

CONVENIO COLECTIVO HOSTELERÍA DE BIZKAIA AÑOS 2021-2027



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, viviendas y habitaciones de viviendas particulares para uso turístico, 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, fastfood 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.

— El servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como

prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

— La aplicación del presente convenio colectivo provincial al subsector de la restauración colectiva se mantendrá mientras no se suscriba un convenio específico para tal sector en el ámbito territorial o interterritorial de la CAPV. En caso de que tal convenio fuera suscrito, resultaría de directa e inmediata aplicación dada la prioridad aplicativa reconocida en el «Anexo relativo al subsector de la restauración colectiva» del II Acuerdo Marco de hostelería de la Comunidad Autónoma del País Vasco («BOPV» de 4 de febrero de 2021).

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.

Artículo 4.—Ámbito temporal

Este Convenio sustituye al anterior, cuya vigencia finalizó el 31 de diciembre de 2020 y se mantuvo prorrogado hasta el 30 de junio de 2021. Su duración será hasta el 31 de diciembre de 2027, retro trayéndose sus efectos económicos al 1 de marzo de 2025, 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. Durante el tiempo que dure esta negociación, el Convenio se hallará en régimen de ultraactividad con carácter indefinido.

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.

En aras a dotar al sector de una profesionalización y estabilización en el empleo por un lado, y por otro a fomentar un sistema progresivo de clasificación profesional con la formación como factor relevante, las personas empleadas como recién ingreso en el sector, esto es, personas sin experiencia en el mismo, 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 nuevo ingreso que vaya a realizar tareas de limpieza y fregado en las que no se requiere la concurrencia de las cualificaciones expuestas con anterioridad.

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.

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 o 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.

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 a partir del 1 de marzo de 2025, son los fijados en la Tabla de Salarios del Anexo I de este Convenio.

Los conceptos económicos contemplados en los artículos 20, 25, 26 y 29 de este convenio serán también a partir del 1 de marzo de 2025 los indicados en dichos artículos.

Se acuerda la revisión de la Tabla Salarial del Anexo I para el ejercicio 2026, consistente en el IPC del año 2025 incrementado en 0,5 puntos porcentuales.

El cálculo se realizará sobre el salario garantizado y se adicionará a la columna de complementos. La revisión de la Tabla Salarial del Anexo I para el ejercicio 2027 consistirá en el IPC del año 2026 incrementado en 1,6 puntos porcentuales. El cálculo se realizará sobre el salario garantizado y se adicionará a la columna de complementos.

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 2020 y la pactada para 2025.

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 1.746 horas para los años del ámbito temporal de vigencia del Convenio. En caso de que con posterioridad a la firma del presente Convenio entrará en vigor cualquier disposición de rango superior a través de la cual que se estableciera un número menor de horas para la jornada máxima anual, se estará a lo que en ella se establezca.

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 veinticuatro 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.

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.—Registro horario

Dentro del proceso de transformación y digitalización que está viviendo el sector de la restauración, las empresas del sector con una plantilla media de más de 5 personas trabajadoras a jornada completa en cómputo anual, tendrán la obligación de implantar un sistema de registro horario digital. No obstante lo anterior, dicha implantación conlleva un proceso de adaptación y adecuación de los sistemas actuales, por lo que las partes firmantes acuerdan un periodo de carencia de un año desde la publicación del presente convenio colectivo para la mencionada implantación. Las empresas con 5 o menos personas trabajadoras tendrán la obligación de implantar dicho sistema antes de la finalización de la vigencia del mismo.

Artículo 10.—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.

Se deberá comunicar tanto a la Autoridad Laboral como a las personas trabajadoras afectadas, el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados.

Además, en el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los períodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

3) Cuántas 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 de los artículos 47 y, en su caso 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

b) Nuevas contrataciones

Se ajustarán a lo que dispongan las Leyes.

