcionista de noche	Jefe/a de partida
Jefe/a de sector	Subgobernante/a
Jefe/a de rango	Encargado/a de economato y/o bodega
Promotor/a	Oficial contable y administrativo/a
Animador/a con idiomas	Secretario/a con idiomas
Cafetero con más de cinco Subaltemos	Dependiente/a de primera
Encargado/a de lencería	Encargado/a de billares
Barman	Oficiales de servicios técnicos

GRUPO CUARTO	
Telefonista sin idiomas	Planchista
Recepcionista sin idiomas	Encargado/a de pisos
Manocrentista	Bodeguero/a
Vigilante de noche	Dependiente/a de segunda
Cocinero/a	Pasavinos
Cafetero	Discjockey
Almacenero/a	Dependiente/a de selfservice
Auxiliar de servicios técnicos	Facturista
Conserje	Piscinero/a
Camarero/a	Jardinero/a
Camarero/a de pisos con idiomas	Auxiliar administrativo/a
Camarero/a de pisos	
GRUPO QUINTO	
Ayudante Conserje	Ayudante Jardinero
Botones mayor de 18 años	Ayudantes de todo tipo
Mozo/a de equipaje	Marmitón
Mozo/a de limpieza	Freganchines/as
Mozo/a de piso	Lencero
Ayudante de camarero	Costurero/a
Ayudante de repostería	Limpiador/a
Ayudante de economato	Mozo/a de almacén
Ayudante de cocina	Mozo/a de platerías
Ayudante de pisos	Lavadero/a
Ayudante de bodega	Planchadora
Ayudante de piscinero	Fregador/a
GRUPO SEXTO	
Aprendiz/a y Botones menores de 18 años	

Acreditado por la autoridad laboral nº 115/02-sc  
**ATENCIÓN PERSONALIZADA Y PRECIOS ESPECIALES  
 PARA CADA SECTOR**

- Servicios**
- Prevención de riesgos laborales
  - Gestión de prevención
  - Vigilancia de salud
  - Investigación de accidentes
  - Información y formación de trabajadores
  - Estudios higiénicos, ruido, etc.
  - Elaboración de planes de emergencia
  - Asesoramiento y apoyo técnico ante inspección de trabajo
  - Formación para la tarjeta profesional de la Construcción.

- Otros**
- Estudios de acústica ambiental
  - Desarrollo de Agenda Local 21.
  - Campañas de información y comunicación ambiental
  - Informes ambientales
  - etc...

## Legislación

*Decreto 80, de 30 de marzo, de simplificación de Trámites administrativos y de modificación de diversos decretos para su adaptación al decreto ley 3/2009, por el que se modifican diversas leyes para la transposición en Andalucía de la directiva relativa a los servicios en el mercado interior.*



Este decreto 80, afecta (entre otros) a:

- Decreto 20/2002, de turismo en el medio rural y turismo activo
- Decreto 301/2002, de agencias de viajes y centrales de reservas
- Decreto 164/2003, de camping (con derogación de decenas de artículos)
- Decreto 47/2004, de establecimientos hoteleros (derogación de la obligatoriedad de diligenciado del reglamento de régimen interior, de notificación de precios, etc.)

### MODIFICACIÓN DEL DECRETO 47/2004 DE ESTABLECIMIENTOS HOTELEROS

El BOJA de 12 de abril de 2010 publica el Decreto 80, de 30 de marzo, de simplificación de trámites administrativos y de modificación de diversos decretos para su adaptación al Decreto-Ley 3/2009, de 22 de diciembre, por el que se modifican diversas leyes para la transposición en Andalucía de la Directiva relativa a los Servicios en el Mercado Interior.

Entre la normativa afectada se encuentra el Decreto 47/2004, de establecimientos hoteleros, de la que resumimos los aspectos más destacados que se han modificado:

- 1.- Objeto del Decreto (art. 1.1): Se suprime la referencia al procedimiento de inscripción en el Registro de Turismo.
- 2.- Competencias de la Consejería de Turismo, Comercio y Deporte (art. 4.2,b): Se elimina la competencia para la tramitación e inscripción en el Registro de Turismo.
- 3.- Obligaciones de los establecimientos hoteleros (art. 11,h):

Desaparece la figura del Director-Gerente como máximo responsable.

4.- Reglamento de régimen interior (art. 13.4): Se suprime la obligación de aprobar y diligenciar el Reglamento por parte de la Consejería competente.

5.- Modificación de precios (art. 16.2): Se elimina la obligación de que los establecimientos comuniquen a la Consejería los cambios en sus precios.

6.- Información en las habitaciones (art. 18): En base a la modificación del art. 16.2, donde decía "los precios comunicados del alojamiento", ahora dice "precios del alojamiento".

7.- Clasificación de los establecimientos hoteleros (art. 19.3): Se añade una referencia a los establecimientos existentes, que hayan realizado una reforma y que estuvieran al menos 5 años inscritos en el Registro, permitiendo la clasificación cuando cumplan al menos el 85% de las unidades de alojamiento.

8.-Modificación de la clasificación (art. 19.4): Se elimina la referencia al previo informe preceptivo del Consejo Andaluz del Turismo.

9.- categorías de los hoteles (art. 21.1): Se añade que por medio de Orden se establecerán las condiciones para acceder a la categoría "Gran Lujo".

10.- Especialidades (art. 23): Se añade que para acreditar el cumplimiento de los requisitos de las especialidades será necesaria la presentación de una declaración responsable que lo manifieste.

11.- Dispensa (art. 24): Se deroga este artículo.

12.- Establecimientos hoteleros de ciudad (art. 33): Se añade que los establecimientos se podrán inscribir como de ciudad en el Registro de Turismo, en municipios de más de 20.000 habitantes y siempre que se justifique.

13.- Requisitos de la modalidad de playa (art. 36.1): Se suprime la obligación de

disponer 150 metros cuadrados de parcela neta por unidad de alojamiento en la categoría de "Gran Lujo".

14.- Dispensa requisitos de la modalidad de playa (art. 36 bis) y requisitos de la modalidad carretera (art. 38): Se derogan ambos artículos.

15.- Obligación de disponer de Director en establecimientos en los que no es preceptivo según párrafos a) y b) cuyo titular sea persona jurídica (40.1c, 40.2 y 40.3): Quedan derogados.

16.- Accesibilidad para discapacitados (art. 42), insonorización (art. 44) y tratamiento eliminación de residuos sólidos o basuras (art. 46): Se derogan estos artículos.

17.- Salubridad y potabilidad del agua (art. 47.3, 47.4 y 47.5): Se derogan estos apartados relativos a los depósitos de agua, características de ésta y medios de ahorro.

18.- Tratamiento y evacuación de aguas residuales (art. 48) y requisitos de eficiencia energética (art. 50): Se derogan estos artículos que regulaban la evacuación de aguas residuales por la red o por medio de depuradoras, así como la obligación de disponer de placas solares para cubrir parcialmente las necesidades de agua caliente.

19.- Régimen sancionador (art. 59.2): Se deroga este apartado, relativo a que el incumplimiento de la designación de un Director constituía infracción grave.

20.- Modificaciones al Anexo 1:

Aptdo. 1.2,b "Vestíbulos": Se sustituye la obligación de tener teléfonos en cabina cerrada en determinadas categorías por la de contar con teléfono en todas.

Aptdo. 1.3 "Ascensores y montacargas": Se deroga.

Aptdo. 2.4,a "Comedores y salones": Se derogan los párrafos 42 y 52 relativos a reserva de zonas para no fumadores.

Aptdo. 6.7,b "Servicio de restauración": Se suprime la llamada 1 respecto del requisito de atender el servicio de comedor por al menos un jefe o responsable con conocimiento de idiomas.

21.- Modificación al Anexo II: Se deroga el apartado 1.3 relativo a "Ascensores y montacargas".

22.- Modificación al Anexo IV: Se deroga el apartado 3 relativo a "Ascensores y montacargas".

23.- Modificación al Anexo VI:

Aptdo. 1A "Establecimiento hotelero de carretera: Moteles": Se suprime, en el párrafo G.a, la expresión "cerrada e insonorizada" al referirse a las cabinas telefónicas.

