

- Arau zigortzaileak: Abuztuaren 4, 5/2000 Leg.E.D.ko 39.6 artikulua.
- Ebazpenaren data: 2012/03/22.
- Erabakia: 2.046 euroko zigorra.

Aipatzen den enpresari jakinarazpena egiten ahalegindu arren ezinezkoa izan denez, ediktu honen bidez aipatutako prozeduran emandako zigor-ebazpenak jakinarazten da, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erki-dearen azaroaren 26ko 30/1992 Legearen 59.5 artikuluan agindutakoarekin bat etorri. Aipatutako enpresak, hala nahi izanez gero, gora jotzeko errekurtsua aurkeztu diezaion Eusko Jaurilaritzako Lan Zuzendariari. Horretarako hilaibeteko epea du, «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den egunaren biharamunetik zenbatzen hasita, eta epe horretan espedientea ikusgai izango du.

Aipatutako errekurtsua garaiz eta behar bezala aurkeztu ezean, ezarritako zigorra ordaindu beharko du Euskal Administrazioaren ordainketa-pasabidearen bidez Interneteko helbide honetan: <http://www.euskadi.net/nireordainketa>. Prozedura hone-tako ordaintzeko epea 2012/06/26(e)an bukatzen da. Ordaintzeko beharrezkoak diren datuak honako hauek dira:

- Bilketa prozedura Kodea (BPK): 9050794.
- Igotze-entitatea: 04833001-522.
- Erreferentzia: 4812002900265.
- Identifikazioa: 260612.
- Zenbatekoa: 2.046 euro.

Hori egin ezean, zenbateko hori premiamendu bidez ordainaraziko da, Euskal Autonomia Erkidegoko Ogasun Nagusiaren Diru-bilketa Erregelamendua onartu zuen abuztuaren 31ko 212/1998 Dekretuan aurreikusitako prozedura aplikatuz.

Bilbon, 2012ko apirilaren 27an.—Bizkaiko Lurralde Ordezka-ria, Iciar González Carrasco

(III-222)

- Preceptos sancionadores: Artículo 39.6 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.
- Fecha Resolución: 22/03/2012.
- Acuerdo: Sanción de 2.046 euros.

Intentada la notificación a dicha empresa, sin que haya sido posible practicarla, se notifica mediante este edicto la resolución sancionadora recaída en el procedimiento relacionado, de conformidad con lo establecido en el artículo 59.5 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. La citada empresa puede, si lo estima oportuno, formular recurso de alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco dentro del plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su inserción en el «Boletín Oficial de Bizkaia», plazo durante el que tendrá a la vista el expediente.

De no entablar dicho recurso en tiempo y forma, deberá abonar la sanción impuesta a través de la pasarela de pagos de la Administración Vasca en la siguiente dirección de Internet: <http://www.euskadi.net/mipago>. La fecha límite de pago de este procedimiento es el 26/06/2012. Los datos precisos para el pago son los siguientes:

- Código Procedimiento de Recaudación (CPR): 9050794.
- Entidad emisora: 04833001-522.
- Referencia: 4812002900265.
- Identificación: 260612.
- Importe: 2.046 euros.

En otro caso, se procederá a su exacción por la vía ejecutiva de apremio, aplicándose el procedimiento previsto en el Decreto 212/1998, de 31 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento de Recaudación de la Hacienda General del País Vasco.

En Bilbao, a 27 de abril de 2012.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

(III-222)

ERABAKIA Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkarriena. Honen bidez ebazten da Ostalaritza Bizkaia sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. (Hitzarmen kodea zk. 48001205011981).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko «E.B.O.») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko martxoaren 25eko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko «E.B.O.»)— 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.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2012ko maiatzaren 3an.—Iharduneko Bizkaiko Lurraldeko Ordezkarria, María Isabel Monleón Fernández

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Hostelería Bizkaia. (Código de convenio número 48001205011981).

Antecedentes

Primero: 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 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo, («B.O.P.V.» de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12/06/2010) 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.

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

En Bilbao, a 3 de mayo de 2012.—La Delegada Territorial de Bizkaia en funciones, María Isabel Monleón Fernández

BIZKAIKO OSTALARITZAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA - 2012

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, aisialdiarenak 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, Hanburesategietan, Krepe-dendetan, Ogitarteko-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 honetatik kanpo geratzen dira helburu edo ekonomia-jarduera nagusizat 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 Berezieta, Garagardotegietan eta antzekoetan.
- Janari edota edariekin batera kafeak, infusioak edo izozkiak dastatzen diren establezimenduak: Elikagaiak eta edariak Txokolategietan, Dastatze-dendetan, Iozki-dendetan, Te Aretuetan eta bestelakoetan; zine-areto, antzoki, tablao eta antzekoetako anbiguak, eta azoka, kirol-instalazio edo beste edozein aretoetakoak.
- Jai eta Dantza Aretuak, Dantzalekuak eta antzeko ezaguriak dituzten bestelako jarduerak (Kafe Antzokiak, Tablaoak 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.

4. artikulua.—*Denbora eremua*

Hitzarmen honek urtebeteko iraupena izango du, hau da, 2012ko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra arte iraungo du, eta ondorio ekonomikoek urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, edozein izanik ere Hitzarmen hau argitaratzen den eguna.

CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERÍA DE BIZKAIA - 2012

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, tablao 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, Tablao, 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 trabajadores que actúen dentro del Ámbito Funcional del artículo anterior, excepto aquellos que realicen funciones de Alta Dirección o Alto Consejo.

Artículo 4.—*Ámbito temporal*

Este Convenio tendrá una duración de un año, a partir del 1 de enero de 2012 y hasta el 31 de diciembre de 2012, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero, cualquiera que sea la fecha de su publicación.

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 hamar hilabetekoa izango da, eta epe horretan akordiorik lortu ezean, Langileen Estatutuko 83. artikuluan aurreikusten diren autonomia-esparruko lanbidearteko akordioaren bitartez ezarritako prozedurekin bat egingo dute alderdiek, eta horien pean jarriko dira, dauden desadostasunetarako irtenbide eraginkorra aurkitzeko.

5. artikulua.—Lansari sistema

Bermatutako Soldata ezarri da soldata ordaintzeko oinarrizko sistema gisa, betiere I. eranskinaren arabera dauden lanbide-kategoriak kontuan hartuta. Oinarrizko sistema horri mantenuagatiko eta ostuagatiko gauzakto soldata-osagarriak gehituko zaizkio, Hitzarmen honetan hazetzen denari jarraiki.

Adingabeei Hitzarmen honetako I. eranskinetako zazpigarren kalifikazioan ezarritako soldata bermatuko zaie. Adingabea, bederatzik hilabetez kontratupean egon ondoren, seigarren kalifikazioko soldata jasotzen hasiko da. Langileak Tauletan (I.tik V.era) ezarritako soldata jasoko ditu adin-nagusitasuna lortu eta hurrengo hilabetez aurrera.

Esperientziarik ez duten kontratupeko langileek gutxienez sei hilabetez jardun beharko dute kontratupean kontratan azaltzen den kategoriari dagokion Tauletan azaltzen diren soldata jaso aurretik; denboraldi horretan, I. eranskinetako kalifikazio bereziko ezarritako soldata jasoko dute. Adierazitako denboraldia sektorearen eta langileak betetzen duen lanpostuaren edo lanpostuen berezitasunetan langilea egunean jartzeko da. Garbiketako langileei eta plater-garbitzaileei ez zaie aplikatuko paragrafo honetan ezarritakoa.

Adierazitako denboraldian adin-nagusitasunera iristen den langileak berezia izeneko kalifikazioko soldata jasoko du adin-nagusitasuna lortu eta hurrengo hilabetean, eta enpresan sei hilabetez kontratupean jardun eta hurrengo hilabetez aurrera jasoko du langilearen lanbide-kategoriari dagokion soldata.

Artikulu honetan aurreikusitakoa betetzeko, honako hau hartuko da esperientziarik gabeko kontrataziaz: enpresan sartzen direnean sei hilabetez gutxienez sektorean zerbitzuak eskaini dituztela egiaztatzen ez dutenei egiten zaizen kontratua.

Berezia kalifikaziorako ezarritako soldata aplikatzeko, enpresek lanaldi osoko kontratuak egin beharko dituzte eta hasiera batean gutxienez sei hilabetez iraupenekoak. Lanpostu berari ezin izango zaio sei hilabetez gorako kontraturik egin hamabi hilabetez epean, ezta kontratupeko langileak langile finko bat ordeztzen badu —salbu eta langile hark bere borondatez utzi badu lana—, edo legez ezarritako gehieneko kontratazio-epea agortu duen langilea ordeztzen badu ere. Era berean, soldata horiek ez zaizkie aplikatuko Ostalaritza-alorreko Goi Mailako Berariazko Lanbide Heziketaren pareko edo goragoko tituludunen kontratuei, edota Ostalaritza-alorreko Lanbide Heziketako hiru urteko ziklo bat gainditu duten tituludunen kontratuei. Esperientziarik gabeko kontratupeko langileak kontratu mugagabearekin lanean hasten denean ez da mugarik izango berezia kalifikazioko soldata aplikatzeko kontratuak iraungo duen lehenengo sei hilabeteetan.

