

## Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailsa

**Bizkaiko Ostalaritza sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48001205011981).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Ostalaritza sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48001205011981).

### *Aurrekariak*

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

### *Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12an EBO) — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

*Bigarrena:* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

*Lehenengoa:* Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

## Departamento de Empleo y Políticas Sociales

**Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Bizkaia (código de convenio número 48001205011981).**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Hostelería de Bizkaia (código de convenio número 48001205011981).

### *Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

### *Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo:* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2016ko urtarrilaren 13an. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

## BIZKAIKO OSTALARITZAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2016-2017 URTEAK

### 1. artikulua. — *Lurralde eremua*

Hitzarmen honek Bizkaiko Lurralde Historikoan dauden industria hauetako establezimendu guztiak behartzen ditu.

### 2. artikulua. — *Funtzio eremua*

Hitzarmen honek hartara behartzen ditu ostalaritza-zerbitzuak emateko jarduerak (ostatu-ematearenak, edari eta janariarenak, aisiarrenak edo ikuskizunenak), adierazitakoen zerbitzu misto gisa, betetzen dituzten enpresa guztiak, euren titulartasuna (pertsona fisikoak edo juridikoak, baita edozein elkarte publiko, erdi-publiko edo pribatu) eta helburuak edozein izanda ere, eta jarduera horiek establezimendu edo eraikuntza finko edo mugikorretan, estalietan edo estali gabekoetan modu jarraituan edo aldizka egiten dituztela ere.

Oro har eta mugatu gabe, jarduera nagusi gisa honako zerbitzu hauek ematen dituzten enpresak bilduko dira:

- Hoteletan, Hostaletan, Ostatueta, Moteletan, Apartamentuetan, Bainuetxeetan, Aterpetxeetan, Landa Ostatueta eta Kanpinetan ostatu ematea, baita prezio baten truke ostalua edota janaria ematen duen egoitza edo establezimendu oro ere.
- Elikagaiak eta edariak jatetxe eta catering-etan, baita produktu horiek kontsumitu ahal izateko prest zerbitzatzen dituen edozein establezimendu motatan ere.
- Kolektiboentzako (lantokiak eta ikastetxeak, osasun-zentroak eta abar) elikagaiak eta edariak, bai horretarako bezeroen instalazioak (sukaldeak) erabiltzen badira, bai zerbitzuak eskaintzen dituen enpresaren instalazioak erabiltzen badira.
- Elikagaiak eta edariak Pizzerietan, Hanburguesategietan, Krepe-dendetan, Ogitar-teko-dendetan, fast-food dendetan eta antzekoetan. Etxez etxe saltzeko sukaldean prestatutako produktuak egiten dituztenei dagokienez, ez dira produktu-salmentatzat hartuko, baizik eta prestatutako eta kontsumorako prest dagoen janaria eskaintzeko zerbitzutzat, bai jarduera horiek establezimenduan egiten badira, bai establezimendutik kanpo egiten badira. Aplikazio-eremu honeatik kanpo geratzen dira helburu edo ekonomia-jarduera nagusitzat sukaldean prestatutako produktuak egin eta ondoren produktu horiek etxez etxe saltzea duten enpresak.
- Kontsumitzeko prest dauden janari edota edariak establezimendu finko edo mugikorretan zerbitzatzea: elikagaiak eta edariak Kafetegietan eta Tabernetan, Taberna Berezetan, Garagardotegietan eta antzekoetan.
- Janari edota edariekin batera kafeak, infusioak edo izozkiak dastatzen diren establezimenduak: Elikagaiak eta edariak Txokolategietan, Dastatze-dendetan, Izozki-dendetan, Te Aretuetan eta bestelakoetan; zine-areto, antzoki, tabloa eta antzekoetako anbiguak, eta azoka, kirol-instalazio edo beste edozein aretoetakoak.
- Jai eta Dantza Aretuak, Dantzalekuak eta antzeko ezaugarriak dituzten bestelako jarduerak (Kafe Antzokiak, Tabloak eta abar).
- Kasinoetako, Bingoetako, Billarretako eta Dibertimendu eta Joko Aretuetako janari edota edarien zerbitzuak.

### 3. artikulua. — *Langile eremua*

Hitzarmen honek aurreko artikuluko funtzio-eremuaren barnean jarduten duten langile guztien harremanak arautuko ditu, Goi Zuzendaritzako edo Goi Kontseiluko eginkizunak betetzen dituztenenak izan ezik.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Bilbao, a 13 de enero de 2016. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

## CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE BIZKAIA AÑOS 2016-2017

### Artículo 1. — *Ámbito territorial*

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

### Artículo 2. — *Ámbito 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 él. Estarán excluidos del presente ámbito de aplicación aquellas empresas cuyo objeto o actividad económica principal sea la de preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio.
- Alimentos y bebidas en Cafeterías, Cafés y Bares, Bares Especiales, Cervecerías y similares que, en establecimientos fijos o móviles, sirvan alimentos y/o bebidas listos para su consumo.
- Alimentos y bebidas en chocolaterías, degustaciones, heladerías y salones de té, así como en todo tipo de establecimientos en que se degusten, junto a alimentos y/o bebidas, cafés, infusiones o helados; 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 3. — *Ámbito personal*

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

#### 4. artikulua.— *Denbora eremua*

Hitzarmen honek aurrekoa ordezkatzeko du, horren indarraldia 2012an amaitu zen eta horien aldeek adostu zuten bere luzapena 2015eko abenduaren 31ra arte. Hitzarmen honek bi urteko iraupena izango du, hau da, 2016ko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra arte iraungo du, eta ondorio ekonomikoek urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, edozein izanik ere Hitzarmen hau argitaratzen den eguna.

Indarraldia amaitu aurretik, bi alderdiek Hitzarmenaren amaiera iragarritzat emango dute, eta berariaz idatziz adierazi beharko dute.

Behin amaieraren iragarpena eginda eta aurrekoaren indarraldia amaituta, beste hitzarmen bat negoziatzeko gehieneko epea hiru hilabetekoa izango da. Behin negoziazio hori hasita, akordio bat lortzeko gehieneko epea hogeita lau hilabetekoa izango da, eta epe horretan akordiorik lortu ezean, Langileen Estatutuko 83. artikuluan aurreikusten diren autonomia-esparruko lanbidearteko akordioen bitartez ezarritako prozedurekin bat egingo dute alderdiek, eta horien pean jarriko dira, dauden desadostasunetarako irtenbide eraginkorra aurkitzeko.

#### 5. artikulua.— *Lansari sistema*

Soldata-ordainsariaren oinarria lanbide-kategorien bidez bermatutako soldatarena izango da, lanbide-kategoria ezberdinen arabera eta I. Eranskinean zehaztu legez, eta oinarri horri honako osagarri hauek gehituko zaizkio: mantenua eta ostatua, hitzarmen honetan zehaztutako baldintzetan, eta, hala badagokio, hitzarmen honetako 20. artikuluan prestakuntzako plus konpentsatzailea.

Adingabeei hitzarmen honetako I. eranskineko Zazpigarren kalifikazioan ezarritako ordainsaria bermatzen zaie. Kontratuko bederatzigarren hilabetetik aurrera, adingabea Seigarren kalifikazioan zehaztutako ordainsariak jasotzea igaroko da. Langileak Tauletan (I.etik V.era) ezarritako ordainsariak jasoko ditu adin-nagusitasunera iritsi eta hurrengo hilabetetik aurrera.

I. Eranskinean kalifikazio Berezirako ezarritako ordainsaria jasoko dute alde aurreko esperientziarik gabe kontratatutako langileek; egoera horretan emango dituzte lehendabiziko hamabi hilabeteak. Epe hori sei hilabetera murrizt daiteke langileak bere lanpostuarekin lotutako prestakuntza ikastaroak egin izana egiaztatzen badu eta ikastarook gutxienez 120 orduko iraupena izan badute gaitasunen arloari edo/eta manipulatzailer txartelarekin lotutako jakintzei lotuta. Edozein kasutan, kalifikazio Berezirako hau ezingo zaie garbitasuneko langileei aplikatu.

Epe horretan adin-nagusitasunera heltzen den langileak, kalifikazio Berezirako ordainsaria adin-nagusitasunera iritsi eta hurrengo hilabetetik aurrera jasoko du, eta, dagokion lanbide-kategoriako ordainsaria, berriz, enpresan kontratatuta sei hilabete bete eta hurrengo hilabetetik aurrera kobratzera igaroko da.

Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako, esperientziarik gabeko kontratazio gisa honakoa ulertuko da: enpresan sartzerako unean, sektorean gutxienez sei hilabetez lan egin izana egiaztatzen ez duten pertsona guztien kontratazioa.

Kalifikazio berezia eta honi dagozkion ordainsariak lanaldi osoko kontratuetan bakarrik aplikatu daitezke; beraz, lanaldi partzialeko kontratuetan ezin daitezke aplikatu.

Kontratuak pertsona ezberdinetan kateatzea saihesteko, lanpostu berdinean kategoria berezian izateko denbora muga sei edo hamabi hilabetekoa izango da prestakuntza artikulu honetan ezarritako baldintzetan egiaztatzen den edo ez araberak. Lanpostu berdinean beste kontratazio bat egiteko arrazoi bakarria aurreko lan harremana borondatezko baja baten edo bidezko kaleratze baten ondorioz amaitu izana litzateke. Kasu horietan, kontratazio berria ezarritako sei eta hamabi hilabete horietara heltzeko falta den denborarako egingo litzateke, salbuespena kontratazioa probaldia gainez egin ez izanagatik eten izana litzatekeelarik; azken kasu horretan, kontratazio berria ez litzateke kontuan hartuko aurreko langileak lan egindako denbora. Era berean, ordainsari hauek ez zaizkie aplikatuko ostalaritzako goi mailako lanbide heziketa espezifiko edo maila bereko edo altuagoko titulazioak dituzten langileen kontratazioei, ezta ostalaritzako lanbide heziketako hiru urteko ziklo bat gainez egin duten langileen kontratazioei ere.

#### Artículo 4.— *Ámbito temporal*

Este Convenio sustituye al anterior, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2012, y que fue prorrogado expresamente por las partes hasta el 31 de diciembre de 2015. Su duración será de dos años, a partir del 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2017, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

Ambas partes consideran denunciado este Convenio tres meses antes a la finalización de su vigencia y deberán denunciarlo expresamente por escrito.

Una vez denunciado el plazo máximo, acabada la vigencia del anterior, para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio, será el de tres meses. Iniciada esta negociación, el plazo máximo para alcanzar un acuerdo será de veinticuatro meses y si en ese plazo no se alcanzara un acuerdo, las partes se adhieren y se someten a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes.

#### Artículo 5.— *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 y en su caso el Plus compensatorio de Formación recogido en el artículo 20 de este Convenio.

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

Percibirán el salario fijado en el Anexo I para la calificación Especial, los/as trabajadores/as contratados/as sin experiencia permaneciendo en esa situación durante los primeros doce meses. Ese período podrá verse reducido a seis meses mediante la acreditación por parte del/la trabajador/a de haber realizado cursos de formación vinculados a su puesto laboral y que en conjunto hayan tenido una duración mínima de ciento veinte horas en el área de habilidades y/o carnet de manipulador. En todo caso, esta calificación Especial no será de aplicación al personal de limpieza y fregado.

El/la trabajador/a 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.

La calificación especial y las retribuciones correspondientes sólo serán de aplicación para los contratos a jornada completa no siendo por tanto de aplicación para las contrataciones a tiempo parcial.

Con el fin de evitar la concatenación de contratos en diferentes personas, se establece el límite temporal de la categoría especial en un mismo puesto de trabajo en 6 meses o 12 meses en función de si se acredita o no formación en función de lo establecido en este artículo. Sólo procedería realizar una nueva contratación para un mismo puesto de trabajo en el supuesto de que la causa de finalización de la relación laboral anterior fuera por baja voluntaria y despido procedente, en estos casos la contratación sería por el tiempo que restara hasta sumar los 6 o 12 meses señalados, salvo si la causa de finalización fuera la no superación del período de prueba, supuesto en que procedería una nueva contratación sin acumular el tiempo trabajado por el anterior trabajador. 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.

Orain artean zerbitzuan edo ehunekoan parte hartzeko sistemen arabera arautu diren enpresek aukera izango dute, ordainsari modu horren orde, sistema bakar batera moldatzea ahalbidetuko duten bestelako modu egokiagoak ezartzeko, urteko zenbaketan langilearentzat onuragarriena den baldintza kontuan hartuta.

Enpresaren eta langileen ordezkarien artean desadostasunik balego, ordainsariaren zati nagusia ordaintzeko erari dagokionez, hitzarmen honetako batzorde paritarioak esku hartuko du.

#### **6. artikulua.— Ordainsari igoera eta berrikuspenak**

2016. ekitaldirako hitzartutako soldatak hitzarmen honetako I. Eranskinen Ordainsarien Taulan ezarritakoak dira.

2016. ekitaldirako kontzeptu ekonomikoak hitzarmen honetako 22., 23. eta 26. artikuluetan jasotakoak izango dira.

2017. ekitaldirako I. eranskinen Ordainsarien Taularen berrikuspena hitzartzen da; hain zuzen ere, 2016ko kontsumoko prezioen indizea 0,40 ehunekotan handitzea aurreikusten duen soldata igoera hitzartu da. Kalkulia bermatutako soldataren gainean egin eta osagarrien zutabera gehituko da. 2016ko kontsumoko prezioen indizea negatiboa balitz, 2017ko soldata igoera 0,40 ehunekoak izango litzateke.

