



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE ÁLAVA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.- El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas que, independientemente de su titularidad (personas físicas o jurídicas, así como cualquier agrupación pública, semipública o privada) y de los fines que persiga, realicen en establecimientos o instalaciones fijas o móviles, cubiertas o descubiertas y tanto de manera continuada como ocasional, actividades de prestación de servicios de Hostelería, tanto de alojamiento, de bebidas y alimentos o de espectáculos, como servicios mixtos de los indicados.

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

- Alojamiento en Hoteles, Hostales, Pensiones, Moteles, Apartamentos, Balnearios, Albergues, Alojamientos Rurales y Campings, así como en todo tipo de Residencias o Establecimientos que prestan alojamiento y/o comida mediante precio.

- Alimentos y Bebidas en Restaurantes y Catering, así como en todo tipo de Establecimientos que sirvan estos productos listos para su consumo en el acto.

- Alimentos y Bebidas a colectividades (Centros de trabajo y Enseñanza, Centros Sanitarios etc.), tanto si para ello se utilizan las instalaciones (Cocinas) de los clientes como las propias de la Empresa que presta los servicios.

- Alimentos y Bebidas en Pizzerías, Hamburgueserías, Creperías, Bocaterías, Fast- Food y similares. Respecto a los elaboradores de Pizzas y Productos Cocinados para su venta a Domicilio, no se tratara de venta de productos, sino que será servicio de comidas, todo ofrecimiento de comida elaborada y lista para su consumo, tanto en establecimiento como fuera de el.

- Alimentos y bebidas en Chocolaterías, Degustaciones, Heladerías y Salones de Te, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones, o helados; ambigus en Cines, Teatros, Tablaos y similares, así como los integrados en Mercados, Instalaciones Deportivas o cualesquiera otras dependencias.

- Salas de Fiesta y Baile, Discotecas y otras actividades de características similares (Cafés-Teatro, Tablaos, etc.)
- Servicios de alimentos y/o bebidas en Casinos, Bingos, Billares, Salones Recreativos y de Juegos.

Artículo 2º.- VIGENCIA.- El presente convenio entrará en vigor a partir del 1º de enero de 2003 y tendrá una duración de 2 años, es decir se extinguirá el 31 de diciembre del 2004 cualquiera que sea la fecha de su publicación, entendiéndose denunciado automáticamente sin necesidad de petición de las partes a partir del día primero de diciembre del 2004.

Artículo 3º.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.- Las condiciones económicas y demás pactadas en este convenio, formarán un todo o unidad indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 4º.- GARANTÍAS PERSONALES.- Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas, que apreciadas en su conjunto, superen el presente convenio.

Artículo 5º.- NORMAS SUPLETORIAS.- En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales, que resulten de aplicación en cada momento: Estatuto de los Trabajadores, Il Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería, etc.. En el supuesto de que por normativa legal, resolución administrativa, negociación de ámbito superior, decisión judicial, en conflicto individual o colectivo no homologase, o se modificase o anulara alguno de sus pactos, el resto de su texto quedará en vigor a excepción de las cláusulas no homologadas o declaradas nulas.

En el supuesto anterior, la Comisión negociadora se compromete a negociar un nuevo redactado de las cláusulas afectadas como no homologadas, modificadas o declaradas nulas, y mientras se lleva a cabo dicha negociación, será de aplicación el contenido de la nueva norma.

CAPÍTULO II

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 6º.- JORNADA DE TRABAJO.- Se establece una jornada de trabajo, de trabajo efectivo en el puesto, que será en cómputo anual de 1.761 horas para cada uno de los 2 años de vigencia del convenio. Se elaborará en las empresas un calendario, en el que se hará constar, la jornada diaria, el descanso semanal, el periodo de vacaciones y en su caso los festivos abonables, siendo estos exclusivamente negociados entre la empresa y el comité.

Queda excluido como trabajo efectivo el tiempo empleado por el trabajador para otros menesteres, tales como bocadillo en jornada continuada, comida, etc., o cualquier otra interrupción en el trabajo real y efectivo. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que realicen una jornada inferior a la pactada de trabajo efectivo se les respetará.

Artículo 7º.- FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES.- Los días

que se establecen en el calendario laboral oficial, como abonables y no recuperables, en el caso de que sean trabajados, se podrán acumular entre sí, y su disfrute se efectuará en fecha que al trabajador le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.

Artículo 8º.- DESCANSO SEMANAL.- Durante la vigencia de este convenio, las partes acuerdan que todos los trabajadores que prestan servicios en las empresas de hospedaje, incluidos los departamentos de cafetería, restaurantes y cocina, disfrutarán de dos días consecutivos de descanso semanal, y una vez al mes en sábado y domingo.

Para los trabajadores que prestan sus servicios en el resto del sector, este descanso será de día y medio, no afectando a estos trabajadores el disfrute del descanso en sábado y domingo, como al sector de hospedaje.

En materia de descanso semanal, se respetarán las condiciones personales mas beneficiosas que vengan disfrutando determinados trabajadores, y que superen dichos días previstos de descanso.

Artículo 9º.- VACACIONES.- El personal afectado por el presente convenio disfrutará de un período o periodos de vacaciones de 30 días naturales al año, retribuidos con arreglo al salario real y sin que en ellos se comprendan más de cinco días festivos oficiales. En el caso de percibir el salario convenio, no podrá ser el importe de las vacaciones inferior a la suma de los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad, Complemento en Especie y alojamiento en su caso.

El periodo o periodos de su disfrute y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas.

- Se establece un periodo de 20 días ininterrumpidos entre los días 15 de junio a 15 de septiembre, atendiendo siempre dentro de estos meses las necesidades de organización de la Empresa.

- El resto de los 10 días restantes, se disfrutará también de forma ininterrumpida en el resto del año y atendiendo siempre las necesidades de organización de la Empresa y del trabajo.