2012ko urtarrilaren 1ean enpresa berean altan edo altaren egoera baliokidean dauden langileak (84/1996 Errege Dekretuaren 36. artikulua), 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra lan egindako aldiaren proportzioan, osagarria jasotzeko eskubidea izango dute, hitzarmen honetan adostutako moduan.

Aipatutako osagarria kobratzeko eskubidea izango dute, baita ere, 2012ko urtarrilaren 1ean altan edo altaren egoera baliokidean ez egon arren, 2012. urte honetan noizbait altan egoten diren aldizkako langile finkoak.

Kolektibitatearen sektoreari lotutako egoerak aldizkako langile finkoen egoeraren baliokide izango dira, 2011ko abenduak biga-

Ambas partes consideran denunciado este Convenio tres meses antes a la finalización de su vigencia y deberán denunciarlos 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 treinta 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.

Se garantiza a los 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 menor pasará a percibir los salarios de la calificación sexta. El trabajador percibirá los salarios establecidos en Tablas (I a V) a partir del mes siguiente a aquel en que alcance la mayoría de edad.

Los trabajadores contratados sin experiencia deberán completar un período mínimo de seis meses de contrato, antes de pasar a percibir los salarios correspondientes en Tablas a la categoría con la que son contratados; durante dicho período, percibirán el salario fijado en el Anexo I para la calificación especial, estando destinado dicho período al logro de la puesta al día del trabajador en las especificidades del sector y el puesto o puestos ocupados durante el mismo. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación al personal de limpieza y fregado.

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

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

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

Aquellos trabajadores que figuren en alta o situación asimilada al alta (artículo 36 del R.D. 84/1996) en la misma mercantil a fecha 1 de enero de 2012, y en proporción al tiempo trabajado en el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2011, tendrán derecho al percibo del complemento en la forma pactada en el presente acuerdo.

Tendrán también derecho al referido complemento los trabajadores Fijos-Discontinuos que no encontrándose en alta o situación asimilada al alta en fecha 1 de enero de 2012, sí lo estuvieren en algún momento del presente año 2012.

Se asimilarán a la condición de Fijos-Discontinuos las situaciones de los trabajadores vinculadas al sector de Colectividades

rren hamabostaldian baja eta 2012ko urtarrileko lehenengo hamabostaldian alta izan baldin badira.

Horrez gain, aipatutako osagarria kobratzeko eskubidea izango dute 2012ko urtarrilaren 1ean kontratuaren aldi baterako eten-duran zeuden langileek (Langileen Estatutuko 45. artikulua).

Osagarri horrek ez du loturarik Hitzarmeneko soldata-kalifikazioarekin, eta erantsitako taulan zehazten da. Haren balioa kalkulatzeko lanaldi osorako esleitutakoa hartuko da erreferentziatzat, eta hori dagokion proportzioan murriztuko da, langileak 2009-01-01etik 2011ko abenduaren 31ra izan dituen lanaldi desberdinen araber.

Antzinasuna metatzen duten langileei kontuan izango zaie 2011ko abenduaren 31n aplikatzen zaien ehuneko, Hitzarmen honi erantsitako taulan jasotzen den moduan.

Osagarri honen balioa langileak bere soldatan izan dituen igotza guztiekin konpentsagarri eta xurgagarria izango da, antzinasuna alde batera utzita.

Langile bakoitzari esleitutako zenbatekoa 18 zatitan zatituko da, eta 2012ko urtarriletik 2013ko ekainera arteko ordainsarietan nominan sartuz ordainduko da.

Langilearekiko lan-harremana 2013ko ekainaren 30a baino lehen amaitzen bada, likidazioan sartu beharko da kobratzeke dagoen zatia; hau da, esleitutako plusaren eta kontura kobratutako kopuruaren alde.

Kontratu-amaiera 2012ko ekitaldia amaitu aurretik gertatzen bada eta amaiera horren zergatia langileak enpresa haren borondatez uztea edo langilearen bidezko kaleratzea bada, hark kobratzeko eskubidea izango luke, baina kopuru hori hiru zatitan kitatuko litzateke: lehenengoa azken kitatzearekin, eta gainerako biak kontratua amaitu eta hurrengo bi hilabeteetako bakoitzean; beti ere uler-tuta plus hori kobratzeko eskubidea badagoela.

2012ko urtarriletik langileen alde izan litezkeen aldeak sektoreko enpresek ordainduko dituzte, eta guztiz likidatuta egon beharko dute hitzarmena dagokion «Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta hurrengo hilabetearen barruan, eta Gizarte Segurantzari kotizatu, aipatutakoaren hurrengo hilabete horretan.

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

Ordainketa modua ordeztari dagokionez enpresa eta langileen ordezkariak ados jartzen ez badira, probintzia-hitzarmen honetako Batzorde Paritarioak esku hartuko du.

6. artikulua.—*Soldata igoerak eta soldata berrikustea*

2012ko ekitaldirako itundutako soldatak Hitzarmen honetako I. eranskinetako Soldata Taulatan ezarritakoa dira.

Hitzarmen honetako 22., 23. eta 26. artikuluetan aurreikusitako kontzeptu ekonomikoak, bertan adierazitako zenbatekoekin ordainduko dira 2012ko ekitaldian.

2009-2012 aldian metatutako KPI gehi 1,20 punturen emaitza %8,496 baino gehiago bada, 2012tik kobratutakoaren gaineko atzerakinak ordainketa bakar batean ordaindu beharko dira, 2013ko ekitaldiko lehenengo hiruhilekoaren barruan.

7. artikulua.—*Gutxieneko bermea*

Itundutako kontzeptu ekonomikoak gorabehera, Hitzarmen honen eraginpeko langile orori honako hau bermatuko zaio: urteko zenbaketan kategoria bakoitzerako 2008ko abenduaren 31ko Soldata Taulan arabera lansari gordinen eta 2012rako itundutakoaren artean izandako gutxieneko soldata-igoeraren pareko igoera.

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

que hayan causado baja en la segunda quincena de diciembre de 2011 y causen alta en la primera quincena de enero de 2012.

Asimismo tendrán derecho al percibo del referido complemento los trabajadores que a fecha del 1 de enero de 2012 estuvieren en situación de suspensión temporal del contrato (artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores).

Este complemento es independiente para cada calificación salarial del Convenio y se fija en la Tabla anexa. Su valor será calculado tomando como referencia el asignado a la jornada completa, reduciéndose ésta en la proporción que corresponda según las diferentes jornadas que haya podido tener el trabajador durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre 2011.

A los trabajadores que acumulen antigüedad, les será tenido en cuenta el porcentaje que se les aplique al 31 de diciembre 2011, tal como se indica en la Tabla anexa a este Convenio.

El valor de este complemento será compensable y absorbible con todos los incrementos que haya podido tener en dichos años el trabajador en su salario, a excepción de la antigüedad.

El importe asignado a cada trabajador se fraccionará en 18 partes, liquidándosele mediante su inclusión en nómina en las pagas del mes de enero 2012 a junio 2013.

Si se produjera la extinción de la relación laboral del trabajador antes del 30 de junio de 2013, la liquidación deberá incluir la parte pendiente de cobrar, es decir, la diferencia entre el plus asignado y las cantidades cobradas a cuenta.

Si la extinción se produjera antes de la finalización del ejercicio 2012 y la causa de la extinción fuera el cese voluntario del trabajador en la empresa o su despido procedente, este conservaría el derecho al cobro, si bien dicha cuantía se liquidaría fraccionadamente en tres pagos, el primero de ellos con el finiquito y los otros dos al vencimiento de cada uno de los dos meses siguientes al cese; entendiéndose que se mantiene siempre el derecho de cobro de ese Plus.

Las posibles diferencias salariales a favor de los trabajadores desde enero de 2012, serán abonadas por las empresas del Sector, debiendo estar totalmente liquidadas dentro del mes siguiente al de publicación del Convenio en el «Boletín Oficial» correspondiente, y cotizarse a la Seguridad Social durante el mes inmediatamente posterior al indicado.

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

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

Artículo 6.—*Incrementos y revisión salarial*

Los salarios pactados para el ejercicio 2012, 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 2012 los indicados en dichos artículos.

En el caso de que el IPC acumulado en el periodo 2009-2012 mas 1,20 puntos resultase ser superior al 8,496% deberán liquidarse los atrasos sobre las percepciones del 2012 en un único pago dentro del primer trimestre del ejercicio 2013.