2016ko apirilko aparteko ordainsariari dagokionez, berau kalkulatzeko erabiltzen diren irizpide berak jarraituz, langile bakoitzari hitzarmen sinadurako 30 euroko osagarri berezi bat aplikatuko zaio; osagarri hori behin bakarrik aplikatuko da eta ez du inolaz ere ordainsari kontsolidagarri izaerarik izango.

#### **7. artikulua.— Gutxieneko bermea**

Itundutako kontzeptu ekonomikoak gorabehera, Hitzarmen honen eraginpeko langile orori honako hau bermatuko zaio: urteko zenbaketan kategoria bakoitzerako 2012ko abenduaren 31ko Soldata Taulan arabera lansari gordinen eta 2016rako itundutakoaren artean izandako gutxieneko soldata-igoeraren pareko igoera.

Gutxieneko berme honen hileko zenbatekoa Soldata Taulan azaltzen da beste zutabe batean.

#### **8. artikulua.— Lanaldia**

Langileek ordutegi zehatz eta jakin baterako eskubidea izango dute, eta ordutegi hori Enpresa Zuzendaritzaren eta Langileen Delegatuen edo Enpresa Batzordearen artean adostuko da. Urteko zenbaketan, gehieneko lanaldia 1.750 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldirako.

Ezustekoak gertatzen direnean, ezarritako ordutegia aldatu ahal izango da. Horretarako, Zuzendaritzak gutxienez hamabi ordu lehena jarri beharko ditu langileak jakinaren gainean.

Gainerako alderdiei dagokionez, indarreko araudiak arautuko du lanaldi arrunta, eta gehienez bederatzi ordu sartuko dira egunean.

Egunean hamabi ordutik gorako denbora-aldian etenak egin ezin diren lanaldietan, irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren 22. artikulua edo dekretu hori aurrerantzean ordezkatzeko duen arauak ezarritakoari jarraituz finkatu ahal izango dira lanaldien arteko atsedenaldirak. Neurri horrek ez du eraginik izango langileak orain arte baliatu izan duen asteko atsedenaldirak.

Asteko atsedenaldira bi egunekoak da, eta egun horiek bi alditan baliatu ahal izango dira: egun bat eta erdi gehi egun-erdi bat, edo bi egun berezi. Nolanahi ere, enpresa asteko egunen batean ixten bada, egun hori derrigorrezko atsedene-eguna izango da plantilla osoarentzat.

Asteko atsedenaldira ezartzeko, kontuan hartu beharko da langile bakoitzaren asteko atsedenaldira gutxienez hilabete batean behin igandean izango dela. Enpresaren batean, normalean edo urte-sasoaren arabera igandea lanegun berezia bada, enpresaren aukerak eta antolaketa aintzat hartuta aplikatu ahal izango da arau hau.

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/la trabajador/a en cómputo anual.

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

#### **Artículo 6.— Incrementos y revisión salarial**

Los salarios pactados para el ejercicio 2016, son los fijados en la Tabla de Salarios del Anexo I de este Convenio.

Los conceptos económicos contemplados en los artículos 22, 23 y 26 de este convenio serán para el ejercicio 2016 los indicados en dichos artículos.

Se acuerda la revisión de la Tabla Salarial del Anexo I para el ejercicio 2017, consistente en el IPC del año 2016 incrementado en 0,40 puntos porcentuales. El cálculo se realizará sobre el salario garantizado y se adicionará a la columna de complementos. En el supuesto de que el IPC del ejercicio 2016 fuera negativo, el incremento para el 2017 será de 0,40 puntos porcentuales.

En la paga extraordinaria del mes de abril de 2016, y siguiendo los mismos criterios de cálculo de la misma, se aplicará a cada trabajador/a un complemento especial de firma de convenio, de 30 euros, una única vez, y no teniendo en ningún caso el carácter de salario consolidable.

#### **Artículo 7.— Garantía mínima**

Con independencia de los conceptos económicos pactados, se garantiza a todo trabajador/a afectado/a por el presente Convenio un incremento salarial mínimo equivalente al experimentado en cómputo anual para cada categoría entre las retribuciones brutas según Tabla de Salarios al 31 de diciembre de 2012 y la pactada para 2016.

El importe mensual de esta garantía mínima figura en columna aparte en la Tabla de Salarios.

#### **Artículo 8.— Jornada laboral**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un horario cierto y determinado acordado entre la Dirección de la empresa y los Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, siendo la jornada máxima en cómputo anual de 1.750 horas para el ámbito temporal de vigencia del Convenio.

En casos imprevistos, podrá modificarse el horario establecido, a cuyo efecto la Dirección deberá comunicarlo a los/as trabajadores/as 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 artículo 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/la trabajador/a.

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/a 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.



Gaur egun asteko atsedenaldirako segidako bi egun ematen dituzten enpresek horrela jarraituko dute.

Enpresek, nahi badute, bi atsedeen-egun horiek etenik gabe eman ahal izango dituzte.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Delegatuek lanaldiaren eta lan-ordutegiaren inguruan itundutakoa betetzen ote den zainduko dute.

### 9. artikulua.— *Dagoen lana birbanatzea*

a) Enplegu-aniztasuna: Hitzarmen hau sinatu duten ugazaben eta sindikatuen ordezkariak konpromisoa hartu dute une honean dagoen enplegu-aniztasuna ahalik eta lasterren ezabatzeko hitzarmen honen aplikazio-eremuan kokatutako enpresa guztietatik.

Halaber, alderdiek konpromisoa hartu dute eskuragarri dauden lege-bitarteko guztiak baliatuz une honetako legez kontrako enplegu-aniztasunari aurre egiteko, interes orokorreko honako bi arrazoi hauengatik:

1. Langabezian dauden langileei laneratzea galarazten delako.

2. Lan-indar hori enplegatzen duen enplegataileak desleialtasunez jokatzeko legezko prozedurak baliatzen dituzten gainerako enpresaburuekiko lehian.

Batzorde Paritarioak aztertuko ditu antzematen diren irregulartasun guztiak.

b) Krisi espedienteak: Bai enpresek bai langileek lan jardunaldi murrizketako edo aldi baterako etenaldi espedienteak bidegabe edota iruzur egiteko asmoz erabiltzea saihesteko, hitzarmen honetako sinatzaileek honako hau adosten dute:

1. Lanaldia murrizteko edo aldi baterako eteteko espedienteak dauden kasuak sakon aztertu eta salatzea, baldin eta espediente horiek errespetatzen ez badira edo aparteko orduak sartzen badira.

2. Dagozkion bideak jarraituz, eskatzea espedienteen negoziazioan beti kontuan hartzeko hitzarmen honek irauten duen bitartean enpresak arautuko dituen ordutegia, salbuespenezko egoeretan izan ezik.

3. Atzemango diren irregulartasun guztiak edo 2. puntuari dagokionez sortuko diren salbuespen-egoerak Hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzeko Batzorde Paritarioaren aurrean aurkeztuko dira, eta horrek dagokion erabakia hartuko du, Langileen Estatu-tuaren 51. artikulua araberakoa.

c) Kontratazio berriak: Legeek ezarritakoarekin bat etorriko dira.

Nolanahi ere, enpresaren jardueraren aldi baterako eta sasoiaren araberako zirkunstantziak kontuan hartuta, eta indarreko legedian ezarritakoarekin bat etorritik, merkatuaren unean uneko eskakizunei, zereginen metatzeari edo gehiegizko eskaerei erantzuteko kontratuak egin ahal izango dira enpresako plantillak aurre egin ezin diren enpresa-jardueraren hainbat egoera badaude, edo jarduera aldi batean ugarituko dela aurreikusten bada. Modalitate horretatik kanpo geratzen dira, hortaz, gauzatze ziklikoko edo aldizkako lanak egiteko kontratuak (aldizkako langile finkoak), lan horiek enpresako etengabeko premiei erantzuten baitiete.

Kontratu horiek 360 eguneko —segidakoak edo tartekatuak— gehieneko iraupena izango dute 16 hilabeteko aldiari. Modalitate horri dagokionez, kontratuak sei hilabetetik gorakoak izan ahal izateko, langilearen lanaldiak —kontratuak irauten duen edozein unetan— gutxienez 12 ordukoa izan behar du astean, edo 48 ordukoa hilean.

Langileak 6 hilabetetik gora enpresan jardun ondoren enpresak erabaki duelako kontratua amaitzen bada, langileak honako konpentsazio ekonomiko hau jasotzeko eskubidea izango du: kontratazioari sei hilabeteetatik aurrerako 30 egun edo 30 egunen zati bakoitzeko soldata-egun bat.

Gehieneko iraupen hori amaitutakoan langileak helburu berekin lanpostu berean jarraitzen badu lanean, plantillako langile finkotzat hartuko da. Gehieneko iraupen hori amaitutakoan kontra-

Las empresas que actualmente estén concediendo a sus trabajadores/as 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/as de Personal vigilarán la observancia de lo pactado en lo referente a la jornada y horario de trabajo.

### Artículo 9.— *Redistribución 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.

Asimismo, 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:

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.

2. 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) Expedientes de crisis: Las partes firmantes de este Convenio, ante abusos que podrían cometerse por empresas y trabajadores/as en la utilización indiscriminada y en ocasiones con criterios fraudulentos, de los expedientes de reducción de jornada o suspensión temporal, acuerdan lo siguiente:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

c) 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a más de 6 meses en la empresa y por decisión de la misma, éste/a 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.

Si una vez agotada dicha duración máxima el/la trabajador/a continuase prestando servicios en el mismo puesto de trabajo y con la misma finalidad, se le considerará como fijo/a de plantilla.

tua eteten bada, enpresak ezin izango du lanpostu bera helburu berarekin bete, justifikatutako arrazoiengatik kontratazio hori egiteko erreferentziatzeko gehieneko epea osatu arte. Enpresak betekizun hori ez betetzeak, langile berria plantillako langile finko bihurtzea ekarriko du.

d) Txanda-kontratua: Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek egokitzat jotzen dute txanda-kontratuaren erabilera sustatzea modu partzialean erretiroa 61 urterekin hartzen duten langileen lanpostu hutsen lanaldiak ordezkatzeko.

#### 10. artikulua. — *Aparteko orduak*

Hitzarmen honen indarraldian langileek ezin izango dute aparteko ordurik sartu. Hala ere, eta ustekabeko premiak betetzeko, urteko hirurogei orduko gehieneko muga ezarri da langile bakoitzarentzat.

Aparteko ordutzat joko dira premia larriko arrazoiak direla-eta 8. artikuluan ezarritako ordutegitik kanpo sartu beharko diren eta lanaldia gaudituko duten orduak.

Ordu horiek I. Eranskinean ezartzen denaren arabera ordainduko dira.

Taula horiek honela kalkulatu dira: %100 ordu arruntetarako eta %150 jaiegunetako orduetarako, hau da, langilearen asteko atsendaldian lan egindako orduetarako.

#### 11. artikulua. — *Oporrak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 30 (hogeita hamar) eguneko oporraldia izango dute eta, ahal bada, udako hila-beteetan hartuko dute.

Urteko oporraldia ezin izango da dirutan konpentsatu.

Lurraldeko lan-ordezkaritzak onartutako Ordaindu Beharreko Jaiegunen Egutegi Ofiziala argitaratu eta hilabeteko epean enpresak, Batzordearen edo Langileen Delegatuen parte-hartzearekin, langileen opor-egutegia ezarriko du.

Aurten enpresetan lanean hasten diren langileen oporraldia egindako zerbitzu-denboraren arabera izango da.

Oporren banaketa-koadroa iragarki-taulan erakutsiko da, oporrak hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago, langileek horren berri izan dezaten.

Koadro hori txandakatze-sistemaren bitartez gauzatuko da, betiere aurreko urteko opor-egutegian oinarrituta.

Oporrak direla-eta enpresa hilabetez ixten bada, langileak itxialdi horretan hartu beharko ditu oporrak, betiere itxialdiaren berri bi hilabete lehenago eman bazaio.

Oporrei dagozkien soldata oporrak hartu aurretik ordainduko zaizkie langile guztiei soldata errearen arabera. Horretarako, oporrak hartu aurretik egutegiko azken hiru hilabeteetan langileak jasotako batez besteko soldata hartuko da kontuan.

Enpresan lanean hasi eta hogeita hamar egun igaro baino lehen langileak bere borondatez enpresa utzi nahi badu, ez du oporren-gatik konpentsazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik izango.

Urtean zehar enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileek oporren zati proportzionalerako eskubidea izango dute, lan egindako hilabete kopuruaren arabera; horretarako, hilabetearen edozein zati, hamabost egunetik gorakoa bada, hilabete oso gisa zenbatuko da. Langilea hiltzen bada, zenbateko hori haren eskubidedunei ordainduko zaie.

Errekuperatu behar izan gabe lan egiten diren jaiegun ordainduak langilearen urteko oporraldiari metatu ahal izango zaizkio edo beste denboraldi batzuetan hartu, bai denak modu korrelatiboan, bai bi zatitan, baina segidan eta egutegiko egunetan. Jaiegun horietako zortzi edo bederatzita egun egiaz lan egin baditu langileak, bi egun gehiago konpentsatzeko eskubidea izango du; hamar egun edo gehiago lan egin baditu, konpentsazioa lau egun gehiagokoa izango da. Konpentsazioko bi egun edo lau egun horiek enpresarentzako garrantzi bereziko denboraldiak ez diren aldietan hartuko

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/a adquiera la condición de fijo/a de plantilla.

d) 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/la trabajador/a mayor de 61 años que se jubila parcialmente.