- En todo caso si la Empresa o sección de actividad procediera al cierre del establecimiento o sección por vacaciones y por un mínimo de 15 días, el empleado se verá obligado a disfrutar las vacaciones en tal periodo de cierre, siempre y cuando haya sido anunciado el cierre debidamente con un mínimo de antelación de dos meses.

- Las fiestas retribuidas abonables y no recuperables, podrán acumularse al periodo o periodos de vacaciones anuales del trabajador, o ser disfrutadas en otros periodos que podrán ser de manera continuada o en fracciones y siempre en días naturales. Para el disfrute vacacional de estos días en su caso, se atenderá preferentemente a las necesidades del servicio.

Los trabajadores que causen baja antes de la fecha de inicio de las vacaciones, tendrán derecho al disfrute de las mismas siempre que causen alta antes del 31 de diciembre ya que en ningún caso serán sustituibles por compensación económica. En este mismo sentido, y siempre que causen alta antes del 31 de diciembre, los trabajadores que durante el disfrute de las mismas sea hospitalizado por cualquier causa, tendrán derecho al disfrute de dichos días de hospitalización, respetando en todo caso el limite de los días que tuviera previstos para vacaciones.

Artículo 10º.- PERIODO DE PRUEBA.- Podrá concertarse al amparo de la normativa vigente y por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de 3 meses para los técnicos titulados, ni de 1 mes para los demás trabajadores.

CAPÍTULO III

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Artículo 11°.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN GENERAL.

A.- Conceptos salariales.

a) Salario base.

b) Complementos:

Plus de antigüedad

Plus de nocturnidad.

Plus de domingos y festivos.

Horas extraordinarias.

Gratificaciones de julio, Navidad y "Bonus" 31 de octubre.

Gratificación de Sta. Marta, en su caso.

B.- Conceptos indemnizatorios.

- Plus de distancia.

C.- Otros conceptos.

- Complemento en Especie.

- Alojamiento.

Se incluirán en nómina, la categoría profesional a que pertenece cada trabajador así como el nivel, o grupo profesional correspondiente.

El Plus de distancia se fija en el texto del convenio.

Artículo 12°.- SALARIO BASE.- El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo, es el que se especifica para cada uno de los niveles y períodos temporales en las tablas anexas salariales.

Artículo 13°.- ANTIGÜEDAD.- Los importes de antigüedad, cuyos porcentajes se aplicarán sobre el salario base, consistirán:

- Un 3 % al cumplirse los 3 años en la Empresa.

- Un 8 % al cumplirse los 6 años.

- Un 16 % al cumplirse los 9 años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la del ingreso en la Empresa, incluido el período de aprendizaje formativo y computándose los incrementos a partir del mes siguiente a su reconocimiento.

Artículo 14°.- PLUS DE NOCTURNIDAD.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento del 25 % sobre el salario base.

La fórmula para calcular la hora nocturna será:

Salario Base X 12 + 25%

Horas anuales

Durante los dos años de vigencia del convenio, con ocasión del trabajo habitual que se realice en las noches de Nochebuena y Nochevieja, y los días

de la Natividad y Año Nuevo, los trabajadores percibirán un plus de 46,43 _ cada una de las citadas noches o días.

Artículo 15º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.- Quedan suprimidas todas las horas extraordinarias que se realicen de manera habitual en las empresas del sector. Las horas extraordinarias se retribuirán como mínimo en la cuantía que se recoge en el anexo del convenio.

Independientemente de esa cuantía se tendrá en cuenta la antigüedad o salario superior al convenio.

Preferentemente y de común acuerdo entre empresa y trabajador podrá sustituirse el abono de las horas extraordinarias prestadas por tiempo libre de trabajo, con el incremento del legal del mismo.

Asimismo, de común acuerdo, se podrán acumular las horas extraordinarias y disfrutarlas en el momento que se fije por empresa y trabajador.

Artículo 16º.- PLUS DE DOMINGOS Y FESTIVOS.- Se establece un plus por trabajo en domingo ó festivo, en jornada completa. Si la jornada fuera reducida, se abonará la parte proporcional:

- Año 2003

A) Empresas de Hospedaje: 16,07 euros

B) Resto del Sector: 18,40 euros.

Artículo 17º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.- Todo trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en julio y Navidad, a salario real, incrementadas en su caso con el importe correspondiente a 30 días de antigüedad, no pudiendo ser dichas pagas inferiores como mínimo al resultado de sumar los conceptos de Salario Base, Antigüedad, y Complemento en Especie, del Nivel profesional que le corresponda, o en el caso de los Niveles III y IV según las cuantías especificadas en la Tabla salarial del Anexo III. Se entiende por salario real a efectos de este artículo, todo lo que el trabajador percibe por todos los conceptos de una mensualidad.

Estas pagas se cobrarán integras independientemente de la situación de I.T.

Artículo 18º.- FIESTA PATRONAL.- Se establece, con motivo de la celebración de la festividad de Santa Marta, 29 de julio, que la jornada laboral de las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, y con carácter general se reducirá en su totalidad.

Será optativo del trabajador el sustituir dicha fiesta por una remuneración de 43,97 euros, o bien disfrutarla otro día o acumularla a vacaciones.

La aplicación práctica de este artículo se hará de común acuerdo con la empresa, y con carácter excepcional, en los casos en que su aplicación presente problemas, decidirá la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 19º.- COMPLEMENTO EN ESPECIE.- El complemento en especie de manutención podrá sustituirse o compensarse, mediante la cantidad que para tal concepto se especifica en las tablas salariales. Dicha cantidad, se abonará en su caso a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, con independencia de la actividad de la empresa. Este complemento en especie, constará de dos platos y postre, como mínimo y procurando que la comida sea de tipo usual y digna.