Aptdo. 2.5 "Monumentos": Se da nueva redacción a este apartado, estableciendo porcentajes en relación con lo establecido en el 19.3 de esta modificación.

- Decreto 35/2008 - Registro de Turismo de Andalucía
- Decreto 43/2008, de implantación y funcionamiento de campos de golf en Andalucía.
- Derogación de la orden de 15 de septiembre de 1978 sobre régimen de precios y reservas en alojamientos turísticos. ■

# Formación específica para el sector Hostelería

- **Acreditación de Manipulador de Alimentos de Mayor Riesgo**
- Idiomas
- Informática
- Legionela
- **Prevención de Riesgos Laborales**
- Etc

*Póngase en contacto con nosotros a través del e-mail:*

- [almerimatikformacion@a2000.es](mailto:almerimatikformacion@a2000.es)
- [almerimatik.edu@a2000.es](mailto:almerimatik.edu@a2000.es)

*Vea nuestro catálogo de cursos en la página web:*

- [www.almerimatik.es/formacion](http://www.almerimatik.es/formacion)



**almerimatik**  
Formación

C/ Doctor Gregorio Marañón, 37 (Bajo) - 04005 - Almería  
tel. 950 22 80 12 - fax 950 22 70 06 • [www.almerimatik.es](http://www.almerimatik.es)

## Donación de Sangre

Acuerdo marco de colaboración entre el Centro de Área de Transfusión Sanguínea de Almería del Servicio Andaluz de Salud y la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería (ASHAL)

D. Aref Laarej Sadiki, en su calidad de Director del Centro de Área de Transfusión Sanguínea de Almería del Servicio Andaluz de Salud, y D. Antonio Martínez Martínez, Presidente de la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería, ASHAL, firmaron un acuerdo de colaboración para fomentar la donación voluntaria y altruista de sangre y hemoderivados.

Como áreas prioritarias de actuación conjunta se marcan las siguientes:

- a) Información a los empresarios del sector de la hostelería y el turismo acerca de la labor del Centro de Área de Transfusión Sanguínea de Almería a través de los boletines y revistas de Ashal.
- b) Difusión a través de los medios de que Ashal disponga en cada momento de los desplazamientos de las unidades móviles de extracción de sangre por los distintos barrios de la capital y municipios de la provincia para fomentar la donación de sangre por parte del sector hostelero, sus trabajadores y sus clientes.



En la foto, de izquierda a derecha, Juan José Bautista, Antonio Martínez, Aref Laarej Sadiki y Rodrigo García

- c) Distribución de pegatinas informativas acerca de la importancia de la donación de sangre entre los establecimientos de hostelería asociados.
- d) La difusión de las iniciativas que desarrolle cada entidad entre sus respectivos miembros.
- e) La entrega por parte de Ashal de 300 invitaciones al Centro de Área de Transfusión Sanguínea de Almería para su reparto entre los donantes de sangre que colaboren durante los meses de julio, agosto y septiembre de cara a fomentar la donación en la temporada estival (a usar en los establecimientos que se determinen en cada momento).
- f) En general, la difusión en el sector de la hostelería y el turismo de la importancia y la necesidad de la donación voluntaria y altruista de sangre. ■



PATRONATO DE TURISMO de Almería

## Guía comercial sin coste para móviles vía bluetooth

Todos los asociados pueden darse de alta de manera gratuita en [www.almeriamovil.es](http://www.almeriamovil.es) con el objetivo de aparecer en la guía de ocio de Almería y provincia.

La Guía se puede descargar desde servidores blue2you y también desde los dispositivos móviles que tengan conexión a internet desde la dirección [www.b2y.es](http://www.b2y.es).

Tanto los almerienses como nuestros turistas podemos descargarnos desde nuestros móviles a través de internet o bien mediante dispositivos bluetooth, una Guía Comercial - Turística con coste cero

Para más información:  
José Enrique Ibarra  
[www.alt126.com](http://www.alt126.com) ■



## Cheftour 2010

- Restaurante Las Eras*  
9 de junio • Las Eras • Tabernas • Almería
- Restaurante Abad*  
12 y 13 de junio • Avda. Alpujarra 5 • Padules • (Almería)
- Restaurante-Taberna Yesca*  
17, 18 y 19 de junio • C/ Italia, 4 • Almería
- Hotel-Restaurante El Palacil*  
Del 16 al 25 de julio • C/ Molino Cantarería, s/n • Vélez Blanco (Almería)
- Terraza Carmona*  
7, 8 y 9 de septiembre • C/ Del Mar, 1 • Vera (Almería)
- Hotel Catedral*  
Del 20 al 26 de septiembre • Plaza de la Catedral, 8 • Almería
- Restaurante Juan Moreno*  
8 y 9 de octubre • Ctra. de Ronda, Bloque 3 • Vera (Almería)
- Hotel Tryp Indalo*  
19, 20 y 21 de octubre • Avda. del Mediterráneo, 310 • Almería almería

[www.cheftour.es](http://www.cheftour.es) ■



## Iniciativa "si gana España, la segunda es gratis"

Más de 25 establecimientos asociados de la capital se sumaron a la iniciativa "Si Gana España, la segunda es Gratis" organizada con el objetivo de incentivar la asistencia de clientes a los establecimientos de hostelería durante los partidos disputados por la Selección Española del pasado mes de Julio en Sudáfrica.

- La Bodeguilla Marques de Heredia • Taberna Torreluz • Barra Del Torreluz Mediterráneo • Kiosco Virgen Del Mar • Café Burana • Taberna Restaurante Cuentavinos • Bar Restaurante Costasol • Kiosco Oasis 55 • Restaurante Porton De La Bahía • Heladería Antartida • Bar Freiduría La Barca • Bar Restaurante Duque De Mar • Heladería La India Playa • Heladería La India Cruz De Caravaca • Café Kutre Pub • Taberna La Bien Pagá • Bodega Las Botas • Marisquería Baviera • Heladería Dayma • Café Barea • Pub Lupion • Bar Bahía De Palma • Restaurante Plaza De Cañas • Restaurante La Encina Plaza Vieja • Taberna El Candil

Y España ganó el Mundial!!!!  
Nuestra felicitación a nuestros campeones por la inyección de animo en momentos tan complicados ■



## Turismo de cruceros

Estas fechas pueden sufrir alteraciones.



Primera vuelta	
Jornada 10 (07/11/2010)	
Almería	Sporting
Jornada 11 (14/11/2010)	
Athletic	Almería
Jornada 12 (21/11/2010)	
Almería	Barcelona
Jornada 13 (28/11/2010)	
Valencia	Almería
Jornada 14 (05/12/2010)	
Almería	Zaragoza
Jornada 15 (12/12/2010)	
Sevilla	Almería
Jornada 16 (19/12/2010)	
Almería	Getafe
Jornada 17 (02/01/2011)	
Villarreal	Almería
Jornada 18 (09/01/2011)	
Mallorca	Almería
Jornada 19 (16/01/2011)	
Almería	Real Madrid

Nombre	Pax	Fecha	Hora	Proced.	Destino
ALBATROS	800	01/10/10	8:00-19:30	Cádiz	Lisboa
LOUIS MAJESTY-17	1200	05/10/10	11:00-12:00		
BOUDICCA	758	12/10/10	8:00-20:00	Cartagena	Gibraltar
MELODY - 9	800	13/10/10	8:00-9:30	Génova	Málaga
BOUDICCA	758	25/10/10	07:00-17:00	-	-
BLACK WATCH	723	25/10/10	8:00-17:00	-	-
NIEW AMSTERDAM	1.800	25/10/10	08:00-17:00	-	-
LOUIS MAJESTY-18	1450	26/10/10	11:00-12:00	-	-
ISLAND SCAPE	1740	31/10/10	08:00-18:30	-	-
MELODY - 10	800	04/11/10	8:00-9:30	Génova	Málaga
CRYSTAL SERENITY	1080	08/11/10	08:00-17:00	Málaga	Valencia
WIND STAR	100	09/11/10	08:00-17:00	Palma	Málaga
WIND SURF	312	10/11/10	13:00-20:00	Ibiza	Málaga
WIND SPIRIT	100	16/11/10	08:00-20:00	Palma	Málaga
AMADEA	400	19/11/10	12:00-23:00	Alghero	Melilla
LOUIS MAJESTY-19	1200	26/11/10	20:00-21:00	-	-
LOUIS MAJESTY-20	1200	05/12/10	20:00-21:00	-	-