#### Artículo 10. — *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/a.

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que sea preciso efectuar por razones de urgente necesidad fuera del horario establecido en el artículo 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/la trabajador/a.

#### Artículo 11. — *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/as de Personal, el calendario de vacaciones del personal.

Los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Las fiestas retribuidas no recuperables trabajadas podrán acumularse al período de vacaciones anuales del/la trabajador/a, 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

dira urte naturalaren barnean; nolana ere, langileak proposatu ahal izango dizkio enpresari noiz baliatu nahi dituen. Enpresak ez badu onartzen langileak proposatutakoa, alderdiek ados jarri beharko dute proposatutako daten hurrengo hilabetea amaitu aurretik; kontrako kasuan, langileak hitzarmeneko Batzorde Paritarioak parte har dezala eskatu beharko du eta batzorde horrek hartzen duen erabakia loteslea izango da bi alderdientzat.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Delegatuek zainduko dute artikulua honetan itundutakoa zorrotz betetzen ote den.

Maiatzaren lehena, Lanaren Nazioarteko Eguna denez, jai eskatzen duten langile gehienek hartuko dute dagokien asteko atsendaldia hartu ordez. Enpresak eta langileen ordezkariak dagozkion taldeak ezarriko dituzte zerbitzuko premien arabera.

Artikulu honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, indarreko legedian ezarritakoa hartuko da kontuan.

## 12. artikulua.— *Baimenak eta lizentziak*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileek lizentzia baliatzeko eskubidea izango dute soldata errealaris utsiz, honako kasu hauetan eta honako iraupen honen arabera:

1. Ezkontzeko, langileak 20 egun ordainduko baimena izango du. Egun horiek Soldata Taulen arabera ordainduko dira, eta langilea gehienez ere ezkontza-eguna baino hiru egun lehena hasi ahal izango da baimen hori baliatzen.

2. Seme-alaba jaiotzeagatik, 3 egun; eta bataioagatik edo ospakizunen batentzat egun bat.

3. Ezkontidea hiltzen bada, 6 egun. Gurasoen, ezkontzazko gurasoen, seme-alaben edo ezkontzazko seme-alaben, anai-arreben edo ezkontzazko anai-arreben heriotzagatik: 3 egun heriotza Bizkaiko Jaurerrian gertatzen bada, 4 egun probintzia mugakideen barnean gertatzen bada, eta 5 egun Estatuko beste edozein tokitan gertatzen bada. Aitona-amonen edo ezkontzazko aitona-amonen heriotzagatik: egun 2 heriotza Bizkaiko Jaurerrian edo probintzia mugakideen barnean gertatzen bada, eta 3 egun Estatuko beste edozein tokitan gertatzen bada.

4. Langilearen seme-alaben, anai-arreben, edo ezkontzazko anai-arreben ezkontzagatik: egun 1, 2 egun edo 3 egun, ezkontza Bizkaiko Jaurerrian, probintzia mugakideetan edo Estatuko beste edozein tokitan egun, hurrenez hurren.

5. Artikulu honetako 3. artikulua idatz-zatian zehaztutako ahaideen gaixotasun larriagatik, gaixotasuna behar bezala justifikatuta baldin badago: 3 egun. Era berean, behar bezala egiaztatutako ospitalerazteagatik: ahaidea artatzeko behar duen denbora, 2 egun gehienez ere.

6. Azterketak edo oposizioak egitera joateko: adierazitako horiek egitera joateko behar duen denbora. Langileak nahitaz egiaztatatu beharko du dagozkion probak egitera joan dela.

7. Norberaren gaiez arduratzeko, 1-6 egun baliatzeko eskubidea izango du. Urtean behin bakarrik baliatu ahal izango da baimen hori, jarraian edo zatika, eta ezin izango da urte batetik bestera metatu. Baimena hartu beharra erakunde ofizialak edo ofizialki onartutakoak egindako dokumentuaren bitartez justifikatzen bada, soldata errealararen arabera ordainduko da; bestela, ez da ordainduko.

Baimen hori egun jakinik ez duten gai edo beharretarako eskatzen bada, enpresak ez du nahitaz baimena eman beharrik izango jai egunetan edo normalean baino jende gehiago etorriko dela aurreikusten den egunetan, baldin eta enpresak, programatu duen lanaren arabera, langile guztien —edo baimena eskatu duen langile horren, haren lanbide-espezialitatea dela-eta— beharra badu.

8. Seme/alabaren lehen jaunartzeagatik edo antzeko ospakizunarengatik: egun 1.

la empresa y dentro del año natural, pudiendo el/la trabajador/a proponer a la empresa las fechas de su disfrute; en caso de que ésta rechazase 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/la trabajador/a la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, cuya decisión será vinculante para ambas partes.

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

El 1.º de Mayo, como día Internacional del Trabajo, será disfrutado por la mayoría de los/as trabajadores/as que lo soliciten, en lugar de su fiesta semanal. La empresa y los representantes de los/as trabajadores/as 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 12.— *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:

1. 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.

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

3. 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: 2 días si es dentro del Señorío o en provincia limítrofe, y 3 en el resto del Estado.

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

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

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

7. 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.

Cuando 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.

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

9. Medikuararen kontsultara joateko, horretarako behar duen ezinbesteko denbora; eta gertakari hori behar bezala justifikatzen bada: zortzi ordu urtean.

Izatezko bikoteek artikulu honetan ezarritako eskubide berak izango dituzte, betiere izatezko Bikoteen Udal Erregistroan gutxienez bi urtez izena emanda daudela egiaztatzen badute; langilea bizi den herrian adierazitako erregistrorik ez badago, baldintza hori bete ordez egoera horretan bizi dela jakinarazi ahal izango dio langileak enpresari eta jakinarazpen hori gauzatu eta handik bi urtera izango ditu ondorioak eskubide honek.

Langileak baimen ordaindua eskatzen badu, eta, justifikazioa egiterakoan enpresa ohartzen bada iruzur egin duela edo konfiantza-abusua erakutsi duela, gertaera hori hutsegite oso larritzat joko da.

### 13. artikulua.— *Lana uztea, aurreabisu epeak eta izapideak*

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek idazki bidez jakinarazi beharko diote enpresari, eta alde zuzenetik abisatzeko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- a) Lanbide Taldeko buruak: 30 egun.
- b) Gainerako langileek: 15 egun.

Alderdi sinatzaileek badakite ezarritako aurreabisua betetzen ez bada kalte egiten zaiola enpresari. Horregatik, behar adinako denborarekin jakinarazten ez duen langileak bere eguneko soldata errearen zenbatekoaren pareko kopurua ordaindu beharko dio enpresari, kalteak ordaintzeko kontzeptupean, aurreabisuan izandako atzerapen-egun bakoitzeko; dena den, horrek ez du esan nahi langilea soldatarik gabe utziko denik. Zenbateko hori langileak enpresa uzten duenean, ordaintzeke dagoen edozein kontzepturen zenbatekoetatik kendu ahal izango da; ordaindu gabeko zenbatekorik ez badago edo gutxiegi badira, legez ezarritako prozedurari jarraiki erreklamatu ahal izango dira.

Enpresak aurreabisua behar den aurrerapenarekin jasotzen badu, aldiz, langilearen azken kitapena edo likidazioa aurkeztu beharko du epea amaitu baino hiru egun balioudun lehenago.

Enpresak ez baditu likidazioak epea amaitu aurretik egiten, langileari kalte-ordaina ordaindu beharko dio; hain zuzen ere, soldata errearen egun bat ordainduko dio likidazioa aurkezterakoan atzeratu den egun bakoitzeko.

### 14. artikulua.— *Lan arloko ikaskuntza eta prestakuntza*

Hitzarmen hau indarrean jarri ondoren egiten diren kontratuak, lana betetzeko ezagutzak lortzeko direnak, kontratu-mota hori une bakoitzean arautzen duten arauetan ezarritakoaren arabera formalizatu eta gauzatu dira.

Prestakuntza teorikoa emateari dagokionez, horretan emandako denbora ez da legez ezarritako gutxienezko mugatik gorakoa izango, salbu eta hitzarmeneko Batzorde Paritarioak muga hori gainditzeko baimena eman badiot enpresari. Eskaera aurkeztu ondoren, Batzorde Paritarioak luzatu ezin den bost eguneko epea izango du erantzuna emateko, eta adierazitako epea amaitutakoan ebazpenik eman ez bada, edo enpresa eskatzaileari horren berririk eman ez bazaio, baimena emantzat hartuko da.

Soldata-lansariei dagokienez, langileari egiaz lan egindako denboraren arabera ordainduko zaio, betiere hitzarmen honetako 5. artikuluan ezarritako lansari-sistemaren arabera; hau da:

- Adingabekoei ordaintzeko, hitzarmen honetako 5. artikuluan bigarren paragrafoan bermatutako soldatak hartuko dira abiapuntu gisa. Kontratutako gazteak adin-nagusitasuna sei hilabetez kontratupean egon baino lehenago lortzen badu, Berezia izeneko kalifikazioari dagokion soldata izango da abiapuntua, soldata hori adin-nagusitasuna lortu eta hurrengo hilabetean jasoko baitu adierazitako denboraldia osatu arte.

9. 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 reside el/la trabajador/a, 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/la trabajador/a solicite un permiso retribuido y exista, al determinar su justificación, engaño o abuso de confianza, este hecho será considerado como falta muy grave.

### Artículo 13.— *Ceses, plazos de preaviso y tramites*

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

- a) Jefe de Grupo Profesional: 30 días.
- b) 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/la trabajador/a 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/a 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/la trabajador/a, 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/a con 1 día de salario real, por cada día de retraso en la presentación de la misma.

### Artículo 14.— *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 ésta autorizada una vez vencido dicho plazo sin haber recaído resolución o sin que ésta haya sido notificada a la empresa peticionaria.

En materia de percepciones salariales, el/la trabajador/a será remunerada en proporción al tiempo de trabajo efectivo, según el sistema retributivo establecido en el artículo 5.º de este Convenio; es decir:

- Para la retribución a los/as menores de edad, se partirá de los salarios garantizados en el párrafo segundo del artículo 5.º de este Convenio. Si el/la joven contratado/a 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.



— Adin nagusiko langileei ordaintzeko, soldata-tauletan Berezia izeneko kalifikazioarentzat ezarritako soldata izango da abiapuntua. Adierazitako soldata jasoko dute langileek kontratua egin eta lehenengo sei edo hamabi hilabeteetan 5. artikuluan ezarritakoaren arabera, eta sei edo hamabi hilabete horiek bete eta hurrengo hilabeteetik aurrera tauletan azaltzen diren soldatak jasoko dituzte.

Kontratazio-aldia antzinatasunerako zenbatuko da.

Kontratuak idazki bidez formalizatuko dira beti, izapidetzeari buruz indarreko legedian aurreikusitako baldintzak beteko dira eta langileen legezko ordezkariak haien berri emango zaie.

## 15. artikulua.— *Maila igoerak*

Laugarren sailkapeneko langile guztiek, laguntzailearen edo bigarren mailako saltzailearen kategorian baldin badute, hirugarren mailako langile baten proportzionaltasun bat izango dute, laugarren mailako bi bakoitzeko.

Adierazitako proportzionaltasunik ez badago, eta Lan Ordenantzari mailaz igotzeko ezarritako irizpideei jarraituz, hirugarren kategorian edo lanpostu hutsa automatikoki beteko da, betiere langileak gaitasuna baduela egiaztatzen badu. Gaitasun-proba enpresak eta langileen ordezkariak kontrolatuko dute.

Laguntzailearen kategorian bi urtez jardun badu langileak, hurrengo goragoko kategorian emango zaio lanpostu hutsik baldin badago, eta lanpostu horiek betetzeko lehentasuna izango du enpresatik kanpoko beste edozein langileren aurretik.

Lanpostu hutsik ez badago, laguntzailearen edo bigarren mailako saltzailearen kategoriarekin enpresan 3 urtez jardun duten (sukaldeko laguntzaileak badira 4 urtez) laugarren kalifikazioko langileak tauletako hirugarren kalifikazioko soldatak jasoko dituzte eta daukaten kategoriarantz eutsiko diote goragoko mailan lanpostu hutsen bat geratu arte. Eskubide hori aplikatuko zaie, halaber, beren lanbiziaren sektorean eta aurreko paragrafoan azaltzen diren kategorietan edo lanbide-talde berean goragoko kategorietan 4 urtez lanean jardun dutela (sukaldean bada, 5 urtez) dokumentuen bitartez egiaztatzen dutenei.

Hala eta guztiz ere, langileak betetzen dituen eginkizunei dagokien kategorian errespetatu beharko da.

## 16. artikulua.— *Enpresarekiko loturagatiko konpentsazioa*

Langileen Estatutuko 25. artikuluan xedatutakoaren arabera, langileak ekonomia-sustapeneko erregimenerako eskubidea izango du enpresa berean egindako lanagatik, eta enpresarekiko lotura eta iraupena saritzeko; horrela, behin bakarrik ordainduko den soldata-izaerako konpentsazioa izango du, honakoen arabera:

Langileak gutxienez 18 urtez etengabe enpresarentzat lan egin badu eta, 59 urte beteta dituela, enpresa bere erabakiz uzten badu, bere oinarritzko soldataren gehi lana uzten duen datan kreditatzen duen antzinatasunaren hileko balio bateratuaren halako sei aldi bakar batean jasotzeko eskubidea izango du soldata-kompentsazio gisa. Horrez gain, aipatutako 18 urte horiek gainditzen dituen lau urteko epe bakoitzeko, konpentsazio horren balio bateratu bat gehiago jasoko du. Halaber, langileak azken lau urtekoa oso-osorik bete ez badu, eta ondoriozko zatia 2 urtez azpikoa bada, adierazitako zenbateko bateratuaren %50 ordainduko zaio langileari; 2 urtez gorakoa bada, aldiz, %100a.