Artículo 20º.- PLUS DE DISTANCIA.- Se garantiza a los trabajadores del sector el derecho a percibir en concepto de plus de distancia, la cantidad que resulte a razón de 0,21 euros por Km y un viaje de ida y vuelta al día durante los dos años de vigencia, siempre que no disponga de transporte urbano o la empresa no ponga medios propios de locomoción.

El cómputo de distancia se realizará desde el domicilio del trabajador descontando los dos primeros kilómetros, y exclusivamente será de aplicación cuando la empresa radique fuera del casco urbano, pero dentro del término municipal en que se asiente la misma.

Artículo 21º.- SUBIDA SALARIAL.- Para el año 2003, los salarios serán los que se especifican en la tabla salarial Anexo III, y que han sido incrementados en un 3 % respecto de la tabla de 2002.

En todo caso, para este primer año de vigencia, se garantiza una subida para el final de 2003 de 1 punto sobre el IPC real de fin de año.

Para el año 2004, a las tablas salariales de 2003 (que resulten en su caso por la aplicación del diferencial de 1 de punto), serán incrementadas en el IPC previsto, más 1 punto, garantizando también una subida para el final del año 2004 de 1 punto sobre el IPC real de fin de año.

CAPÍTULO IV

CONCEPTOS DIVERSOS

Artículo 22º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- Los trabajadores que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en los Grupos Profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 13 de junio de 2002), acomodándose los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

Las modificaciones que sobre la materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este convenio.

Teniendo en cuenta las asimilaciones de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería a los nuevos grupos profesionales, realizados por la Comisión Paritaria del citado Acuerdo Laboral, se ha

procedido a dar cumplimiento a lo dispuesto en la referida resolución sobre adaptación de las categorías existentes en este convenio Provincial, haciendo constar que las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al Área y Grupo Profesional, teniendo por tanto un alcance exclusivamente funcional, y se establece a través de la TABLA DE HOMOGENEIZACIÓN del Anexo II de este convenio.

Artículo 23º.- NATALIDAD Y MATRIMONIO.- Al producirse el alumbramiento de la trabajadora o de la esposa del trabajador, la empresa abonará por dicho concepto 65,98 euros.

En caso de matrimonio la empresa abonará la cantidad de 42,69 euros siempre que el trabajador continúe prestando sus servicios.

Artículo 24º.- LICENCIAS Y PERMISOS.- Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a las siguientes licencias y permisos retribuidos a salario real:

- a) Por matrimonio 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, 3 días naturales, de los que dos tendrán que ser laborables.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos y abuelos, tres días naturales, ampliables a dos más si es necesario desplazarse a más de 100 Km y un día más si el fallecimiento se produce a más de 300 Km fuera de la provincia.
- d) Por matrimonio de hijo o hermano, uno, dos o tres días, según que la boda tenga lugar en la ciudad donde reside el trabajador, a más de 100 Km o a más de 300 Km fuera de la provincia.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o desahucio del cónyuge, padres, hijos, hermanos y abuelos dos días naturales, que serán ampliados en dos días más si es a más de 100 Km. Si el desplazamiento se produce a más de 300 Km fuera de la provincia, un día más.
- f) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable previa justificación.
- g) Un día por Comunión o Bautizo de los hijos.
- h) Un día por traslado del domicilio habitual.
- i) Se podrá acumular en días completos la reducción de la jornada de lactancia del artículo 37.4 del E.T. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstas en los Apartados 4 y 5 del artículo 37 E.T. corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. Al finalizar el permiso de lactancia y el periodo de disfrute de la reducción de jornada, el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha que se incorporará a su jornada ordinaria.
- j) Un día por asuntos propios, que podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y considerado como jornada efectiva, para atender personalmente asuntos propios. A tal efecto, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos 3 días, respetándose siempre las necesidades del servicio.

En los apartados b), c), d), e) y g) se entenderán extensivos al grado de afinidad, exista o no vínculo matrimonial, para lo cual tendrán que demostrarlo con un Certificado de Convivencia.

Artículo 25º.- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

De conformidad con la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 1 año, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación

Durante el tiempo máximo de excedencia, es decir un año, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 26º.- SITUACIÓN I.T. - En los casos de Incapacidad Temporal, derivados de accidente de trabajo, enfermedad profesional, accidente no laboral y enfermedad común, las empresas completarán a su cargo las prestaciones de la Seguridad Social, garantizando al trabajador, el 100% de sus retribuciones, pero solo en el caso de que estas sean otorgadas por la Seguridad Social y ello desde el día primero de la baja y hasta los 180 días.

El trabajador vendrá obligado en cualquier caso y como contraprestación, a entregar a la empresa, por si ó por persona que delegue, el parte de baja, dentro de los plazos legales establecidos.

Este derecho se respetará a los trabajadores cada vez que se produzca la baja médica por la misma enfermedad o accidente laboral hasta el máximo señalado. Iniciándose de nuevo el cómputo siempre que se trate de distinta enfermedad o accidente.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante el periodo anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos, que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador caso de estar definitivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 27º.- PÓLIZA SEGURO DE ACCIDENTES.- Las empresas garantizarán a todos sus trabajadores un seguro de accidentes con las siguientes características:

- En caso de Muerte una indemnización de 24.000 euros.
- En caso de Incapacidad Permanente Total y Absoluta para todo trabajo, una indemnización de 30.000 euros.
- En caso de una Invalidez Permanente Parcial, según el baremo de Invalidez de la Compañía aseguradora.
- Se incluye el riesgo de Infarto de Miocardio, cuando éste se produzca durante la jornada laboral, para el caso de Muerte.
- La cobertura será tanto para la vida profesional, como para la privada.

A estos efectos las empresas suscribirán las correspondientes pólizas en Compañías Aseguradoras Mercantiles, para la cobertura del riesgo. La empresa entregará copia al interesado, o en su caso, certificado de tenerla concertada.