## Próximas ferias y eventos



**Cesia 2010**  
6/10 al 8/10  
Congreso profesional de ingeniería de alimentos.  
- Lugar: Logroño / La Rioja  
- Tipo evento: Congresos y jornadas técnicas  
- Dirigido a: Profesionales  
[www.cesia2010.com](http://www.cesia2010.com)



**DMS**  
14/10 al 17/10  
Salón de productos gastronómicos saludables  
- Lugar: Madrid  
- Tipo evento: Feria  
- Dirigido a: Profesionales y público en general  
[dietamediterraneaysalud.com](http://dietamediterraneaysalud.com)



**Fruit attraction**  
20/10 al 22/10  
Feria profesional del sector de la fruta y las hortalizas.  
- Lugar: Madrid  
- Tipo evento: Feria  
- Dirigido a: Profesionales  
[www.ifema.es/ferias/fruit/default.html](http://www.ifema.es/ferias/fruit/default.html)



**Milleme**  
15/10  
Show cooking, demostraciones, presentaciones...  
- Lugar: Madrid  
- Tipo evento: Feria  
- Dirigido a: Profesionales  
[www.clubmilleme.com](http://www.clubmilleme.com)



**Día internacional del chef**  
20/10  
Día internacional del chef  
- Tipo evento: Fiestas gastronómicas  
- Dirigido a: Profesionales y público en general



**Hostelco**  
5/11 al 9/11  
Salón internacional del equipamiento para la restauración, hotelería y colectividades  
- Lugar: Barcelona  
- Dirigido a: Profesionales  
[www.hostelco.com](http://www.hostelco.com)



**Gastrotur**  
17/11 al 20/11  
Feria de gastronomía y turismo gastronómico  
- Lugar: Armilla / Granada  
- Tipo evento: Feria  
- Dirigido a: Profesionales y público en general  
[www.feriagastrotur.com](http://www.feriagastrotur.com)



**Enotur 2010**  
4/12 al 7/12  
- Lugar: Por definir  
- Tipo evento: Feria  
- Dirigido a: Profesionales y público en general  
[www.salonenotur.com](http://www.salonenotur.com)



**VIII Cong. HORECA de AECOC**  
29/11 al 30/11  
Punto de Encuentro del sector de la hostelería y la restauración moderna.  
- Lugar: Ifema Feria de Madrid  
- Dirigido a: Profesionales  
[www.aecoc.es](http://www.aecoc.es)



**Fitur**  
19/1/2011 al 23/1/2011  
Feria internacional de turismo. Más de 170 destinos y 13000 visitantes profesionales  
Información del evento  
- Lugar: Madrid  
- Tipo evento: Feria  
- Dirigido a: Profesionales y público en general  
[www.ifema.es/ferias/fitur](http://www.ifema.es/ferias/fitur)



## Expediente sancionador a EGEDA

La Comisión Nacional de la Competencia ha incoado expediente sancionador contra la Entidad de Gestión de Derechos de los Productores Audiovisuales (EGEDA) por posibles tarifas generales abusivas en la gestión del derecho exclusivo de los productores de obras audiovisuales en sus relaciones con los hoteles españoles. La Dirección de Investigación de la Comisión Nacional de la Competencia (CNC), ha acordado la apertura de un expediente sancionador contra EGEDA por posibles conductas restrictivas de la competencia, prohibidas por el artículo 2 de la Ley 15/2007 de Defensa de la Competencia (LDC) y 102 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), referido a la imposición, por parte de EGEDA, de unas tarifas abusivas en

concepto del derecho exclusivo de autorizar la comunicación pública correspondiente a las retransmisiones efectuadas por los titulares de los establecimientos hoteleros, y que había sido denunciada por la Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos (CEHAT).

La incoación del expediente no prejuzga el resultado final de la investigación. Se abre ahora un periodo máximo de 18 meses para la instrucción del expediente y para su resolución por el Consejo de la Comisión Nacional de la Competencia. ■

## Nueva Junta Directiva de ASHAL

La Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería acordó en su Asamblea General Extraordinaria el nombramiento de Antonio Martínez Martínez como Presidente de Ashal y de Juan José Bautista Sevilla como Presidente de Honor

La lista encabezada por Antonio Martínez está compuesta por José Requena (Hoteles Torreluz-Almería), María Pilar Sáez (Hotel La Posada de Paco - San José / Nijar) y Jose



Morcillo (Hotel Balneario San Nicolas - Alhama) en representación del Sector Hotelero; Lázaro López (Restaurante Catedral), Mariano López (Restaurante La Encina) y Francisco Sierra (Restaurante Club de Mar) por el Sector Restauración; Juan Algarra (Bar Capitol), Ángel Laynez (Café Pub Campanilla) y Diego García (Bar Portón de la Bahía) por el Sector Bares, así como de Rodrigo Díaz del Café Pub Arena en Aguadulce (Roquetas de Mar) como vocal del Sector Varios.

DE IZQUIERDA A DERECHA: Jose Requena, Lázaro López, José Morcillo, Diego García, Pilar Sáez, Antonio Martínez, Rodrigo Díaz (fondo), Paco Sierra, Ángel Laynez, Juan Algarra, Mariano López

La nueva Junta Directiva de Ashal equilibra veteranía y juventud, con la incorporación de cuatro jóvenes emprendedores, encontrándose representados -así mismo- tanto la capital, como el interior y la costa provincial. ■



En la foto, entre otros, Paco Sierra del Restaurante Club de Mar, Mariano López del Restaurante La Encina, Alejandro Faracce del Restaurante Martín Fierro, Juan Bautista Sevilla del Restaurante Casa Sevilla, María del Mar Sánchez del Restaurante Costasol y Lazaro Lopez del Hotel Restaurante Catedral.

## Jornadas Enoturísticas de La Alpujarra Almeriense

Desde el Centro de Apoyo al Desarrollo Empresarial de Laujar de Andarax, junto al Plan Turístico de la Alpujarra Almeriense y en colaboración con el ADR Alpujarra - Sierra Nevada de Almería y el Ayuntamiento de Laujar de Andarax, dentro de las Jornadas Previas de la VII Feria del Vino de la Alpujarra, tuvo lugar la primera ruta enoturística de la comarca de La Alpujarra Almeriense destinada a dar a conocer nuestras bodegas y vinos al igual que las posibilidades turísticas que ofrece este entorno singular situado a la cara sur de Sierra Nevada.

Estas jornadas se celebraron los días 28 y 29 de Abril, contando con la asistencia de numerosos empresarios de hostelería miembros de Ashal. ■



## Campaña Restaurantes contra el hambre

[www.restaurantescontraelhambre.org](http://www.restaurantescontraelhambre.org)

La Fehr en coordinación con sus Asociaciones federadas ha puesto en marcha una campaña solidaria única y pionera en nuestro país: RESTAURANTES CONTRA EL HAMBRE, de la ONG Acción Contra el Hambre (ACH) y cuyo fin último es la lucha contra la desnutrición infantil.