Artículo 7.—*Garantía mínima*

Con independencia de los conceptos económicos pactados, se garantiza a todo trabajador afectado por el presente Convenio un incremento salarial mínimo equivalente al experimentado en cómputo anual para cada categoría entre las retribuciones brutas según Tabla de Salarios al 31 de diciembre de 2008 y la pactada para 2012.

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

8. artikulua.—Lanaldia

Langileek ordutegi zehatz eta jakin baterako eskubidea izango dute, eta ordutegi hori Enpresa Zuzendaritzaren eta Langileen Dele-gatuen edo Enpresa Batzordearen artean adostuko da. Urteko zen-baketan, gehieneko lanaldia 1.750 ordukoa izango da 2012ko eki-taldian.

Ezustekoak gertatzen direnean, ezarritako ordutegia aldatu ahal izango da. Horretarako, Zuzendaritzak gutxienez hamabi ordu lehe-nago jarri beharko ditu langileak jakinarenean gainean.

Gainerako alderdiei dagokienez, indarreko araudiak arautuko du lanaldi arrunta, eta gehienez bederatzi ordu sartuko dira egu-nean.

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

Asteko atsedenaldira bi eguneko da, eta egun horiek bi aldi-tan baliatu ahal izango dira: egun bat eta erdi gehi egun-erdi bat, edo bi egun bereizi. Nolanahi ere, enpresa asteko egunen batean ixten bada, egun hori derrigorrezko atsedeen-eguna izango da plan-tilla osoarentzat.

Asteko atsedenaldira ezartzeko, kontuan hartu beharko da lan-gile bakoitzaren asteko atsedenaldira gutxienez hilabetean behin igan-dean izango dela. Enpresaren batean, normalean edo urte-sasoia-ren arabera igandea lanegun berezia bada, enpresaren aukerak eta antolaketa aintzat hartuta aplikatu ahal izango da arau hau.

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 Dele-gatuek lanaldiaren eta lan-ordutegiaren inguruan itundutakoa betetzen ote den zainduko dute.

9. artikulua.—Dagoen lana birbanatzea

a) Enplegu-aniztasuna: Hitzarmen hau sinatu duten ugaza-ben eta sindikatuen ordezkariak konpromisoa hartu dute une hone-tan dagoen enplegu-aniztasuna ahalik eta lasterren ezabatzeko hit-zarmen honen aplikazio-eremuan kokatutako enpresa guztietatik.

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

- 1) Langabezian dauden langileei laneratzea galarazten die-lako.
- 2) Lan-indar hori enplegatzen duen enplegataileak des-leialtasunez jokatzeko delako legezko prozedurak baliat-zen dituzten gainerako enpresaburuekiko lehian.

Batzorde Paritarioak aztertuko ditu antzematen diren irregu-lartasun guztiak.

b) 64 urterekin erretiroa hartzea: Idatz-zati honen helburuen barnean, alderdiek positibotzat jo dute erretiroa 64 urterekin hart-zea.

Horregatik, alderdiek hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiei mekanismo hori erabiltzea gomendatuko diete. Hori praktikan jartzeko, erretiroa hartzeagatik langileak lana uzten duenean ezinbestekoa da aldi berean beste langile bat kontratat-zea.

c) Krisi-espedienteak: Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak ohartu direnez, enpresak eta langileak lanaldia murrizteko edo aldi baterako eteteko espedienteak neurrigabe erabiltzen ari dira, bat-zuetan gainera iruzurrezko irizpideak erabiliz. Horren aurrean, honako erabaki hau hartu dute:

Artículo 8.—Jornada laboral

Los trabajadores tendrán derecho a un horario cierto y deter-minado acordado entre la Dirección de la empresa y los Dele-gados de Personal o Comité de Empresa, siendo la jornada máxima en cómputo anual de 1.750 horas para el ejercicio 2012.

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

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

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 septiemb-re, o norma futura que lo sustituya. Esta medida no tendrá inci-dencia en el descanso semanal que viniera disfrutando el traba-jador.

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

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

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

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

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

Artículo 9.—Redistribución del trabajo existente

a) Pluriempleo: Las representaciones patronales y sindica-les 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 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 empresa-riado que hace uso de los procedimientos legales.

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

b) Jubilación a los 64 años: Las partes estiman como posi-tivo dentro de los objetivos marcados en este apartado, la aplica-ción de la jubilación a los 64 años.

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

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

- 1) Lanaldia murrizteko edo aldi baterako etete 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 dagozkion erabakia hartuko du, Langileen Estatutuaren 51. artikulua araberak.
- d) Kontratazio berriak: Legeek ezarritakoarekin bat etorriko dira.

Nolanahi ere, enpresaren jardueraren aldi baterako eta sasoiaren araberako zirkunstantziak kontuan hartuta, eta indarreko lege-dian ezarritakoarekin bat etorri, merkatuaren ulean uneko eskakizunei, zereginen metatzeari edo gehiegizko eskaerei erantzuteko kontratuak egin ahal izango dira enpresako plantillak aurre egin ezin dien 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 aldian. 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: kontratazio hori 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 kontratua eteten bada, enpresak ezin izango du lanpostu bera helburu berekin bete, justifikatutako arrazoietatik kontratazio hori egiteko erreferentziazko gehieneko epea osatu arte. Enpresak betekizun hori ez betetzeak, langile berria plantillako langile finko bihurtzea ekarriko du.

- e) Txanda-kontratuak: Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek egokituz jotzen dute txanda-kontratuaren erabilera sustatzea modu partzialean erretiroa 60 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 atsedendaldian 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.

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

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

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

Si el contrato se extingue tras haber permanecido el trabajador más de 6 meses en la empresa y por decisión de la misma, éste tendrá derecho a recibir una compensación económica equivalente a un día de salario por cada 30 días o fracción en que se hayan superado los 6 meses de contratación.

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

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

Artículo 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.

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 trabajador.

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.

Urteko oporraldia ezin izango da dirutan konpentsatu.

Lurraldeko lan-ordezkaritzak onartutako Ordaindu Beharreko Jaiegunen Egutegi Ofiziala argitaratu eta hilabeteke 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, oporrek hasi baino gutxienez bi hilabete lehenago, langileek horren berri izan dezaten.

Koadro hori txandakatzeko-sistemaren bitartez gauzatu da, betiere aurreko urteko opor-egutegian oinarrituta.

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

Oporrei dagozkien soldata oporrek hartu aurretik ordainduko zaizkie langile guztiei soldata errearen arabera. Horretarako, oporrek 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-gatiko 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 langileen urteko oporraldiari metatu ahal izango zaizkie 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 dira urte naturalaren barnean; nolana ere, langileak proposatu ahal izango dizkie 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 dagozkien asteke atsedenaldia hartu ordez. Enpresak eta langileen ordezkariak dagozkion taldeak ezarriko dituzte zerbitzuko premien arabera.

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

12. artikulua.—*Baimenak eta lizentziak*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresetako langileek lizentzia baliatzeko eskubidea izango dute soldata errearekin eutsiz, 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 lehenago hasi ahal izango da baimen hori baliatzen.
2. Seme-alaba jaiotzeagatik, 3 egun; eta bataioagatik edo ospakizunen batentzat, 3 egun.
3. Ezkontzako hiltzen bada, 6 egun. Gurasoen, ezkontzako gurasoen, seme-alaben edo ezkontzako seme-alaben, anai-

La vacación anual no podrá ser compensada en metálico.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 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 her-

arrebek edo ezkontzako anai-arrebek 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 ezkontzako aitona-amonen heriotzagatik: egun 1 heriotza Bizkaiko Jaurerrian gertatzen bada, 2 egun probintzia mugakideen barnean gertatzen bada, eta 3 egun Estatuko beste edozein tokitan gertatzen bada.

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

5. Artikulu honetako 3. artikuluan idatz-zatian zehaztutako ahaideen (ezkontzako anai-arrebak izan ezik) gaixotasun larriagatik, gaixotasuna behar bezala justifikatuta baldin badago: 3 egun. Era berean, behar bezala egiaztatutako ospitaleratzeagatik: ahaidea artatzeko behar duen denbora, 2 egun gehienez ere.

6. Azterketak edo oposizioak egitera joateko: adierazitako horiek egitera joateko behar duen denbora. Langileak nahitaz egiaztatu 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 errearen 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

9. Medikuen 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 bada, 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 aldeztu aurretik 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 bada, aldiz, langilearen azken kitapena edo likidazioa aurkeztu beharko du epea amaitu baino hiru egun baliadun lehenago.

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

4. Por matrimonio de un hijo, hermano o hermano político del trabajador: 1, 2 o 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, con excepción de los hermanos políticos: 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 trabajador 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 solicite 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. Por acudir a consulta médica, por el tiempo indispensable para ello y justificando fehacientemente la misma: ocho horas al año.

