

## **CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA DE BIZKAIA**

### **Artículo 1º- AMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio obliga a todos los establecimientos de estas industrias radicadas en el Territorio Histórico de Bizkaia.

### **Artículo 2º- AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio 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, de ocio y esparcimiento, 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 caterings, así como en todo tipo de establecimientos que ofrezcan o 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 productos cocinados para su venta a domicilio, no se tratará 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 Cafeterías, Cafés y Bares, Bares Especiales, Cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listos para su consumo.

Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados; ambigús en cines, teatros, tablaos y similares, así como los integrados en mercados, instalaciones deportivas o cualesquiera otras dependencias.

Salas de Fiestas y de 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 Juego.

#### Artículo 3º- AMBITO PERSONAL

Se regirán por este Convenio las relaciones de todos los trabajadores que actúen dentro del Ambito Funcional del artículo anterior, excepto aquellos que realicen funciones de Alta Dirección o Alto Consejo.

#### Artículo 4º- AMBITO TEMPORAL

Este Convenio tendrá una duración de TRES AÑOS, a partir del 1 de Enero de 2.002 y hasta el 31 de Diciembre de 2.004, retrotrayéndose sus efectos económicos al comienzo del período pactado, cualquiera que sea la fecha de su publicación. Ambas partes consideran denunciado este Convenio a partir del 30 de Septiembre de 2.004.

#### Artículo 5º- SISTEMA RETRIBUTIVO

Se establece como sistema base de retribución salarial el de Salario Garantizado, con arreglo a las distintas categorías profesionales, conforme al ANEXO I, al que se sumarán los complementos salariales en especie de manutención y alojamiento, tal como se determina en este Convenio.

Se garantiza a los menores de edad el salario establecido en la calificación SEPTIMA en el Anexo I de este Convenio. A partir del noveno mes de contrato, el menor pasará a percibir los salarios de la calificación SEXTA. El trabajador percibirá los salarios establecidos en Tablas (I a V) a partir del mes siguiente a aquel en que alcance la mayoría de edad.

Los trabajadores contratados sin experiencia deberán completar un período mínimo de seis meses de contrato, antes de pasar a percibir los salarios correspondientes en Tablas a la categoría con la que son contratados; durante dicho período, percibirán el salario fijado en el Anexo I para la calificación ESPECIAL, estando destinado dicho período al logro de la puesta al día del trabajador en las especificidades del sector y el puesto o puestos ocupados durante el mismo. Lo dispuesto en este

párrafo no será de aplicación al personal de limpieza y fregado.

El trabajador que alcance la mayoría de edad en dicho período, percibirá el salario de la calificación ESPECIAL desde el mes siguiente al de la fecha en que la alcance, pasando a percibir el salario correspondiente a su categoría profesional a partir del mes siguiente al de cumplimiento de los seis meses de contrato en la empresa.

A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por contratación sin experiencia la realizada con personas que, en el momento de su ingreso en la empresa, no acrediten haber prestado servicios en el sector durante al menos seis meses.

Para la aplicación de los salarios establecidos para la calificación ESPECIAL, las empresas habrán de realizar contratos a jornada completa y por una duración inicial de al menos seis meses, no siendo aplicables a un mismo puesto de trabajo por más de seis meses en un período de doce, ni cuando el contratado sustituya a un trabajador fijo -salvo que éste haya cesado voluntariamente-, o sustituya a trabajador que ha agotado el plazo máximo de contratación legalmente establecido. Asimismo, estos salarios no serán de aplicación a las contrataciones de titulados con nivel igual o superior a Formación Profesional Específica de Grado Superior en hostelería, o que hayan superado un ciclo de tres años de Formación Profesional de Hostelería. Cuando el contratado sin experiencia ingrese con contrato indefinido no habrá limitación para la aplicación del salario de la calificación ESPECIAL durante los primeros seis meses de contrato.

Las diferencias salariales a favor de los trabajadores desde Enero de 2.002 (atrasos), serán abonadas por las empresas del Sector, debiendo estar totalmente liquidadas al 31 de Enero de 2.004 y cotizarse a la Seguridad Social durante el mes siguiente al indicado. En caso de que la publicación del Convenio en el Boletín Oficial correspondiente se produjese pasada la fecha del 31 de diciembre de 2.003, los atrasos deberán ser liquidados dentro del mes siguiente al de dicha publicación y cotizarse a la Seguridad Social durante el mes inmediatamente posterior al indicado.

Aquellas empresas que vinieran rigiéndose por el sistema de participación en el servicio o porcentaje, podrán establecer las formas más correctas de sustituir esta forma de retribución, por otra que permita su adaptación a un sistema único y teniendo en cuenta la condición más beneficiosa para el trabajador en cómputo anual.

En caso de que existan discrepancias entre la empresa y la representación de los trabajadores en cuanto a la sustitución del tronco por otra forma de pago, intervendrá la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

## INCREMENTOS Y REVISION SALARIAL

Los salarios pactados para los ejercicios 2.002 y 2.003, son los fijados en las Tablas Salariales del ANEXO I de este Convenio.

Para el tercer año de vigencia del presente Convenio, queda pactado un incremento en el salario garantizado de Tablas Salariales equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE para el ejercicio 2.003 mas 1,25 puntos. El tanto por ciento de incremento resultante, afectará en un 50% al salario base; el resto se incluirá en la columna "complementos".

Los conceptos económicos contemplados en los artículos 22, 23 y 26 de este convenio serán para los ejercicios 2.002 y 2.003 los indicados en dichos artículos. Para el ejercicio 2.004 serán incrementados en el porcentaje pactado para dicho ejercicio.

En el sector de Colectividades y con efectos desde el 1 de octubre de 2.003, los trabajadores clasificados en las categorías "Monitor/Cuidador de Colectividades" y "Auxiliar de Colectividades" tendrán derecho a percibir un salario equivalente al nivel intermedio entre los niveles de Calificación QUINTA y CUARTA en las Tablas Salariales del presente ejercicio. A partir del 1 de enero de 2.004, a las citadas se les garantizarán los salarios correspondientes al nivel de Calificación CUARTA.

Asimismo y con efectos desde el 1 de enero de 2.004, a los trabajadores clasificados en la categoría de "Dietista" se les garantizarán los salarios correspondientes al nivel de Calificación TERCERA.

Los incrementos económicos pactados para la vigencia del presente Convenio, no serán objeto de revisión durante la misma. Sin embargo, si el incremento salarial acumulado en los ejercicios 2.002 y 2.003 no supera en 2 puntos el incremento resultante de la acumulación del IPC en ese mismo período, se procederá a la actualización de la Tabla vigente al 31 de diciembre de 2.003, a los solos efectos de que sirva de base para la aplicación del incremento de salarios pactado para el ejercicio 2.004. Asimismo y a los mismos efectos, se procederá a la actualización de la Tabla de Salarios vigente al 31 de diciembre de 2.004 en el caso de que el incremento salarial aplicado no resulte superior en al menos 1,75 puntos respecto al IPC correspondiente a dicho ejercicio.

### Artículo 7º- GARANTIA MINIMA

Con independencia de los conceptos económicos pactados, se garantiza a todo trabajador afectado por el presente Convenio un incremento salarial mínimo equivalente al experimentado en cómputo anual para cada categoría entre las retribuciones brutas según Tablas del 1 de Enero de 2.001 y las pactadas para 2.002. Se procederá de igual forma para 2.003

y 2.004, tomando como referencia las retribuciones del respectivo año anterior.

El importe mensual de esta garantía mínima figura en columna aparte en las Tablas Salariales.

#### Artículo 8º- JORNADA LABORAL

Los trabajadores tendrán derecho a un horario cierto y determinado acordado entre la Dirección de la empresa y los Delegados de Personal o Comité de Empresa, siendo la jornada máxima en cómputo anual de 1.800 horas para los ejercicios 2.002 y 2.003 y de 1.784 horas para el ejercicio 2.004. La jornada laboral efectiva a partir del 1 de enero de 2.005 será de 1.776 horas en cómputo anual.

En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los trabajadores con una antelación mínima de doce horas.

La jornada ordinaria vendrá regulada en los demás aspectos por la normativa vigente, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Para las jornadas que deban extenderse de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, podrá establecerse el descanso entre jornadas según lo regulado en el artº 22 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, o norma futura que lo sustituya. Esta medida no tendrá incidencia en el descanso semanal que viniera disfrutando el trabajador.