La campaña RESTAURANTES CONTRA EL HAMBRE se viene realizando desde 1998 en la sede que Acción Contra el Hambre tienen en Reino Unido con gran éxito para el sector hostelero. En nuestro país se ha realizado por primera vez bajo el lema "ALIMENTA TU SOLIDARIDAD" como proyecto piloto en Toledo desde el 7 de junio al 7 de julio de 2010

En octubre la campaña se lanzará a nivel nacional habiéndose adherido en Almería los siguientes establecimientos asociados dando de esta forma la oportunidad a los clientes de ser solidarios de una forma tan sencilla como es la de salir a comer o cenar y convertir así su comida o cena en un gesto solidario durante ese mes:

- Balneario San Nicolás - Alhama
- Restaurante Cuentavinos - Almería
- Restaurante Torreluz Almedina - Almería
- Restaurante Torreluz Mediterráneo - Almería
- Restaurante Plaza De Cañas - Almería
- Restaurante La Encina - Almería
- Restaurante Costasol - Almería
- Hotel Restaurante Catedral - Almería
- Restaurante Club De Mar - Almería
- Restaurante Building - Almería
- Restaurante - El Portón De La Bahía - Almería
- Restaurante Casa Emilio - Los Escullos (Níjar)
- Restaurante El Retiro - Almería
- Restaurante El Romeral - Almería

Los fondos recaudados se destinarán a los programas para el tratamiento de la desnutrición infantil y de sus familias en los países más pobres del mundo. ■



## Tax Free en el Puerto de Almería

La Empresa Spain Refund ha establecido un punto de reembolso de IVA -TAX FREE- en el Puerto de Almería a través de su colaborador "Transbull". Esto repercute positivamente en la ciudad. Son muchos los viajeros que por desconocimiento realizan la gestión en Alicante o Algeciras. A partir de ahora también podrá hacerse en Almería.

*Il Transbull Almería, S. L*  
Estación Marítima S/N. Muelle de Ribera.  
Zona de pre-embarque Puerto de Almería  
CP: 04001 Almería  
Tf: + 34 950281143  
Fax: + 34 950261019  
[aduanas@transbullalmeria.com](mailto:aduanas@transbullalmeria.com) ■



## Comparador de Precios

*Consejería de Turismo, Comercio y Deporte  
de la Junta de Andalucía*

La CTCD ha puesto en marcha una herramienta para la comparación de precios de su empresa con las de su competencia, en tiempo real y en las principales agencias de viaje on-line:

<http://www.otelier.com> ■

## Contra la modificación de la vigente Ley del tabaco

*El pasado martes, 22 de junio, a las 16:00h., tuvo lugar en el Pleno del Congreso la votación de toma en consideración de la Proposición de Ley presentada por los Grupos Parlamentarios Socialista y Esquerra Republicana-Izquierda Unida-Iniciativa per Catalunya Verds, cuyo objeto era la modificación de la vigente ley del tabaco para imponer una prohibición total de fumar en hostelería.*



Ante esta situación las 74 asociaciones provinciales integradas en FEHR, entre ellas ASHAL, emitieron un comunicado de prensa único y sincronizado defendiendo la validez de la vigente normativa indicando que la prohibición total causará un grave daño a las empresas y el empleo de hostelería y retrasará la salida de la crisis de la economía española

- En 24 países de la Unión Europea (Alemania, Austria, Holanda, Bélgica, Suecia, etc.) no existe la prohibición total, porque han valorado su coste y han optado por un proceso de restricción progresiva.
- Los hosteleros pedimos el cambio de la prohibición total por fórmulas más flexibles y su aplazamiento hasta después de la crisis.
- La “prohibición total y ahora mismo” es una medida radical y extrema que, de llevarse a efecto, provocará graves pérdidas para las empresas y el empleo del sector. Las pérdidas por la prohibición total se sumarán a las causadas por la crisis y harán que la situación resulte absolutamente insostenible para miles de empresas que, ante la caída de las ventas, se verán obligadas al cierre o a reducir plantilla. Y los daños afectarán sobre todo a las empresas más débiles y con mayores problemas en estos momentos, como son

las microempresas y negocios familiares que conforman la mayoría del sector.

- La prohibición total de fumar en la hostelería es una medida radical y extrema que solamente se ha impuesto en 3 de los 27 países de la Unión Europea (Irlanda en 2004, Reino Unido en 2008 y Chipre en 2010). En los 24 países restantes se permiten zonas de fumadores y no fumadores, y en algunos existe un modelo muy similar al actualmente vigente en España. Y esto es así no porque estos países (Alemania, Austria, Holanda, Bélgica, Suecia, etc.) valoren menos la salud pública, sino porque han valorado el coste que la súbita implantación de la prohibición total de fumar tiene en su hostelería y en el conjunto de su economía y han optado por un proceso de restricción progresiva.

### Sanidad se ha negado a realizar un estudio del impacto económico

El Ministerio de Sanidad, impulsor de esta Proposición de Ley, se ha negado sistemáticamente a aceptar las valoraciones de los hosteleros y ha insistido en que las empresas de hostelería no van a sufrir pérdidas, sino que, al contrario, van a aumentar su negocio, porque así ha ocurrido en otros países donde se ha impuesto la prohibición total.

Pero no ha ocurrido eso en Irlanda, donde los bares y restaurantes han sufrido pérdidas muy graves en el número de establecimientos de bares y restaurantes, y también en la facturación y en el empleo. Tampoco ha ocurrido eso en el Reino Unido, donde desde que se impuso la prohibición total se está cerrando un gran número de pubs, como nunca antes en su historia.

Por negarse a aceptar lo que los hosteleros hemos venido diciendo, el Ministerio también se negó a reconocer públicamente que la prohibición total sólo se había impuesto en una exigua minoría de los países de la Unión Europea.

Siendo esto así, el Ministerio se ha opuesto a la petición de los hosteleros para que -dado que no daba crédito a sus valoraciones— desde el propio Gobierno de España se hiciera un estudio del impacto económico de la aplicación de la prohibición total, como también se ha pedido desde otros grupos políticos.

Negarse a realizar este estudio para detectar las posibles pérdidas es una irresponsabilidad y un error que no sólo puede arruinar a miles de pequeñas empresas de hostelería, con la consiguiente pérdidas de empleo, sino que también, en estos momentos de crisis general, puede traer muy graves consecuencias para la

economía de España, dado el peso que el sector tiene en el conjunto del sistema (el 6 % del PIB).

### Restricción menos radical y aplazamiento de entrada en vigor

En estas circunstancias, los hosteleros queremos transmitir a los grupos parlamentarios que pese a nuestra oposición a la "prohibición total y ahora mismo", compartimos con todos ellos el objetivo último de una hostelería libre de humos en una sociedad libre de humos y estamos dispuestos a avanzar en la lucha contra el tabaquismo y mejorar los espacios sin humo dentro de los establecimientos de hostelería, pero no de la manera tan radical que se pretende, ni en este momento de profunda crisis.

Por todo ello les pedimos que en vez de la "prohibición total y ahora mismo", se promuevan iniciativas legislativas que introduzcan fórmulas que progresivamente vayan ampliando los espacios sin humos en la sociedad y en la hostelería, en una línea como la que mayoritariamente existe en la U.E. ■

## Soluciones al alcance de su dedo



### Software de Gestión Integral

- Punto de Venta Táctil.
- Fidelización de Clientes.
- Compras y Pagos a Proveedores.
- Almacenes.
- Trazabilidad (Origen, Fabricación, Conservación...)
- Contabilidad.
- Central / Sucursal.



### Se acabaron las carreras en su negocio!!

- Sistema de Toma de Comandas Electrónica.
- No más olvidos, cobre todos los artículos servidos en una mesa.
- Agilice el funcionamiento de su negocio.
- La cuenta al cliente con solo un click.



**INTERSOFT**  
Ofimática y desarrollo, S.L.

Pol. Ind. La Juaida - C/ Sierra de Loja nº 13 - 04240 - Viator - Almería  
intersoft@twalmeria.es

950 089 580  
www.twalmeria.es

## ¿Eres celíaco?

La incidencia de la enfermedad celíaca se estima actualmente en 1 celíaco por cada 100 habitantes



### ¿Qué es la celiaquía?

La celiaquía es una intolerancia permanente al gluten. Los celíacos son personas genéticamente predispuestas que reaccionan a la ingesta de gluten, que daña las vellosidades del intestino delgado, lo que afecta su capacidad de absorber los nutrientes de los alimentos.

### ¿Qué es el gluten?

El gluten es una proteína que se encuentra en los cereales: trigo (gliadina), cebada (hordeína), avena (avenina) y centeno (secalina), kamut, espeltaytriticale.