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

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

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

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

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

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

Enpresak ez baditu likidazioak epea amaitu aurretik egiten, langileari kalte-ordaina ordaindu beharko dio; hain zuzen ere, soldata errealtzen 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 gutxieneko 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 berri 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.
- Adin nagusiko langileei ordaintzeko, soldata-tauletan Berezia izeneko kalifikazioarentzat ezarritako soldata izango da abiapuntua. Adierazitako soldata jasoko dute langileek kontratua egin eta lehenengo sei hilabeteetan, eta sei hilabete horiek bete eta hurrengo hilabeteak 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 ordezkarietara haien berri emango zaie.

15. artikulua.—*Maila igoerak*

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

Adierazitako proportzionaltasunik ez badago, eta Lan Ordenantzan mailaz igotzeko ezarritako irizpideei jarraituz, hirugarren kategoriako 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 kategoria 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 kalifikazioeko langileek tauletako hirugarren kalifikazioeko soldatak jasoko dituzte eta daukaten kategoriari eutsiko diote goragoko mailan lanpostu hutsen bat geratu arte. Eskubide hori aplikatuko zaie, halaber, beren lan-bizitzan 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.

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

Artículo 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 esta autorizada una vez vencido dicho plazo sin haber recaído resolución o sin que esta haya sido notificada a la empresa peticionaria.

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

- Para la retribución a los menores de edad, se partirá de los salarios garantizados en el párrafo segundo del artículo 5.º de este Convenio. Si el joven contratado alcanzara la mayoría de edad antes de cumplir seis meses de contrato, se partirá del salario de la calificación Especial, el cual percibirá a partir del mes siguiente al de la fecha en la que la alcance y hasta completar dicho período.
- Para la retribución de los mayores de edad, se partirá del salario fijado en Tablas Salariales para la calificación Especial, el cual percibirán durante los seis primeros meses de contrato, pasando a los salarios correspondientes en Tablas a partir del mes siguiente al de cumplimiento de dichos seis meses.

El período de contratación computará a efectos de antigüedad.

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

Artículo 15.—*Ascensos*

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

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

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

De no haber vacante a cubrir, los trabajadores de la clasificación 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 trabajadores que acrediten documentalmente haber trabajado 4 años en su vida laboral en el sector (5 años si es en cocina), en las categorías indicadas en el párrafo anterior o en categorías superiores dentro del mismo grupo profesional.

Hala eta guztiz ere, langileak betetzen dituen eginkizunei dagokien kategoría 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 oinarrizko 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 arrazoien-gatik lanpostua uzteagatik konpromisoa edo saria; hori dela-eta, noizbait, 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.

17. artikulua.—*Antzinatasuna*

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

Zerbitzuan emandako urteak	Ehuneko	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 bederatzita hilabete edo 270 egun gainditzen baditu. Hobekuntza hori 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera lan egindako aldiei aplikatuko zaie.

Antzinatasuna zehazteko modulua soldata-tauletan azaltzen den oinarrizko soldata izango da.

18. artikulua.—*Gauekotasuna*

Sektore honetan ohikoa denez lanaldi osoa edo zati bat gauez egitea, I. eranskineko taulako «Osagarriak» izeneko zutabearen Gaueko Lanaren Plusari dagokien 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 gainditzen badute hilean, hitzarmen honetan itundutako moduluen arabera ordainduko dira.

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

En todo caso, deberá respetarse la categoría correspondiente a las funciones que realiza el trabajador

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

Con fundamento en lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador, 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 trabajador 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 trabajador 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 trabajadores 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.

Artículo 17.—*Antigüedad*

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

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

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.
- Uztailaren 15a.
- Abenduaren 21ean.

Ordainsari horietako bakoitza jasotzen den lauhileko naturalan ordainduko da.

20. artikulua.—Erretiroa

Erretiroa nahitaezkoa izango da langileak 65 urte betetzen dituzenean.

Langileen Estatutuko hamargarren xedapen gehigarrian aurreikusitakoa betez, langileak bere pentsioa jaso ahal izateko eskatzen den gutxienez gabezialdia osatuta eduki beharko du, eta pentsioaren zenbatekoa kalkulatzeko oinarri arautzailearen %80 eduki beharko du gutxienez.

Horrez gain, eta enplegu-politikarekin bat datorren helburu gisa, erretiratutako langileak lanpostua uzteaz batera, enpresak beste langile bat kontratatu beharko du gutxienez 12 hilabeterako. Neurri hori bat dator hitzarmen honen negoziatzaileek langile gazteak sektorerara sartzeko aukerak sustatzeko duten interesarekin. Hala ere, enpresan jadanik dauden gazteen lanpostu-igoera ere sustatzen da, hitzarmen honetako «dagoen lanaren birbanaketa» gisa (9. artikulua) eta «lan arloko ikaskuntza eta prestakuntza» gisa zehazten diren artikuluetan arautzen den moduan; hori guztia sektoreko lan baldintzak eta enpleguaren kalitatea hobetzea helburu.

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 jantzitzat.

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 langileak:
 - 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.

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:

Artículo 19.—Pagas extraordinarias

Los trabajadores 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.—Jubilación

La Jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 65 años.

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador deberá reunir el período mínimo de carencia exigible para obtener su pensión, y deberá tener al menos el 80% de la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión.

Asimismo, y como objetivo coherente con la política de empleo, la empresa deberá contratar simultáneamente al cese del trabajador jubilado, a otro trabajador, y por un período mínimo de 12 meses, medida vinculada al interés de los negociadores de este convenio en potenciar las posibilidades de acceso al sector de jóvenes trabajadores. Así como, favorece la promoción en la empresa de los ya existentes, tal y como se regula en los artículos definidos como redistribución del trabajo existente, artículo 9, y aprendizaje y formación laboral, artículo 14, ambos de este mismo convenio, todo ello en orden a mejorar las condiciones laborales y la calidad del empleo en el sector.

Artículo 21.—Ropa de trabajo

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

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

Se entiende por ropa de trabajo:

- a) Personal de smoking:
 - Smoking con pantalón.
 - Camisas blancas.
 - Corbatas, corbatines o pajaritas.
 - Zapatos o zapatillas.
 - Chaquetillas.
- b) Resto del personal:
 - Pantalones.
 - Camisas.
 - Corbatas o pajaritas.
 - Chaquetillas.
 - Gorros, zapatos o zapatillas.
- c) Personal de mantenimiento:
 - Buzos o uniforme exigido.
- d) Personal femenino:
 - Uniforme completo.

Artículo 22.—Servicios extraordinarios

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

	2012
Zerbitzaria	57,46
Muntatzea	9,43
Laguntzailea	33,83
Muntatzea	4,93
Hirigunetik kanpo	66,30
Sukaldaria, zerbitzu bat	94,65
Sukaldeko laguntzailea	56,68
Lanaldi osoa gehi mantenua sukaldarientzat	142,04
Herritik kanpo, gehi mantenua eta bidaiak sukaldarientzat	189,63

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 Probintzian 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 mantenerako osagarria hilean 46,77 euro (berrogeita sei euro eta hirurogeita hamazazpi) emanez konpent-satuko da 2012ko 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.

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 bi urteko borondatezko eszedentzia eman beharko dute, baldin eta enpresako plantillako langileen %5a baino gehiago eszedentzia-egoeran ez badago.
- 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 urtebetara iristen ez bada; horrela egiten ez badu, enpresan behin betiko baja emango zaio. Borondatezko edo nahitaezko eszedentzian dagoen langilearen ordez beste bat kontratatu ahal izango da; azken horri behin-behineko kontratua egingo zaio.

	2012
Camarero	57,46
Montaje	9,43
Ayudante	33,83
Montaje	4,93
Fuera del casco urbano	66,30
Cocinero, un servicio	94,65
Ayudante de cocina	56,68
Jornada completa más mantención para cocineros	142,04
Fuera de la localidad, más mantención y viajes para cocineros..	189,63

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

Artículo 23.—Complementos en especie

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

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

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

El complemento en especie de manutención, se compensará mediante la entrega de la cantidad de 46,77 euros mensuales (cuarenta y seis euros y setenta y siete céntimos) durante el ejercicio 2012.

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

Artículo 24.—Situación de baja

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

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

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

Artículo 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 de dos años, siempre y cuando no tengan en situación de excedencia más del 5% del personal de plantilla de la empresa.
- El excedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, ocupando su plaza en la misma empresa, cuando la permanencia en tal situación no sea inferior a seis meses y superior a dos años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era de un año o superior y a 15 días si era inferior. El trabajador con excedencia voluntaria y obligatoria podrá ser sustituido por otro con contrato de interinidad.

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 baliaezintasunagatik eszedentzia: Egoera hori aldi baterako ezintasuna amaitzearekin batera hasten da, eta behin-behineko baliaezintasunak 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 baliaezintasuneko egoera amaitzen bada langileari alta eman zaiolako baliaezintasun iraunkorra deklaratu gabe, langile horrek eskubidea izango du baja hartu aurretik zuen lanpostura itzultzeko.