El descanso semanal es de dos días, los cuales podrán ser disfrutados en dos períodos: día y medio más medio día; o bien en días separados. En cualquier caso, si la empresa cerrase algún día de la semana, dicho día será de descanso obligatorio para toda la plantilla.

En la fijación del descanso semanal se tendrá en cuenta que cada trabajador disfrute el descanso semanal al menos una vez al mes en domingo. Aquellas empresas que, de forma habitual o por temporada, sea el domingo un día especial de trabajo, podrán aplicar esta norma dentro de sus posibilidades y organización de la empresa.

Las empresas que actualmente estén concediendo a sus trabajadores dos días consecutivos de descanso semanal, continuarán haciéndolo.

Las empresas podrán conceder, con carácter voluntario, los dos días de descanso de forma ininterrumpida.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal vigilarán la observancia de lo pactado en lo referente a la jornada y horario de trabajo.

### REDISTRIBUCION DEL TRABAJO EXISTENTE

a) Pluriempleo: Las representaciones patronales y sindicales firmantes, se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente, en el menor tiempo posible.

Asímismo, las partes se comprometen a combatir por todos los medios legales existentes, el pluriempleo ilegal que se da en la actualidad, por dos razones de interés general:

- 1ª Porque impide que trabajadores en paro accedan a un puesto de trabajo.
- 2ª Por el carácter de competencia desleal que el empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas, serán tratadas por la Comisión Paritaria.

b) Jubilación a los 64 años: Las partes estiman como positivo dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplicación de la jubilación a los 64 años.

Por ello, las partes recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, la utilización de este mecanismo, cuyo requisito de puesta en práctica establece la obligatoriedad de contratar a otro trabajador simultáneamente al cese por jubilación.

c) Expedientes de crisis: Las partes firmantes de este Convenio, ante los abusos que se vienen cometiendo por empresas y trabajadores en la utilización indiscriminada y en ocasiones con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal, acuerdan lo siguiente:

- 1º Ejercer un control exhaustivo y denuncia permanente de aquellos casos de los que tenga conocimiento, en los que exista reducción de jornada o suspensión temporal y en el mismo no se respete o se trabaje horas extraordinarias.
- 2º Exigir a través de sus cauces, que en la negociación de los expedientes se incluya siempre el cuadro horario que regirá las empresas durante la vigencia del mismo, salvo en situaciones excepcionales.
- 3º Cuantas irregularidades sean detectadas o situaciones

excepcionales del punto 2 se planteen, deberán ser presentadas en la Comisión Paritaria de interpretación y aplicación del presente Convenio, resolviendo como proceda a efectos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Nuevas contrataciones: Se ajustarán a lo que dispongan las Leyes.

No obstante y atendiendo a circunstancias temporales y estacionales en la actividad de la empresa y de conformidad con lo previsto en la legislación vigente, los contratos para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán formalizarse ante situaciones o incrementos previsiblemente temporales de la actividad de la empresa, que no pueden ser atendidas por la plantilla existente en la misma; quedando por tanto excluidas de esta modalidad las contrataciones para realizar trabajos de ejecución cíclica o periódica (fijos discontinuos), por atender los mismos necesidades de carácter permanente de la empresa.

Podrán alcanzar una duración máxima de 360 días, continuos o alternos, dentro de un período de 16 meses. Solo se podrán superar los seis meses de contratación en esta modalidad cuando la jornada del trabajador sea, en cualquier momento del desarrollo del contrato, de al menos 12 horas semanales o 48 al mes.

Si el contrato se extingue tras haber permanecido el trabajador más de 6 meses en la empresa y por decisión de la misma, éste tendrá derecho a recibir una compensación económica equivalente a un día de salario por cada 30 días o fracción en que se hayan superado los 6 meses de contratación. Esta compensación afectará a las rescisiones que, cumpliendo las condiciones reseñadas, se produzcan a partir del día primero del mes siguiente al de publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de Bizkaia.

Si una vez agotada dicha duración máxima el trabajador continuase prestando servicios en el mismo puesto de trabajo y con la misma finalidad, se le considerará como fijo de plantilla. Si tras agotarse dicha duración máxima se rescindiera el contrato, la empresa no podrá cubrir el mismo puesto de trabajo con la misma finalidad hasta que se haya completado el período máximo de referencia dentro del cual se puede realizar esta contratación en atención a las circunstancias que la justifican; el incumplimiento por parte de la empresa de esta limitación, dará origen a que el nuevo trabajador adquiera la condición de fijo de plantilla.

e) Contrato de relevo: Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente la potenciación de la utilización del contrato de relevo para sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador mayor de 60 años que se jubila parcialmente.

#### Artículo 10º- HORAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente Convenio no se podrán realizar horas extraordinarias. No obstante y con el fin de cubrir las urgencias imprevisibles, se marca un límite máximo de sesenta horas extraordinarias anuales por trabajador.

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que sea preciso efectuar por razones de urgente necesidad fuera del horario establecido en el Art. 8º y excedan de la jornada laboral.

Estas horas devengarán conforme se establece en el ANEXO I.

Estas Tablas han sido calculadas de la siguiente manera: 100% para horas normales y 150% para horas festivas; es decir, para aquellas trabajadas durante el descanso semanal del trabajador.

#### Artículo 11º- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de una vacación anual de 30 (treinta) días naturales, preferentemente en los meses estivales.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

La empresa, dentro del plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial de Fiestas Abonables, aprobado por la Delegación Territorial del Trabajo, señalará con intervención del Comité o Delegados de Personal, el calendario de vacaciones del personal.

Los trabajadores que entraran a formar parte de las empresas durante el presente año, disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo de los servicios prestados.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá en el tablón de anuncios con una antelación de dos meses como mínimo al comienzo de las mismas, para el conocimiento del personal.

Este cuadro será confeccionado por el sistema de rotación teniendo como base el calendario de vacaciones del año anterior.

Si la empresa cierra un mes de vacaciones, el empleado se verá obligado a disfrutar sus vacaciones en tal período de cierre, si están debidamente anunciadas con dos meses de antelación.

La liquidación de los salarios correspondientes a las vacaciones, se efectuará para todo el personal antes del comienzo de las mismas y serán retribuidas conforme al salario real, debiendo tomarse como tal a estos efectos el salario promedio de los percibidos en los tres últimos meses

naturales anteriores a su disfrute.

El personal que cause baja voluntaria antes de los treinta días de haber sido alta en la empresa, no tendrá derecho a compensación económica por vacaciones.

El personal con derecho a vacaciones que cese en el trabajo en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo superior a quince días. En caso de fallecimiento del trabajador, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Las fiestas retribuidas no recuperables trabajadas podrán acumularse al período de vacaciones anuales del trabajador, o ser disfrutadas en otros períodos, bien todas correlativas o en dos fracciones, pero de manera continuada y en días naturales. El personal que hubiera trabajado realmente ocho o nueve de estas fiestas tendrá derecho a la compensación de dos días más; si hubiera trabajado diez o más, la compensación será de cuatro días más. Estos dos o cuatro días de compensación serán disfrutados en fechas no coincidentes con períodos de especial relevancia para la empresa y dentro del año natural, pudiendo el trabajador proponer a la empresa las fechas de su disfrute; en caso de que esta rechazarse dicha propuesta, las partes habrán de llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes siguiente al de las fechas propuestas, debiendo solicitar en caso contrario el trabajador la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante para ambas partes.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal vigilarán la estricta observancia de lo pactado en el presente artículo.

El 1º de Mayo, como día Internacional del Trabajo, será disfrutado por la mayoría de los trabajadores que lo soliciten, en lugar de su fiesta semanal. La empresa y los representantes de los trabajadores establecerán los correspondientes retenes según las necesidades del servicio.

En lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

#### Artículo 12º- PERMISOS Y LICENCIAS

El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a licencia con arreglo al salario real, en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece:

Para contraer matrimonio, se concederá permiso de 20 días retribuidos con arreglo a las Tablas Salariales, cuyo disfrute podrá comenzar como máximo tres días antes de la fecha de la ceremonia.

Por nacimiento de un hijo, 3 días; y por bautizo o celebración 1 día.

Por fallecimiento de cónyuge, 6 días. Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos o hijos políticos, hermanos o hermanos políticos: 3 días si es dentro del Señorío; 4 días si es en provincia limítrofe; y 5 días si es en el resto del Estado. Por fallecimiento de abuelos o abuelos políticos: 1 día si es dentro del Señorío; 2 si es en provincia limítrofe; y 3 en el resto del Estado.