En cuanto a la celebración de contratos temporales se recogen de forma expresa, las siguientes posibilidades:

1) Circunstancias de la producción. A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad

normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en apartado c) 3. del presente artículo.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales. Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, siendo su duración máxima de 360 días continuados. 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.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un

máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Si una vez agotada dicha duración máxima el/la trabajador/a continuase prestando fijo/a de plantilla.

Si tras agotarse dicha duración máxima se rescindiera el contrato, la empresa no podrá cubrir el mismo puesto de trabajo con la misma finalidad hasta que se

haya completado el período máximo de referencia dentro del cual se puede realizar esta contratación en atención a las circunstancias que la justifican; el incumplimiento por parte de la empresa de esta limitación, dará origen a que el nuevo trabajador/a adquiera la condición de fijo/a de plantilla.

2) Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

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 11.—Horas extraordinarias

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán efectuarse como norma general horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento,

fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Dichas causas habrán de ser justificadas debidamente por escrito.

Serán consideradas horas extraordinarias aquellas que sea preciso efectuar por razones de urgente necesidad fuera del horario establecido en el artículo 8.º 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 12.—Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente convenio, disfrutará de una vacación anual de 30 (treinta) naturales, preferentemente en los meses estivales (junio a septiembre, ambos inclusive).

No obstante, en el subsector de alojamiento, las empresas podrán establecer acuerdos con sus asalariados o representantes sindicales (en este supuesto de acuerdo con la representación sindical o

acuerdo colectivo, las partes deberán obligatoriamente comunicar el mismo, a la comisión paritaria del convenio, para su control y conocimiento), para disfrutar hasta el 50% de las mismas fuera del período estival, siempre atendiendo a la intensidad de carga de trabajo prevista u otros factores que deberán acreditarse con carácter previo a la negociación que permita esta opción.

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

La empresa, comunicará el calendario de vacaciones del personal al comienzo de cada año natural.

Los/as trabajadores/as que entrarán 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, cuando por parte de ésta se le haya ofrecido disfrutar antes de la finalización de la relación laboral de las vacaciones que le correspondieran, y si no las tomara, 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. n caso de fallecimiento del/la trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 13.—Festivos

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 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 rechazarse dicha propuesta, las partes habrán de llegar a un acuerdo antes de que finalice el mes siguiente al de las fechas propuestas, debiendo

solicitar en caso contrario el/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 14.—Permisos y licencias

a) El personal de las empresa 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 en el siguiente cuadro:

Hecho Causante	Grado de Parentesco	Ámbito Geográfico	Duración
1. Matrimonio y parejas de hecho	Propio		20 días (Se podrá comenzar como máximo tres días antes de la fecha de la ceremonia).
	Hijo/a, hermano/a o hermano/a político	Bizkaia	1 día
		Provincia limítrofe	2 días
		Resto del Estado	3 días
2. Bautizo o celebración	Hijo/a		1 día

Hecho Causante	Grado de Parentesco	Ámbito Geográfico	Duración
3. Primera comunión o acto similar	Hijo/a		1 día
4. Fallecimiento	Cónyuge o pareja de hecho		6 días
	Padres, madres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as	Bizkaia	3 días
		Provincia limítrofe	4 días
		Resto del Estado	5 días
	Abuelos o abuelos políticos y nietos	Bizkaia	2 días
Resto del estado		4 días	
5. Accidente o enfermedad graves, hospitalización debidamente justificada o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.		5 días
6. Concurrencia a exámenes u oposiciones	Propios		Por el tiempo indispensable (obligación de justificar su asistencia a las pruebas)
7. Asuntos Propios	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.		de 1 a 6 días Podrá disfrutarse repartido en dos veces a lo largo del año, de forma continuada o fraccionada, sin que se supere el máximo de 6 días. No se podrán acumular de un año para otro.
8. Por acudir a consulta médica	Propia		Por el tiempo indispensable para ello y justificando fehacientemente la misma: ocho horas al año.
9. Traslado de domicilio habitual	Propio		1 día
10. Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.	Propio		Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
11. Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	Propios		Por el tiempo indispensable

- c) Los grados de parentesco recogidos en el presente artículo están referidos tanto a grados de afinidad como consanguinidad.