Guraso, ezkontide edo seme-alaben gaixotasunagatik borondatezko eszedentzia: Enpresan urtebete baino gehiago daramaten plantillako langile finkoek —hitzarmen honen eraginpekoak— borondatezko 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 hilabetez beherakoa izango.

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 publikoen eskubideak izango dituzte eszedentzia baliatzeari dagokionez.

26. artikulua.—*Erreminten higaduragatik plusa*

Enpresak emango dizkie lan-tresnak langileei; hori horrela izan ezean, 36,40 euroko zenbatekoa (hogeita hamasei euro eta berrogei zentimo) ordainduko die hilean 2012ko ekitaldian.

27. artikulua.—*Garraio plusa*

Hitzarmen honen eraginpeko langileak, arrazoi bereziak direla-eta, euren ohiko lan-ordutegia baino beranduago edo lehengo atera edo sartzen badira, hurrenez hurren, eta ordu horietan zerbitzu publiko kolektiborik ez badago, euren etxebizitzaraino eramango dituen garraioak 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 garraioak ordaindu edo emango die enpresak.

28. artikulua.—*Berme sindikalak*

Enpresa Batzordea: langile guztiak ordezkatzeko dituen organoa da. Hitzarmen honetan azaldutakoak dira haren osaera, 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.

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 espeditenteei horiek gauzatu aurretik.

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

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

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

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

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

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

Artículo 26.—*Plus de desgaste de herramientas*

La empresa facilitará las herramientas de trabajo; si no fuera así, abonará a los trabajadores la cantidad de 36,40 euros mensuales (treinta y seis euros y cuarenta céntimos) durante el ejercicio 2012.

Artículo 27.—*Plus de transporte*

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

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

Artículo 28.—*Garantías sindicales*

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

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

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

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

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

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

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.

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.

Langileek eskubidea izango dute lanorduetatik kanpo enpresaren lokaletan batzarrak egiteko.

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

29. artikulua.—Bizitza aseguru

Hitzarmen honen eraginpeko langileek artikulua honetan ezartzen 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 oinarritzko 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 artetik bizirik dagoena. Arestian adierazitakoak egon ezean, langilearen bidezko eskubidedunak izango dira. Egiaztatutako kausaren 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 arrazoi-tako baten eraginez, gertakari eragilea jazotzen denean lan-harremana etenda duten langileak, honako kasu hauetan izan ezik:

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

En aquellos centros de trabajo con más de 90 trabajadores podrán los sindicatos firmantes de este Convenio acumular las horas sindicales, hasta un máximo de 80 mensuales; produciéndose en este caso un descuento del 20% en el Crédito de horas del sindicato que utilice este sistema.

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

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

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

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

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

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

Artículo 29.—Seguro de vida

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

- Fallecimiento por enfermedad: 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 de estas percepciones:

- Los trabajadores que, encontrándose dados de alta en la Seguridad Social en la fecha en que se considere producido el hecho causante, tengan menos de 64 años y acrediten una antigüedad en la empresa de al menos un mes; a los efectos de determinar la fecha del hecho causante de la mejora establecida en este artículo, se acudirá a la correspondiente norma sobre prestaciones obligatorias de la Seguridad Social, coincidiendo por tanto el hecho causante de la misma con el previsto en la normativa básica de Seguridad Social.

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

Quedan excluidos de estas garantías los trabajadores siguientes:

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

- 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 baliaezintasun 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 gaudituz 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; nolahi 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 hoguei egunetan hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari asmo horren berri idazki bidez eman ondoren. Jakinarazpen hori jasotakoan, kuota ordaintzeko moduaren berri emango zaio, auto-zordunketaren sistemen bitartez.

— Aparteko gisa zerbitzuak eskaintzen dituztenak.

Ostalaritzaren sektoreko eta hitzarmen honetako lurralde-eremuko langile enpleguaniztunek kalte-ordain bakar bat jasotzeko eskubidea izango dute eta ez dituzte gaudituko artikulua honetan ezarritako zenbatekoak; nolahi ere, kalte-ordain horren ordaintzeko erantzukizuna aseguru-etxeek dute zenbateko horiek hainbanatuta; horretarako, langileak enpresa bakoitzean lan egindako denboraren zati proportzionala hartuko da kontuan, betiere abiapuntu gisa hartuta %100a langileak lan egindako orduetako guztiei dagokiela.

Sektoreko enpresaburu guztiek poliza hori hitzartu behar dute nahitaez artikulua honetan ezarritako gutxienezko baldintzen arabera. Poliza hitzartu ez duten enpresaburuek, bermatutako kapitala ordaindu beharko dute artikulua honetan aipatzen diren gertakizunak badaude; poliza hitzartuta izanik aseguru-etxeak, polizaren baldintzen batean oinarrituta, ezarritako kalte-ordainak ordaintzen ez badiu, ordea, ez dute adierazitako kapitala ordaindu beharko.

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

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

30. artikulua.—*Soldata-loturarik ezaren klausula*

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak ez dituzte nahitaez edo ezinbestez aplikatu beharko horiek aplikat-

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

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

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

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

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

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

— Aquellos que prestan servicios como Extras.

Cuando se trate de trabajadores pluriempleados en el sector de hostelería y en el ámbito territorial del Convenio, tendrán derecho a una única indemnización y sin superar las cuantías establecidas en este artículo, si bien la responsabilidad de su abono corresponderá a prorrata entre las compañías aseguradoras, a cuyos efectos se considerará la parte proporcional de tiempo de ocupación en cada empresa, partiendo de que el 100% corresponderá al total de horas de prestación por parte del trabajador.

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

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

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

Artículo 30.—*Clausula de no vinculación salarial*

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para aquellas empre-

zeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaztatutako kausa justifikatuztat:

- Azken bi kontabilitate-ekitaldietan modu objektiboan eta frogatzeko moduan egiaztatutako galera-egoerak. Era berean, aurrera doan urteko aurreikuspenak izango dira kontuan.
- Ondorengo legezko desegitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:
 - a) Galerengatik, betiere enpresaren ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta geratzen bada.
 - b) Kapital soziala legezko gutxienekotik behera geratzeagatik, murrizketa legez ezarria bada.
- Hartzekodunen konkurtsu, porrot, edo ordainketa-etendurako egoeran dauden enpresak.
- Honako hauek ere kontuan hartzeko zirkunstantziak izango dira: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezero-galera nabarmena, likidezirik eza, eta enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten dioten bezero kaudimengabeen kopurua.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek Bizkaiko Ostalaritzaren Hitzarmen Probintzialaren Batzorde Paritarioari —Bilboko Kale Nagusiaren 38. zenbakia, 2. solairua— eta langileen ordezkariari, edo enpresan horrelakorik ez badago, salbuespen horren barnean hartutako langileei; eta langileen ordezkariari eskatuko zaie gaiaren inguruan ados jartzeko. Soldata ez aplikatzeko, enpresak eta langileen legezko ordezkariak ados jarri beharko dute; adierazitako akordioa batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio, arauzko epearen barruan. Batzorde paritarioak epe berean akordioa atzera botatzea erabaki ahal izango du hartutako erabakian irregularitasunak daudela ikusten bada.

Jakinarazpenaren berri eman eta 10 eguneko epean langileen legezko ordezkariak ados jartzen ez badira, edo enpresan langileen ordezkariak ez badago, enpresak, epe berean, soldata ez aplikatzeko eskatu ahal izango dio Batzorde Paritarioari eta batzorde horrek enpresak eskaera egin eta hurrengo 20 eguneko epean erantzun beharko du. Batzorde Paritarioak hartutako erabakia loteslea izango da. Eskaerarekin batera enpresaren egoera balioesteko behar den adina dokumentu aurkeztu beharko dira.

Batzorde Paritarioaren erabakiak batzorde hori osatzen duten ordezkarien gehiengoaren erabakiak kontuan izanda hartuko dira. Batzorde Paritarioaren ordezkariak ados jartzen ez badira, eraginpeko enpresak PRECO IIko gatazkak konpontzeko edozein prozeduraren menpe utzi ahal izango du espediente. Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak espediente horretako zati interesdunak izango dira.

Batzorde paritarioan arauzko epearen barruan akordiorik ez badago, Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbidearteko akordioetan ezarritako prozedurara joko da, negoziazioan sortutako desadostasunak eraginkortasunez konpontze aldera, hori guztia Langileen Estatutuaren 83. artikulua egungo testuan aurreikusitako guztia betez.

Eskatutako baimena onartzen bada, urtebeteko ondorioak izango ditu eta luzatu ahal izateko beste baimen bat eskatu beharko da; horretarako, artikulua honetan aurreikusitako prozedurari jarraituko zaio. Adierazitako epea igarotakoan, hitzarmen honetan ezarritako baldintzetara itzuliko dira automatikoki.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie langileek edo Batzorde Paritarioak, jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainetik isiltasun profesionala gordeko dute.