Por matrimonio de un hijo, hermano o hermano político del trabajador: 1, 2 ó 3 días, según que la boda tenga lugar en el Señorío, en provincia limítrofe, o en el resto del Estado respectivamente.

Por enfermedad grave debidamente justificada, de parientes determinados en el apartado 3º de este artículo, con excepción de los hermanos políticos: 3 días. Asimismo, por hospitalización debidamente justificada: por el tiempo para atenderla, con el máximo de 2 días.

Por concurrencia a exámenes u oposiciones: el tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Por necesidad de atender personalmente asuntos propios, podrá disfrutar de 1 a 6 días. Este permiso sólo podrá disfrutarse una vez al año, de forma continuada o fraccionada, sin que se pueda acumular de un año para otro. Si se justifica su necesidad mediante documento extendido por el Organismo Oficial, o reconocido oficialmente ante el que se haya realizado la gestión, será retribuido con arreglo al salario real y, en caso contrario, no será retribuido.

Quando este permiso se solicitase para asuntos o necesidades que no tuvieran señalada fecha concreta, no será obligatoria su concesión en días festivos o de una afluencia de público superior a lo normal; ni cuando la empresa tenga programado un trabajo que requiera la utilización de todo el personal o la presencia del productor, por su especialidad profesional.

Por primera comunión de un hijo o acto similar: 1 día.

Por acudir a consulta médica, por el tiempo indispensable para ello y justificando fehacientemente la misma: ocho horas al año.

Los miembros de parejas de hecho disfrutarán de los derechos establecidos en este artículo siempre que acrediten su inscripción en el Registro Municipal de Parejas de Hecho durante al menos dos años; en caso de no existir dicho registro en el municipio donde resida el trabajador, se podrá sustituir este requisito por la notificación a la empresa de dicha condición, surtiendo efectos el derecho una vez transcurridos dos años desde dicha comunicación.

En caso de que el trabajador solicite un permiso retribuido y exista, al determinar su justificación, engaño o abuso de confianza, este hecho será considerado como falta muy grave.

#### Artículo 13º- CESES, PLAZOS DE PREAVISO Y TRAMITES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Jefe de Grupo Profesional: 30 días

Resto del personal: 15 días

Siendo las partes firmantes conscientes de que con el incumplimiento del preaviso establecido se causa un perjuicio a la empresa, el trabajador que no preavisare con la debida antelación deberá abonar a la empresa, en concepto de resarcimiento de perjuicios, una cantidad equivalente al importe a que ascienda su salario real diario por cada día de demora en el preaviso, sin que ello constituya privación del salario. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades que, por cualquier concepto estén pendientes de pago al trabajador en la fecha de efectividad del cese; de no haberlas o ser estas insuficientes, podrán ser reclamadas siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

Habiendo recibido el preaviso con dicha antelación, la empresa está obligada a presentar el finiquito o liquidación del trabajador, tres días hábiles antes de finalizado el plazo.

En caso de que la empresa no efectúe las liquidaciones en la fecha de la terminación del plazo, ésta se verá obligada a indemnizar al trabajador con 1 día de salario real, por cada día de retraso en la presentación de la misma.

#### Artículo 14º- APRENDIZAJE Y FORMACIÓN LABORAL

Los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor de este Convenio, cuyo objeto sea la adquisición de conocimientos para el desempeño de un trabajo, se formalizarán y desarrollarán de acuerdo con lo establecido en las normas que en cada momento regulen esta modalidad contractual.

En materia de impartición de la formación teórica, el tiempo dedicado a la misma no deberá superar el límite mínimo legal establecido, salvo que la empresa haya obtenido resolución favorable de la Comisión Paritaria del Convenio autorizando dicha superación. La Comisión Paritaria dispondrá del plazo improrrogable de los cinco días siguientes al de presentación de la solicitud, para resolverla, considerándose esta autorizada una vez vencido dicho plazo sin haber recaído resolución o sin que esta haya sido notificada a la empresa peticionaria.

En materia de percepciones salariales, el trabajador será remunerado en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según el sistema retributivo establecido en el artº 5º de este Convenio; es decir:

Para la retribución a los menores de edad, se partirá de los salarios garantizados en el párrafo segundo del artº 5º de este Convenio. Si el joven contratado alcanzara la mayoría de edad antes de cumplir seis meses de contrato, se partirá del salario de la calificación Especial, el cual percibirá a partir del mes siguiente al de la fecha en la que la alcance y hasta completar dicho período.

Para la retribución de los mayores de edad, se partirá del salario fijado en Tablas Salariales para la calificación Especial, el cual percibirán durante los seis primeros meses de contrato, pasando a los salarios correspondientes en Tablas a partir del mes siguiente al de cumplimiento de dichos seis meses.

El período de contratación computará a efectos de antigüedad.

Los contratos se formalizarán siempre por escrito y dando cumplimiento a los requisitos previstos en la normativa vigente sobre tramitación e información a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 15º- ASCENSOS

Todos los trabajadores de la clasificación cuarta, con categoría de Ayudante o Dependiente de segunda, tendrán una proporcionalidad de un trabajador de tercera, por cada dos de la categoría cuarta.

Cuando no exista dicha proporcionalidad y de acuerdo con los criterios establecidos para ascensos en la Ordenanza de Trabajo, se cubrirá automáticamente la vacante de la categoría tercera, siempre y cuando el trabajador demuestre su capacidad. Dicha prueba de capacidad será controlada por la empresa y los representantes de los trabajadores.

Llevando dos años en la categoría de Ayudante, se le concederá la inmediata superior si hubiera vacantes, teniendo preferencia a ocuparlas sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

De no haber vacante a cubrir, los trabajadores de la calificación cuarta que lleven 3 años en la empresa con la categoría de ayudante o de dependiente de 2ª (4 años si es ayudante de cocina), percibirán los salarios de la calificación tercera de Tablas, conservando la categoría que ostentan hasta que se produzca vacante en la superior. Este derecho les será también de aplicación a los trabajadores que acrediten documentalmente haber trabajado 4 años en su vida laboral en el sector (5 años si es en cocina), en las categorías indicadas en el párrafo anterior o en categorías superiores dentro del mismo grupo profesional.

En todo caso, deberá respetarse la categoría correspondiente a las

funciones que realiza el trabajador

Artículo 16° - INDEMNIZACION POR CESE.

Quienes hayan prestado servicios en la empresa durante 18 o más años y cesen voluntariamente en la misma teniendo entre 60 y 65 años de edad, tendrán derecho a una indemnización por cese que consistirá en las siguientes cuantías:

Cese entre 60 y 63 años (a. incl.): cantidad equivalente a seis veces el importe unitario resultante de sumar el valor del salario base y el complemento por antigüedad que el trabajador cesante acredita en la fecha del cese.

Cese con 64 o 65 años de edad: cantidad equivalente a tres veces el importe unitario resultante de sumar el valor del salario base y el complemento por antigüedad que el trabajador cesante acredita en la fecha del cese.

En ambos supuestos, los beneficiarios recibirán una vez más el importe unitario de dicha indemnización, por cada cuatro años que excedan de los dieciocho. Además, en el supuesto de que el último cuatrienio no fuera completo, si la fracción resultante fuera inferior a dos años se le abonará el 50% del citado importe unitario; en otro caso, el 100%.

Las partes firmantes de este convenio ratifican que el compromiso adquirido en este artículo tiene por objeto incentivar el cese voluntario en la empresa de los colectivos que se indican en el mismo, sin que las indemnizaciones que se han establecido entren en modo alguno en el contexto de lo que se conoce como premios de jubilación. Es por ello que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o a interpretaciones judiciales se imputara a lo acordado carácter de compromiso por pensiones, las partes se comprometen a introducir en este artículo de manera inmediata las adaptaciones o modificaciones necesarias para que el objeto de lo acordado no sufra modificación.

Artículo 17°- ANTIGÜEDAD

Los trabajadores acogidos al presente Convenio y atendiendo al tiempo de permanencia en la empresa desde la fecha de su ingreso, tendrán derecho a la siguiente retribución sobre el salario.

<u>Años servicio</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Acumulado</u>
3 años	3 por 100	-
6 años	5 por 100	8 por 100
9 años	8 por 100	16 por 100
14 años	10 por 100	26 por 100
19 años	12 por 100	38 por 100

24 años

7 por 100

45 por 100

Los trabajadores que tengan concertado contrato por tiempo indefinido de Fijos-Discontinuos y a los exclusivos efectos de la percepción de este complemento salarial, computarán 365 días cotizados si los períodos de prestación de trabajo efectivo superan los nueve meses continuados, o los 270 días en un mismo ejercicio. Esta mejora se aplicará a los períodos trabajados a partir del 1 de enero de 2.004.