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 15.—Ceses, plazos de preaviso y trámites

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 preavisar 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 16.— Contratos formativos

Los contratos que se celebren a partir de la entrada en vigor de este Convenio, tanto los de formación en alternancia como los destinados a la obtención de

práctica profesional, se formalizarán y desarrollarán de acuerdo con lo establecido en las normas que en cada momento regulen estas modalidades contractuales.

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

— 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 17.—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 calificación cuarta que lleven 3 años en la empresa con la categoría de ayudante o de dependiente de 2.^a (4 años si es ayudante de cocina), percibirán los salarios de la calificación tercera de Tablas, conservando la

categoría que ostentan hasta que se produzca vacante en la superior.

Este derecho les será también de aplicación a los/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 18.—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 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.

Artículo 19.—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.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas, y a los exclusivos efectos de la percepción de este

complemento salarial, tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a

criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia; en estos últimos supuestos solo 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 julio de 2021.

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

Años servicio	Porcentaje (%)	Acumulado (%)
3	3	—
6	5	8
9	8	16
14	10	26
19	12	38
24	7	45

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 30,13 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, entendiendo por tal aquella que represente 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 aquella 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 continúa 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.—Plus repartidores

El personal contratado con categoría de Repartidor/a (Líder), percibirá el abono de 60 euros mensuales por las concretas características de su ocupación. Este plus se cobrará en proporción a la jornada realizada.

Artículo 22.—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 23.—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 24.—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.

Artículo 25.—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:

	2025 (€)
Camarero/a	71,77
Montaje	11,78
Ayudante	42,25
Montaje	6,16
Fuera del casco urbano	82,81
Cocinero/a, un servicio	118,21
Ayudante de cocina	70,80
Jornada completa más manutención para cocineros	177,43
Fuera de la localidad, más manutención y viajes para cocineros	236,87

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

Artículo 26.—Complementos en especie

Los 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 se 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.

El complemento en especie de manutención podrá sustituirse mediante la entrega al trabajador de la cantidad de 58,43 euros brutos mensuales para el 2025, valoración económica que se establece habiéndose tomado en consideración para determinarlo, el coste que la manutención representa para las empresas.

En todo caso, cuando el trabajador justifique mediante Certificación Médica el seguimiento de una dieta especial, que la empresa no pudiera satisfacer el Complemento en Especie de Manutención se compensará mediante la entrega al trabajador de 58,43 euros brutos mensuales para 2025.

Artículo 27.— 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 28.—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, salvo que concurran razones objetivas y motivadas, como pueden ser la simultánea concurrencia en dicha situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla de la empresa, o la ocupación por el solicitante de ciertos puestos de trabajo que, de acuerdo con la organización interna de la empresa resulten relevantes, de difícil cobertura o estratégicos por las funciones realizadas (por ejemplo, los puestos de trabajo de Jefe, Encargado o Cocinero). En el caso de que se hubiera acordado en el contrato de trabajo la no concurrencia, ésta regirá incluso durante el período de excedencia voluntaria. 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.

— 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 duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.

Excedencia por Enfermedad de Padres, Cónyuge o Hijos: Los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, 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 29.—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 45,46 euros mensuales durante el ejercicio 2025.

Artículo 30.—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 kms 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 31.—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 serán los fijados en los artículos 61 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores y 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.

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 el crédito horario de los miembros del Comité, hasta un máximo de 80 horas 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, los/as Delegados/as de Personal o un número de personas trabajadoras no inferior al treinta y tres por ciento de la plantilla, 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 32.—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. Desde el 1 de marzo de 2025, lo establecido en este párrafo, alcanzará a quienes estén dados de alta en la Seguridad Social en la fecha en que se considere producido el hecho causante, no hayan alcanzado todavía la edad legal de jubilación ordinaria que les corresponda y acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un mes.