Hitzarmeneko sinatzaileek berresten dute artikulua honetan hartzen den konpromisoaren helburua langileei sustapen ekonomikoa ematea dela, enpresarekin lotura izateagatik eta bertan irauteagatik; beraz, ezarritako konpentsazioa ez da, inola ere, beste arrazoiengatik lanpostua uzteagatik konpromisoa edo saria; hori dela-eta, noiz-bait, lege-aldaketengatik edo justiziaren zein lan-agintaritzaren interpretazioengatik adostutakoa pentsioengatik konpromisotzat joko balitz, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute artikulua honetan behar diren egokitzapenak edo aldaketak berehala egiteko, adostutakoaren helburuak inolako aldaketarik nozitu ez dezan.

— Para la retribución de los/as mayores de edad, se partirá del salario fijado en Tablas Salariales para la calificación Especial, el cual percibirán durante los seis o doce primeros meses de contrato en función de lo establecido en el artículo 5, pasando a los salarios correspondientes en Tablas a partir del mes siguiente al de cumplimiento de dichos seis o doce 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/as trabajadores/as.

## Artículo 15.— *Ascensos*

Todos los/as trabajadores/as de la clasificación cuarta, con categoría de Ayudante o Dependiente de segunda, tendrán una proporcionalidad de un/a trabajador/a 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/la trabajador/a demuestre su capacidad. Dicha prueba de capacidad será controlada por la empresa y los representantes de los/as trabajadores/as.

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

De no haber vacante a cubrir, los/as trabajadores/as de la clasificación cuarta que lleven 3 años en la empresa con la categoría de ayudante o de dependiente de 2.<sup>a</sup> (4 años si es ayudante de cocina), percibirán los salarios de la clasificación 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/as trabajadores/as 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/la trabajador/a.

## Artículo 16.— *Compensación por vinculación a la empresa*

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el/la trabajador/a, en función del trabajo desarrollado en una misma empresa y al objeto de gratificar su vinculación y permanencia en la misma, tendrá derecho a un régimen de promoción económica consistente en el devengo y abono de una compensación de naturaleza salarial cuyo pago se realizará de una sola vez y en los términos siguientes:

Si el/la trabajador/a ha prestado servicios continuados para la empresa durante al menos 18 años y cesa en la misma por decisión propia y tras haber alcanzado la edad de 59 años, tendrá derecho a una compensación salarial consistente en percibir de una sola vez la cuantía equivalente a seis veces el importe unitario resultante de sumar el valor mensual del salario base y el complemento por antigüedad que el/la trabajador/a acredite en la fecha de su cese; y una vez más el importe unitario de dicha compensación por cada cuatro años que excedan de los 18 de referencia. 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 la promoción económica de los/as trabajadores/as por su vinculación y permanencia en la empresa, sin que la compensación establecida en el mismo constituya en modo alguno un compromiso o premio por cese causado por otros motivos; razón por la que, en el supuesto de que en algún momento y debido a cambios legales o a interpretaciones judiciales o de la autoridad laboral 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 y finalidad de lo acordado no sufra variación alguna.

**17. artikulua. — Antzinasuna**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, enpresan sartu zirenetik bertan daramaten denboraren arabera, honako lansari hau jasoko dute soldataren gainetik:

Zerbitzuan emandako urteak	Ehunekoa	Metatua
3 urte	ehuneko 3	—
6 urte	ehuneko 5	ehuneko 8
9 urte	ehuneko 8	ehuneko 16
14 urte	ehuneko 10	ehuneko 26
19 urte	ehuneko 12	ehuneko 38
24 urte	ehuneko 7	ehuneko 45

Aldizkako langile finko gisa denbora mugagaberako kontratua hitzartuta daukaten langileei, soldata-osagarri hori jasotzeko soilik, 365 egun kotizatu zenbatuko zaizkie baldin eta egiazko lanean jardundako aldiak ekitaldi berean segidako bederatzir hilabete edo 270 egun gaintitzen baditu. Hobekuntza hori 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera lan egindako aldiei aplikatuko zaie.

Antzinasuna zehazteko modulua soldata-tauletan azaltzen den oinarriko soldata izango da.

**18. artikulua. — Gauekotasuna**

Sektore honetan ohikoa denez lanaldi osoa edo zati bat gauez egitea, I. Eranskinetako taulako «Osagarriak» izeneko zutabearen Gaueko Lanaren Plusari dagokion zenbatekoa sartzea itundu da. Adierazitako zenbatekoa hileko 44 orduri dagokio eta soldata-taulan ezartzen den gaueko ordu bakoitzeko plusaren balioaren arabera kalkulatu da.

Gauez lan egindako orduak adierazitako ordu-kopurua gaintzen badute hilean, hitzarmen honetan itundutako moduluen arabera ordainduko dira.

Adierazitako zutabearen Gauekotasunagatik osagarri itundua eta antzinako Hitzarmen Plusa biltzen dira.

**19. artikulua. — Aparteko ordainsariak**

Langileek aparteko hiru eskersari jasotzeko eskubidea izango dute. Eskersari horiek apirilean, uztailean eta abenduan ordainduko dira eta Bermatutako Soldata gehi antzinasunaz gain likidatuko dira.

Eskersariak honako data hauetan ordainduko dira:

- Apirilekoa, apirilaren 15etik 20ra.
- uztailean 15a.
- Abenduaren 21ean.

Ordainsari horietako bakoitza jasotzen den lauhileko naturalean ordainduko da.

**20. artikulua. — Prestakuntza plusa**

Sektore moderno eta lehiakorra izateko, beharrezkoa da prestakuntza egoki eta eguneratua duten enpresari zein langileak izatea. Horrenbestez, kalitatezko prestakuntza jasotzea garatzen duten ereduaren aktiboki parte hartzea ezinbesteko apustua da sektore lehiakor bat garatu eta mantentzeko zein sektoreko enpleguak egonkorrak eta kalitatezkoak izatea bermatzeko.

Horregatik, hitzarmeneko sinatzaileek adosten dute langileei ordainsari izaeradun prestakuntzako plus konpentsatzailea ordaindu beharko dietela honako enpresa hauek —hitzarmena indarrean den bitartean urteko 15 ordainsarietan ordainduko diren 25 euroko plusak izango dira—:

1. Sektorearen garapen hezigarrian aktiboki parte hartzen duen enpresa elkarte adierazgarri bateko kide izatea egiaztatzen ez duten enpresak. Gutxienez sektoreko langileen %15 ordezkatzeko dituzten enpresa elkarteak hartuko dira adierazgarritzat eta hitzarmen honen eraginpean dauden langileentzako prestakuntza planak sustatu beharko dituzte, betiere lan merkatuaren beharretara egoki-

**Artículo 17. — Antigüedad**

Los/as trabajadores/as acogidos/as 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.

Años servicio	Porcentaje	Acumulado
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/as trabajadores/as 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 2004.

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

**Artículo 18. — 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 19. — Pagas extraordinarias**

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, abonables en abril, julio y diciembre, liquidándose las mismas sobre el Salario Garantizado más 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 20. — Plus de formación**

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a sus trabajadores/as un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 25 euros por 15 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiéndose por tal aquella que presente al menos el 15 por ciento de los/as trabajadores/as del sector, que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, dirigidos a trabajadores/as afectados/as por este convenio, entendida como aque-

tuta eta enpresen lehiakortasuna bultzatzea helburu. Era berean, prestakuntzak langileen garapen pertsonalerako zein sustapen profesionalerako aukerak ere kontuan izan beharko ditu, langileei lanbide ezberdinak modu kualifikatuan egiteko gaitasunak eskainiz.

2. Etengabeko prestakuntzako plan indibidualak garatza egiaztatzen ez duten enpresak.

3. Sektoreko sindikatu adierazgarriek bultzatutako ostalaritzako etengabeko prestakuntzako taldeko plangintzetan parte hartzea egiaztatzen ez duten enpresak.

Betebehar honetatik salbuetsita geratzeko honako egiaztapen aukera hauek ezartzen dira:

- 1) Ostalaritzako prestakuntza espezifikokoan parte hartzen duen edo berau bultzatzen duen sektoreko enpresa elkarte adierazgarri batek emandako ziurtagiria, bertako kide izatea egiaztatzen duena. Batzorde paritarioaren oniritzia jaso beharko du ziurtagiriari.
- 2) Enpresak emandako ziurtagiriak etengabeko prestakuntzako plan indibidualak garatzen dituela egiaztatuz. Batzorde paritarioaren oniritzia jaso beharko dute ziurtagiriok.  
Ziurtagiriok urtebeteko balioa izango dute eta automatikoki berritu ahal izango dira ezarritako baldintzak betetzen jarraituz gero; aldiz, edozein unetan gera daitezke bertan behera baldintzok betetzeari utziz gero.
- 3) Erakunde sindikal batek emandako ziurtagiria enpresak sindikatuek bultzatutako ostalaritzako etengabeko prestakuntzako taldeko plangintzaren batean parte hartzea duela egiaztatuz. Batzorde paritarioaren oniritzia jaso beharko du ziurtagiriari.

Edozein kasutan, hitzarmen honen eraginpean dauden langileek enpresak aurkeztutako ziurtagiriaren indarraldi eta baliagarritasunari buruzko informazioa eskatu ahal izango diote batzorde paritarioari prestakuntza plusa erreklamatzeko arrazoiak dituztela uste badute.

## 21. artikulua.— Laneko arropa

Enpresak uniformeak jarri beharko ditu langile guztien eskura, baita ohiko bizitzan erabili ohi ez diren laneko jantziak ere. Uniformetasuna eskatzen duten jantzi guztiak joko dira laneko jantzi-tzat.

Arropa horiek nabarmen hondatzen badira, enpresak beste batzuk eman beharko ditu nahitaez.

Honako hauek dira laneko arropak:

- a) Esmokina daramaten langileak:
  - Esmokina eta prakak.
  - Alkandora zuriak.
  - Gorbatak edo tximeleta-begiztak.
  - Zapatak edo zapatilak.
  - Jakatxoak
- b) Gainerako langileek:
  - Prakak.
  - Alkandorak.
  - Gorbatak edo tximeleta-begiztak.
  - Jakatxoak.
  - Txanoak, zapatak edo zapatilak
- c) Mantentze-lanetako langileak:
  - Buzoak edo eskatzen zaien uniformeak
- d) Emakumezko langileentzat:
  - Uniforme osoa.

Illa que tiene por objeto facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector, y que a la vez satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los/as trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería desarrollados por los sindicatos más representativos del sector.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen estas opciones de acreditación:

- 1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.
- 2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.  
  
Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.
- 3) Mediante certificación expedida por organización sindical que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

En todo caso los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.

## Artículo 21.— Ropa de trabajo

La empresa está obligada a proporcionar a los/as trabajadores/as 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.

**22. artikulua. — Aparteko zerbitzuak**

Enpresatik kanpoko langileekin egiten diren lanak izango dira aparteko zerbitzuak, eta enpresako langile finkoei dagokienez, langile horien lanbide-kategorian zehazten diren lanak ez diren beste lan batzuk hartuko dira aparteko zerbitzutzat. Zerbitzu horiek honako taula honen arabera ordainduko dira gutxienez:

2016:

- Zerbitzaria: 58,38.
- Muntatzea: 9,58.
- Laguntzailea: 34,37.
- Muntatzea: 5,01.
- Hirigunetik kanpo: 37,36.
- Sukaldaria, zerbitzu bat: 96,16.
- Sukaldeko laguntzailea: 57,59.
- Lanaldi osoa gehi mantenua sukaldarientzat: 144,31.
- Herriatik kanpo, gehi mantenua eta bidaiak sukaldarientzat: 192,66.

Zerbitzuak betetzeko enpresatik kanpoko langileak behar dituzten enpresek sektoreko langileei soilik eskaini beharko diete zerbitzu hori, eta ahal bada, langabeei, eta nahitaez kotizatu beharko dute Gizarte Segurantzian.

**23. artikulua. — Gauzatan emandako osagarriak**

Jada iraungita dagoen Ostalaritzako Lan Ordenantzaren III. Eranskinean zehazten ziren langileek eskubidea izango dute gauzatan emandako soldata-osagarri gisa mantenu duin bat jasotzeko enpresaren kontura eta lanean jarduten duten egunetan. Mantenu hori Enpresa Batzordeak, Langileen Delegatuek edo Langileen Ordezkariek eta Zuzendaritzak ezarriko dute.

Desadostasunak behin eta berriz errepikatzen badira, Hitzarmen Probintzialesan ezarritako Batzorde Paritarioaren irizpena eskatuko da.

Era berean, aipatutako eranskinean zehazten ziren langileek eskubidea izango dute enpresaren konturako alojamendua jasotzeko, gauzatan emandako soldata-osagarri gisa.

Gauzatan emandako mantenurako osagarria hilean 47,52 euro (berrogeita sei euro eta hirurogeita hamazazpi) emanez konpensatuko da 2016ko ekitaldian.

Alojamenduari dagokionez, artikulua hartan ezarritakoa hartuko da kontuan.

**24. artikulua. — Baja egoerak**

Lanbide-gaixotasunaren edo lan-istripuaren eraginez aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileek, edo egiaztatutako arrazoiengatik osasun-zentro batean daudenean, soldata erre-alaren %100 jasoko dute lehen-baja egunetik aurrera.