Artículo 28º.- GARANTÍAS SINDICALES Y SECCIONES SINDICALES.

Ningún trabajador podrá ser despedido ni discriminado por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar su cargo sindical en los órganos de dirección, provinciales, nacionales, estatales ó de zona, de una Central Sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el trabajador ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

Las empresas comunicarán a los delegados de personal o comités de empresa las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicables a sus compañeros.

Tanto los delegados de personal como comités de empresa, dispondrán de un tablero de anuncios, para la divulgación de notas o comunicados de los trabajadores de la empresa.

Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales a organizarse en el seno de la Empresa como Secciones Sindicales previa información de las mismas del número de afiliados.

Las secciones sindicales nombrarán un comité o Secretario que asumirá la dirección de la Sección Sindical.

Para que exista un delegado de una sección sindical en la empresa, se precisa un número de afiliados a la misma Central Sindical, para lo cual se establece el siguiente baremo:

Empresa Afiliados Delegados
Hasta 10 trabajadores 5 1
Hasta 15 trabajadores 7 1
Hasta 25 trabajadores 10 1
Hasta 50 trabajadores 15 1
Más de 50 trabajadores 20 1

En las empresas de menos de seis trabajadores se nombrará un delegado elegido por los trabajadores para las relaciones con la dirección.

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de Asambleas dentro del local de la empresa. Las secciones sindicales serán quienes las convocan y garanticen el Orden del Día y la convocatoria de la misma, con una antelación mínima de veinticuatro horas, y todo ello sin perjuicio de los derechos reconocidos legalmente a los Delegados y Comités de Empresa.

Los delegados de Centrales Sindicales no podrán ser responsabilizados por su actividad sindical, en el marco de la Ley vigente durante su período de representación ni con posterioridad al abandono de su cargo.

Las empresas procurarán facilitar trimestralmente a los delegados sindicales una información general sobre la marcha y situación de las mismas.

Los delegados de personal y miembros de Comités de Empresa, disfrutará 25 horas mensuales para el cumplimiento de sus funciones sindicales.

Así mismo los Delegados de personal y miembros del Comité, podrán

disponer de un crédito de 8 horas mensuales más para acumular a las 25 horas, con cargo al cómputo anual.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán tener capacidad para revisar todos los contratos de trabajo.

En expedientes de regulación de empleo, utilizarán las horas necesarias requeridas para su desarrollo no computándose como horas no realizadas, las mismas.

Artículo 29º.- ROPA Y CALZADO DE TRABAJO.- Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que se les exija y que no sea de uso común en la vida ordinaria así como la que se les venía facilitando hasta el presente convenio.

Caso de que alguna empresa exija determinadas prendas y no las facilite abonará en concepto de compensación la cantidad de 19,54 euros mes natural. No se tendrá derecho a dicho plus de ayuda, cuando la empresa facilite la totalidad de la ropa exigida.

Artículo 30º.- RESPETO A LA INTIMIDAD Y LIBERTAD.- Los trabajadores tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

En las empresas que se atente contra este derecho, con acciones u omisiones, que fueran contrarios a él, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre sanciones.

El Comité de Empresa, o representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa, velarán por el Derecho a la intimidad del trabajador afectado, procurando silenciar su identidad.

Artículo 31º.- FORMACIÓN.- Las partes firmantes de este convenio, sensibilizadas frente al reto comunitario que supone la libertad de fronteras, y en el ánimo de dotar al sector de la máxima profesionalidad, declaran hacer frente al compromiso, de exigir y solicitar de las Administraciones Públicas y distintos Organismos, el derecho de los trabajadores del sector de recibir, vía formación, de cuantos, cursos de perfeccionamiento y cualificación profesional sean necesarios para el pleno desarrollo profesional. En este sentido, la formación que se desarrolle en el sector, atenderá, tanto a los requerimientos establecidos en el Acuerdo Vasco de Formación Continua, como a cualquier otro que exista, con independencia de su ámbito de actuación.

Artículo 32º.- MANIPULADORES DE ALIMENTOS.- Todos aquellos trabajadores que, por su actividad laboral, tienen contacto directo con los alimentos durante su preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio, observaran el más estricto cumplimiento de la normativa en materia higiénico-sanitaria sobre manipulación de alimentos.

Si la asistencia a las pruebas y trámites para la obtención y renovación del Carné de Manipulador se realizan dentro de la jornada laboral, se considera el tiempo invertido como permiso retribuido.

Si la realización de tales pruebas y trámites se lleva a cabo fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se considera:

- En la obtención inicial del carné, el 50 % como permiso retribuido.
- En la renovación del carné el 100% como permiso retribuido

Artículo 33º.- SALUD LABORAL.- Todas las Empresas y trabajadores afectados por el presente convenio observaran el más estricto compromiso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Todas las empresas se comprometen a realizar a sus trabajadores a

través de sus Mutuas o Entidades a tal efecto, un reconocimiento médico anual.

Artículo 34º.- CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.-

De conformidad con lo establecido en el artículo 15 1-b del R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en su redacción dada por el R.D.L. 5/2001 de 2 de marzo, y RD 2720/1988, se pacta y acuerda la regulación de los contratos que se formalicen o estén en vigor a la firma del presente Convenio, y celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Este contrato estará sometido a las siguientes reglas para los dos años de vigencia del convenio:

- Solo podrán superar la barrera de los seis meses de duración para esta modalidad, aquellas empresas ó centros de trabajo que no superen el 50% de la plantilla bajo esta forma de contratación, entendiéndose dicha situación limitativa, al inicio de la vigencia del citado contrato.

- La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

- A la finalización de este tipo de contratos, por expiración del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 1 día por mes trabajado.