— 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 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 se suspendan temporalmente las relaciones laborales mediante Expediente de Regulación de Empleo, cuando se 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.

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 33.—Cláusula 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. Así mismo 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 artículo 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. Las partes se comprometen a no acudir al Orprice 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 34.—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 35.—Régimen 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 36.—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 número 38, 2.º 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 CCOO y uno de UGT, 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.

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.

— 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.

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2025

Clasificación	Salario base	Complemento	Garantizado (*)	Hora Extra	H.E. Festiva	Plus H. nocturna	Plus Formación (**)	Garantía mínima
PRIMERA	725,06	1.132,25	1.857,31	31,91	39,89	1,25	30,13	249,25
SEGUNDA	683,47	1.080,35	1.763,82	30,31	37,88	1,17	30,13	236,70
TERCERA	647,57	991,44	1.639,01	28,16	35,20	1,11	30,13	219,95
CUARTA	647,57	900,36	1.547,93	26,60	33,25	1,11	30,13	207,73
QUINTA	647,57	794,31	1.441,88	24,77	30,97	1,11	30,13	193,50
ESPECIAL	647,57	510,72	1.158,29	19,90	24,88	1,11	30,13	155,44

(*) 12 pagas ordinarias y 3 gratificaciones extraordinarias.

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

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR ESCALAS

Calificación primera

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

— Primer/a conserje de día.

Calificación segunda

— Jefes/a de sala (caterings).

— Interventor/a.

— Oficial de contabilidad.

— 2.º encargado/a de mostrador.

— 2.º encargado/a de barman.

— 2.º jefe/a de sala.

— 2.º jefe/a de comedor.

— 2.º jefe/a de cocina.

— 2.º jefe/a de recepción.

— 2.º conserje de día.

— Mayordomo/a de pisos.

— Encargado/a general o gobernanta

— Jefe/a de partida.

- Jefe/a de sector.
- Encargado/a de trabajo.
- Cajero/a administrativo/a.
- Jefe/a repostero/a.
- Supervisor/a (caterings).
- Encargado/a de economato y bodega.

Calificación tercera

- Dependientes/as de primera y dependiente/a (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.
- Gobernante/a (caterings).
- Encargado/a de sala.
- Disc-jockey.
- Calefactores/as.
- Dietistas.

Calificación cuarta

- Dependiente/a 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/a (caterings).
- Ayudante de equipo.
- Encargado/a de almacén y economato (cafeterías).
- Taquillero/a.
- Ayudante de recepción.
- Portero/a de acceso.
- Guardarropa.

- Monitor/a, cuidador/a de colectividades.
- Auxiliar de colectividades.

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/a.
- Ayudante de economato y bodega.
- Ayudante de cafetero/a (cocina).
- Mozo/a de habitaciones.
- Preparador/a (caterings).
- Mozo/a de billar.
- Repartidor/a (Rider)

ANEXO III

EMPRESAS DE RESTAURACIÓN EN COLECTIVIDADES

GARANTIAS 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.

Una vez concluida la duración pactada, lo acordado en este Anexo perderá toda su vigencia, tanto en su contenido obligacional, como en su contenido normativo; lo que podrá evitarse si, mediando denuncia expresa de cualquiera de las partes durante el último trimestre de su vigencia, se alcanzará 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. *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 (Real Decreto Legislativo 2/2015) 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, 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 en todo lo no estipulado.

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

II. SUBROGACION CONVENCIONAL

1. Subrogación del personal

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un 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 y 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 duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora 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 vengan 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.