Aldi baterako ezintasuneko egoeraren arrazoia gaixotasun arrunta bada, langileak bere soldata erre-alaren %100 jasoko du, baldin eta aldi baterako ezintasuneko egoera horretan 30 egun baino gehiago ematen baditu, eta lehen egunetik kobratuko du soldata hori.

Langileak ez badu oinarrizko prestazioa jasotzen horretarako indarrean dauden baldintzak betetzen ez dituelako, enpresa prestazioaren eta langilearen ordainsariaren zenbateko osoaren arteko diferentzia ordaintzera bakarrik egongo da derrigortuta.

Enpresek osasun-azterketa bat egin beharko diete urtean langile guztiei, eta idazki baten bidez emango diete emaitzen berri.

**25. artikulua. — Eszedentziak**

Eszedentziak Langileen Estatutuan borondatezko eszedentziei dagokienez ezarritakoaren arabera arautzen dira, baina honako hauek ere hartzen dira kontuan:

- Hitzarmen honen eraginpeko enpresek gutxienez legez arautzen den borondatezko eszedentzia eman beharko dute, baldin eta enpresako plantillako langileen %5a baino gehiago eszedentzia-egoeran ez badago.

**Artículo 22. — Servicios extraordinarios**

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos que se realicen con trabajadores/as ajenos/as a la empresa, y para los/as trabajadores/as 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:

2016:

- Camarero/a: 58,38.
- Montaje: 9,58.
- Ayudante: 34,37.
- Montaje: 5,01.
- Fuera del casco urbano: 67,36.
- Cocinero/a, un servicio: 96,16.
- Ayudante de cocina: 57,59.
- Jornada completa más manutención para cocineros: 144,31.
- Fuera de la localidad, más manutención y viajes para cocineros: 192,66.

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

**Artículo 23. — Complementos en especie**

Los/as trabajadores/as 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/as del Personal o Representantes de los/as trabajadores/as, 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/as trabajadores/as 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 47,52 euros mensuales durante el ejercicio 2016.

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

**Artículo 24. — Situación de baja**

Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de Incapacidad Temporal por motivo de enfermedad profesional, accidente de trabajo o que están ingresados/as 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/la trabajador/a 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.

Cuando el/la trabajador/a no perciba la prestación básica por no reunir los requisitos vigentes para acceder a la misma, la empresa vendrá obligada exclusivamente al abono de la diferencia entre aquella prestación y el importe íntegro de sus retribuciones.

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

**Artículo 25. — 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 en el plazo legalmente establecido, siempre y cuando no tengan en situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla de la empresa.



- Eszedentzian dagoen langileak, eszedentzian aurreikusitako eguna baino lehen lanera itzuli eta lehen betetzen zuen lanpostua bete ahal izango du, baldin eta sei hilabetetik bi urtera bitarte ematen badu egoera horretan. Eszedentzia urtebete baino denbora gehiagokoa bada, eszedentzian dagoen langileak eszedentziaren epemuga baino 30 egun lehenago eskatu beharko du lanera itzultzea, eta 15 egun lehenago eszedentziaren iraunaldia urtebetera iristen ez bada; horrela egiten ez badu, enpresan behin betiko baja emango zaio. Borondatezko edo nahitaezko eszedentzian dagoen langilearen ordezkari bat kontratatu ahal izango da; azken horri behin-behineko kontratua egingo zaio.

Honako kasu honetan enpresak ez du nahitaez eman behar eszedentzia hartzeko baimena: nagusiak edo arduradunak edo sukaldariak izanik, borondatezko eszedentzia eskatu duen langileak, eszedentziaren hasieran edo eszedentziak irauten duen bitartean, herri berean edo udalerrri mugakideetan enpresak betetzen duen jarduera bera bete behar badu, bai besteren kontura edo bere kontura.

Adierazitako gertakari hori jazo ote den erabakitzea Batzorde Paritarioaren erantzukizuna da, eta dagokion txostena emango du nahitaez beste edozein bide hartu aurretik.

Behin-behineko baliatzearen eszedentzia: Egoera hori aldi baterako ezintasuna amaitzearekin batera hasten da, eta behin-behineko baliatzearen irauten duen bitartean luzatzen da. Egoera horretan dauden langileen ordezkariak beste langile batzuk kontratatu ahal izango dira, eta behin-behineko kontratua egingo zaie. Behin-behineko baliatzearen eszedentzia egoera amaitzen bada langileari alta emateko baliatzearen iraunkorra deklaratu gabe, langile horrek eskubidea izango du baja hartu aurretik zuen lanpostura itzultzeko.

Guraso, ezkontide edo seme-alaben gaixotasunagatik eszedentzia: Enpresan urtebete baino gehiago daramaten plantillako langile finkoek —hitzarmen honen eraginpekoak— eszedentzia eskatu ahal izango dute guraso, ezkontide edo beren ardurapeko seme-alabak gaixotzen badira, behar duten denbora guztian eta sei hilabetez gehienez, baldin eta egoera hori frogatzen eta egiaztatzen badute. Eszedentzia hori ez da 6 hilabetetik beherakoa izango, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

Eszedentzia hori hartzeko baimena nahitaez emango da enpresaren plantillako langileen %5 baino gehiago eszedentzian ez badago.

Eszedentzia sindikala: Sindikatu bateko zuzendaritza-kargu baterako hautatu dituzten langileek kargudun publikoaren eskubideak izango dituzte eszedentzia baliatzeari dagokionez.

## 26. artikulua.— *Erreminten higaduragatikoa plusa*

Enpresak emango dizkie lan-tresnak langileei; hori horrela izan ezean, 36,98 euro-ko zenbatekoa ordainduko die hilean 2016ko ekitaldian.

## 27. artikulua.— *Garraio plusa*

Hitzarmen honen eraginpeko langileak, arrazoi bereziak direla-eta, euren ohiko lan-ordutegia baino beranduago edo lehenago aterata edo sartzen badira, hurrenez hurren, eta ordu horietan zerbitzu publiko kolektiborik ez badago, euren etxebizitzaraino eramango dituen garraio-bidea ordaindu edo jarriko die enpresak. Adierazitako arrazoi bereziak honako hauek izan daitezke: zerbitzu bereziak, ezusteko lanak edo premia larrikoak.

Lantokiak garraio publiko kolektiboan geltokietatik 2 km baino urrutirago badaude, langileek geltoki horietaraino heltzeko behar duten garraio-bidea ordaindu edo emango die enpresak.

## 28. artikulua.— *Berme sindikalak*

A) Enpresa Batzordea: langile guztiak ordezkatzeko dituen organoa da. Hitzarmen honetan azaldutakoak dira haren osatura, eskubideak eta bermeak.

Batzordeko kideak edo langileen delegatuek hilean 40 ordu izango dituzte betetzen duten karguarekin zerikusia duten gaiak kudeatzeko, eta ordu horiek baliatzeko nahikoa izango da enpresaburuari jakinaraztea eta ondoren justifikatzea.

- 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/la 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/la trabajador/a con excedencia voluntaria y obligatoria podrá ser sustituido/a por otro/a 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 acudir 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/as trabajadores/as en esta situación, podrán ser sustituidos/as por otros/as con contrato de Interinidad. Concluida la situación de Invalidez Provisional por haber sido alta el/la trabajador/a sin Incapacidad Permanente, tendrá este derecho a ocupar el mismo puesto de trabajo en las mismas condiciones que anteriormente a causar baja.

Excedencia por Enfermedad de Padres, Cónyuge o Hijos: Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, que revistan carácter de Fijos de plantilla y tengan una antigüedad superior a 1 año, podrán solicitar la excedencia 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, acorde a la legislación vigente.

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

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

## Artículo 26.— *Plus de desgaste de herramientas*

La empresa facilitará las herramientas de trabajo; si no fuera así, abonará a los/as trabajadores/as la cantidad de 36,98 euros mensuales durante el ejercicio 2016.

## Artículo 27.— *Plus de transporte*

A los/as trabajadores/as afectados/as 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 km de los lugares destinados como paradas de los medios de transporte público colectivo, la empresa abonará, o proporcionará a sus trabajadores/as el medio de transporte hasta dicha parada.

## Artículo 28.— *Garantías sindicales*

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

Los miembros del Comité o Delegados/as 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.

Enpresa Batzordeak iragarki-taula bat eta bilerak egin ahal izateko lokal bat izango ditu enpresaren barnean.

Enpresak deitutako bilerak ez dira 40 ordu horietan zenbatuko.

Zuzendaritza aldian-aldian bilduko da Enpresa Batzordearekin enpresaren martxa ekonomikoari buruzko informazioa emateko.

Krisi-espeditenteei eta horien aldaerei buruzko informazioa jasoko dute espeditente horiek gauzatu aurretik.

Enpresa Batzordeko kideek lanorduetan langileei informazioa emateko eskubidea izango dute, betiere produkzio-prozesua eten gabe.

90 langiletik gora dituzten lantokiei dagokionez, hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek ordu sindikalak metatu ahal izango dituzte, gehienez ere 80 ordu hilean; kasu horretan, sistema hori erabiltzen duen sindikatuari ordu-kredituan %20ko deskontua aplikatuko zaio.

B) Atal Sindikalak: atal sindikaletako arduradunek dagokien sindikatuko kideak bakarrik ordezkatzeko dituzte.

Enpresako atal sindikal bateko delegatu izateko, sindikatu bereko gutxieneko kide kopuru bat behar da, eta horretarako honako baremo hau ezarri da:

Langileak	Kideak	Delegatuak
10 arte	5	1
15 arte	7	1
25 arte	10	1
50 arte	15	1
50etik gora	20	1

Delegatu sindikalek Enpresa Batzordeko kideen berme eta eskuduntza berak izango dituzte Atal Sindikalaren barnean.

C) Langileen batzarrak: langileek eskubidea izango dute lanorduetatik kanpo enpresaren lokaletan batzarrak egiteko.

Enpresa Batzordeak edo Langileen ordezkariak deituko dituzte bilerak, horien buru izango dira eta behar bezala egiten direla bermatuko dute. Horretaz gain, bileraren deialdiaren berri eman beharko diote enpresari.

## 29. artikulua. — Bizitza aseguruia

Hitzarmen honen eraginpeko langileek artikulua honetan ezarritzen diren kalte-ordainak (ezin dira metatu) jasotzeko eskubidea izango dute ondoren azalduko diren kasuetan:

- Gaixotasunagatik heriotzagatik: 7.800 euro.
- Guztizko baliaezintasun iraunkorragatik, erabateko baliaezintasun iraunkorragatik, edo baliaezintasun handiagatik: 7.800 euro.
- Edonolako istripuak eragindako heriotzagatik: 15.600 euro.
- Zirkulazio-istripuak eragindako heriotzagatik, gidari, bidaiari edo oinezko gisa: 23.400 euro.

Honako hauek izango dira diru kopuru horien onuradunak:

- Gertakari eragilea jazotzen denean langileak Gizarte Segurantzaren altan egon beharko du; horretaz gain, langile horrek 64 urtetik behera izan behar ditu eta enpresan hila-beteko antzintasuna egiaztatu beharko du. Artikulu honetan ezarritako hobekuntzaren gertakari eragilea zehazteko Gizarte Segurantzaren nahitaezko prestazioei buruzko araura jo beharko da; hortaz, hobekuntza hori jaso ahal izateko gertakari eragileak eta Gizarte Segurantzaren oinarriko araudian aurreikusitakoak bat etorri beharko dute.

Langilearen heriotzaren kasuetan, honako hauek izango dira onuradunak: ezkontidea eta, halakorik ezean, senar-emazteen seme-alabak. Seme-alabarik ez badute, bien aita eta ama, edo bi horien arteko bizirik dagoena. Arestian adierazitakoak egon ezean, langilearen bidezko eskubidedunak izango dira. Egiaztatutako kausaren

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/as trabajadores/as, sin interrumpir el proceso productivo.

En aquellos centros de trabajo con más de 90 trabajadores/as 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.

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

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

Trabajadores/as	Afiliados/as	Delegados/as
Hasta 10	5	1
Hasta 15	7	1
Hasta 25	10	1
Hasta 50	15	1
Más de 50	20	1

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

C) Asambleas de trabajadores/as: Los/as trabajadores/as 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 los/as Delegados/as de Personal 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 29. — Seguro de vida

Los/as trabajadores/as 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: 7.800 euros.
- Por invalidez permanente en los grados de Total, Absoluta o Gran Invalidez: 7.800 euros.
- Fallecimiento por accidente de cualquier naturaleza: 15.600 euros.
- Fallecimiento en accidente de circulación, ya sea como conductor, pasajero o peatón: 23.400 euros.

Serán beneficiarios/as de estas percepciones:

- Los/as trabajadores/as 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/la trabajador/a, 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/la trabajador/a. Cuando exista una causa que lo

bat badago, aipatutako onuradunak ez diren beste batzuk ezarri ahal izango dira; horretarako, aseguratuak Enpresa Zuzendaritzara bidalitako idazki baten bidez izendatu beharko ditu onuradunak.