Los contratos de obra o servicio determinado, regulados en el apartado 1.a del artículo 15 del E.T, de conformidad con el R.D. 2720/1998, a la finalización de los mismos por la realización de la obra o el servicio objeto del contrato, tendrán también una indemnización de 0,66 días por mes trabajado. Se exceptúa en todo caso de esta indemnización, los contratos de interinidad y los contratos formativos.

Artículo 35º.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS Y DESPIDO COLECTIVO.

En los supuestos, de extinción de contrato por causas objetivas al amparo de lo previsto en el artículo 52.c y artículo 51 del R.D.L 1/1995, y siempre que las causas de extinción legal de los contratos de trabajo estén fundados en razones técnicas, organizativas, o de producción, la indemnización prevista en los artículos de referencia será modificada a 30 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

Artículo 36º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA.- A los efectos de la compensación por gastos referidos en el artículo 40.1 del Estatuto de los trabajadores sobre movilidad geográfica, se determinan la cuantía total de los mismos, únicamente por traslado y a instancias de la empresa.

La compensación económica total por gastos según el nivel salarial, unificado tanto en hospedaje como en resto del sector será la siguiente:

NIVEL I 27 MENSUALIDADES

NIVEL II 29 MENSUALIDADES

NIVEL III 31 MENSUALIDADES

NIVEL IV 33 MENSUALIDADES

En cuanto a los desplazamientos temporales regulados en el artículo 40.4 del Estatuto, el trabajador percibirá en tal caso además de los salarios, en concepto de dietas la cantidad de 72,12 euros y el abono de los gastos de viaje que efectúe para iniciar y terminar el desplazamiento, así como los que sean consecuencia de los descansos trimestrales. Estos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador.

Estarán exentos de recibir la cantidad en concepto de dietas citada, aquellos trabajadores que sean desplazados por motivos de formación, reciclaje, perfeccionamiento profesional, especialización, o cualquier otro motivo de similar analogía. Estando en estos casos a lo que empresa y trabajador acuerden.

Artículo 37º.- DETERMINACIÓN DE LAS PLANTILLAS FIJAS.

Considerando el alto índice de desempleados que pudieran existir en el ámbito de este convenio, y con el fin de colaborar con una política de contratación que ayude a conseguir una reducción de las tasas de desempleo, antes del día 31 de diciembre del año 2004, las empresas estarán obligadas a cumplir el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

de 0 a 5 trabajadores = 15%

de 6 a 15 trabajadores = 30%

de 16 a 30 trabajadores = 55%

de 31 a.. trabajadores = 65%

Se exceptúa la aplicación de dicha escala:

a) A los contratos de Prácticas o Formación

b) A los contratos de sustitución o interinidad.

c) A las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

No se tendrán en cuenta a efectos de la media anual al personal "extra" que haya sido debidamente contratado.

Caso de que una empresa se fraccione y pase a dividir su plantilla en otras empresas, cada una de las nuevas tendrá la obligación de mantener el tanto por ciento de fijos que estuviera consolidado en la inicial o primitiva.

A efectos de cómputo práctico, un trabajador será siempre igual a la unidad, y en caso de fracción, el coeficiente superior a 0,75 ó más, será también una unidad.

Artículo 38º.- CONTRATOS FORMATIVOS.- Los contratos formativos y de prácticas regulados por el artículo 11 del R.D.L. 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y R.D 488/1998, tendrán las siguientes retribuciones:

A) Contrato en prácticas (2003 y 2004)

1º Año.....

100% de la retribución del Nivel IV de las Tablas salariales

2º Año.....

Dicha retribución es para los trabajadores a jornada completa; si la misma fuera reducida, se aplicará la parte proporcional. La duración máxima de esta modalidad contractual, será de 1 año.

B) Contratos para la formación (2003 y 2004)

1º Año.....

85% de la retribución del Nivel IV de las Tablas Salariales

2º Año.....

Dicha retribución lo es para una prestación de trabajo efectivo al 85% de la jornada y con independencia de la edad del trabajador.

De ser la prestación de trabajo efectivo inferior, dicho salario se reducirá proporcionalmente.

La duración máxima de esta modalidad contractual será de 1 año.

Artículo 39.º.- GARANTÍA A LOS TRABAJADORES DE E.T.T.-

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo de este convenio Colectivo, así como de aquellas otras condiciones de este convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la Empresa de Trabajo Temporal.

Esta obligación constara expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria.

Artículo 40.º.- PREAVISO DE CESE.- Los trabajadores que se propongan cesar al servicio de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y contrato, deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, con una antelación mínima de 15 días.

La no concesión de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la pertinente liquidación el importe del salario de un día a valor contractual por cada día de retraso en el aviso.

No será exigible ningún plazo de preaviso para dimitir en el caso de falta de pago o retraso continuado de dos o más meses en el abono periódico del salario pactado.

Artículo 41.º.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

La Dirección de la empresa podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en el Capítulo V del II Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el Sector de Hostelería.

Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse en el proceso de negociación en el ámbito estatal, se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este convenio.

Artículo 42.º.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con domicilio social, en los locales de la Asociación de Hostelería de Álava, que atenderá con carácter previo y obligatorio de cuantas dudas se susciten en la interpretación de este convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de siete representantes de los empresarios y siete representantes de los sindicatos firmantes de este convenio, asistidos por sus asesores, quienes dispondrán de voz pero no de voto. De la misma manera para cuantas dudas y consultas le sean requeridas a la Comisión Paritaria, esta procurará resolverlas en el plazo de 72 horas hábiles.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Las empresas deberán cubrir los riesgos del artículo 27, mediante póliza de seguro, dentro del plazo de un mes contado a partir de la publicación del presente Convenio, en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava, fecha en que se asumirá esta obligación.

SEGUNDA.- Como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio, el día primero de 2003, se pacta que exclusivamente los conceptos salariales propiamente dichos, tendrán plenos efectos retroactivos a la fecha citada (excepto plus Año Nuevo).