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, 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 Seguridad Social 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 periodo 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 Seguridad Social. — 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 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

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 Seguridad Social así como a practicar la oportuna comunicación al SEPE 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, 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

Cuando la prestación de servicios concertada con un tercero englobe actividades de diversa índole más allá

de los servicios propios de Colectividades, como por ejemplo las de Lavandería, Limpieza, Asistencia Clínica, «Vending»..., y el cambio de titularidad en su explotación se produzca en todo o en parte, deberán respetarse las cláusulas subrogatorias establecidas en el presente Anexo para todo el personal afecto a aquellas actividades que se transmitan.

Segunda: Modificación del servicio

Si, coincidente con el cambio de titularidad del servicio, se introdujesen cambios en la prestación del mismo -de in situ a transportado o viceversa, al vacío, etc.- bien por requerimiento del cliente bien por así haberlo ofertado la nueva titular, dichas modificaciones no alterarán en absoluto las condiciones subrogatorias establecidas en el presente Anexo. Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios. En ambos casos, lo que determine la subrogación será la continuidad del servicio de Colectividades, sin importar su forma.

Tercera: Rescate de la contrata

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

Cuarta: Cierre de los servicios

En el supuesto de que el cliente decida unilateralmente rescindir o cerrar el servicio de comidas, cocina, comedor, cafetería, etc., de forma provisional o definitiva, operará la reversión de la titularidad prevista en el artículo 44 del TRET, 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.

ANEXO IV

RELATIVO A LA SUBROGACIÓN EN MATERIA DE SUBCONTRATACIÓN EN EL ÁMBITO DEL SUBSECTOR DE ALOJAMIENTO, ASÍ COMO LA APLICACIÓN DE CONVENIO

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran que, en aras a la estabilidad laboral para aquellos servicios que las empresas del subsector de alojamiento, han decidido subcontratar, deben tener un acuerdo específico para garantizar la anteriormente señalada estabilidad laboral a través de una subrogación convencional.

Dicha obligación de subrogación viene justificada al tratarse de actividades que se consideran indispensables para el funcionamiento de la actividad hotelera.

En este sentido, siempre que en la actividad hotelera intervenga u opere una subcontrata, ya sea porque existe una decisión de externalizar determinado servicio, ya sea por cambio de la empresa adjudicataria del servicio, y con el objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los/as trabajadores/as del subsector, se establece expresamente la obligación general de la subrogación laboral.

Dicha subrogación afectará a los procesos de cambio de titularidad de concesiones, arrendamiento de industria, empresas y/o negocios y de contrato de servicios, tanto públicos como privados, así como a los supuestos de rescate de contrata. La absorción del personal, entre quienes se sucedan mediante cualquier título en estas actividades, se llevará a cabo en los términos y condiciones indicados en el presente Anexo, de acuerdo a lo siguiente:

a) Cuando se den los requisitos de aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se estará al régimen y efectos que le son propios.

b) Cuando no se den los requisitos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en el ámbito de las instalaciones hoteleras realizando funciones propias de la actividad y de manera permanente tendrán derecho a la subrogación. Operará la subrogación del personal en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un contrato, 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, actividad vinculada directamente al ámbito del alojamiento.

Quedan excluidos del deber de subrogación aquellos servicios que se prestan, aunque fuera dentro de la instalación hotelera, de manera puntual (a título enunciativo se mencionan servicios de mantenimiento informático, gestión de redes sociales, mensajería...) y los arrendamientos de locales de negocio al ser de

aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Forma en que debe producirse la subrogación

- a) En el supuesto de que la empresa adjudicataria estuviera incluida dentro del ámbito de funcional regulado en el artículo 2 del presente convenio de hostelería. Se garantizará que los/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente afectos a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio respetando ésta todos derechos y obligaciones laborales de que se disfruten en la sustituida.

En este sentido, la prestación se encontrará sometida a la subrogación de todos los trabajadores/as con una antigüedad mínima de 3 meses que venga realizando la actividad objeto del contrato, quedando el nuevo empresario subrogado en todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Laboral del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa y, en general,

cuantas obligaciones en materia de protección social pudiera adquirir.