Honako langile hauek berme hauetatik kanpo daude:

- Langileen Estatutuan aurreikusitako arrazoietak baten eraginez, gertakari eragilea jazotzen denean lan-harremana etenda duten langileak, honako kasu hauetan izan ezik:
  - Aldi baterako ezintasuna edukitzea langilea Gizarte Segurantzaren alta emanda dagoen bitartean; gehienez ere 18 hilabetez.
- Aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen langileari aurreko paragrafoan ezarritako gehieneko epea amaitu aurretik medikuak alta ematen badiu, ondoren baliabiztasun iraunkorreko egoera deklaratzeko ote zaion kontuan izan gabe, honako kasu honetan bakarrik izango da hobekuntzarako eskubidea: aldi berean suertatu badira deklarazio horren gertakari eragilea eta langilea Gizarte Segurantzaren alta egoeran egon zen denboraldia, betiere Osasun Ikuskaritzaren proposamen-txosteneko data gainditu gabe, ezta ezintasun hori deklaratzeko langileak zuzenean egindako eskaeraren data ere.
- Amatasunagatiko edo egoera horri lotutako egoerak direla-eta atsedendian badago eta denboraldi horretan Gizarte Segurantzari nahitaez kotizatu behar bazaio.
- Honako kasu honetan ere ez da aplikatuko: enpresak enplegua eta soldata etetearen zigorra ezartzea erabakitzen badu, edo enplegu erregulazioko espedientearen bitartez lan-harremanak aldi baterako eteteko baimena badu, betiere baimen horrek kontuan hartzen badu enpresak ez duela nahitaez kotizatu behar Gizarte Segurantzaren. Zigorren eta enplegu erregulazioaren kasuetan langileak jarraitu ahal izango du polizaren kuotak ordaintzen, eta zigorra edo arestian aipatutako erregulazioa baliogabetzat edo bidegabetzat jotzen bada, enpresak ordaindu beharko ditu.

Kaleratzeen kasuetan, langileak jarraitu ahal izango du polizaren kuotak ordaintzen kontratu-etetea irmoa izan arte edo langilea berriz ere enpresan hartu arte. Kaleratze hori bidegabetzat edo baliogabetzat jotzen bada, langileak eskubidea izango du kaleratzearen ondorioz lana uzten duen egunetik aurrera langileak berak ordaindu dituen kuotak enpresak ordaintzeko; nolana ere, denboraldi horretan langileak ordaindu beharko ditu adierazitako kuotak.

Aurreko bi paragrafoetan azaldutako kasuetan, langileak kuota ordaintzen jarraitu nahi badu egin ahal izango du, betiere langileari Gizarte Segurantzaren baja eman eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita egutegiko hogeita egunetan hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari asmo horren berri idazki bidez eman ondoren. Jakinarazpen hori jasotakoan, kuota ordaintzeko moduaren berri emango zaio, auto-zordunketaren sistemaren bitartez.

- Aparteko gisa zerbitzuak eskaintzen dituztenak. Ostalaritzaren sektoreko eta hitzarmen honetako lurralde-eremuko langile enpleguaniztunek kalte-ordain bakar jasotzeko eskubidea izango dute eta ez dituzte gauditako artikulu honetan ezarritako zenbatekoak; nolana ere, kalte-ordain horren ordaintzearen erantzukizuna aseguru-etxeek dute zenbateko horiek hainbanatuta; horretarako, langileak enpresa bakoitzean lan egindako denboraren zati proporzionala hartuko da kontuan, betiere abiapuntu gisa hartuta %100a langileak lan egindako orduetako guztiei dagokiela. Sektoreko enpresaburu guztiek poliza hori hitzartu behar dute nahitaez artikulu honetan ezarritako gutxieneko baldintzen arabera. Poliza hitzartu ez duten enpresaburuek, bermatutako kapitala ordaindu beharko dute artikulu honetan aipatzen diren gertakizunak badaude; poliza hitzartuta izanik aseguru-etxeak, polizaren baldintzen batean oinarrituta, ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez baditu, ordea, ez dute adierazitako kapitala ordaindu beharko.

justifique, podrá establecerse beneficiario distinto de los citados; en tal caso, el/la asegurado/a deberá designarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa.

Quedan excluidos/as de estas garantías los/as trabajadores/as siguientes:

- Aquellos/as 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/la trabajador/a permanezca dado/a de alta en la Seguridad Social, y hasta un máximo de 18 meses. En el supuesto de que el/la trabajador/a que está en situación de Incapacidad Temporal sea dado/a 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a.
  - 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/la trabajador/a podrá continuar abonando las cuotas de la póliza debiendo ser resarcido/a 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/la trabajador/a podrá continuar abonando las cuotas de la Póliza hasta que la extinción sea firme o sea readmitido/a, teniendo derecho a que, de declararse improcedente o nulo tal despido, la Empresa le/la resarza de las cuotas abonadas desde la fecha del cese por despido; pero será el/la trabajador/a el/la responsable único/a del abono de cuotas durante dicho período.

En los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores, el/la trabajador/a 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/as que prestan servicios como Extras. Cuando se trate de trabajadores/as pluriempleados/as 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/la trabajador/a. Todos los/as empresarios/as del Sector tienen la obligación de concertar esta Póliza, en las condiciones mínimas fijadas en este artículo. Los/as empresarios/as 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.



Sektoreko enpresek aseguru-poliza bat hitzartu beharko dute langileentzat, Bizkaiko Ostalaritzako Enpresaburuen Elkartean eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatueta azaltzen diren baldintza orokorren arabera.

Oraingo biritza-asegurua ez da kanpoan gelditzekok klausula izango sektorean lanean ari diren langileentzat.

### 30. artikulua. — *Soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzeko klausula*

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak aplikatzearen ondorioz enpresa baten egonkortasun ekonomikoa kaltetuta gerta badaiteke, enpresak soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzeko klausula baliatzea eskatu ahal izango du honako artikulua honetan ezarritako prozedura jarraituz. Ondorio horretarako, besteak beste, honako hauek hartuko dira kausa justifikagarri gisa:

- Defizit- edo galera-egoerak, objektiboki eta behar bezala frogatutakoak, azken bi kontabilitate-ekitaldietan. Era berean, indarrean den ekitaldiko aurreikuspenak ere hartuko dira kontuan.
- Sozietatea desagiteko legezko kausa hauetakoren batean sartutako sozietateak:
  - a) Izandako galeren ondorioz, ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den kopuru batera gutxitu izanaren ondoriozko desagitea.
  - b) Kapital soziala legezko gutxieneko kopurutik behera murriztu izanaren ondoriozko desagitea, murriztapena legeak agindutakoa den kasuetan.
    - Hartzekodunen konkurtso, porrot edo ordainketa-etendura egoeran dauden enpresak.
    - Honako hauek ere kontuan hartzeko zirkunstantziak izango dira: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezergaltze nabarmena, likideziaz eza, eta enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten dion bezero kaudimengabeen bolumena.

Honako hitzarmen honen indarraldi eta luzapen aldian enpresek adostutako baldintzak ez ezartzea erabakitzen badute, honako urratsak jarraitu beharko dituzte:

- 1) Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldiari hasiera emango diote. Enpresen erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsulta-aldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Enpresek batzorde paritarioari jakinarazi beharko diote kontsulta-aldia ireki dela, bai ordezkartza sindikala duten enpresetan bai ordezkartza sindikala ez dutenetan ere. Ildo horretan, aurkeztutako idazkiaren kopia helaraziko zaio langileen ordezkartzarari, edo, enpresan langileen ordezkartzarik ez badago, langileen artean helburu horrekin sortutako batzordeari.

Kontsulta-aldia indarrean den bitartean, aldeek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortzea helburu. Akordio horrek enpresa batzordearen edo langileen ordezkartza kide gehien adostasuna izan beharko du, edo, ordezkartzarik ez balego, eragindako langileen gehiengoarena.

Negoiazioetan akordioaren bat lortzen bada, batzorde paritarioari komunikatu behar zaio.

Edozein kasutan, aurkeztu beharreko dokumentazioa kalera-tze kolektiboetarako Langileen Estatutuaren 51. artikuluan ezarritako da.

- 2) Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia bost eguneko epean; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko.

- 3) Batzorde misto paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko EHAA) Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) Konfederazio arteko Akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alderdietako bakoitzak gehiengoz erabakitzen badu akordioari men egingo diola.

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

El presente seguro de vida no constituye ninguna cláusula de exclusión para los/as trabajadores/as que estén trabajando en el sector.

### Artículo 30. — *Clausula de no vinculación salarial*

Las empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación de las condiciones establecidas en este Convenio, podrán solicitar el descuelgue atendiendo al procedimiento que se desarrolla en el presente artículo. 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. Asimismo se tendrán en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
  - a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.
  - b) 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.

Durante la vigencia y prórroga del presente convenio, la inaplicación por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

- 1) Las empresas abrirán el periodo de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para el personal afectado. Las empresas deberán poner en conocimiento de la Comisión Paritaria el inicio del periodo de consultas tanto en empresas con representación como en aquellas empresas sin representación sindical. En este sentido deberán acompañar copia del escrito formulado a la representación de los/as trabajadores/as o en su defecto de la comisión nombrada al efecto de entre los/as trabajadores/as.

Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o de la representación de los/as trabajadores/as o en su defecto de la mayoría de los/as trabajadores/as afectados/as.

De producirse acuerdo en las negociaciones éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En todo caso la documentación a presentar será la establecida para los despidos colectivos Art 51 del Estatuto de los Trabajadores.

- 2) En caso de desacuerdo, finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que tendrá un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

- 3) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión Mixta Paritaria, cualquiera de las partes podrá en el plazo de 5 días acudir para solventar las discrepancias al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente por acuerdo de sometimiento al mismo de la mayoría de cada parte.



4) Aldeek konpromisoa hartzten dute ORPRICCEra edo Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzorde Nazionalak helburu berarekin sortutako edozein organo baliokidera ez jotzeko, hitzarmen honetako alde negoziatzaile bakoitzeko gehiengoak espresuki hartutako akordioez ez bada.

5) Hori guztia lan-agintaritzari jakinaraziko dio batzorde paritarioak berak.

Eskatutako salbuespena baimenduko balitz, urtebeterako izango litzateke bakarrik eta berau luzatzeko baimen berri bat eskatu beharko litzateke, horretarako artikulua honetan aurreikusitako prozedura jarraituz. Behin baimendutako epea igarota, hitzarmen honetan ezarritako ohiko baldintzetara itzultzea automatikoa izango da.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala bada, gokie, horiek eta batzorde paritarioak berak, jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

Ezingo dute klausula hau erabili ostalaritzako zerbitzuak eremu mugatu batean ematea jardura nagusi izanik eremu horretan merkatuko ohikoekin zerikusirik ez duten prezioak ezartzen dituzten enpresek (elkarteak, klubak eta antzekoak), kontuan izan behar baita horrek berak eragin dezakeela enpresaren egoera ekonomiko txarra.

### **31. artikulua. — Sukaldaritza enpresak kolektibitateetan. Enpresaburua aldatzeagatiko bermeak.**

Gai honi dagokionez, hitzarmen honetako III. Eranskinean ezarritakoa hartuko da kontuan.

### **32. artikulua. — Diziplina araubidea**

Enpresetako Zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileen ez-betetzeak, Ostalaritzaren sektorerako Estatu-eremuko Laneko Akordioan ezarritako hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera.

Negoiazio-prozesuak irauten duen bitartean estatu-eremuan gai honen inguruan egiten diren aldaketak artikulua honetan sartuko dira eta, hortaz, hitzarmen honen eremuan aplikatuko dira.

### **33. artikulua. — Lanbide sailkapena**

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko enpresetan lan egiten duten langileak Ostalaritzako sektorerako estatu-eremuko Laneko Akordioan ezarritako lanbide-taldeetan sailkatuko dira eta taldeen definizio-irizpideak eta lanbide-kategoriak berberak izango dira sexu bateko zein besteko langileentzat.

Negoiazio-prozesuak irauten duen bitartean estatu-eremuan gai honen inguruan egiten diren aldaketak artikulua honetan sartuko dira eta, hortaz, hitzarmen honen eremuan aplikatuko dira.

## **AZKEN XEDAPENAK**

1. Hitzarmen honetan bildu ez den gai oro lan-arloari buruz indarrean dagoen legediak ezartzen duenaren arabera arautuko da, baita Ostalaritza Sektorerako Estatu Eremuko Lan Akordioak arautzen duena ere.

2. Ondorio guztietarako, langileek lortutako baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

3. Eratutako batzorde paritarioa hitzarmenaren interpretazioan sortutako zalantzak ulertzeko alde aurreko gaitasuna izatera derrigortuta dago. Batzordearen egoitza Bilboko Kale Nagusiko 38. zenbakiko 2. solairuan dago. Batzorde paritarioa patronaleko hiru kidek eta gizarte erakundeen beste hiruk osatuko dute, bat ELAko ordezkaria, beste bat UGTkoa eta azkena CCOOkoa. Horrenbestez, honako hitzarmen kolektiboaren negoziatio mahaia eratu zenean indarrean zen ordezkagarritasuna bere horretan mantentzen dute hitzarmenaren sinatzaileek.

4) Las partes se comprometen a no acudir al Orpricce u órgano equivalente creado al efecto ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado por la mayoría de cada parte negociadora.

5) De todo ello se dará traslado a la autoridad laboral por parte de la Comisión Paritaria.

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/as representantes legales de los/as trabajadores/as, o en su caso éstos/as 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 restauración 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/as trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el 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. — Clasificación profesional**

Los/as trabajadores/as que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan clasificados/as 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/as trabajadores/as 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.

## **DISPOSICIONES FINALES**

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

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

3. 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 tres representantes de la patronal, y por tres representantes sociales, uno de ELA, uno de UGT, y uno de CCOO, manteniendo en cuanto a representatividad, la misma proporcionalidad y representación, que tenían en la constitución de la mesa negociadora del presente convenio colectivo, efectuada proporcionalmente, a los firmantes del convenio.