El celíaco no puede comer ningún alimento en cuya elaboración se hayan utilizado harinas, almidones, féculas, sémolas y cualquier otro derivado de estos cereales.

Por su propia naturaleza, no contienen gluten la carne, el pescado, los productos lácteos, el arroz y las patatas, aunque debemos tener en cuenta que muchos alimentos manufacturados y procesados pueden contener gluten por contaminación.

### Síntomas

La celiaquía se suele manifestar durante la infancia, aunque puede aparecer a cualquier edad. Puede presentarse sin síntomas. Los síntomas más reconocidos de la enfermedad celíaca varían de una persona a otra.

Otros síntomas	
• Estreñimiento	• Hormigueo en pies y manos
• Cambios y alteraciones de la conducta	• Fragilidad en las uñas
• Dolor de cabeza	• Caída del cabello
• Dolor muscular general	• Ausencia de menstruación
• Dolor y fragilidad de huesos	• Abortos continuados
• Defectos en el esmalte dental	• Infertilidad
• Aftas en la boca	• Epilepsia

Signos y síntomas más frecuentes	
• Fatiga crónica, debilidad	• Pérdida de apetito o de peso
• Diarrea crónica	• Irritación en la piel
• Distensión abdominal o dolor abdominal	

En los niños, la enfermedad celíaca suele presentarse con déficits de crecimiento, vómitos, distensión abdominal e irritabilidad. También pueden presentarse otros síntomas o ser silenciosa.

### Enfermedades asociadas

Las enfermedades que pueden acompañar la celiaquía son:

- Anemia ferropénica
- Artritis crónica juvenil
- Ataxia cerebelosa
- Cáncer de intestino
- Colon irritable
- Déficit de vitamina B12
- Diabetes mellitus de tipo 1
- Depresión
- Dermatitis herpetiforme
- Hepatitis
- Enfermedad de Crohn
- Enfermedades neurológicas
- Enfermedades tiroideas
- Osteoporosis uosteopenia
- Síndromes de Down, Sjögren, Turner y Williams

### Diagnóstico

La biopsia intestinal es la única prueba fiable para el diagnóstico de la enfermedad.

También suelen utilizarse como ayuda en el diagnóstico las pruebas de anticuerpos anti-endomisi y anti-transglutaminasa.

Existe un test rápido de screening, que puede adquirirse en muchas farmacias, que permite confirmar o descartar la celiaquía con una alta fiabilidad.

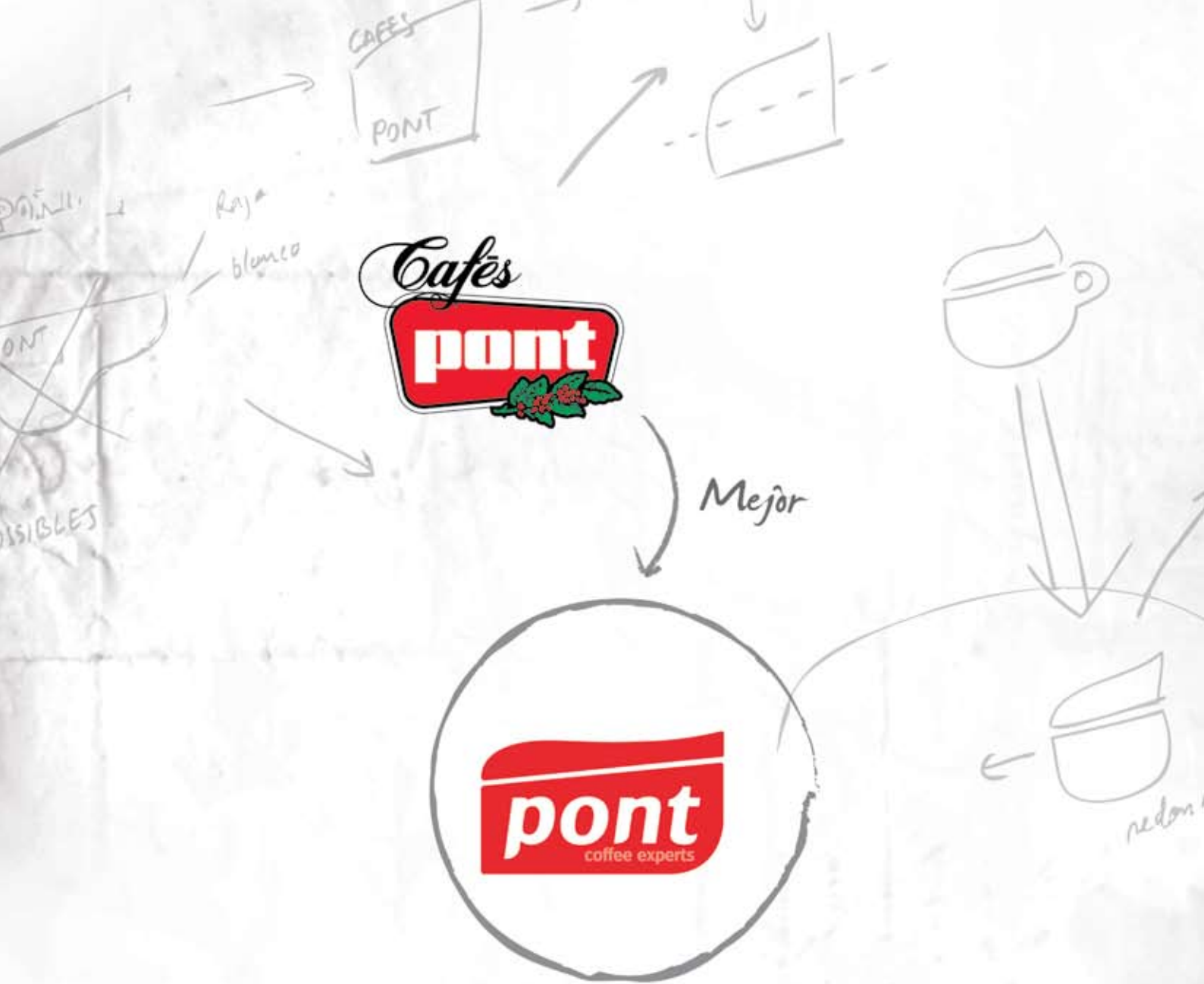
### Tratamiento

El único tratamiento eficaz consiste en mantener una estricta dieta sin gluten toda la vida.

De este modo se logra recuperar la lesión del intestino, una recuperación que será permanente si no se expone a nuevos contactos con el gluten.

Para conseguir una dieta sin gluten con éxito es necesario ingerir alimentos variados, carnes, pescados, verduras, legumbres y cereales sin gluten en grano como el maíz, la soja, el arroz o la tapioca.

*Celíacs de Catalunya - La Vanguardia*  
Jueves, 20 de mayo de 2010



# NUEVA IMAGEN NUEVO DISTRIBUIDOR EN ALMERÍA

MEJORAMOS LA CALIDAD, EL TRATO Y EL SERVICIO



**MEDITERRÁNEA DE ALIMENTACIÓN ALMERÍA S.L.**

c/ Sierra de la Contraviesa, 28 · Viator · T. 950 30 45 64 [www.cafespont.com](http://www.cafespont.com)

## Así se vende más

*Agudizar el ingenio y emplearse a fondo para captar nuevos clientes, además de conservar los actuales, son claves para salir airoso de la crisis.*



“Cada cuatro comidas de menú, una gratis de regalo.” Esta es una de las técnicas que mejor resultado está dando a los empresarios hosteleros que tratan de evitar que sus locales se queden vacíos. A través de una tarjeta con una cuadrícula que se sella cada vez que se pasa por caja, los clientes responden con fidelidad al restaurante que pone en práctica esta medida. “Te ahorras un 20% en cada menú”, asegura un comensal encarnado. Sin bajar el precio que se paga cada día, se consigue que el cliente ahorre unos euros y el empresario mantenga los ingresos asegurando el desarrollo del negocio, que no es poco en los tiempos que corren.