También se producirá la subrogación, sea cual fuera la modalidad contractual, para aquellas/os trabajadoras/es que, en el momento de cambio de titularidad del contrato, se encuentren en suspensión de contrato por cualquier causa y en el caso de trabajadoras/es que, con contrato de interinidad, sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados anteriormente.

En el supuesto que por motivos laborales se haya procedido a la reducción de las jornadas laborales de las/os trabajador/as/es, mediante la aplicación de los artículos 41 o 47 del Estatuto de los Trabajadores, tales condiciones serán objeto de subrogación por la empresa adjudicataria o entrante, debiendo al término de la situación de suspensión de que se trate reponer a la plantilla afectada preexistente, en materia de jornada y salario.

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente, por la empresa saliente a la empresa entrante con al menos tres días

de anterioridad respecto a la fecha de subrogación, sin perjuicio de lo establecido en la Ley 9/2017 de contratos del sector público.

b) En el supuesto de que la empresa adjudicataria estuviera incluida en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial que contuviera regulación relativa a la subrogación (a título enunciativo: limpieza, limpieza viaria, gestión deportiva, jardinería...) se estará a lo estipulado en dichos convenios respecto del derecho de subrogación.

c) En el supuesto de que la empresa adjudicataria no estuviera incluida en los apartados a) y b), la empresa adjudicadora con el fin de garantizar la estabilidad laboral del personal subcontratado o externalizado, deberá exigir a la empresa adjudicataria que vaya a realizar el servicio, en el contrato suscrito entre ambas, la subrogación de los/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente respetando ésta todos los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, incluidas como mínimo, las condiciones establecidas en el último convenio de hostelería de Bizkaia publicado.

d) En el supuesto de la que la empresa decidiera poner fin a la externalización o subcontratación de algún servicio (rescate de la contrata), deberá subrogar a la plantilla en condiciones reguladas en el presente Anexo.

El presente Anexo recoge también previsiones acerca de la necesaria como mínimo, aplicación de todas las condiciones recogidas en el último Convenio de Hostelería, circunstancia que podrá ser justificada por tratarse de actividades de carácter principal y fundamental dentro de la actividad hotelera.

En este sentido, las condiciones mínimas de aplicación al personal subcontratado, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores deberán ser las establecidas en el último Convenio de Hostelería de Bizkaia publicado. La obligatoriedad anterior, en aras a preservar el principio de igualdad y no discriminación, operará asimismo para los trabajadores/ as de nueva contratación, es decir, aquellos trabajadores/as que sean contratados/as con posterioridad a la adjudicación del servicio. También operará la

obligatoriedad de aplicación, en aras a preservar la competitividad y la calidad del servicio, respecto del personal de los establecimientos hoteleros que comiencen su actividad prestando alguno de los servicios principales de la actividad a través de empresas externas.

Obligaciones formales y documentales

Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar documentalmente en la forma que a continuación se señala: la documentación y normas de procedimiento serán exactamente las mismas que están previstas en el Anexo III, que señala las garantías por cambio de empresario en las empresas de restauración en colectividades. Atendiendo de nuevo a las peculiaridades de la actividad del subsector de alojamiento y en tanto no resulte de aplicación legal y automática el artículo 44 E.T, se establecen para los procesos subrogatorios regulados convencionalmente en este anexo, una serie de exclusiones de índole funcional y personal, respecto de los 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:

— **Ámbito funcional:** cuando se trate de arrendamientos de industria al ser de aplicación el artículo 44 E.T.

— **Ámbito personal:** 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 de explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

FEDERACIÓN DE SERVICIOS DE CCOO

EUSKADI
EUSKADIKO CCOO
ZERBITZU FEDERAKUNDEA

TELÉFONO: 944 25 12 13
C/ URIBITARTE 4, BILBAO