Eremu mugatu batean ostalaritza-zerbitzua eskaintzen duten enpresak (taldeak, klubak eta antzekoak) ez zaizkio klausula honi lotuko, betiere eremu horretan merkaturako prezioekin zerikusirik ez duten prezioak ezartzen badira eta prezio horiek enpresaren egoera ekonomikoa negatiboa izatea eragin badezakete.

sas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas, en los dos últimos ejercicios contables. Así mismo se tendrán en cuenta las provisiones 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.

Las empresas que pretendan desvincularse del régimen salarial del presente convenio, deberán notificar su intención por escrito certificado a la comisión paritaria del Convenio Provincial de Hostelería de Vizcaya, con domicilio en el número 38-2, de la calle Gran Vía, de Bilbao, así como a los representantes de los trabajadores o, en caso de no haberlos en la empresa, a los trabajadores afectados por la exclusión, invitando a los representantes de los trabajadores a llegar a un acuerdo a tal efecto. Para acceder a la exclusión bastará con el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, dicho acuerdo deberá ser en todo caso, comunicado a la comisión paritaria en el plazo reglamentario. La comisión paritaria podrá en igual plazo acordar la revocación del acuerdo si constatase irregularidades en la adopción del mismo.

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

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

Si en el plazo reglamentario no existiera acuerdo en la comisión paritaria, se recurrirá a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, previstos en el artículo 83 del Estatuto, en orden a solventar, de manera efectiva, las discrepancias surgidas en la negociación, lo que deberán realizar asimismo cumpliendo todo lo previsto en la redacción actual del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

31. artikulua.—Sukaldaritza enpresak kolektibitateetan. Enpresaburua aldatzeagatik 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 Akordioaren VI. kapituluaren 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-taldeen 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.

Jada iraungitako Ostalaritzako Lan Ordenantzako kategoriak lanbide-talde berrietara egokitu behar direla kontuan hartuta, Laneko Akordioan Hitzarmen Probintzial honetan dauden kategoriak egokitzeari buruz ezarritakoa bete da. Adierazitako egokitzapenak Laneko Akordioaren Batzorde Paritarioak gauzatu ditu eta soilik irismen funtzionala dute. Honako Homogeneizazio Taula hauen bitartez ezarri dira:

LEHEN FUNTZIO ARLOA

HARRERA, ETXEZAINZA, HARREMAN PUBLIKOAK, ADMINISTRAZIOA ETA KUDEAKETA**1. LANBIDE TALDEA**

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Harreraburua	Harreraburua
Harrerako 2. burua	Harrerako bigarren burua
Kontulari nagusia	Administrazioburua Merkataritzako burua
Eguneko lehenengo etxezaina Eguneko bigarren etxezaina	Lehenengo etxezaina

2. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Harreragilea	Harreragilea
Gaueko etxezaina	Etxezaina
Kontabilitateko ofiziala Kontu-hartzailea Kutxazain administraria	Administraria
	Harreman publikoetarako langilea
	Saltzailea
	Lan-arriskuen prebentziarako teknikaria

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.—Régimen disciplinario

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el Capítulo VI del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería.

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

Artículo 33.—Clasificación profesional

Los trabajadores que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, quedan clasificados en los grupos profesionales establecidos en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería, acomodándose los criterios de definición de los grupos y categorías profesionales a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo.

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

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

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

RECEPCIÓN, CONSERJERÍA, RELACIONES PÚBLICAS, ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN**GRUPO PROFESIONAL 1**

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Jefe de Recepción	Jefe/a de Recepción
2.º Jefe de Recepción	Segundo/a Jefe/a de Recepción
Contable General	Jefe/a de Administración Jefe/a Comercial
Primer Conserje de Día Segundo Conserje de Día	Primer/a Conserje

GRUPO PROFESIONAL 2

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Recepcionista	Recepcionista
Conserje de Noche	Conserje
Oficial de Contabilidad Interventor/a Cajero/a Administrativo	Administrativo/a
	Relaciones Públicas
	Comercial
	Técnico de Prevención de Riesgos Laborales

3. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Harrerako laguntzailea	Harrerako edota etxezaintzako laguntzailea
Bulegoko laguntzailea	Administrari laguntzailea
Lehen mailako telefonista Bigarren mailako telefonista	Telefonista

4. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Sarrerako atezaina Zerbitzuko atezaina Gaueko zaindaria Aretoko ordenantza Iggogailuzaina Txartel-saltzailea/Arropazaina Ekipajeetako langilea	Harrera eta atezaintzako laguntzailea

**BIGARREN FUNTZIO ARLOA
SUKALDEA ETA EKONOMATOA****1. LANBIDE TALDEA**

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Sukaldeburua	Sukaldeburua
2. sukaldeburua Gozogileburua	2. sukaldeburua
Operazioen burua	Cateringeko burua

2. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Kontu-saileko burua	Kontu-saileko burua
Sukaldaria	Sukaldaria
Gozogilea (ofiziala)	Gozogilea
Ekonomatoko eta upeltegiko arduraduna Upeltegiko maisua Biltegiko eta ekonomatoko arduraduna (kafet.)	Ekonomatoko arduraduna

3. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Ekonomatoko eta upeltegiko laguntzailea	Ekonomatoko laguntzailea
Sukaldariaren laguntzailea Gozogilearen laguntzailea	Sukaldeko laguntzailea

4. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Eltzezainak Pintxeak Plater-garbitzaileak Zilarrerriako langileak Biltegiko langileak	Sukaldeko laguntzailea

GRUPO PROFESIONAL 3

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Ayudante de Recepción	Ayudante de Recepción y/o Conserjería
Auxiliar de Oficina	Ayudante Administrativo/a
Telefonista de Primera Telefonista de Segunda	Telefonista

GRUPO PROFESIONAL 4

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Portero/a de Acceso Portero/a de Servicio Vigilante de Noche Ordenanza de Salón Ascensorista Taquillero/a / Guardarropa Mozo/a de Equipajes	Auxiliar de Recepción y Conserjería

**ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA
COCINA Y ECONOMATO****GRUPO PROFESIONAL 1**

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Jefe de Cocina	Jefe/a de Cocina
2.º Jefe de Cocina Jefe Repostero	2.º Jefe/a de Cocina
Jefe de Operaciones	Jefe/a de Catering

GRUPO PROFESIONAL 2

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Jefe de Partida	Jefe/a de Partida
Cocinero/a	Cocinero/a
Repostero/a (Oficial)	Repostero/a
Encargado/a de Economato y Bodega Bodeguero/a Encargado/a de Almacén y Economato (Caft.)	Encargado/a de Economato

GRUPO PROFESIONAL 3

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Ayudante. de Economato y Bodega	Ayudante de Economato
Ayudante de Cocinero/a Ayudante de Repostero/a	Ayudante de Cocina

GRUPO PROFESIONAL 4

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Marmitones Pinches Fregadoras/es Personal de Platería Mozos/as de Almacén	Auxiliar de Cocina

HIRUGARREN FUNTZIO ARLOA
JATETXEA, ARETOA, TABERNA ETA ANTZEKOAK; CATERING PISTA

ÁREA FUNCIONAL TERCERA
RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES; PISTA PARA CATERING

1. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Aretoburua Jantokiko lehen burua Mostradoreko 1. arduraduna Tabernarien 1. arduraduna	Jatetxeko edo aretoko burua
	Catering-operazioen burua
Jantokiko 2. burua Mostradoreko 2. arduraduna Tabernarien 2. arduraduna Aretoko 2. burua Solairuetako zerbitzaria	Jatetxeko edo aretoko bigarren burua
	Zentroko gerentea

2. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Sektoreburua Aretoko arduraduna	Sektoreko burua
Aretoko buruak (catering-a) Zerbitzaria eta antzeakoak	Catering-aretoke burua
1. mai. saltz. eta saltzailea (cat.) Kafe-egilea Jantokiko kutzazaina Plantxista Mostradoreko kutzazaina Jantokiko faktura-egilea	Zerbitzaria
Tabernaria	Tabernaria
	Sommelierra
Gainbegiralea (catering-ak) Gainbegiralearen lag. (catering-ak)	Catering-eko gainbegiralea
	Kolektibitateetako gainbegiralea
	Sukaldaritza modernoko gainbegiralea

3. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Zerbitzariaren laguntzailea Plantxistaren laguntzailea Saltzaileen eta tabernarien laguntzailea Tabernariak Kafe-egilearen laguntzailea Bigarren mailako saltzailea	Zerbitzariaren laguntzailea
Prestatzailea (Catering-a)	Catering-prestatzailea edo -muntatzailea
	Catering-taldearen gidaria
Taldearen laguntzailea	Catering-taldearen laguntzailea
	Sukaldaritza modernoko prestatzailea