El módulo para la determinación de la antigüedad será el Salario Base que figura en las Tablas Salariales.

#### Artículo 18º- NOCTURNIDAD

Siendo habitual en este Sector la realización de trabajos en jornada total o parcialmente nocturna, se pacta incluir en la columna "Complementos" de la Tabla del ANEXO I, el importe del Plus de Nocturnidad correspondiente a 44 horas mensuales, calculado de acuerdo con el valor plus/hora nocturna que se fija en Tabla Salarial.

Las horas trabajadas dentro del período nocturno, que superen al mes el citado número de horas, serán retribuidas según los módulos pactados en el presente Convenio.

La citada columna, comprende tanto el complemento por Nocturnidad pactado, como el antiguo Plus Convenio.

#### Artículo 19º- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, abonables en Abril, Julio y Diciembre, liquidándose las mismas sobre el Salario Garantizado mas la antigüedad.

El abono de las mismas se efectuará en las fechas siguientes:

La de Abril, entre los días 15 y 20 de dicho mes.

El 15 de Julio.

El 21 de Diciembre.

Dichas pagas se devengarán de forma que cada una de ellas corresponda al cuatrimestre natural en que se percibe.

#### Artículo 20º- JUBILACION

La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años, siempre y cuando el trabajador reuniera el período mínimo de carencia exigible para obtener su pensión y se contrate, simultáneamente al cese de aquél, a otro trabajador y por un período mínimo de doce meses.

Artículo 21º- ROPA DE TRABAJO

La empresa está obligada a proporcionar a los trabajadores los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria, entendiéndose como ropa de trabajo todas aquellas prendas en las que se exija uniformidad.

Estas prendas deberán ser sustituidas por la empresa en caso de deterioro manifiesto.

Se entiende por ropa de trabajo:

a)

Personal de smoking:

Smoking con pantalón

Camisas blancas

Corbatas, corbatines o pajaritas

Zapatos o zapatillas

Chaquetillas

b) Resto del personal:

Pantalones

Camisas

Corbatas o pajaritas

Chaquetillas

Gorros, zapatos o zapatillas

c )

Personal de mantenimiento:

Buzos o uniforme exigido.

d )

Personal Femenino:

Uniforme completo

#### Artículo 22º- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos que se realicen con trabajadores ajenos a la empresa, y para los trabajadores fijos en la empresa, aquellos de naturaleza distinta a los determinados en su calificación profesional. Estos servicios se retribuirán como mínimo con arreglo a la siguiente Tabla:

	<u>2.002</u>	<u>2.003</u>
Camarero	40,34	42,32
Montaje	6,62	6,94
Ayudante	23,76	24,92
Montaje	3,46	3,63
Fuera del casco urbano	46,56	48,84
Cocinero, un servicio	66,47	69,73
Ayudante de cocina	39,81	41,76
Jornada completa más manutención para cocineros	99,74	104,63
Fuera de la localidad, más manutención y viajes para cocineros	133,15	139,67

Para el ejercicio 2.004 se aplicará el incremento contemplado en el artículo 6º de este Convenio.

Las empresas que necesiten para sus servicios trabajadores ajenos a la empresa, estarán obligados a ofrecer este servicio únicamente a los trabajadores del Sector, y preferentemente a los parados, con la obligatoriedad de la cotización de la Seguridad Social.

#### Artículo 23º- COMPLEMENTOS EN ESPECIE

Los trabajadores que se determinaban en el ANEXO III de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería, tendrán derecho, como complemento salarial en especie, a recibir con cargo a la empresa y durante los días en que presten sus servicios, una manutención digna, interviniendo el Comité de Empresa, Delegados del Personal o Representantes de los Trabajadores, conjuntamente con la Dirección en la fijación de la misma.

En caso de continuas discrepancias, se solicitará el dictamen de la Comisión Paritaria establecida en el Convenio Provincial.

Asimismo, los trabajadores que igualmente se especificaban en el aludido Anexo, tendrán derecho como complemento salarial en especie, a recibir alojamiento con cargo a la empresa.

El complemento en especie de manutención, se compensará mediante la entrega de la cantidad de 32,84.-€ mensuales (treinta y dos euros y ochenta y cuatro céntimos) durante el ejercicio 2.002 y de 34,45.-€ mensuales (treinta y cuatro euros y cuarenta y cinco céntimos) durante el ejercicio 2.003. Para el ejercicio 2.004 se aplicará el incremento contemplado en el artículo 6º de este Convenio.

Estándose a lo establecido en aquella en lo referido al alojamiento.

#### Artículo 24º- SITUACION DE BAJA

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de enfermedad profesional, accidente de trabajo o que están ingresados en un centro sanitario y se justifique debidamente, percibirán el 100% de su salario real desde la fecha de baja.

Si el motivo de esta Incapacidad Temporal fuera la enfermedad común, el trabajador recibirá el 100% de su salario, siempre que la Incapacidad Temporal sea superior a los 30 días, entendiéndose que lo cobrará desde el primer día de su IT.

Las empresas estarán obligadas a realizar una revisión anual para todos los trabajadores, notificándose por escrito el resultado.

Artículo

25º

#### EXCEDENCIAS

Rige, a todos los efectos, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias voluntarias, si bien se amplía en la siguiente forma:

- Las empresas acogidas al presente Convenio, estarán obligadas a conceder excedencia voluntaria, como mínimo de dos años, siempre y

cuando no tengan en situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla de la empresa.

- El excedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, ocupando su plaza en la misma empresa, cuando la permanencia en tal situación no sea inferior a seis meses y superior a dos años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era de un año o superior y a 15 días si era inferior. El trabajador con excedencia voluntaria y obligatoria podrá ser sustituido por otro con contrato de interinidad.

No será obligatorio para la empresa el reconocimiento de excedencia voluntaria en aquellos supuestos en que, tratándose de Jefes o Encargados, o cocineros, el solicitante vaya a incurrir en la misma actividad que ejercita en la empresa, bien al comienzo o durante la excedencia, ya sea por cuenta ajena o propia, y siempre que dicha concurrencia fuera a producirse en la misma población o en municipios limítrofes.

La determinación de si se incide en la concurrencia indicada, corresponderá a la Comisión Paritaria la cual, con carácter preceptivo y previo a cualquier otra vía, emitirá el informe correspondiente.

Excedencia por Invalidez Provisional: Esta situación comienza desde que termina la Incapacidad Temporal y persiste durante todo el tiempo que dure la Invalidez Provisional. Los trabajadores en esta situación, podrán ser sustituidos por otros con contrato de Interinidad. Concluida la situación de Invalidez Provisional por haber sido alta el trabajador sin Incapacidad Permanente, tendrá este derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente a causar baja.

Excedencia voluntaria por Enfermedad de Padres, Cónyuge o Hijos: Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que revistan carácter de Fijos de plantilla y tengan una antigüedad superior a 1 año, podrán solicitar la excedencia voluntaria en caso de enfermedad de padres, cónyuge o hijos a su cargo, siempre que lo demuestren y justifiquen, por el tiempo que fuera necesario, no pudiendo ser esta excedencia inferior a 6 meses.

Esta excedencia será obligatoria siempre que la empresa no tenga en situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla.

Excedencia Sindical: Aquellos trabajadores que sean elegidos para su cargo de dirección de una Central Sindical, tendrán los mismos derechos para disfrutar su excedencia que los cargos públicos.

La empresa facilitará las herramientas de trabajo; si no fuera así, abonará a los trabajadores la cantidad de 25,56.-€ mensuales (veinticinco euros y cincuenta y seis céntimos) durante el ejercicio 2.002 y de 26,81.-€ mensuales (veintiséis euros y ochenta y un céntimos) durante el ejercicio 2.003. Para el ejercicio 2.004 se aplicará el incremento contemplado en el artículo 6º de este Convenio.

#### Artículo 27º PLUS DE TRANSPORTE

A los trabajadores afectados por el presente Convenio que, por causas especiales, como pueden ser: servicios extraordinarios, trabajos imprevistos o de urgente necesidad, salieran o entraran más tarde o antes, respectivamente, de su horario de trabajo normal y en horas en que no haya servicios públicos colectivos, se les abonará, o proporcionará, el medio de transporte hasta su domicilio.