TERCERA.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 sobre absorción y compensación y durante la vigencia de los dos años de este convenio, para aquellos trabajadores cuyas retribuciones por todos los conceptos y para su categoría o grupo profesional sean superiores a las fijadas en las tablas del presente, se establece y como garantía mínima mensual, de incremento, las cantidades que se consignan al efecto en cada nivel de las Tablas Salariales Anexo III, representando dicha garantía mínima un 3% de los Salarios Base del año anterior.

CUARTA.- Dado que desde 1996, fecha en que se limitó la antigüedad a 9 años, aquellos trabajadores que tenían una antigüedad excedida de estos años, dicha cuantía resultante de ese exceso, se consolidó como un Plus Personal de Antigüedad Residual (P.P.A.) y con la categoría de "Ad persom", donde sin perjuicio también del artículo 3º sobre absorción y compensación, se considera a esta cantidad residual de antigüedad como excluida de la compensación y absorción y sujeta por tanto al régimen de subida del 3% para el primer año y la que corresponda para el segundo, y todo ello de acuerdo al artículo 21 sobre la subida salarial.

QUINTA.- "BONUS 31 DE OCTUBRE"

El concepto retributivo, de carácter anual, con denominación de "bonus de 31 de octubre," será pagadero en esta misma fecha, con el mismo criterio de devengo y pago que las pagas extraordinarias (ejem. de 1 de noviembre a 31 de octubre) y que podrá ser prorrateado mensualmente, será de la siguiente cuantía:

- Para el año 2003 = 757,28 euros brutos para todos los niveles, grupos y categorías del convenio y a jornada completa.

Para los trabajadores que presten servicios a jornada parcial, el importe de dicho "bonus" será el equivalente al % de la jornada reflejada en el oportuno "parte de alta en la S. Social" que tuviera al inicio de la relación laboral.

- Para el año 2004 = 847,43 euros brutos y con los mismos criterios de devengo, pago y especificaciones anteriores.

A este concepto retributivo, se le dará continuidad también en el año 2005, es decir para el próximo convenio una vez extinguido el presente (31.12.2004). En el nuevo convenio que se comience en su caso a negociar para el año 2005 o siguientes, mediante este acuerdo, se considera ya negociado y pactado el importe de este "Bonus", siendo la cuantía a abonar para el futuro año 2005 (pagadero prorrateado a partir de noviembre de 2004)

del mismo importe que tenga la paga extraordinaria del Nivel IV del Resto del Sector en esa fecha de noviembre 2004. Para años sucesivos, dicho " Bonus" se incrementará en la misma subida que experimente el salario. El pago se realizará con los mismos criterios de devengo, pago y especificaciones que en los años precedentes.

Anexo I

CAPÍTULO SEXTO II ALEH

SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES O RESTAURACIÓN SOCIAL. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

Artículo 43.1- Introducción.

La regulación de las Sucesiones Empresariales, probablemente uno de los problemas más complejos de las relaciones laborales en la actualidad, ha tenido tratamiento en el ámbito de la Unión Europea, si bien sea con un mero afán armonizador. Mediante la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad; se ha intentado una doble finalidad, evitar la incidencia negativa de la sucesión empresarial en el funcionamiento del mercado, así como establecer un mínimo de protección respecto a ciertos derechos de los trabajadores.

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

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aún cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentado la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias.

En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dichas Directivas y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y por el 49.1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de Colectividades, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado

cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

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

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

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del T.R.E.T. en todo lo no estipulado en el presente acuerdo. No obstante, en ambos casos, serán de aplicación las obligaciones formales y documentales que se establecen.

Artículo 43.2.- Exclusión.

En la presente regulación, y sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda de este Acuerdo, no será de aplicación a la actividad de alojamiento y hospedaje, ni como empresa principal o cliente, ni como empresa cedente o cesionaria, por lo que las empresas de este subsector de actividad se regirán, exclusivamente en esta materia, por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

Artículo 44.- Ámbito de aplicación.

1. Se entiende por servicio de Colectividades o Restauración Social, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de Colectividades o Restauración Social, por ejemplo en centros de enseñanza, hospitales y aeropuertos, entre otros.

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

a) Trabajadores afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal ó cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el artículo 46.

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

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro que desarrollen su actividad en el sector de colectividades.

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

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

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

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

Artículo 45.- Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial.

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

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa:

contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil ó civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión “mortis causa”.

b) Sucesión de contratas, Concesión de la explotación de servicios y Concesiones Administrativas. En los supuestos de sucesión por concesiones Administrativas operará el presente Capítulo con independencia de lo contemplado en el pliego de condiciones.

c) Fusión o aparición de nueva personalidad jurídica derivada de la unión de dos o más empresas anteriormente existentes, que desaparecen para dar paso a una nueva sociedad.

d) Absorción empresarial en la que permanece la personalidad jurídica de la empresa absorbente, aunque desaparezca la de la absorbida.

e) Se incluyen asimismo:

e 1.- Supuestos de transmisión derivados de una intervención judicial, como puede ser una suspensión de pagos, o restitución de la empresa a su primitivo propietario como consecuencia de una decisión judicial que resuelve un contrato, ya sea mercantil o civil.

e 2.- Supuestos de reversión, al término de contratos de arrendamiento o cualquier otro, mercantil ó civil, por cualquier causa de extinción.

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

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

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

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

Artículo 46.- Adscripción del personal.

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector de Colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 45, los trabajadores de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los

derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 47.- Aspectos Formales de la Subrogación.

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

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

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

plazos que seguidamente se relacionan:

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.

- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores afectados.

- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Relación de personal en la que se especifique:

Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, salario bruto anual, jornada, horario, modalidad de su contratación, fecha del disfrute de sus vacaciones y especificación del período de mandato si el trabajador es representante sindical.