GRUPO PROFESIONAL 1

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Jefe de Sala Primer Jefe de Comedor 1.º Encargado/a de Mostrador 1.º Encargado/a de Barman	Jefe/a de Restaurante o Sala
	Jefe/a de Operaciones de Catering
2.º Jefe de Comedor 2.º Encargado/a Mostrador 2.º Encargado/a de Barman 2.º Jefe de Sala Mayordomo de Pisos	Segundo/a Jefe/a de Restaurante o Sala
	Gerente de Centro

GRUPO PROFESIONAL 2

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Jefe de Sector Encargado/a de Sala	Jefe/a de Sector
Jefes de Sala (Catering) Camarero/a y similar	Jefe/a de Sala de Catering
Dpte. de 1.ª y Dependiente (Cat.) Cafetero/a Cajero/a de Comedor Planchista Cajero/a de Mostrador Facturista de Comedor	Camarero/a
Barman	Barman/Barwoman
	Sumiller/a
Supervisor/a (Caterings) Ayte. de Supervisor (Caterings)	Supervisor/a de Catering
	Supervisor/a de Colectividades
	Supervisor/a de restauración moderna

GRUPO PROFESIONAL 3

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Ayudante de Camarero/a Ayudante de Planchista Ayte. Dependientes y Barmans Ayudante de Cafetero/a Dependiente de Segunda	Ayudante de Camarero/a
Preparador/a (Catering)	Preparador/a o Montador/a de Catering
	Conductor/a de Equipo Catering
Ayudante de Equipo	Ayudante de Equipo de Catering
	Preparador/a de Restauración Moderna

4. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
	Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea
	Kolektibitateetako laguntzailea
	Catering-prestatz./muntatzailearen laguntz.
	Sukaldaritza modernoko laguntzailea

**LAUGARREN FUNTZIO ARLOA
SOLAIRUAK ETA GARBIKETA**

1. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Arduradun nagusia edo gelazainburua Gelazainburua (Catering-a)	Gelazainburu edo arduradun nagusia
Arropa zuri eta ikuztegiko arduraduna	Gelazainburuordea edo ataleko arduraduna

2. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Solairuetako zerbitzaria Jostunak, arropa-garbitzaileak eta lisatzaileak	Solairuetako zerbitzaria

3. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Garbiketako langileak eta garbitzaileak Geletako langilea	Solairuetako eta garbiketako laguntzailea

BOSGARREN FUNTZIO ARLOA**MANTENTZE-ZERBITZUAK ETA LAGUNTZA-ZERBITZUAK****1. LANBIDE TALDEA**

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
	Catering-zerbitzuetako burua

2. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioko Izendapenetara Egokitzea
Lan-arduraduna	Mantentzearen eta laguntza-zerbitzuen arduraduna Catering-eko edo flotako, instalazioetako eta eraikinetako mantentzearen eta zerbitzu teknikoaren arduraduna.
	Ataleko arduraduna

GRUPO PROFESIONAL 4

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
	Monitor/a o Cuidador/a de Colectividades
	Auxiliar de Colectividades
	Aux. de Preparador/Montador de Catering
	Auxiliar de Restauración Moderna

**ÁREA FUNCIONAL CUARTA
PISOS Y LIMPIEZA**

GRUPO PROFESIONAL 1

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Encargado/a General o Gobernanta Gobernanta (Catering)	Gobernante/a o Encargado/a General
Encargado/a de Lencería y Lavadero	Subgobernante/a o Encargado/a de Sección

GRUPO PROFESIONAL 2

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Camarero/a de Pisos Costureros/as, Lavaderos/as y Planchadores/as	Camarero/a de Pisos

GRUPO PROFESIONAL 3

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Mozas/os de Limpieza y Limpiadores/as Mozo/a de Habitaciones	Auxiliar de Pisos y Limpieza

ÁREA FUNCIONAL QUINTA**SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES****GRUPO PROFESIONAL 1**

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
	Jefe/a de Servicios de Catering

GRUPO PROFESIONAL 2

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Encargado/a de Trabajo	Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Auxiliares Encargado/a de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering; o de Flota; o de Instalaciones y Edificios
	Encargado/a de Sección

3. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioak Izendapenetara Egokitzea
Berogailu-teknikaria Gidaria	Mantentzeko eta laguntza-zerbitzuetako espezialista
	Catering-eko (flotako eta instalazio eta eraikinetako) mantentzearen eta zerbitzu teknikoaren arduraduna

4. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioak Izendapenetara Egokitzea
Berogailu-tek. laguntz. Billarreko langilea	Mantentzeko eta laguntza-zerbitz. laguntzailea

**SEIGARREN FUNTZIO ARLOA
ZERBITZU OSAGARRIAK****1. LANBIDE TALDEA**

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioak Izendapenetara Egokitzea
	Zerbitzuko arduraduna

2. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioak Izendapenetara Egokitzea
	Zerbitzuko teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako bestelako tituludunak)

3. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioak Izendapenetara Egokitzea
Disko-jartzailea	Zerbitzuetako espezialista (soroslea, lehen sorospeneko espezialista, turismoko edo aisialdiko animatzailea, kirol-monitorea, disko-jartzailea, masajista, kiromasajista, estetizista, termetako edo bainuetxeetako espezialista, hidroterapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista).

4. LANBIDE TALDEA

Bizkaiko Hitzarmeneko kategoriak	Estatuko Laneko Akordioak Izendapenetara Egokitzea
	Zerbitzuetako laguntzailea (bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerilekuko edo bainuetxeetako laguntzailea).

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 onuragarriak errespetatuko dira.

3. Batzorde Paritario bat osatu da eta hitzarmen hau interpretatzearen ondorioz sortzen den zalantza oro argituko du nahitaez. Batzorde horren helbidea honako hau da: Bilboko Kale Nagusia, 38. zenbakia, 2. solairua. Batzorde Paritario hori Patronaleko

GRUPO PROFESIONAL 3

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Calefactor/a Conductor/a	Especialista de Mantenimiento y Servicios Auxiliares
	Especialista de Mantenimiento y Servicios Técnicos de Catering (de Flota y de Instalaciones y Edificios)

GRUPO PROFESIONAL 4

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Ayudante de Calefactor Mozo/a de Billar	Auxiliar de Mantenimiento y Servicios Auxiliares

**ÁREA FUNCIONAL SEXTA
SERVICIOS COMPLEMENTARIOS****GRUPO PROFESIONAL 1**

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
	Responsable de Servicio

GRUPO PROFESIONAL 2

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
	Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)

GRUPO PROFESIONAL 3

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
Disc-jockey	Especialista de Servicio (socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos —disjockey—, masajista, quiromasajista, estetizista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente).

GRUPO PROFESIONAL 4

Categorías convenio Bizkaia	Adaptación a denominaciones Acuerdo Laboral Estatal
	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario).

DISPOSICIONES FINALES

1. Todos aquellos aspectos que no estén recogidos en el presente Convenio, serán regulados conforme lo 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 trabajadores.

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

2 ordezkari, ELAko ordezkari 1ek eta UGTko ordezkari 1ek osatuko dute.

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, 91. artikuluan ezarritakoari jarraiki.
- Hitzarmena haren indarraldian egokitu edo, horrela bada, 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 kolektiboen soldata-erregimena ez aplikatzea delata, enpresan langileen legezko ordezkariarik ez badago.
- Batzorde Paritarioak jarduteko epea: Haren jarduna hiru hilabeteko epean gauzatu beharko da gehienez, azkartasuna eta eraginkortasuna bermatzeko. Akordiorik lortu ezean, gatazkak konpontzeko sistema ez judizialera eramango dira desadostasunak, PRECORA alegia.

compuesta por 2 representantes de la Patronal, 1 representante de ELA y 1 representante de UGT.

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.
- 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 trabajadores en la empresa.
- El plazo de actuación de la Comisión Paritaria: deberá realizarse en un plazo máximo de tres meses, a fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, y si en su seno no se alcanzaran acuerdos, se someterán las discrepancias a los sistemas no judiciales de solución de conflictos, esto es, el PRECO.