Aquellos centros de trabajo que estén situados en lugares a más de 2 Kms. de los lugares destinados como paradas de los medios de transporte público colectivo, la empresa abonará, o proporcionará a sus trabajadores el medio de transporte hasta dicha parada.

#### Artículo 28º GARANTIAS SINDICALES

Comité de Empresa: Es el órgano de representación del conjunto de los trabajadores, su composición, derechos y garantías, serán los señalados en el presente Convenio.

Los miembros del Comité o Delegados del Personal, dispondrán de 40 horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo, y bastará para disfrutarlos la simple comunicación al empresario y posterior justificación.

El Comité de Empresa dispondrá de un Tablón de Anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse.

Las reuniones promovidas por la empresa se excluirán del conjunto de las 40 horas.

La Dirección se reunirá periódicamente con el Comité de Empresa con el fin de proporcionar información sobre la marcha económica de la misma.

Recibirá la información con carácter previo a su ejecución en los Expedientes de Crisis con todas sus variantes.

Los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a informar en horas de trabajo a los trabajadores, sin interrumpir el proceso productivo.

En aquellos centros de trabajo con más de 90 trabajadores podrán los sindicatos firmantes de este Convenio acumular las horas sindicales,

hasta un máximo de 80 mensuales; produciéndose en este caso un descuento del 20% en el Crédito de horas del sindicato que utilice este sistema.

Secciones Sindicales: Los responsables de las secciones sindicales representan únicamente a los afiliados de su Central Sindical.

Para que exista un Delegado de una Sección Sindical en la empresa, se precisa un número mínimo de afiliados al mismo sindicato, para lo cual se establece el siguiente baremo:

<u>Trabajadores</u>	<u>Afiliados</u>	<u>Delegados</u>
Hasta 10 .....	5	1
Hasta 15 .....	7	1
Hasta 25 .....	10	1
Hasta 50 .....	15	1
Más de 50 .....	20	1

Los Delegados Sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del Comité de Empresa dentro de la Sección Sindical.

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de las asambleas dentro del local de la misma, fuera de las horas de trabajo.

El Comité de Empresa o Secciones Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la Asamblea y deberán poner en conocimiento de la empresa la convocatoria de la misma.

#### Artículo 29º- SEGURO DE VIDA

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a las indemnizaciones que, con carácter de no acumulables, se fijan en este artículo y en los supuestos que se indican a continuación:

Fallecimiento por enfermedad: 6.010,12.-€.

Por invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 6.010,12.-€.

Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 12.020,24.-€.

Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 18.030,36.-€.

Serán beneficiarios de estas percepciones:

Los trabajadores que, encontrándose dados de alta en la Seguridad Social en la fecha en que se considere producido el hecho causante, tengan menos de 64 años y acrediten una antigüedad en

la empresa de al menos un mes; a los efectos de determinar la fecha del hecho causante de la mejora establecida en este artículo, se acudirá a la correspondiente norma sobre prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, coincidiendo por tanto el hecho causante de la misma con el previsto en la normativa básica de Seguridad Social.

En los casos de fallecimiento del trabajador, serán beneficiarios: El cónyuge y, en su defecto, los hijos del matrimonio; a falta de estos últimos el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derechohabientes legítimos del trabajador. Cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse beneficiario distinto de los citados; en tal caso, el asegurado deberá designarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos de estas garantías los trabajadores siguientes:

Quienes no hayan sido dados de Alta en el Régimen General de la Seguridad Social en el momento de producirse cualquiera de las situaciones que dan derecho a las indemnizaciones citadas en este artículo, en los casos en que en esta situación irregular concorra alguna de estas circunstancias:

Que el trabajador haya estado percibiendo alguna prestación cuyo cobro sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena y, en todo caso, cuando se perciba prestación contributiva o asistencial por Desempleo.

Que quede acreditada la existencia de connivencia con el empresario para evitar dicha Alta.

Que el trabajador haya demorado la presentación de los documentos necesarios para su Alta en la Seguridad Social y ello quede acreditado.

Que no haya exigido su Alta en la Seguridad Social por pertenecer simultáneamente a otra o a varias empresas.

Aquellos cuya relación laboral se halle suspendida en el momento en que se considere producido el hecho causante, por alguna de las causas de suspensión previstas en el Estatuto de los Trabajadores, excepto en los siguientes supuestos:

Cuando se trate de Incapacidad Temporal y exclusivamente mientras el trabajador permanezca dado de alta en la Seguridad Social, y hasta un máximo de 18 meses.

En el supuesto de que el trabajador que está en situación de

Incapacidad Temporal sea dado de alta médica en fecha anterior al agotamiento del plazo máximo indicado en el párrafo anterior, con independencia de que exista ulterior declaración de Incapacidad Permanente se tendrá derecho a la mejora únicamente cuando el hecho causante de dicha declaración coincida dentro del período en que el trabajador permaneció en alta en la Seguridad Social, sin sobrepasar la fecha del Informe-Propuesta por la Inspección Médica ni, en su caso, la de solicitud directa de la declaración de dicha Incapacidad por el trabajador.

Cuando se encuentre en período de descanso por maternidad o situaciones conexas con esta, en las que subsista la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

Operará asimismo la exclusión cuando la empresa acuerde sancionar con la suspensión de empleo y sueldo o sea autorizada a suspender temporalmente las relaciones laborales mediante Expediente de Regulación de Empleo, cuando esta autorización contemple la exoneración de la Empresa de la obligación de cotizar a la Seguridad Social. En estos casos de Sanción y Regulación de Empleo el trabajador podrá continuar abonando las cuotas de la póliza debiendo ser resarcido de las mismas por la empresa en caso de que la Sanción fuera declarada nula o improcedente y, en todo caso, en el supuesto de Regulación contemplado.

En los casos de despido, el trabajador podrá continuar abonando las cuotas de la Póliza hasta que la extinción sea firme o sea readmitido, teniendo derecho a que, de declararse improcedente o nulo tal despido, la Empresa le resarza de las cuotas abonadas desde la fecha del cese por despido; pero será el trabajador el responsable único del abono de cuotas durante dicho período.

En los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores, el trabajador que desee continuar abonando la cuota, podrá hacerlo previa manifestación de su voluntad por escrito ante la Comisión Paritaria de este Convenio, dentro de los veinte días naturales siguientes a la fecha de su baja en la Seguridad Social. Recibida dicha comunicación, se le informará sobre la forma de ingreso de la cuota mediante el sistema de autocargo.

Aquellos que prestan servicios como Extras.

Cuando se trate de trabajadores pluriempleados en el sector de hostelería y en el ámbito territorial del Convenio, tendrán derecho a una única indemnización y sin superar las cuantías establecidas en este artículo, si bien la responsabilidad de su abono corresponderá a prorrata entre las compañías aseguradoras, a cuyos efectos se considerará la parte proporcional de tiempo de ocupación en cada empresa, partiendo de que

el 100% corresponderá al total de horas de prestación por parte del trabajador.

Todos los empresarios del Sector tienen la obligación de concertar esta Póliza, en las condiciones mínimas fijadas en este artículo. Los empresarios que no tengan concertada la misma resultarán directamente obligados al pago del capital garantizado, caso de producirse las contingencias que se indican en este artículo; pero no lo serán en aquellos casos en que, teniéndola concertada, la Compañía de Seguros no abone las indemnizaciones fijadas basándose en alguna de las condiciones de la póliza.

Las Empresas del Sector habrán de concertar la Póliza del Seguro para sus trabajadores según las condiciones generales que constan en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Bizkaia, así como en los Sindicatos firmantes de este Convenio.

Artículo

30º-

#### CLAUSULA DE NO VINCULACION SALARIAL.-

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.

Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan desvincularse del régimen salarial del presente Convenio deberán, en el improrrogable plazo de los 15 días siguientes a la fecha de la publicación del mismo en el BOB, notificar su intención por escrito certificado a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Hostelería de Bizkaia, con domicilio en el nº 38-2º de la C/ Gran Vía de Bilbao, así como a los representantes de los trabajadores o, en caso de no haberlos en la empresa, a los trabajadores afectados por la exclusión, invitando a los representantes de los trabajadores a llegar a un acuerdo a tal efecto. Para acceder a la exclusión bastará con el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores; dicho acuerdo deberá ser en todo caso comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo de los 10 días siguientes a su adopción. La Comisión Paritaria podrá en igual plazo acordar la revocación del acuerdo si constatase irregularidades en la adopción del mismo.