Aipatutako hitzarmenaren interpretazioaz gainera, Batzorde Paritario hau ondoren aipatzen diren gaietan esku hartuko du:

- Hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzeari buruz sortzen diren gaiak ezagutu eta ebazteko moduak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoari jarraiki.
- Hitzarmena haren indarraldian egokitu edo, horrela bada-gokio, aldatzeko eginkizunak.
- Soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko negoziazio-prozesuetan eta lan-baldintzen aldaketa nabarmen batean, kontsulta-aldia amaitu ondoren, desadostasunak ezagutu eta ebazteko moduak eta baldintzak.
- Lan-baldintzen aldaketa nabarmena edo, hala erabakiz gero, hitzarmen kolektiboan soldata-erregimena ez aplikatzea dela-eta, enpresan langileen legezko ordezkariarik ez badago.
- Batzorde paritarioari auzi jakin bat interpretatzea eskatzen zaionean, hamabost eguneko gehieneko epea izango du biltzeko eta erabakia hiru hilabeteko gehieneko epean hartu behar du. Horrela, batzorde paritarioak modu azkar eta eraginkorrean jardutea bermatu nahi da, betiere Langileen Estatutuaren 91. artikulua ezarritakoaren arabera.

Además de la interpretación del Convenio ya referida, esta Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones que a continuación se señalan:

- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.
- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
- La intervención en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, o si así lo decidieran, la inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.
- Cuando se plantee una cuestión interpretativa a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en un plazo máximo de 15 días y deberá resolver en un plazo máximo de tres meses, a fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, todo ello en los términos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

I. ERANSKINA  
ORDAINSAIEN TAULA 2016

Kalifikazioa	Oinarrizko soldata	Osagarriak	Bermatua	Ordu estrak	Jaiegunetako ordu estrak	Plusa (*) Prestakuntza	Plusa Gauako ordutegia	Gutxieneko bermea
Lehena	725,06	785,62	1.510,68	25,90	32,37	25,00	1,24	23,79
Bigarrena	683,47	751,17	1.434,64	24,59	30,74	25,00	1,17	22,59
Hirugarrena	647,57	685,56	1.333,13	22,85	28,57	25,00	1,11	20,99
Laugarrena	647,57	611,48	1.259,05	21,58	26,98	25,00	1,11	19,83
Bosgarrena	647,57	525,21	1.172,78	20,10	25,13	25,00	1,11	18,47
Seigarrena	390,47	386,53	777,00			25,00		
Zazpigarrena	687,07		687,07			25,00		
Berezia	647,57	294,55	942,12	16,15	20,19	25,00	1,11	

(\*) Ikusi 20. artikulua noiz aplikatu eta salbuespenak zeintzuk diren.

ANEXO I  
TABLA SALARIAL 2016

Calificación	Salario Base	Complementos	Garantizado	Horas Extras	H.E. Festivas	Plus Formación(*)	Plus H. Nocturna	Garantía Mínima
Primera	725,06	785,62	1.510,68	25,90	32,37	25,00	1,24	23,79
Segunda	683,47	751,17	1.434,64	24,59	30,74	25,00	1,17	22,59
Tercera	647,57	685,56	1.333,13	22,85	28,57	25,00	1,11	20,99
Cuarta	647,57	611,48	1.259,05	21,58	26,98	25,00	1,11	19,83
Quinta	647,57	525,21	1.172,78	20,10	25,13	25,00	1,11	18,47
Sexta	390,47	386,53	777,00			25,00		
Séptima	687,07		687,07			25,00		
Especial	647,57	294,55	942,12	16,15	20,19	25,00	1,11	

(\*) Ver supuestos de aplicación y excepciones del artículo 20.

II. ERANSKINA  
LANGILEEN SAILKAPENA ESKALEN ARABERA

Lehenengo kalifikazioa:

- Harreraburuak.
- Kontulari nagusiak.
- Sukaldeburuak.
- Jantokiko lehen buruak.
- Aretoko buruak.
- Mostradoreko 1. Arduradunak.
- Tabernarien 1. Arduradunak.
- Operazioen buruak.
- Eguneko lehen etxezaina.

ANEXO II  
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR ESCALAS

Calificación Primera:

- Jefes de recepción.
- Contables generales.
- Jefes de cocina.
- Primeros jefes de comedor.
- Jefes de sala.
- 1.º encargados/as de mostrador.
- 1.º encargados/as de barman.
- Jefes de operaciones.
- Primer conserje de día.

## Bigarren kalifikazioa:

- Aretoko buruak (catering-ak).
- Kontu-hartzailea.
- Kontabilitateko ofiziala.
- Mostradoreko 2. Arduraduna.
- Tabernarien 2. Arduraduna.
- Aretoko 2. Burua.
- Jantokiko 2. Burua.
- 2. Sukaldeburua.
- Harrerako 2. Burua.
- Eguneko 2. Etxezaina.
- Solairuetako zerbitzaria.
- Arduradun nagusia edo gelazainburua.
- Kontu-saileko burua.
- Sektoreko burua.
- Lan-arduraduna.
- Kutzazain administraria.
- Gozogileburua.
- Gainbegiralea (catering-ak).
- Ekonomatoko eta upeltegiko arduraduna.

## Hirugarren kalifikazioa:

- Lehen mailako saltzaileak eta saltzailea (cat.).
- Tabernariak.
- Zerbitzariak eta antzekoak.
- Gozogileak.
- Harreragileak.
- Sukaldariak.
- Plantxistak.
- Arropa zuri eta ikuztegiko arduradunak.
- Jantokiko faktura-egileak.
- Lehen mailako telefonista.
- Jantokiko kutxazaina.
- Mostradoreko kutxazaina.
- Gaueko etxezaina.
- Gelazainburua (catering-ak).
- Aretoko arduraduna.
- Disko-jartzailea.
- Berogailu-teknikariak.
- Dietistak.

## Laugarren kalifikazioa:

- Bigarren mailako saltzailea.
- Saltzaileen eta tabernarien laguntzaileak.
- Bigarren mailako telefonista.
- Upeltegiko maisua.
- Sukaldariaren laguntzaileak.
- Solairuetako zerbitzariak.
- Gozogilearen laguntzaileak.
- Kafe-egilea (sukaldean).
- Zerbitzariaren laguntzailea .
- Plantxistaren laguntzailea.
- Bulegoko laguntzailea.
- Gidaria.
- Gainbegiralearen laguntzailea (catering-ak).
- Taldearen laguntzailea.
- Biltegiko eta ekonomatoko arduraduna (kafetegiak).
- Txartel-saltzailea.
- Harrerako laguntzailea.
- Sarrerako atezaina.
- Arropazaina.
- Kolektibitateetako monitorea/ zaintzailea.
- Kolektibitateetako laguntzailea.

## Calificación segunda:

- Jefes de sala (caterings).
- Interventor/a.
- Oficial de contabilidad.
- 2.º encargado/a de mostrador.
- 2.º encargado/a de barman.
- 2.º jefe de sala.
- 2.º jefe de comedor.
- 2.º jefe de cocina.
- 2.º jefe de recepción.
- 2.º conserje de día.
- 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.

## Calificación tercera:

- Dependientes de primera y dependiente (cat).
- Barmans.
- Camareros/as y similar.
- Reposteros/as.
- Recepcionistas.
- Cocineros/as.
- Planchistas.
- Encargados/as de lencería 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.

## Calificación 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 almacén y economato (cafeterías).
- Taquillero/a.
- Ayudante de recepción.
- Portero/a de acceso.
- Guardarropa.
- Monitor/cuidador de colectividades..
- Auxiliar de colectividades.

## Bosgarren kalifikazioa:

- Ekipajeetako langileak.
- Zerbitzuko atezainak.
- Eltzezainak.
- Jostunak, arropa-garbitzaileak eta lisatzaileak.
- Garbiketako langileak eta garbitzaileak.
- Plater-garbitzaileak.
- Pintxeak.
- Igogailuzainak.
- Biltegiko langileak.
- Gaueko zaindaria.
- Aretoko ordenantzak.
- Zilarrerriako langileak.
- Berogailu-teknikariaren laguntzailea.
- Ekonomatoko eta upeltegiko laguntzailea.
- Kafe-egilearen laguntzailea (sukaldea).
- Geletako langilea.
- Prestatzailea (catering-ak).
- Billarreko langilea.

## Calificación quinta:

- Mozos/as de equipaje.
- Porteros/as de servicio.
- Marmitones.
- Costureros/as, lavaderos/as y planchadores/as.
- Mozos/as de limpieza y limpiadores/as.
- Fregadores/as.
- Pinches.
- Ascensoristas.
- Mozos/as de almacén.
- Vigilante de noche.
- Ordenanzas de salón.
- Personal de platería.
- Ayudante de calefactor.
- Ayudante de economato y bodega.
- Ayudante de cafetero/a (cocina).
- Mozo/a de habitaciones.
- Preparador/a (caterings).
- Mozo/a de billar.

## III. ERANSKINA

**SUKALDARITZA ENPRESAK KOLEKTIBITATEETAN.**  
**Enpresaburua aldatzeagatiko bermeak**

## 1. Aplikazio eremua

Eranskin honetan ezarritakoa Sukaldaritza Kolektiboaren sektoreari aplikatuko zaio. Jarduera hori hitzarmen kolektibo honetako eremuaren barnean hartuta dago.

Honako jarduerak hartuko dira kolektibitateen zerbitzuen funtzio-eremuaren barnean: batez ere hirugarren batekin sinatutako akordioak direla-eta, janarien eta edarien zerbitzuak eskaintzea enpresa, fabrika, erakunde, ikastetxe, egoitza eta geriatiko, klinika eta ospitale, eta antzeko beste zentro edo kolektibo batzuetan, edozein izanik ere ustiatzeko modua, bai sistema garraiatuaren bidez bai «in situ».

Era berean, eranskin honetako langile-eremuaren barnean hartuko dira gorago adierazitako jardueretan zerbitzuak eskaintzen dituzten langileak, ondoren ezarriko diren baldintzekin eta mugekin.

## 2. Denbora eremua

Erabaki hau irauteko asmoz sinatu da. Nolanahi ere, Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 86.1 artikuluan aurreikusitako ahalmenari jarraituz, bi alderdiek, 2016. ekitaldiaren negoziazioan Bizkaiko Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiborako hasiera batean erabakitako indarraldiarekin bat datorren indarraldia erabaki dute.

Itundutako iraupena amaitutakoan, eranskin honetan erabakitakoa indarririk gabe geratuko da, bai behartze-edukiari dagokionez, bai arautze-edukiari dagokionez; hori guztia saihestu ahal izango da, baldin eta erabakiaren indarraldiaren azken hiruhilekoan alderdietako batek erabakiaren amaiera iragartzen badu, eta erabakiaren edukia aldatzeari edo erabakia bere horretan uzteari buruz adostasunik lortzen bada.

## 3. Enpresaburua aldatzeagatiko bermeak

Sektoreko langileen enplegu-egonkortasuna bermatzen laguntzeko, espresuki onartu da emakiden titulartasuna aldatzeko, industriak, enpresak, edota zerbitzuak alokatzeko, eta zerbitzuak —publikoak nahiz pribatuak— kontratatzeko prozesuei dagokionez laneko subrogazioari buruzko printzipio orokorra.

## ANEXO III

**EMPRESAS DE RESTAURACIÓN EN COLECTIVIDADES.**  
**Garantías por cambio de empresario**

## 1. Ámbito 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/as trabajadores/as que presten sus servicios en las actividades anteriormente descritas, en las condiciones y con los límites que, posteriormente, se establezcan.

## 2. Ámbito temporal

El presente acuerdo se suscribe con vocación de permanencia. No obstante, y en virtud de la facultad prevista en el artículo 86.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan una vigencia coincidente con la vigencia inicial acordada para el Convenio Colectivo de Hostelería de Bizkaia en la negociación del ejercicio 2016.

Una vez concluida la duración pactada, lo acordado en este Anexo perderá toda su vigencia, tanto en su contenido obligatorio, 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/as trabajadores/as 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. APLIKA DAITEZKEEN ARAUAK*

Adierazitako jardueretan edozein tituluren bitartez elkarri jarraitzen dioten langileak eranskin honetan azaltzen diren hitzen eta baldintzen arabera xurgatuko dira, ondoren azalduko denarekin bat etorriz:

a) Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 44. artikulua (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) aplikatu ahal denean, testu horren erregimenaren eta ondorioen arabera erabakiko da.

b) Titulartasuna aldatzea Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 44. artikulua (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) aplikazio-eremuaren barnean sartzen ez bada, kolektibitateen eremuko jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanda, hitzarmeneko arau honetan behar bezala aurreikusitako hipotesiek eta arauak baldintzatuko dituzte subrogazio-ondorioak; nolana ere, hitzartuta ez dagoen orori dagokionez, Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren izapidearen 44. artikulua (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) aplikatuko da berariaz.

Dena den, ezartzen diren betebeharrak formalak eta dokumentu-betebeharrak aplikatuko dira bi kasuetan.

*II. HITZARMENEZKO SUBROGAZIOA**1. Langileen subrogazioa*

Honako kasu hauetan guztietan, hala nola «kontratua» amaitu, galdu, deuseztatu, laga, edo berreskuratzen denean (aurrerantzean kontratu hitzak, oro har, edozein kontratu-mota —nola publikoa hala pribatua— bilduko du, eta enpresa, elkarte, edo erakunde publiko jakin batek beteko duen jarduera zehatzari dagokio), baita dagoen jarduera betetzen duten erakundeak, pertsona fisikoak edo juridikoak ordeztzea eragiten duen beste edozein figura edo motari dagokionez ere, utzi duen enpresaren edo erakundearen eraginpeko langileak zerbitzua beteko duen enpresa edo erakunde berriari atxikiko zaizkio, eta langileek ordeztutako enpresan zituzten laneko eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu enpresa berriak, bereziki soldatari eta antzinatasunari dagozkionak.