I. ERANSKINA

2012. URTEKO SOLDATEN TAULA

Kalifikazioa	Oin. soldata	Osagarriak	Bermatua	Aparteko Orduak	Jaiegunetako Aparteko Orduak	Gaueko Orduagatiko Plusa	Gutxieneko Bermea
Lehenengoa	725,06	761,83	1486,89	25,49	31,86	1,24	116,42
Bigarrena	683,47	728,58	1412,05	24,21	30,26	1,17	110,57
Hirugarrena	647,57	664,57	1312,14	22,49	28,12	1,11	102,73
Laugarrena	647,57	591,65	1239,22	21,24	26,55	1,11	97,03
Bosgarrena	647,57	506,74	1154,31	19,79	24,74	1,11	90,39
Seigarrena	390,47	386,53	777,00	13,32	16,65		60,84
Zazpigarrena.	687,07		687,07	11,78	14,72		53,80
Berezia	647,57	294,55	942,12	16,15	20,19	1,11	73,77

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS AÑO 2012

Calificación	Salario Base	Complementos	Garantizado	H. Extras	H.E. Festivas	Plus H. Nocturna	Garantía Mínima
Primera	725,06	761,83	1486,89	25,49	31,86	1,24	116,42
Segunda	683,47	728,58	1412,05	24,21	30,26	1,17	110,57
Tercera	647,57	664,57	1312,14	22,49	28,12	1,11	102,73
Cuarta	647,57	591,65	1239,22	21,24	26,55	1,11	97,03
Quinta	647,57	506,74	1154,31	19,79	24,74	1,11	90,39
Sexta	390,47	386,53	777,00	13,32	16,65		60,84
séptima	687,07		687,07	11,78	14,72		53,80
Especial	647,57	294,55	942,12	16,15	20,19	1,11	73,77

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.

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.

- Arropazaina.
- Kolektibitateetako monitoreak/ zaintzailea.
- Kolektibitateetako laguntzailea.
- 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.

- Guardarropa.
- Monitor/cuidador 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.
- 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, janariaren eta edariaren zerbitzuak eskaintzea enpresa, fabrika, erakunde, ikastetxe, egoitza eta geriatriko, 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, 2012ko ekitaldiaren negoziazioan Bizkaiko Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiborako hasiera batean erabakitako indarraldiarekin bat datorren indarraldia erabaki dute. Alabaina, hitzarmen kolektibo honentzat itundutako indarraldia laster agortuko denez, bi alderdiek III. eranskinaren indarraldia luzatzea erabaki dute eta, hortaz, laster negoziatuko den Bizkaiko Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiborako hasiera batean erabakitzen den indarraldi bera izango du.

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.

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 trabajadores 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 2012. No obstante y dada la proximidad del vencimiento de la duración pactada para la vigencia de este Convenio Colectivo las partes acuerdan dar continuidad al contenido de dicho Anexo III, haciendo coincidir su vigencia con la vigencia inicial que se establezca para el Convenio Provincial de Hostelería de Bizkaia, cuyo articulado general será próximamente negociado.

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. Enpresaburua aldatzeagatiko bermeak

Sektoreko langileen enplegu-egonkortasuna bermatzen laguntzeko, espresuki onartu da emakiden titulartasuna aldatzeko, industriari, enpresari, edota zerbitzuak alokatzeko, eta zerbitzuak —publikoak nahiz pribatuak— kontratatzeako prozesuei dagokienez laneko subrogazioari buruzko printzipio orokorra.

I. Aplikatu 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 etorritz:

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 bereziki 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 dagokien 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 berritu zaienean, edo puntu horiek behar bezala egiaztatzen dituen beste edozein dokumentu 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 aldirian, 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 enpresari 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.

3. Garantías por cambio de empresario

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

I. Normativa aplicable

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

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 trabajadores de la empresa o entidad saliente afectos a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, y en especial aquellos de naturaleza salarial y de antigüedad.

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

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

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

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

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

Gorago aipatutako kasu guztiak dokumentuekin eta sinesgaritasunez 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.

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 berriazko 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 ordainagirien kopia.
- Titulartasuna uzteagatik dagoen zati proportzionalen kitapenaren ordainagirien kopia.
- Gizarte Segurantzaren kotizazioaren azken 4 buletinen kopia.
- Lan-kontratuen kopia, eta horien luzapenen (baleude) kopia.
- Langileen zerrenda, honako hauek zehazten dituenak: 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.

Idatz-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-administrazioako agintaritzak 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 emakidadunaren aldaketa egiaz egiten den egunean lanean hasi beharko dute —edota aldaketa hori egon ezean lanean hasi behar zuen egunean—, titular berriak deitu ondoren. Langileak lanean hasi nahi ez badu, bere lanpostuari uko egiten

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

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

2. Documentación y normas de procedimiento:

A) Obligaciones de la empresa saliente:

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

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

Los trabajadores que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del 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 trabajadores afectados.
- Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.
- Fotocopia de los 4 últimos boletines de cotización a la S.S.
- Fotocopia de los Contratos de Trabajo y sus prórrogas si las hubiere.
- Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos; N.A.F.S.S.; Antigüedad; Clasificación Profesional; Jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.
- Calendario laboral y de vacaciones.
- Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análoga índole.

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

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

B) Obligaciones de los trabajadores:

a) Los trabajadores afectados vendrán obligados a someterse a la absorción en las condiciones estipuladas, debiendo incorporarse al trabajo en la fecha en que se produzca el cambio real de concesionario -o en la fecha en que hubiera debido hacerlo de no mediar dicho cambio- tras haber sido convocados por la nueva titu-

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 nahitaez 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 betebeharrak bete ez badute.

C) Beste xedapen batzuk:

a) Emakidadun berriak langileei ezin izango die probaldirik egin, baina subrogazioa egindako unean 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 berriazko 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 araberrako hainbat baztertze indibidual ezarri dira, eta baztertze horiei ez zaizkie aplikatuko hemen bildutako arauak.

Hortaz, eranskin honen aplikaziotik kanpo daude, eta honako kasu hauek eta honako gai hauek 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, elkartetako 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 garraiatura edo alde-rantziz, 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.

lar. En caso de oponerse, se entiende que el trabajador renuncia a su puesto de trabajo y causa baja, equiparable en sus efectos a la de naturaleza voluntaria.

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

C) Otras estipulaciones:

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

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

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

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

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 trabajadores que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

4. Disposiciones adicionales

Primera.—Servicios Integrales

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.

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

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 bada 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.

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

Tercera.—Rescate de la contrata

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

Cuarta.—Cierre de los servicios

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

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

IV. ERANSKINA

KONPENTSAZIO PLUSA

Kategoriak	Ondokoak bermatuz: 1.095 eguneko plusa, 2011/12/31ko antzintasun %, (ehunekoen eta kategorien arabera)						
	%0	%3	%8	%16	%26	%38	%45
Lehenengoa	2.332,35	2.366,47	2.423,34	2.514,33	2.628,06	2.764,54	2.844,16
Bigarrena	2.215,20	2.247,29	2.300,78	2.386,36	2.493,33	2.621,70	2.696,58
Hirugarrena	2.058,15	2.088,62	2.139,41	2.220,67	2.322,24	2.444,13	2.515,23
Laugarrena	1.943,85	1.974,32	2.025,11	2.106,38	2.207,96	2.329,85	2.400,96
Bosgarrena	1.810,80	1.841,28	1.892,07	1.973,34	2.074,93	2.196,83	2.267,94
Seigarrena	1.218,90						
Zazpigarrena	1.077,90						
Berezia	1.477,95						

ANEXO IV

PLUS DE COMPENSACIÓN

Categorías	Garantizado Plus s/1.095 días % antigüedad al 31/12/2011: s/ porcentajes y categorías						
	0%	3%	8%	16%	26%	38%	45%
Primera	2.332,35	2.366,47	2.423,34	2.514,33	2.628,06	2.764,54	2.844,16
Segunda	2.215,20	2.247,29	2.300,78	2.386,36	2.493,33	2.621,70	2.696,58
Tercera	2.058,15	2.088,62	2.139,41	2.220,67	2.322,24	2.444,13	2.515,23
Cuarta	1.943,85	1.974,32	2.025,11	2.106,38	2.207,96	2.329,85	2.400,96
Quinta	1.810,80	1.841,28	1.892,07	1.973,34	2.074,93	2.196,83	2.267,94
Sexta	1.218,90						
Séptima	1.077,90						
Especial	1.477,95						

KALKULATZEKO FORMULA

- Plusa bermatuta, 1.095 egunen arabera = erantsitako taulako balioa.
- Alta egunak (AE) = 2012ko urtarrilaren 1ean plantilan dauden langileak, data horretara arte lan egindako denboraren arabera (2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra).
- 1.095 = 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra bitarteko egutegiko egunak.
- Lanaldia murrizteko koefizientea (MK): = Lanaldia murrizteko koefizientea 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra.

$$\text{Konpentsazio plusa: } \frac{\{(Plusa \times AE \text{ Bermatuta})\}}{1.095} \times MK$$

(III-226)

FORMULA DE CÁLCULO

- Garantizado plus s/1095 días = Valor tabla adjunta.
- Días alta (D.A.) = Trabajadores que figuren en plantilla al 1 de enero de 2012, y en proporción al tiempo trabajado a dicha fecha (Del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011).
- 1095 = Días naturales desde el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011.
- Coeficiente reductor jornada (C.R.) = Coeficiente reductor de la jornada entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre 2011.

$$\text{Plus compensación: } \frac{\{(\text{Garantizado Plus} \times D.A.)\}}{1.095} \times C.R.$$

(III-226)