- Trabajadores que se encuentren en situación de suspensión de contrato de trabajo, indicando los datos a que se refiere el apartado anterior.

- Fotocopia de los contratos de trabajo escritos del personal afectado por la subrogación.

- Pactos o cláusulas firmadas con los trabajadores, sean de carácter individual o colectivo.

- Justificante de haber liquidado a todos los trabajadores afectados por la subrogación, la parte proporcional de haberes hasta el momento de la misma, no quedando pendiente cantidad alguna.

- En el caso de vacaciones pendientes de disfrute, la empresa saliente informará de esta situación a la entrante, estableciéndose entre ambas la forma de abono por cada empresa de la parte correspondiente.

- La empresa saliente informará, en su caso, del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cuales quiera organismos públicos, tanto respecto a los trabajadores en activo como a los ya cesados.

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores previsto en el artículo 50.

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

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el artículo 52, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vinculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios accionistas, administradores ó gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos.

Artículo 48.- Contenido de la protección.

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

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

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

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, con excepción hecha de alojamiento y hospedaje, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, previstos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cual sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

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

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

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

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

a) La empresa cesionaria ésta obligada a subrogarse en las obligaciones empresariales relacionadas con los regímenes legales.

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

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

Artículo 49.- Garantías de los representantes de los trabajadores.

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

Artículo 50.- Derechos de Información y Consulta.

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

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.
- Las medidas previstas respecto de los trabajadores.
- La relación nominal de la totalidad de trabajadores, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.
- La relación nominal y motivada de trabajadores excluidos de la subrogación empresarial.
- TC2 de los 4 últimos meses.

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

Artículo 51.- Readaptación del número de trabajadores.

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 %), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo.

De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa.

Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Artículo 52. – Documento subrogatorio.

La Comisión Negociadora establecerá el modelo de documento previsto en el artículo 47 apartado 3.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

ÚNICA: La consecución de acuerdos en el proceso de negociación en este ámbito estatal y en materias concretas no contempladas inicialmente en el presente Acuerdo, se incorporarán al mismo conformando un texto único

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA: Las remisiones que en los Convenios Colectivos de ámbito inferior que aún se vienen realizando a lo dispuesto en la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería se entenderán realizadas a partir de esta fecha y en relación a las materias aquí negociadas a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

SEGUNDA: Las exclusiones contenidas en el Capítulo VI, Subrogación Convencional y Garantías por Cambio de Empresario, se mantendrán en tanto en el seno de la Mesa de Trabajo del Subsector de Alojamiento y Hospedaje se negocie la extensión del citado capítulo a este subsector.

Anexo II

TABLAS DE CORRESPONDENCIA Y HOMOGENEIZACIÓN ENTRE LAS CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE ÁLAVA, Y LAS DENOMINACIONES DE ÁREAS, GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL II ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: Recepción Conserjería, Relaciones
Públicas, Administración y Gestión

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL ORDENANZA CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL	CATEGORÍAS DE LA
Recepción	Jefe de Recepción I	Jefe de Recepción
2º Jefe de Recepción	2º Jefe de Recepción	Segundo Jefe de Recepción
	Administración	II Jefe de
		Contable General
Jefe de Primera		
Jefe de Segunda		Jefe Comercial
Primer Conserje	Primer Conserje de Día	1º Conserje II
Segundo Conserje	de Día	2º Conserje II

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL ORDENANZA CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL	CATEGORÍAS DE LA
Recepcionista		Recepcionista
Cajero (Secciones 1ª y 2ª)	Recepcionista	III Conserje
Conserje de Noche		
Conserje (Sección 8º)		Administrativo Tenedor de
Cuentas Clientes		
Interventor		
Contable		
Oficial de 1ª		
Oficial de 2ª		
Facturista		
Cajero (Sección 6ª)		
Interventor		
Contable		
Oficial Administrativo		

Cajero

II
III
III

III

Relaciones Públicas

Comercial

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
Ayudante de Recepción y/o Conserjería	Ayudante de Recepción

Ayudante de Conserjería	
Ayudante de Conserje	
Intérprete	Ayudante de Recepción IV
Oficial de Contabilidad de Oficina y Contabilidad	Ayudante Administrativo IV
Telefonista	Telefonista III
Telefonista de 1ª y 2ª	Telefonista III
	Ayudante Administrativo
	Auxiliar de Caja
	Auxiliar

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
Recepción y Conserjería de coches	Portero IV
Portero de accesos	Portero recibidor
Ordenanza de salón	Portero de servicios
Botones	Vigilante de noche IV
IV	Vigilante IV
Aprendiz de Recepción y Contabilidad para el interior	Ascensorista
Mozo IV	Cobrador
Aspirante	Expendedora IV
	Expendedora
	Mozo de Equipajes
	Auxiliar de Oficina

ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
Cocina	Jefe de Cocina I
Cocina	2º Jefe de Cocina II
	Jefe de Cocina
	2º Jefe de Cocina
	Jefe de Catering

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA

CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL		
Partida	Jefe de Partida	III	Jefe de Partida
Cocinero, Asador	III	Repostero	Cocinero
Economato	Encargado de Economato y Bodega	Repostero	Jefe Repostero
	Bodeguero	Almacén	Encargado de Economato

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA

CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL		
Ayudante de Economato y Bodega			Ayudante de Economato
Mozo de Almacén			Ayudante Bodeguero
Ayudante de Cocinero	IV		Ayudante de Cocina

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA

CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL		
Marmitón			Auxiliar de Cocina
Fregador	Fregador	IV	Pinche
Aprendiz de Cocina		Personal de Platería	Encargado de Fregador