De no obtenerse un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en un plazo de 10 días desde la notificación, o si no existen éstos en la empresa, la empresa podrá en un plazo igual presentar la solicitud de exclusión ante la Comisión Paritaria, la cual deberá pronunciarse en el plazo de los 20 días siguientes al de dicha solicitud, teniendo su decisión carácter vinculante. La solicitud deberá ir acompañada de documentación suficiente para valorar la situación de la empresa.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por decisión de la mayoría de las representaciones que la integran. En caso de discrepancia entre dichas representaciones de la Comisión Paritaria, la empresa afectada podrá someter el expediente a cualquiera de los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO II, en el que actuarán como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

Para valorar la situación de la empresa solicitante, se atenderá a los datos que resulten de su contabilidad, balances y cuentas de resultados, los cuales habrán de ser auditados, debiendo presentar ante la Comisión Paritaria el correspondiente informe elaborado por Auditor. Dicho informe podrá ser sustituido mediante la presentación de informe emitido por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Vizcaya, expresivo de la veracidad de las dificultades económicas alegadas por la empresa. Si se tratara de empresa en Régimen Fiscal de Módulos habrá de presentar la documentación precisa a juicio de la Comisión Paritaria, pudiendo ser ésta sustituida por informe emitido por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Vizcaya.

La sustanciación del procedimiento ante la Comisión Paritaria suspenderá provisionalmente la aplicación del régimen salarial del presente Convenio para la empresa solicitante, hasta la fecha en que aquella le comunique el acuerdo adoptado autorizando o denegando la petición. Hasta que se produzca dicha comunicación, el régimen salarial aplicable será el

anteriormente vigente.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, ésta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse nueva autorización para su prórroga, siguiendo para ello el procedimiento previsto en este artículo. Transcurrido el plazo autorizado, la reincorporación a las condiciones marcadas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Paritaria 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 respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán acogerse a esta cláusula aquellas empresas cuya actividad sea la de ofrecer un servicio hostelero en un ámbito limitado (agrupaciones, clubs y similares), en el que se fijen precios que no guardan relación con los normales del mercado y que puedan conllevar una situación económica negativa de la empresa.

Artículo 31.- EMPRESAS DE RESTAURACION EN COLECTIVIDADES. Garantías por cambio de empresario.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ANEXO III de este Convenio.

Artículo 32.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo V del 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 33.- CLASIFICACION 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, 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 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.

Teniendo en cuenta las asimilaciones de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de Hostelería a los nuevos grupos profesionales, realizadas por la Comisión Paritaria del citado Acuerdo Laboral, se ha procedido a dar cumplimiento a lo dispuesto en dicho Acuerdo sobre adaptación de las categorías existentes en este Convenio Provincial, la cual tiene alcance exclusivamente funcional y se establece a través de las siguientes Tablas de Homogeneización:

## AREA FUNCIONAL PRIMERA:

### Recepción, Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión

<p>GRUPO PROFESIONAL I ACUERDO LABORAL ESTATAL Jefe de Recepción</p>	<p>CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA Jefe de Recepción Jefe de Recepción Jefe de Administración Primer Conserje de Día</p>	<p>ADAPTACION A DENOMINACIONES 2º Jefe de Recepción Segundo Jefe Comercial</p>
<p>Segundo Conserje de Día CONVENIO BIZKAIA Recepcionista Interventor/a Cajero/a Administrativo Administrativo/a</p>	<p>Primer Conserje CONVENIO BIZKAIA Conserje de Noche Conserje</p>	<p>GRUPO PROFESIONAL II ACUERDO LABORAL ESTATAL Oficial de Contabilidad Relaciones Públicas</p>
<p>GRUPO PROFESIONAL III ACUERDO LABORAL ESTATAL Oficina Ayudante Administrativo Telefonista de Segunda ADAPTACION A DENOMINACIONES Portero/a de Acceso Portero/a de Servicio Vigilante de Noche Ordenanza de Salón Ascensorista Taquillero/a / Guardarropa Mozo/a de Equipajes</p>	<p>CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA Ayudante de Recepción Ayudante de Recepción y Conserjería Telefonista de Primera GRUPO PROFESIONAL IV ADAPTACION A DENOMINACIONES</p>	<p>CATEGORIAS Recepcionista Comercial ADAPTACION A DENOMINACIONES Auxiliar de CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA</p>
<p>Auxiliar de Recepción y Conserjería</p>		

## AREA FUNCIONAL SEGUNDA:

### Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL I	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES
ACUERDO LABORAL ESTATAL	Jefe de Cocina	2º Jefe de Cocina
Jefe Repostero	Jefe de Operaciones	Jefe de Catering
PROFESIONAL II	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	GRUPO
LABORAL ESTATAL	Jefe de Partida	ADAPTACION A DENOMINACIONES ACUERDO
(Oficial) Repostero/a	Encargado/a de Economato y Bodega	Cocinero/a Cocinero/a Repostero/a
Bodeguero/a		
Encargado/a de Almacén y Economato (Caft.)	Encargado/a de Economato	GRUPO PROFESIONAL III
CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	Ayudante de Economato	ADAPTACION A DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL
Ayudante. de Economato y Bodega	Ayudante de Cocinero/a	
Ayudante de Repostero/a	Ayudante de Cocina	GRUPO PROFESIONAL IV
CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL	CATEGORIAS
Pinches		Marmitones
Fregadoras/es		
Personal de Platería		
Mozos/as de Almacén	Auxiliar de Cocina	

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

GRUPO PROFESIONAL I	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES
	ACUERDO LABORAL ESTATAL	Jefe de Sala
Primer Jefe de Comedor		
1º Encargado/a de Mostrador		
1º Encargado/a de Barman	Jefe de Restaurante o Sala	Jefe de Operaciones de Catering
2º Jefe de Comedor		
2º Encargado/a Mostrador		
2º Encargado/a de Barman		
2º Jefe de Sala		
Mayordomo de Pisos	Segundo Jefe de Restaurante o Sala	
	GRUPO PROFESIONAL II	CATEGORIAS
	CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL
		Jefe de Sector
Encargado/a de Sala	Jefe de Sector	Jefes de Sala (Catering) Jefe de Sala de Catering
Dpte. de 1ª y Dependiente (Cat.)		
Cafetero/a		
Cajero/a de Comedor		
Planchista		
Cajero/a de Mostrador		
Facturista de Comedor	Camarero/a	Barman Barman Sumiller Supervisor/a (Caterings)
Ayte. de Supervisor (Caterings)	Supervisor/a de Catering	Supervisor/a de Colectividades
	GRUPO PROFESIONAL III	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA
	ACUERDO LABORAL ESTATAL	ADAPTACION A DENOMINACIONES
		Ayudante de Camarero/a
Ayudante de Planchista		
Ayte. Dependientes y		
Barmans		
Ayudante de Cafetero/a		
Dependiente de Segunda	Ayudante de Camarero/a	Preparador/a (Catering) Preparador/a o Montador/a de
Catering	Conductor/a de Equipo Catering	Ayudante de Equipo Ayudante de Equipo de Catering
	GRUPO PROFESIONAL IV	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA
	DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL	ADAPTACION A
		Auxiliar de Colectividades
Aux. de Preparación/Montaje de Catering		

**AREA FUNCIONAL CUARTA.**  
Pisos y Limpieza

GRUPO PROFESIONAL II	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES
	ACUERDO LABORAL ESTATAL	Encargado/a General o Gobernanta
Gobernanta (Catering)	Encargado/a General	
Encargado/a de Lencería y Lavadero	Encargado/a de Sección	GRUPO PROFESIONAL III
CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES	ACUERDO LABORAL ESTATAL
CATEGORIAS		
Camarero/a de Pisos		
Costureros/as, Lavaderos/as y Planchadores/as	Camarero/a de Pisos	GRUPO PROFESIONAL IV
CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES	ACUERDO LABORAL ESTATAL
Mozas/os de Limpieza y Limpiadores/as		
Mozo/a de Habitaciones	Auxiliar de Pisos y Limpieza	

**AREA FUNCIONAL QUINTA:**  
Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

GRUPO PROFESIONAL I ACUERDO LABORAL ESTATAL	CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA Jefe de Servicios de Catering	ADAPTACION A DENOMINACIONES GRUPO PROFESIONAL II
CATEGORIAS CONVENIO BIZKAIA	ADAPTACION A DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL Encargado/a de Trabajo Encargado de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	
Encargado de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de Flota y de Instalaciones y Edificios de Sección	GRUPO PROFESIONAL III DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL	Encargado/a ADAPTACION A
Calefactor/a		
Conductor/a	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	
Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering: de Flota y de Instalaciones y Edificios		
Animador Turístico o de Tiempo Libre BIZKAIA	GRUPO PROFESIONAL IV ADAPTACION A DENOMINACIONES ACUERDO LABORAL ESTATAL	CATEGORIAS CONVENIO Ayudante de Calefactor
Mozo/a de Billar	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares	
Monitor/Cuidador de colectividades		

**DISPOSICIONES FINALES**

Todos aquellos aspectos que no estén recogidos en el presente Convenio, serán regulados conforme lo establezca la legislación laboral vigente, incluido lo regulado en Acuerdo Laboral Estatal para el Sector de Hostelería.