Los problemas del sector hostelero son evidentes. La crisis se está notando a la hora de hacer caja al final de la jornada, puesto que aunque la gente siga saliendo a bares y a restaurantes, la recaudación baja debido a que en vez de tomar un par de cañas, sólo piden una. De momento, el consumo de cerveza ha bajado por primera vez desde 1996 y el Instituto Nacional de Estadística aporta los primeros datos negativos en las ventas del sector hostelero: un 2,9% durante todo 2008. Ante esta situación, sólo queda evolucionar con el mercado si queremos salir airosos de la crisis. ¿Cómo? En primer lugar, hay que partir de la base de que toda idea es buena en época de vacas flacas, y además, a continuación se exponen algunos consejos con tácticas de marketing y gestión empresarial que no requieren grandes inversiones económicas para intentar no perecer en el camino. La recompensa puede ser enorme, puesto que mejorar la competitividad y sobrevivir fortalecerá nuestro negocio de cara al futuro.

### Llegar a más clientela

Basta con aplicar la estadística. A mayor público potencial, mayor posibilidad de que entren al establecimiento. “Es recomendable hacer un posicionamiento en el entorno geográfico del negocio sin olvidar a los posibles clientes que viven o trabajan cerca del local”, explica el profesor del Curso de Hostelería de la Cámara de Comercio e Industria de Madrid, Juan de Dios Hueso. Así que habrá que dar a conocer el negocio al mayor número de personas que viven o trabajan en las proximidades. Solución: buzonear publicidad, enviar los menús a las oficinas de los alrededores a través del e-mail o el fax, además de hacerlo también con un sms al móvil son algunas de las opciones.

### Premiar a los de siempre

Si se emplean todos los esfuerzos en gratificar a los nuevos clientes, ¿que pensarán los habituales si no se hace lo mismo con ellos? Mantener y desarrollar la fidelidad de los de siempre es una tarea crucial, sobre todo en momentos duros, porque apenas hay que realizar ningún esfuerzo para captarlos. El profesor de marketing del IE Business School, Ramón Díaz, reconoce que existen dos formas de retener: “Por las buenas, cuando el cliente está encantado por el servicio... o por las malas, esto es, comprando su fidelidad con regalos”. El tipo de prebenda va directamente ligada al tipo de local y cliente. “Cuanto más de alta gama sea el establecimiento, se exigirá mayor excelencia de los servicios y productos, mientras que a medida que baja el nivel, habrá que obsequiar con pequeños regalos concretos, tangibles”, comenta Díaz.

### Estudiar la competencia

También es imprescindible hacer un ejercicio de análisis y reflexión para estudiar de forma pormenorizada el mercado objetivo en el que se mueve nuestro negocio. “Sólo de esta forma podremos diferenciarnos del resto y ofrecer un producto exclusivo”, añade el profesor del Curso de Hostelería de la Cámara de Madrid. Las grandes

empresas realizan estudios similares sobre las debilidades, amenazas, fortalezas, oportunidades de negocio (análisis DAFDO) con el objetivo de corregir los puntos débiles y potenciar las virtudes. Por ejemplo, una técnica fácil de aplicar y muy económica es la denominada "benchmarking", que se emplea en marketing para reconocer las acciones de éxito de otras empresas. Después sólo tendrá que trasladar a su negocio las que considere que también puedan funcionar.

#### Ofrecer algo gratis

Cuando el bolsillo flojea... cualquier regalo es un imán para las ventas. Saber aprovechar la fuerza también de las promociones y rebajas puede abrir suculentas oportunidades de negocio a clientes desconocidos hasta el momento. Por ejemplo, ofrecer descuentos por comer antes de la hora habitual, hacer promociones especiales para meriendas u ofertar 2x1 en desayunos, son alicientes para los bolsillos más perjudicados.

#### Aumentar los servicios

Actualizarse. La innovación puede ser la llave del éxito. Piense en lo que le gustaría tener cuando va a comer a un establecimiento que no es el suyo. ¿Tal vez agradecería que le ofreciesen una carta de aguas? ¿O que un sumiller le recomendase un vino especial? ¿Tal vez recuerda aquella ocasión en la que comió en un restaurant que tenía zona de guardería y pasó una sobremesa más relajada de lo normal?

#### La importancia del boca a boca

La receta mágica de la competitividad pasa por rebajar el precio del servicio sin devaluar la calidad o en tener la capacidad para atender mejor al cliente que la competencia. Cualquiera de las dos opciones es un pasaporte al éxito. Si la relación calidad-precio o buen servicio de un restaurante destaca, en breve se cosecharán buenos resultados por el boca a boca. Si el cliente A cuenta a B lo bien que le han atendido en su local, este pasará por su negocio y saldrá tan convencido como A recomendándolo a C, D y E, que a su vez comentarán a... El 65,3% de las personas se guía por la opinión que le dan sus familiares y amigos.

#### Subir al tren de internet

¿Tiene página web?. Si aún no la tiene, sepa que esta herramienta no sólo sirve para ubicar su negocio y poner un teléfono de contacto, sino para interactuar con sus clientes y permitirles que expresen su opinión ante cualquier tema. Por ejemplo puede encuestarlos online y preguntarles qué platos prefieren que se incluyan cada día de la semana o cuáles echan en falta. También puede desarrollar una herramienta para que ordenen pedidos para después recoger o para que hagan reservas de mesa desde el ordenador. Las posibilidades que ofrece internet son enormes y va siendo hora de que se suba a este tren de alta velocidad. Si aún así, y pese a todas estas medidas, no es posible aumentar las ventas de su negocio porque tal vez no haya espacio para atender más clientes o por falta de personal, también puede buscar la manera de ahorrar con una gestión integral del negocio. "Esto significa trabajar por mejorar en los pedidos y las compras, en modificar los horarios para captar más clientes a horas con menos afluencia de público, en modificar las condiciones de los empleados para que estén contentos y trabajen de forma más comprometida con la empresa sin buscar otro empleo...", añade Juan de Dios Hueso. Pruebe. ¿qué tiene que perder? Su cuenta de explotación se lo agradecerá.

*Revista FHER  
Javi Navarro*

**CiRes**  
**CERRAJEROS**



**687 203 766**



**950 255 614**

C/ Rambla Alfareros, 52 - Almería • [www.cires.es](http://www.cires.es)

- Apertura de Puertas
- Reparación y Cambio de Bombines y Cerraduras
- Copia de Llaves y Mandos
- Pilas para mandos, llaves, etc.
- Afilados

**Servicio 24 hs. para  
Almería y Provincia**

# La cocina de otoño



*Esta época del año es sin duda una de las más apasionantes ya que además de invitar el tiempo lluvioso a recogerse en casa para preparar ricas recetas, el abanico de productos de temporada es sin duda el más extenso.*

Los pintores eligen casi siempre estos motivos para pintar la mayoría de sus bodegones y quizás por eso vinculemos esta cocina con preparaciones barrocas, recargadas de productos y con gran parafernalia.

Después de la relajación de costumbres que caracteriza el verano, un poco de etiqueta en la mesa se agradece y además como veremos hay platos para todos los gustos ya que el final de septiembre y las primeras semanas de octubre suelen tener días de regocijo en el campo, tanto por las agradables temperaturas que suelen reinar como por ser la temporada de recogida de tantos y tan importantes productos agrícolas.

La cocina de las setas es todo un mundo, la de la matanza otro y la de la caza vemos como cada año suscita cientos de jornadas gastronómicas en nuestra hostelería.

Las castañas y el maíz fueron durante muchos años elementos

básicos en nuestra gastronomía y su recetario es interminable aunque desgraciadamente la mayor parte de esa tradición se perdió hace más de un siglo.

Del mismo modo que escribimos como la cocina regional renovada exigía productos autóctonos en sus preparaciones, la cocina de temporada requiere un cierto conocimiento por parte del ama de casa para elegir los artículos de la compra.

Hoy día se puede decir que no hay estaciones para la plaza ya que frutas, verduras y pescados llegan cada día de diferentes partes del globo o simplemente procedentes de cámaras frigoríficas donde se han conservado desde la cosecha anterior.

¡Cuántas toneladas de bonito congelado se venden cada año a principio de temporada aprovechando los altos precios de las primeras mareas!