Honako kasu hauetakoren bat badago gauzatuko da langileen subrogazioa:

A. Lantokian lan egiten duten jarduneko langileak, eta zerbitzua egiaz amaitu aurretik lantokian gutxieneko lau hilabeteko antzinatasuna dutenak, edozein izanik ere langile horien kontratu mota; betiere lantoki horretan lan egiteko kontratua egin bazaie, eta langile horien lan-kontratuan, kontratua berrii zaienean, edo puntu horiek behar bezala egiaztatzen dituen beste edozein dokumentutan horrela azaltzen bada.

B. Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, eta aurreko langileek zituzten baldintza berak betetzen badituzte, eta zerbitzua amaitzean Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 45. artikuluan (a eta b idatz-zatiak salbu) jasotako kausaren batengatik kontratua eteten bazaie, edo eszedentzia-egoeran, oporretan, aldizkako langile finkoari dagokion lanik gabeko aldi, edo antzeko egoeretan badaude.

C. Bitarteko kontratua duten langileak, eta B idatz-zatian adierazitako langileren bat ordeztzen badute, langile horren antzinatasuna kontuan izan gabe, eta langile hori kontratatzea eragin zuen kausa amaitu arte.

Bestalde, antzinatasunik kontuan izan gabe erabateko subrogazioa egingo da honako bi kasu hauetan: utzitako enpresak egiaztatzen duenean amaitu baino sei hilabetetik behera lehenago hasi zela langilearen zerbitzu-kontratua, eta behin betiko baja —borondatezkoa edo kaleratzeak eragindakoa— hartu duten langileek hutsik utzitako lanpostuak betetzeko langile berriak sartzen direnean.

Gorago aipatutako kasu guztiak dokumentuekin eta sinesgarritasunez egiaztatu beharko dizkio utzitako enpresak edo erakundeak sartutako enpresari, idatz-zati honetan zehazten diren dokumentuen bitartez, kontratuaren amaieraren berri izaten duenetik zenbatzen hasita zazpi eguneko epean eta, nolana ere, kontratua eskualdatu edo titulartasuna aldatu aurretik.

*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:

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

b) 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.

*II. SUBROGACIÓN 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/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente afectos/as 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/as 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/as 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/as 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/as trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados/as 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/as de nuevo ingreso que vengán a cubrir los puestos dejados vacantes por aquellos/as otros/as 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.

Dena den, xedapenen bidez hitzarmenean hirugarrenen kalterako ezartzen diren lan-baldintzek ez dute eranskin honetan ezarritako subrogazio-ondorioirik izango; hortaz, utzitako titularrari atxikita jarraitu beharko dute langile horiek.

## 2. Dokumentazioa eta prozedura-arauak

### A. Utzi duen enpresaren betebeharrak.

a) Utzi duen enpresak titulartasuna aldatu egingo dela jakinarazi beharko die subrogazioaren eraginpeko langileei, eta bereziki, langile horien ordezkari unitarioei (baleude), eta jakinarazpen horretan Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 44. artikuluan (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) azaltzen diren gaiak aipatuko ditu. Horretaz gain, atera den enpresan langileek zituzten laneko eskubide eta betebeharrak guztiei buruzko berariazko aipamena egingo du.

b) Halaber, utzi duen enpresak edo erakundeak subrogazio-data arte langileek irabazitako soldatei dagozkien kitapena ordaindu beharko die eraginpeko langileei, baina ezin izango du kalte-ordainik ordaindu. Era berean, Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean dagoen baja izapidetu beharko du, eta zerbitzuaren titulartasuna duen azken egunera arteko ondorioak izango ditu.

Subrogazioa gertatzen denean arauzko oporrak bere osotasunean edo zati bat baliatu ez duten langileek zerbitzuaren esleipendun berriarekin baliatuko dituzte, baina esleipendun berri horrek berari dagoen zati proportzionala soilik ordainduko du, eta aurrekoari dagokio aurreko denboraldia ordaintzea, eta arestian adierazitako soldaten kitapenean ordainduko du.

c) Bestalde, ateratzen den erakundeak honako dokumentazio hau eman beharko dio sartzten den erakundeari, betiere aurreko artikuluan adierazitako epeetan:

- Dagozkien erakundeek emandako ziurtagiriak, zergei eta Gizarte Segurantzari dagozkien betebeharrak egunean dituztela egiaztatzen dutenak.
- Eraginpeko langileen soldaten azken 4 ordainagiriaren kopia.
- Titulartasuna uzteagatik dagoen zati proportzionalen kitapenaren ordainagiriaren kopia.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren azken 4 buletinen kopia.
- Lan-kontratuen kopia, eta horien luzapenen (baleude) kopia.
- Langileen zerrenda, honako hauek zehazten dituena: Izen-abizenak; Gizarte Segurantzaren Afiliazio Zenbakia (GSAZ); Antzinasuna; Lanbide Sailkapena; Lanaldia, lan-ordutegia, eta txandatako lan-erregimena, balego.
- Lan-egutegia eta opor-egutegia.
- Dauden itunak —bertakoak nahiz subrogatuak— biltzen dituen dokumentua, itundutako soldata-plusak eta plus horien zergatia, eta antzeko berezitasunak.

Ildatz-zati honetako 1.B puntuan biltzen diren langileei buruzko informazioa ere emango da, behar den moduan.

d) Azkenik, utzi duen enpresak egiteko dauden edo egiten ari diren prozesuei, auziei eta lan-gaiei buruzko informazio zehatza emango die lan-administrazioko agintaritzaren eskudunari, edo bestelako erakunde publikoari, bai jardunean dauden langileei buruzkoa, baita lehenago ustiapenaren eraginpean egon diren beste langileei buruzkoa ere.

### B. Langileen betebeharrak.

a) Eraginpeko langileek, ezarritako baldintzetan irensteari men egin beharko diote, eta emakidatunaren aldaketa egiaz egiten den egunean lanean hasi beharko dute —edota aldaketa hori egon ezean lanean hasi behar zuen egunean—, titular berriari deitu ondoren. Langileak lanean hasi nahi ez badu, bere lanpostuari uko egiten diola ulertuko da, eta baja emango zaio, borondatezko bajaren pareko ondorio guztiekin.

b) Utzi duen enpresaren informazioa frogatu edo aldatu behar izanez gero, subrogatu behar diren langileek horretarako dokumentazio guztia eman beharko diote titular berriari, titular berriak hala eskatzen badu. Ildo horretatik, titular berriak ez du nahitaz

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/as, vinculados/as al titular saliente.

## 2. Documentación y normas de procedimiento

### A. Obligaciones de la empresa saliente.

a) La empresa saliente deberá informar del cambio de titularidad a los/as trabajadores/as afectados/as por la subrogación y, en particular, a los/as representantes unitarios/as 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.

b) De igual modo, la empresa o entidad saliente deberá librar a los/as trabajadores/as afectados/as 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/as trabajadores/as 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 período anterior quien lo efectuará en la antedicha liquidación de haberes.

c) 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 de los 4 últimos recibos de salarios de los/as trabajadores/as afectados/as.
- 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/as recogidos/as en el punto 1.B. de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

d) 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/as trabajadores/as en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

### B. Obligaciones de los/as trabajadores/as.

a) Los/as trabajadores/as afectados/as 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/la trabajador/a renuncia a su puesto de trabajo y causa baja, equiparable en sus efectos a la de naturaleza voluntaria.

b) 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

errespetatu beharko antzinasuna, ezta aplikatuko den sektoreko hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak baino hobea den ezein baldintza ere, nola soldatari buruzkoa, hala langileei buruzkoa, betiere utzi duen emakidadunak edo langileek, hemen aurreikusten den moduan, egiaztatzeko betebeharra bete ez badute.

#### C. Beste xedapen batzuk.

a) Emakidadun berriak langileei ezin izango die probaldirik egin, baina subrogazioa egindako uanean indarrean zeuden probaldiak errespetatu eta gorde egingo dira, betiere amaitzeko geratzen zaien denboran.

b) Titular berriak subrogatutako langileei alta emango die Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean horretarako ezarritako arauzko epean, eta berariazko jakinarazpena egin beharko dio Enpleguko Institutu Nazionalari, eta langile berriak sartu izanaren ondorioz lan-arloan ezarritako gainerako betebeharrak ere beregain hartuko ditu.

#### 3. Baztertzeak

Talde handientzako sukaldaritzaren berezitasunak berriz ere kontuan izanik, eta Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 44. artikulua (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) legez eta automatikoki aplikatu behar ez den bitartean, eranskin honetan hitzarmenez araututako subrogazio-prozesuetarako funtzioen araberako hainbat baztertze indibidual ezarri dira, eta baztertze horiei ez zaizkie aplikatuko hemen bildutako arauak.

Hortaz, eranskin honen aplikaziotik kanpo daude, eta honako kasu hauetan eta honako gai hauei dagokienez ez dira lotesleak izango:

A. Funtzio-eremua: «Negozio-lokalen» alokairua denean.

B. Langile-eremua:

a) «Zuzendaritza Teknikoari» buruzko zerbitzuak direnean, eta Zuzendaritzaren langileei dagokienez. Honako hau hartuko da Zuzendaritza Teknikotzat: bezero baten hornitzaile bateratu gisa zerbitzuak eskaintzea, edota zerbitzu horien eraginpean laguntza emateko langileak eta dietak berrikustea, prozesuen kontrola, kontsumoen kontrola, eta abar. Horietan lehengaiak bezeroaren plantillako langileek lantzen dituzte, edo, hala badagokio, elkarretea ez den merkataritzako langileek.

b) Lanpostu exekutiboak eta zerbitzuaren titularraren zeharkako langileak badira, eta batez ere, betetzen duten eginkizun berezia dela-eta, euren jarduerari dagokionez lantokiaren edo ustiapenaren muga gainditzen duten langileak bereziki, enpresaren beste zentro edo jarduera batzuetara hedatzen baitute.

#### 4. Xedapen gehigarriak

##### *Lehenengoa.*—Zerbitzu integralak

Hirugarren batekin hitzartutako zerbitzuak betetzeak kolektibitateen berezko zerbitzuetatik kanpoko hainbat motatako jarduerak biltzen baditu, hala nola ikuzketa, garbiketa, laguntza klinikoa, «vending-a», eta abar, eta dagokion ustiapenaren titulartasuna bere osotasunean edo zati batean aldatzen bada, eranskin honetan ezarritako subrogazio-klausulak errespetatu beharko dituzte aldaketa horiek eragiten dieten jardueren eraginpeko langile guztiek.

##### *Bigarrena.*—Zerbitzua aldatzea

Zerbitzuaren titulartasun-aldaketarekin batera zerbitzua betetzeko modua ere aldatzen bada —in situ izatetik garraiatuta edo alderantziz, hustuketara, eta abar—, bai bezeroak eskatu duelako bai titular berriak hala eskaini duelako, aldaketa horiek ez dituzte inolaz ere aldatuko eranskin honetan ezarritako subrogazio-baldintzak.

Arau bera aplikatuko da zerbitzuak eskaintzen diren instalazioetan obrak edo birmoldaketak egiten badira.

Bi kasuetan, subrogazioak kolektibitateetako zerbitzuarekin jarraitzea erabakiko du, jarraitzeko modua kontuan izan gabe.

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/as trabajadores/as no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

#### C. Otras estipulaciones.

a) Los/as trabajadores/as no podrán ser sometidos/as 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.

b) La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a los/as trabajadores/as subrogados/as 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 vengán 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:

A. **Ámbito funcional:** Cuando se trate de arrendamientos de «local de negocio».

B. **Ámbito personal:**

a) Cuando 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.

b) Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellos/as trabajadores/as 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

Quando 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.

*Hirugarrena.*—Kontratua berrerostea

Kolektibitateetako zerbitzua kontratistaren bitartez egiten den erakunde bezeroak zerbitzu hori zuzenean beregain hartzen duenean, kontratista emakidadunari zerbitzua eskaini dioten langileekin jarraitu beharko du, eranskin honetan bildutako baldintzekin eta arauekin.

*Laugarrena.*—Zerbitzuak ixtea

Bezeroak bere aldetik erabakitzen badu bazkari, sukalde, jangela, kafetegi eta abarretako zerbitzua aldi baterako edo behin betiko etetea edo ixtea, Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 44. artikuluan (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) aurreikusitako titulartasuna itzuli beharko du, eta langileak bere plantillan sartuta geratuko dira.

Kasu honetan eta zerbitzua etete, deuseztatze, edo ixtearen gainerako kasuetan ere eranskin hau loteslea izango da titular berriarentzat, baita bezeroarentzat ere, baldin eta aldi baterako bada ere, zerbitzua eten, deuseztatu edo ixten denetik zenbatzen hasita sei hilabete baino gutxiagoko denboraldian zerbitzua berriz irekitzen bada, edo beste erakunde bati ematen bazaio. Kasu horretan, azken titularraren zerbitzuen eraginpean egon diren langileak subrogatu beharko dituzte, eta nolana ere, lan-arloan enpresa horri egin dizkieten kalteei erantzun beharko diote.

(III-22)

*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/as trabajadores/as integrados/as en su plantilla.

En éste 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/as trabajadores/as 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.

(III-22)

## V. Atala / Sección V

## Justizia Administrazioa / Administración de Justicia