A todos los efectos, se respetarán las condiciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores.

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio en cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en el nº 38-2º de la calle Gran Vía de Bilbao.

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por 3 representantes de la Patronal, 1 representante de ELA, 1 representante de UGT y 1 representante de LAB.

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES AÑO 2.002**

Calificación  
Salario Base  
Complementos

Garantizado

H. Extras

H.E.Festivas

Plus H. Nocturna

Garantía Mínima

PRIMERA

519,53

496,27

1015,80

16,93

21,16

0,87

34,35	SEGUNDA	489,71	474,96	964,67	16,08	20,10	0,82	32,62		
TERCERA	464,00	432,43	896,43	14,94	18,68	0,77	30,31	CUARTA	464,00	
382,61	846,61	14,11	17,64	0,77	28,63	QUINTA	464,00	324,58	788,58	13,14
				16,430,77		26,67				

SEXTA

279,77

251,05

530,82

8,85

11,06

17,95

SEPTIMA

469,39

469,39

7,82

9,78

15,87

ESPECIAL

464,00

179,64

643,64

10,73

13,41

0,77

21,77

### TABLAS SALARIALES AÑO 2.003

Calificación

Salario Base

Complementos

Garantizado

H. Extras

H.E.Festivas

Plus H. Nocturna

Garantía Mínima

PRIMERA

532,26

533,31

1065,57

17,76

22,20

0,89

49,77	SEGUNDA	501,71	510,23	1011,94	16,87	21,08	0,84	47,27		
TERCERA	475,37	464,99	940,36	15,67	19,59	0,79	43,93	CUARTA 475,37		
412,72	888,09	14,80	18,50	0,79	41,48	QUINTA	475,37	351,85	827,22	13,79
				17,230,79						38,64

SEXTA

286,62

270,21

556,83

9,28

11,60

26,01

SEPTIMA

492,39

492,39

8,21

10,26

23,00

ESPECIAL

475,37

199,81

675,18

11,25

14,07

0,79

31,54



## ANEXO II

### CLASIFICACION DEL PERSONAL POR ESCALAS

#### CALIFICACION PRIMERA

- JEFES DE RECEPCION
- CONTABLES GENERALES
- JEFES DE COCINA
- PRIMEROS JEFES DE COMEDOR
- JEFES DE SALA
- 1º ENCARGADOS/AS DE MOSTRADOR
- 1º ENCARGADOS/AS DE BARMAN
- JEFES DE OPERACIONES
- PRIMER CONSERJE DE DIA

#### CALIFICACION SEGUNDA

- JEFES DE SALA (CATERINGS)
- INTERVENTOR/A
- OFICIAL DE CONTABILIDAD
- 2º ENCARGADO/A DE MOSTRADOR
- 2º ENCARGADO/A DE BARMAN
- 2º JEFE DE SALA
- 2º JEFE DE COMEDOR
- 2º JEFE DE COCINA
- 2º JEFE DE RECEPCION
- 2º CONSERJE DE DIA
- MAYORDOMO DE PISOS
- ENCARGADO/A GENERAL O GOBERNANTA
- JEFE DE PARTIDA
- JEFE DE SECTOR
- ENCARGADO/A DE TRABAJO
- CAJERO/A ADMINISTRATIVO/A
- JEFE REPOSTERO/A
- SUPERVISOR/A (CATERINGS)
- ENCARGADO/A DE ECONOMATO Y BODEGA

#### CALIFICACION TERCERA

- DEPENDIENTES DE PRIMERA Y DEPENDIENTE (CAT)
- BARMANS
- CAMAREROS/AS Y SIMILAR
- REPOSTEROS/AS
- RECEPCIONISTAS
- COCINEROS/AS
- PLANCHISTAS

- ENCARGADOS/AS DE LENCERIA Y LAVADERO
- FACTURISTAS DE COMEDOR
- TELEFONISTA DE PRIMERA
- CAJERO/A DE COMEDOR
- CAJERO/A DE MOSTRADOR
- CONSERJE DE NOCHE
- GOBERNANTA (CATERINGS)
- ENCARGADO/A DE SALA
- DISC-JOCKEY
- CALEFACTORES
- DIETISTAS

#### CALIFICACION CUARTA

- DEPENDIENTE DE SEGUNDA
- AYUDANTES DE DEPENDIENTES Y BARMANS
- TELEFONISTA DE SEGUNDA
- BODEGUERO/A
- AYUDANTES DE COCINERO/A
- CAMAREROS/AS DE PISO
- AYUDANTES DE REPOSTERO/A
- CAFETERO/A (en cocina)
- AYUDANTE DE CAMARERO/A
- AYUDANTE DE PLANCHISTA
- AUXILIAR DE OFICINA
- CONDUCTOR/A
- AYUDANTE DE SUPERVISOR (CATERINGS)
- AYUDANTE DE EQUIPO
- ENCARGADO/A DE ALMACEN Y ECONOMATO (CAFETERIAS)
- TAQUILLERO/A
- AYUDANTE DE RECEPCION
- PORTERO/A DE ACCESO
- GUARDARROPA
- MONITOR/CUIDADOR DE COLECTIVIDADES.
- AUXILIAR DE COLECTIVIDADES

#### CALIFICACION QUINTA

- MOZOS/AS DE EQUIPAJE
- PORTEROS/AS DE SERVICIO
- MARMITONES
- COSTUREROS/AS, LAVANDEROS/AS Y PLANCHADORES/AS
- MOZOS/AS DE LIMPIEZA Y LIMPIADORES/AS
- FREGADORES/AS
- PINCHES
- ASCENSORISTAS
- MOZOS/AS DE ALMACEN
- VIGILANTE DE NOCHE

- ORDENANZAS DE SALON
- PERSONAL DE PLATERIA
- AYUDANTE DE CALEFACTOR
- AYUDANTE DE ECONOMATO Y BODEGA
- AYUDANTE DE CAFETERO/A (cocina)
- MOZO/A DE HABITACIONES
- PREPARADOR/A (caterings)
- MOZO/A DE BILLAR

### **ANEXO III**

#### **EMPRESAS DE RESTAURACION EN COLECTIVIDADES. Garantías por cambio de empresario**

##### **AMBITO DE APLICACIÓN.-**

Lo estipulado en este anexo será de aplicación al sector de la Restauración Colectiva, actividad encuadrada dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo.

Se entienden afectas al ámbito funcional de los servicios de Colectividades aquellas actividades que se refieren, fundamentalmente por acuerdos con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas para y/o en empresas, fábricas, instituciones, centros de enseñanza, residencias y geriátricos, clínicas y hospitales y otros centros o colectivos de similar naturaleza, cualquiera que sea su modalidad de explotación, tanto en sistema transportado como "in situ".

Del mismo modo, se entienden englobados dentro del ámbito personal de este anexo los trabajadores que presten sus servicios en las actividades anteriormente descritas, en las condiciones y con los límites que, posteriormente, se establezcan.

##### **2.- AMBITO TEMPORAL.-**

El presente acuerdo se suscribe con vocación de permanencia. No obstante, y en virtud de la facultad prevista en el artº 86.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan una vigencia coincidente con la vigencia inicial que se acuerde para el Convenio Colectivo de Hostelería de Bizkaia en la negociación del ejercicio 2.002.

Una vez concluida la duración pactada, lo acordado en este ANEXO perderá toda su vigencia, tanto en su contenido obligacional, como en su contenido normativo; lo que podrá evitarse si, mediando denuncia expresa de cualquiera de las partes durante el último trimestre de su vigencia, se alcanzara un acuerdo sobre la modificación de su contenido o sobre su continuidad.

##### **3.- GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO.-**

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector se acepta expresamente el principio general de la subrogación laboral en los procesos de cambio de titularidad de concesiones, arrendamientos de industrias, empresas y/o negocios y de contratos de servicios, tanto públicos como privados.