Pero los amantes de la cocina de temporada deben saber que un tomate de la huerta vecina recogido en verano, no se parece en nada a uno traído de Nueva Zelanda y que además el esperar algunos meses a que llegue la temporada de tal cual producto, tiene un cierto encanto, esa pizca de morbo que todo placer debe contener.

Hemos empezado esta colección por la cocina de otoño porque esta temporada es la más rica y variada en productos y formas de comer.

El invierno es de principio a fin comida reconfortante, para reponer fuerzas con que combatir el inquebrantable frío nórdico.

La primavera se caracteriza por un deseo exultante de olvidar los días grises y pensar en la llegada del sol y sus alegres días de vacaciones, por eso sus comidas son más ligeras, incluso a veces concebidas en función de algún régimen dietético con que preparar la figura para lucir el bañador al llegar el verano.

El verano ni que decir tiene que es la comida informal la que domina cada banquete o reunión de amigos con barbacoas, mariscadas y comidas al aire libre.

Sin embargo el otoño tiene días fríos en que ya apetece recogerse en casa y degustar un buen guisote casero, pero también los tiene soleados en los que podemos disfrutar del aire más puro de todo el año y en los que una comida al aire libre puede resultar inolvidable, sobre todo sabiendo que se avecinan muchos meses de encierro invernal.

En la cocina de otoño debemos cuidar el escenario porque es el más cambiante y una comida bien preparada puede deslucirse si es demasiado consistente y el día resulta caluroso, sin embargo plantear una comida campestre puede resultar arriesgado ya que si el día resulta lluvioso, puede fracasarla.

Sin embargo la gran cantidad de productos y este tipo de cocina que vamos a practicar, permiten decidir el menú casi sobre la marcha el mismo día del ágape.

*Textos entresacados del libro A Cociña do Outono (ISBN 84-7507-840-0), publicado en gallego por Edicións Xerais de Galicia el año 1.995 y en castellano en 1.997, en la colección de bolsillo de Alianza editorial, como La Cocina de Otoño (ISBN 84-206-0811-4).*

## Setas comestibles en España

En la siguiente guía os mostramos algunos de los tipos de setas comestibles más comunes y populares en España, con datos sobre su recolección, habitat y fotos.



### Champiñón de prado (Agaricus campestris)

Champiñón de prado (Agaricus campestris) Posiblemente una de las setas más populares y recolectadas en España. Esto es así por que esta seta, además de tener un olor y sabor excelentes, es fácil de reconocer y crece abundantemente. Esta seta es mucho mejor que su pariente, el champiñón de cultivo. Hay que tener en cuenta no recolectar los ejemplares más viejos (láminas más oscuras), ya que pueden ser indigestos. Lugares y época: De primavera a otoño en prados y pastizales.



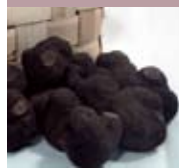
### Niscalo (Lactarius deliciosus)

Niscalo (Lactarius deliciosus) El niscalo es otra de las setas comestibles más buscadas por su buen sabor y por su abundancia. Gastronómicamente es excelente. Los Niscalos se asocian a bosques de pinos, donde se empiezan a recolectar con las primeras lluvias del otoño, cuando las temperaturas son aun suaves.



### Rebozuelo (Cantharellus cibarius)

Rebozuelo (Cantharellus cibarius) Es una seta muy fácil de reconocer, por su típico sombrero y color amarillo. Para crecer necesita de mucha humedad. Es una de las setas más apreciadas por los recolectores. De carne tierna y abundante, olor afrutado y sabor dulce, se suele utilizar como acompañante en guisos. También se puede desecar o salar.



### Trufa negra (Tuber melanosporum)

Trufa negra (Tuber melanosporum) Hongo subterráneo de color negro y superficie verrugosa. Crece formando micorizas en las raíces de robles, avellanos, coscojas y tilos. La que la trufa crezca la humedad debe ser abundante, incluso en verano. La trufa se recoge desde primeros de diciembre hasta marzo. La trufa se recolecta con la ayuda de perros adiestrados. Puede llegar a costar bastante en el mercado.



### Faisan o boleto (Boletus edulis)

Faisan o boleto (Boletus edulis) Otra de las setas comestibles más apreciadas en España por su sabor y textura. Es una seta que crece en los bosques de pinos, abetos, robles y abetos desde la primavera al otoño, siendo octubre la mejor época para encontrarlo si las condiciones de clima son buenas.



### Oronja (Amanita caesarea)

Oronja (Amanita caesarea) Es una de las mejores setas comestibles, por no decir la mejor, para consumir. Tiene todas las cualidades como para poseer ese título: color, perfume, textura, ... Se trata de una seta exclusiva de caducifolios, y es muy termófila, por lo que se cría sobre todo en verano y comienzos del otoño. Abundante en las zonas de España de clima mediterráneo, pero más difícil de encontrar en la zona norte.



### Parasol (Lepiota procera)

Parasol (Lepiota procera) Seta saprotrofica que vive en toda clase de bosques, claros y márgenes de bosque herbosos, con suelos húmedos. Si el clima es húmedo se cría abundantemente desde primavera hasta el otoño. De tamaño considerable es muy buena seta comestible, aunque solo se puede consumir el "sombreo". Es una seta muy común en España y se puede recolectar desde el litoral hasta los Pirineos.

<http://www.aprender-gratis.tk/setas-comestibles.htm>

A photograph showing the interior of a historical underground shelter. The space is dimly lit, with a central area illuminated by a bright lamp. In the foreground, a white informational panel is visible, featuring the title "El quirófano" and some text and diagrams. The background shows various pieces of medical equipment, including a table and a chair, suggesting a surgical room. The architecture is made of brick and concrete, with a vaulted ceiling.

# Los Refugios de la Guerra Civil

Almería: 52 bombardeos, 754 bombas

*La Guerra Civil Española (1936-1939) marcó profundamente la historia de todo el país, y aunque Almería no vivió directamente la contienda (fue la última ciudad del gobierno de la II República), la ciudad sufrió los efectos de los ataques desde el aire y desde el mar: 52 bombardeos que persiguieron objetivos militares, estratégicos e incluso civiles.*

De todos los bombardeos destaca el del 31 de mayo de 1937 a cargo de la escuadra alemana, con un balance de 40 muertos, 150 heridos y unos 200 edificios destruidos.

En este contexto bélico, los ciudadanos almerienses deciden emprender la construcción de refugios subterráneos y colaborar activamente en su ejecución para protegerse de las bombas en caso de alarma.

Almería se convirtió en un auténtico "Guernica", pero lamentablemente sin ningún tipo de rehabilitación histórica o política posterior

### Un espacio para la vida

Desde febrero de 1937 hasta la primavera de 1938, el arquitecto municipal Guillermo Langle, el ingeniero de canales José Fornieles y el ingeniero de minas Carlos Fernández dirigen la construcción de 4,5 kms. de galerías subterráneas a 9 metros de profundidad con 67 accesos para albergar a 34.144 personas (en aquella época la población de Almería rondaba los 50.000 habitantes).

El resto de almerienses se guarecía en los refugios naturales de los depósitos de Mineral de Hierro de la Compañía Andaluza de Minas y en las cuevas de La Chanca.

### Langle pensó en todo

En la ventilación con tubos de uralita de 100 milímetros de diámetro ubicados junto a las bocas y que resistiera el lanzamiento de granadas de mano; en la colocación de entrantes y salientes que evitaran las avalanchas y, a su vez, hicieran de pantalla en caso de que estallasen granadas; en dos hilos de cobre para alimentar las bombillas que iluminaban los refugios; en una despensa que almacenase víveres en caso de necesidad; y hasta en la instalación de un quirófano para atender a los heridos.

Una vez que la guerra termina, las bocas de accesos son cegadas con una serie de kioscos racionalistas, diseñados por Guillermo Langle, que pasan a formar parte del mobiliario urbano de la ciudad. Aún hoy podemos contemplar algunos de ellos en la Plaza Urrutia, en la Plaza Conde Ofalia y en la Plaza Virgen del Mar.