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

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ORDENANZA	DEL CONVENIO ÁLAVA	ACUERDO LABORAL	NIVEL SALARIAL	CATEGORÍAS DE LA
Restaurante o Sala	Jefe de Sala	Jefe Sala	I	Jefe de
Jefe de Comedor	o Maestresala	Encargado	Sala I	1º
Encargado de Mostrador	Jefe Comedor	I		1º Encargado
		Primer Jefe de Sala		
Jefe de Operaciones de Catering		Jefe de Operaciones		
	Segundo Jefe de Restaurante o Sala	2º Jefe de Comedor		2º Jefe
Comedor II		2º Encargado de Mostrador		
	2º Encargado			Segundo Jefe de
Comedor		Segundo Jefe de Sala		
	Mayordomo de Pisos			

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ORDENANZA	DEL CONVENIO ÁLAVA	ACUERDO LABORAL	NIVEL SALARIAL	CATEGORÍAS DE LA
Sector	Jefe de Sector,	II		Jefe de Sector Jefe de Barra
		Jefe de Mesa		Jefe de Sala de
Catering	Jefe de Sala			Camarero
Camarero	III			
Dependiente		Dependiente de 1ª		Cafetero
	Cajero de Comedor			
		Planchista		Camarero de Pisos
Barman	Barman	III		Barman
Sumiller	Sumiller			
Supervisor			2º Barman	
			Supervisor de Catering	
			Ayudante de Supervisor	
	Supervisor de Colectividades			

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA	SALARIAL NIVEL
Ayudante de Camarero	Ayudante de Camarero IV
Ayudante	Ayudante Comedor IV
Ayudante de Barman	Ayudante Planchista IV
Ayudante de Dependiente	Ayudante Mostrador IV
Cafetero	Ayudante de Dependiente de segunda
Dependiente	Ayudante de Pisos
Aprendiz	Aprendiz de
Camarero	Preparador o Montador de Catering
Preparadores	Conductor de Equipo Catering
Ayudante de Equipo de Catering	Ayudante de Equipo

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
Ayudante de Preparación	Auxiliar de Colectividades
	Auxiliar de Preparación/ Montaje de Catering

ÁREA FUNCIONAL CUARTA: Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA	NIVEL SALARIAL
Encargada General o Gobernanta de 1ª	Encargado General
Encargado de Sección	Gobernanta I
Encargada de Lencería	Gobernanta Segunda II
Encargada de Lencería o Lavadero	Jefa Lencería III
	Jefa Lencería III

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA Lencera Pisos IV Lavandera y Zurcidora	SALARIAL NIVEL Camarero de Pisos Camarera de Pisos Camarera de Pisos Planchadora, Costurera,

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA Limpieza Personal de limpieza Mozos de Lavandería	NIVEL SALARIAL Auxiliar de Pisos y Limpiadora Mozo de Habitación

ÁREA FUNCIONAL QUINTA: Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA Catering	NIVEL SALARIAL Jefe de Servicios de

GRUPO PROFESIONAL II

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO ÁLAVA Mantenimiento y Servicios Técnicos I de Catering: de Flota y de Instalaciones y Edificios	NIVEL SALARIAL Encargado de Trabajos Jefe Servicios Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos Encargado de Trabajos Encargado de Sección Encargado de Sala

GRUPO PROFESIONAL III

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO	ÁLAVA
Mantenimiento Mecánico o Calefactor	Mantenimiento y
Servicios Auxiliares	Ebanista cualificativo
Carpintero Disjockey	Electricista
Albañil	Pintor
Conductor	Fontanero
Jardinero	Especialista de Mantenimiento
flota y de y Servicios Técnicos de	Instalaciones y Edificios
Animador Turístico o de Tiempo Libre	Catering: de

GRUPO PROFESIONAL IV

CATEGORÍAS DEL ACUERDO LABORAL	CATEGORÍAS DE LA ORDENANZA
CONVENIO	ÁLAVA
Ayudante de Mecánico	Mantenimiento
Calefactor sin IV	Ayudante cualificar
Ayudante de Ebanista,	Carpintero,
Electricista,	Albañil y Pintor
Mozo de Billar o Salón	de recreo
Guarda del Exterior	Monitor/Cuidador de
Colectividades	

Anexo III
TABLAS SALARIOS 2003

A) EMPRESAS DE HOSPEDAJE:

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL.	ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	
HORA EXTRA	I.T.	GARANTÍA MÍNIMA		I	II	
35,95	1.189,04	1.189,04	14,84	1.189,04	33,58	
1.063,42	35,95	1.099,37	1.099,37	13,82	1.099,37	
III	991,65	35,95	1.027,60	1.092,65	12,47	1.027,60
IV	934,66	35,95	970,61	1.035,66	11,48	970,61
			27,22			

- DESCANSO SEMANAL: 2 DÍAS.

- PLUS DOMINGOS – FESTIVOS: 16,07

B) RESTO DEL SECTOR:

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL.	ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	
HORA EXTRA	I.T.	GARANTÍA MÍNIMA		I	II	
36,46	1.205,86	1.205,86	15,03	1.205,86	34,06	
1.078,50	36,46	1.114,96	1.114,96	13,80	1.114,96	
III	995,96	36,46	1.032,42	1.097,47	12,65	1.032,42
IV	920,82	36,46	957,28	1.022,34	11,62	957,28
26,82						

- DESCANSO SEMANAL: 1,5 DÍAS

- PLUS DOMINGOS - FESTIVOS: 18,40 EUROS

A) y B) Los trabajadores menores de 18 años, tendrán el S.M.I. :
451,20 euros

OTROS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS
COMUNES (A) Y (B)

ART. 18 FIESTA PATRONAL: 43,97 euros

ART. 20 PLUS DISTANCIA: 0,21 euros

ART. 23 NATALIDAD: 65,98 euros

MATRIMONIO: 42,69 euros

ART. 29 ROPA Y CALZADO DE TRABAJO: 19,54 euros