#### I.- NORMATIVA APLICABLE

La absorción del personal entre quienes se sucedan mediante cualquier título en las antedichas actividades, se llevará a cabo en los términos y condiciones indicados en el presente Anexo, de acuerdo con cuanto sigue:

Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del TRET (RD Leg. 1/95) se estará al régimen y efectos que le son propios.

Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación del artículo 44 del TRET (RD Leg. 1/95), los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad en el ámbito de las Colectividades, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada, siendo, en todo caso, de expresa aplicación el artículo 44 del TRET (RD Leg. 1/95) en todo lo no estipulado.

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

#### SUBROGACION CONVENCIONAL

1.- Subrogación del personal.- En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un "contrato" (en lo sucesivo, el término contrato engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público ), así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa o entidad saliente afectos a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, y en especial aquellos de naturaleza salarial y de antigüedad.

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

A.- Trabajadores en activo que realicen su trabajo en el centro con una antigüedad mínima en el mismo de cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, siempre que hayan sido contratados para ese centro de trabajo y así conste en su contrato de trabajo, novación contractual o cualquier otro documento que acredite válidamente tales extremos.

B.- Trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, que cumplan

idénticos requisitos que los anteriores y que a la finalización del servicio tengan el contrato suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del TRET (excepto sus apartados a & b), o se encuentren en excedencia, disfrutando vacaciones, en período de inactividad del fijo discontinuo, o en situaciones análogas.

C.- Los trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado B, con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

De otra parte, no operará condición de antigüedad alguna y se realizará la subrogación total, tanto cuando quede acreditado por la empresa saliente que su contrato de servicios se había iniciado en menos de seis meses de su finalización, como cuando se trate de trabajadores de nuevo ingreso que vengan a cubrir los puestos dejados vacantes por aquellos otros que hayan causado baja definitiva en los casos en que ésta sea voluntaria o traiga causa en un despido.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente de modo fehaciente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el punto 2 de este apartado, en un plazo de siete días desde que tuviera conocimiento de la finalización de su contrato y, en todo caso, con carácter previo a la transmisión o cambio de titularidad del mismo.

En cualquier caso, no gozarán de los efectos subrogatorios establecidos en este Anexo, las condiciones laborales fijadas mediante estipulaciones en perjuicio de tercero, debiendo continuar, por tanto, tales trabajadores, vinculados al titular saliente.

## 2.- Documentación y normas de procedimiento.-

### Obligaciones de la empresa saliente.

La empresa saliente deberá informar del cambio de titularidad a los trabajadores afectados por la subrogación y, en particular, a los representantes unitarios de los mismos si los hubiera, debiendo constar en dicho comunicado los extremos a los que se refiere el artículo 44 del TRET (RD Ley 1/95), haciendo mención expresa al respeto por parte de la misma de todos los derechos y obligaciones laborales que aquéllos vinieran ostentando en la anterior.

De igual modo, la empresa o entidad saliente deberá librar a los trabajadores afectados la correspondiente liquidación de los haberes devengados a la fecha de la subrogación, no siendo pertinente indemnización alguna, tramitando así mismo la oportuna baja en el Régimen General de la S.S. con efectos del último día en que ostente la titularidad del servicio.

Los trabajadores que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del periodo anterior quien lo efectuará en la antedicha liquidación de haberes.

Por otra parte, la entidad saliente deberá aportar - en los plazos indicados en el artículo anterior -, poniendo a disposición de la entrante, la siguiente documentación:

Certificados expedidos por los Organismos correspondientes, acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones Tributarias y de Seguridad Social.

Fotocopia del Libro de Matrícula del centro de trabajo.

Fotocopia de los 4 últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.

Fotocopia de los 4 últimos boletines de cotización a la S.S.

Fotocopia de los Contratos de Trabajo y sus prórrogas si las hubiere.

Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos; N.A.F.S.S.; Antigüedad; Clasificación Profesional; Jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.

Calendario laboral y de vacaciones.

Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análoga índole.

La anterior información se facilitará igualmente respecto de los trabajadores recogidos en el punto 1.B. de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

Por último, la empresa saliente informará al nuevo titular 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 cualesquiera organismos públicos, tanto respecto de los trabajadores en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

#### B. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores afectados vendrán obligados a someterse a la absorción en las condiciones estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario -o en la fecha en que hubiera debido hacerlo de no mediar dicho cambio- tras haber sido convocados por la nueva titular. En caso de oponerse, se entiende que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo y causa baja, equiparable en sus efectos a la de naturaleza voluntaria.

El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular, si éste se lo requiere, la documentación necesaria al efecto. En este sentido, se entenderá que el nuevo titular no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, mientras el

concesionario saliente o los trabajadores no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

Otras estipulaciones.

Los trabajadores no podrán ser sometidos por la nueva concesionaria a periodo de prueba alguno, salvo el normal respeto y mantenimiento de los que estuvieran en vigor al momento de la subrogación y por el tiempo que restase para su finalización.

La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a los trabajadores subrogados en el Régimen General de la S.S. así como a practicar la oportuna comunicación al INEM y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengan impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3.- Exclusiones.- Atendiendo de nuevo a las peculiaridades de la actividad de la Restauración Colectiva y en tanto no resulte de aplicación legal y automática el artículo 44 del TRET (RD Leg. 1/95), se establecen para los procesos subrogatorios regulados convencionalmente en este anexo, una serie de exclusiones de índole funcional y personal, respecto de las cuales no serán de aplicación las normas aquí recogidas.

Así, quedan fuera de la aplicación de este anexo, que no tendrá carácter vinculante en los siguientes casos y respecto de las siguientes materias:

Ambito funcional:

Quando se trate de arrendamientos de "local de negocio".

Ambito personal:

Quando se trate de servicios de "Dirección Técnica" y respecto del personal afecto a la misma, entendiéndose por Dirección Técnica la prestación de servicios como proveedor unificado de un cliente y/o afectando a los mismos personal de apoyo y supervisión de dietas, control de procesos, control de consumos, etc., donde la elaboración de las materias primas se realiza por personal de la plantilla del cliente o, en todo caso, ajeno a la mercantil de Colectividades.

Quando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellos trabajadores que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

#### 4.- DISPOSICIONES ADICIONALES.-

Primera: Servicios Integrales.-

Cuando la prestación de servicios concertada con un tercero englobe actividades de diversa índole más allá de los servicios propios de Colectividades, como por ejemplo las de Lavandería, Limpieza, Asistencia Clínica, “Vending”..., y el cambio de titularidad en su explotación se produzca en todo o en parte, deberán respetarse las cláusulas subrogatorias establecidas en el presente anexo para todo el personal afecto a aquellas actividades que se transmitan.

Segunda: Modificación del servicio.-

Si, coincidente con el cambio de titularidad del servicio, se introdujesen cambios en la prestación del mismo - de in situ a transportado o viceversa, al vacío, etc - bien por requerimiento del cliente bien por así haberlo ofertado la nueva titular, dichas modificaciones no alterarán en absoluto las condiciones subrogatorias establecidas en el presente anexo.

Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios.

En ambos casos, lo que determine la subrogación será la continuidad del servicio de Colectividades, sin importar su forma.

Tercera: Rescate de la contrata.-

Cuando una entidad cliente en la que viniese realizándose el servicio de Colectividades a través de una contratista, tome a su cargo directamente dicho servicio estará obligada a continuar con el personal que hubiere prestado el servicio para el contratista concesionario, en los términos y reglas recogidos en este Anexo.

Cuarta: Cierre de los servicios.-

En el supuesto de que el cliente decida unilateralmente rescindir o cerrar el servicio de comidas, cocina, comedor, cafetería, etc., de forma provisional o definitiva, operará la reversión de la titularidad prevista en el artículo 44 del TRET (RD Leg. 1/95) , quedando los trabajadores integrados en su plantilla.

En este y en los demás casos de suspensión, rescisión y/o cierre del servicio, el carácter vinculante de este Anexo no desaparecerá ni para la nueva titular ni, eventualmente, para el cliente cuando en un tiempo inferior a seis meses desde la suspensión, resolución o cierre del servicio, éste se vuelva a abrir u otorgar a otra entidad, quienes según los casos, deberán subrogarse para con los trabajadores que estuvieron afectos al servicio con la última titular y, en todos los casos, deberán responder además de cuantos perjuicios de índole laboral hubieren causado a ésta.

***Pag. 2***