Los refugios no se volvieron a utilizar, pero las galerías han continuado dormidas, atravesando, como una espina dorsal, la ciudad de Almería.

### El secreto mejor guardado de los almerienses

Setenta años después, los refugios vuelven a cobrar vida y abren una puerta a la historia más reciente de Almería. Las galerías conservan su primitiva estructura arquitectónica e incluyen como atractivo añadido su musealización.

Un recorrido interactivo en el que el visitante puede revivir todo un contexto histórico a través de recreaciones (como el quirófano), herramientas audiovisuales, testimonios de refugiados de la época y paneles interpretativos que reflejan la vida social, económica y cultural de la ciudad antes y durante la Guerra Civil.

De los 67 accesos, se han escogido el de la Plaza Manuel Pérez García como entrada y el de la Plaza Pablo Cazard como salida, habilitando un kilómetro del recorrido original que cruzaba el Paseo de Almería.

Los refugios de la ciudad se han convertido en la actualidad en los más grandes de Europa abiertos al público.

Almería Turismo  
Ayuntamiento de Almería



#### Horario:

De martes a domingo de 09:00 a 14:00  
Viernes tarde de 17:00 a 20:00

#### Dirección:

Plaza Manuel Pérez García s/n  
(junto a Puerta Purchena)

#### Información:

950 268 696 - 950 280 748  
[www.Almeriadamamas.com](http://www.Almeriadamamas.com)

#### Tarifas

Tarifa General: 2,00 € (18 a 64 años)  
Tarifa Reducida: 1,50 € (- de 18 y + de 64 años)  
Menores de 6 años entrada libre.



**CHP**  
Comercial  
Hostelera del Poniente



51,7cm

## Maquinaria para Hostelería y Alimentación

Algo más que **¡Racional!**  
Económicamente **¡Racional!**  
Respuesta **¡Racional!**  
Producto **¡Racional!**  
Servicio técnico **¡Propio!**

**CONVOTHERM**



Serie 1000

**32 años  
de experiencia**

Asesoramiento integral  
en inversión y rentabilidad  
a la **hostelería**



CKT20 GN2/1

**intecno**<sup>®</sup>

Hornos - Lavavajillas  
Cámaras Frigoríficas  
Extracción de humos  
Lavado vajilla

Antonio Almécija Molina  
ofi: [almecija@telefonica.net](mailto:almecija@telefonica.net)  
part: [almecija59@hotmail.com](mailto:almecija59@hotmail.com)

**950 48 4027**

Avda. Ciavieja, 40 - 04700 - El Ejido - Almería  
fax 950 48 94 66

# ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE HOSTELERÍA DE ALMERÍA

C.I.F.: G-04013280

Los Picos, 5 - 1º - 04004 - Almería - 950 28 01 35 - Fax 950 28 06 88 - ashal@ashal.es

## Servicios a los Asociados

- Representación del sector en la negociación y firma del Convenio Colectivo.
- Servicios de documentación; información y difusión (Boletines, Circulares y Revistas).
- Cursos de formación para trabajadores: Manipuladores, Informática, Idiomas y otros.
- Tramitación de subvenciones del estado o Comunidad Autónoma.
- Convenios con distintas entidades (Bancos, Seguros Médicos, etc).
- Organización de Ferias, Muestras y otras actividades participativas.

## Servicios Generales

- Licencias de Apertura y cambios de titularidad.
- Licencias de Ocupación de vía pública. (Terrazas)
- Certificados de Sanidad.
- Certificados Titularidad, Horario y Aforo.
- Libros de Visitas, Hojas de Reclamaciones, Planes Generales de Higiene y otros.
- Lista de Precios. (Restauración y Hospedaje)
- Carteles Anunciadores de carácter obligatorio.
- Certificados de manipulador de alimentos.

## Asesoramiento Asesoramiento Fiscal

- Asesoramiento en temas Fiscales.
- Altas, bajas y modificaciones en el Censo A.E.A.T.
- Cumplimentación y liquidación de:
  - Impuestos sobre Valor Añadido (IVA).
  - Estimación Objetiva en la modalidad de módulos.
  - Pagos fraccionados.
  - Declaraciones de Renta.
- Recursos y escritos generales.

## Asesoramiento Jurídico

- Asesoramiento general al asociado.

- Elaboración de contratos de arrendamiento/traspasos.
- Recursos en expedientes sancionadores motivados por:
  - Problemas de ruidos y horarios.
  - Reclamaciones de clientes.
  - Inspecciones de Turismo, Sanidad, Consumo, etc.

## Asesoramiento Laboral

- Asesoramiento sobre modalidades y clases de contratos de trabajo.
- Aperturas de Centros de trabajo.
- Altas-bajas, régimen general o autónomos.
- Ofertas de Empleo, Contratos y Prórrogas.
- Elaboración de nóminas, seguros sociales, retenciones, finiquitos.
- Recursos y escritos generales.
- Tramitación de I.T.

## Presencia en organismos

- **FEHR:** Federación Española de Hostelería
- **CEHAT:** Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos
- **FASYDE:** Federación de Asociaciones de Salas de Fiestas y Discotecas de España
- **FAH:** Federación Andaluza de Hostelería
- **ASEMPAL** - Confederación Provincial

## Cuotas de socio

	Cuota Bimensual
<b>Sector Hospedaje - Almería Capital</b>	
4 estrellas	111,00 €
3 estrellas	71,00 €
2 estrellas	47,00 €
1 estrella / Pensiones	37,00 €
<b>Sector Hospedaje - Provincia</b>	
Hoteles con Restaurante / Campings	46,00 €
Hoteles sin Restaurante	36,00 €
Pensiones	31,00 €
<b>Sector Restauración - Almería Capital</b>	
Más de 8 trabajadores	67,00 €
Menos de 8 trabajadores	45,00 €
Menos de 3 trabajadores	35,00 €
<b>Sector Restauración - Almería Provincia</b>	
Más de 8 trabajadores	35,00 €
Menos de 8 trabajadores	29,00 €
<b>Sector Bares - Almería Capital</b>	
Más de 5 trabajadores	35,00 €
Menos de 4 trabajadores	29,00 €
<b>Sector Bares - Almería Provincia</b>	
Todos	29,00 €
<b>Pubs y Similares</b>	
Según nº de centros de trabajo	45,00 €
Según nº de centros de trabajo	35,00 €
<b>Cuotas departamento Laboral</b>	
Cuota fija	10,00 €* / empresa
Cuota variable	11,00 €* / trabajador
<b>Cuotas departamento Fiscal</b>	
Cuota libros fiscales "módulos"	61,00 €* / trimestre
En función del volumen de facturación de la empresa	91,00 €* / trimestre
	121,00 €* / trimestre
Cuota contabilidad simplificada	51,00 €* / mes
Otras gestiones	Consultar

\* Más 18 % de IVA

Para continuar con este proceso de mejora, por una mayor defensa de tus intereses

# ASÓCIATE

Sólo con la unión y la solidaridad de todos podemos afrontar con éxito la defensa de nuestros intereses.

La Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería -ASHAL- integra desde 1977 a más de 500 empresas del sector, caracterizándose por su preocupación por la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos a sus asociados.

## Solicitud de afiliación a ASHAL

Si aún no está asociado pero si interesado en nuestros servicios, puede enviarnos sus datos de contacto y nosotros nos dirigiremos a usted para enviarle información más detallada  
Deseo recibir información sobre la Asociación Provincial de Empresarios de Hostelería de Almería -ASHAL

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Protección de Datos, ASHAL informa que los datos personales facilitados en el presente formulario serán incorporados en un fichero de contactos y serán tratados de manera automatizada. El remitente da su consentimiento para ser incluido en el mencionado fichero que tendrá como finalidad informarle de los productos, servicios y actividades de ASHAL. Si lo desea, puede dirigirse a ASHAL, en la dirección anteriormente indicada con el fin de ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición y cancelación.

Nombre y apellidos

Nombre del establecimiento

Domicilio Actividad

Localidad

Provincia

C.P.

Tel. / móvil



Actividad

Bar

Cafetería

Restaurante

Alojamiento

Otros

