



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2013ko uztailaren 5a, ostirala

ZENBAKIA 76 NÚMERO

Viernes, 5 de julio de 2013

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ARABAKO OSTALARITZA SEKTOREARENTZAKO

SECTOR DE HOSTELERÍA DE ÁLAVA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako
Arabako Lurralde Ordezkaritza*

3472

Arabako Ostalaritza sektorearentzako hitzarmen kolektiboa

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2011-2012-2013-2014 Arabako Ostalaritza sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000755011981.

AURREKARIAK

2013ko ekainaren 17an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziatio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialek, 2013ko ekainaren 10ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EAO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EAO) - hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

*Delegación Territorial de Trabajo, Empleo
y Políticas Sociales de Álava*

3472

Convenio colectivo para el Sector de Hostelería de Álava

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2011-2012-2013-2014 para el Sector de Hostelería de Álava. Código convenio núm. 01000755011981.

ANTECEDENTES

El día 17 de junio de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 10 de junio de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio colectivo 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,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboan Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko ekainaren 27a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Arabako ostalaritza-industriatarako lan-hitzarmen kolektiboa

I. kapitulua

Xedapen Orokorrak

1. artikulua.-Aplikazio-eremua: pertsonak, funtzioak eta lurraldea.- Hitzarmen kolektibo hau Arabako Ostalaritzaren sektoreko enpresa eta langile guztiei aplikatuko zaie, eta, beraz, bere aplikazio eremuan daude ostalaritza klasikoarekin lotutako jarduerak eta baita ostalaritza berriko, aisialdiko eta turismoko zerbitzuak eta formak ere.

Ostalaritzaren sektorean daude, titulartasuna (pertsona fisikoak edo juridikoak, eta baita edozein talde publiko, erdi-publiko edo pribatu ere) eta beren helburuak kontuan hartu gabe, establezimendu edo instalazio finko edo mugikorretan, estali edo estali gabeetan eta etenik gabe edo noizean behin honako jarduera hauek egiten dituzten enpresak:

- Hoteletan, ostaluetan, egoitzetan, ostalaritzako zerbitzuren bat duten apartamentuetan, bainuetxeetan, aterpetxeetan, moteletan, landa-alojamenduetan, kanpinetan, eta oro har ostatu-zerbitzua ematen duten establezimendu guztietan ostatu ematea. Aisialdi, kirol, animazio eta lasaitze-zerbitzuak ere sartzen dira, baita terma, edertasun, osasun eta antzeko zerbitzuak ere, ostalaritza-enpresek ematen badituzte, ostalaritza-jarduera nagusiaren osagarri gisa.

- Era berean, kontsumorako prest dauden produktuen zerbitzuak eskaintzen dituzten enpresak ere gaineratzen dira, esate baterako honako hauek: jatetxeak, catering establezimenduak, kolektibitateak, janari azkarreko establezimenduak, pizzeriak, hanburgesategiak, ogitartekoak egiten dituztenak, krepeak egiten dituztenak, etab.

- Kafetegiak, tabernak, garagardotegiak, izozki-dendak, txokolategiak, dastatzekoak, te-saloiak, bufettak eta antzekoak.

- Dantzatzeko aretoez gain eta diskotekez gain, kafe-antzokiak, tabloak eta antzekoak, eta baita kasinoetako eta bingoetako janari-eta edari-zerbitzuak.

- Era berean, billarrak, dibertimenduzko aretoak eta ziberkafetegiak edo dibertimendurako eta aisialdirako beste zerbitzu batzuk.

Aipatutako zerrenda ez da oso zehatza, eta, beraz, handitu eta osatu daiteke bertan azaltzen ez diren eta etorkizuneko edo egungo jarduera ekonomikoan sailkapenean azaltzen diren jarduerekin. Zerrendan halakorik gaineratu ahal izateko, alde aurretik Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako III. Lan Hitzarmenaren (III. ALEH) batzorde negoziatzaileak horri buruzko ituna egin beharko du.

Aldeen erabakia.- Hitzarmen hau adostu dute, alde batetik, "Hostelería Vitoria"-ASHOVI Enpresaburuen Elkarteak eta Ostalaritzako Enpresaburuen Arabako Elkarteak, eta, beste alde batetik, UGT eta CCOO sindikatuak, eta guztiek dute gaitasuna eta legezotasuna, Langileen Estatutuko 87. artikuluan xedatutakoaren arabera.

2. artikulua.- Indarraldia.- Hitzarmen hau 2011ko urtarilaren 1etik jarriko da indarrean, eta 4 urteko iraupena izango du: hau da, 2014ko abenduaren 31n iraungiko da, argitaratzen den egunean argitaratzen dela. Automatikoki deuseztatuko da, aldeek eskatu beharrik gabe, 2014ko abenduaren lehenetik aurrera. Hala ere, uztailaren 6ko 3/2012 Legeak aldatu zuen Langileen Estatutuaren 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 86.3 zatia kontuan hartuz, hitzarmena deuseztatzen denetik urtebete igaro eta hitzarmen berririk adostu ez bada, hitzarmen horrek galdu egingo du indarra, eta, aplikatzeko da den goragoko hitzarmen kolektiboa aplikatuko da, horrelakorik balego.

3. artikulua.- Irenstea eta konpentsazioa.- Hitzarmen honetan itunduriko baldintza ekonomikoak eta gainerako baldintzek osotasun

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 27 de junio de 2013.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Convenio colectivo provincial de trabajo para las industrias de hostelería de Álava

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1º.-Ámbito de aplicación personal y funcional y territorial.- El presente convenio colectivo es de aplicación a todas las empresas y trabajadores y trabajadoras del sector de la hostelería de Álava, de manera que su ámbito alcanza no solo las actividades relacionadas con la hostelería clásica, sino también a los servicios y formas de la nueva hostelería, del ocio y del turismo.

Se incluyen en el sector de la hostelería 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:

- Alojamiento en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, "camping", y todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje en general. Se incluyen también los servicios de ocio, deporte, animación, esparcimiento y relax, así como los servicios termales, belleza, salud y similares, prestados directamente por las empresas de hostelería con carácter complementario a la actividad principal hostelera.

- Asimismo, se incluyen la empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, establecimientos de catering, colectividades, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, etc.,

- Cafés, bares, cafeterías, cervecerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té, ambigú y similares.

- Además de las salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tabloas y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos.

- Asimismo, billares, toda clase de salones recreativos y "cibercafés" u otros servicios de ocio y esparcimiento.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la clasificación de actividades económicas actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la Comisión negociadora del ALEH.

Determinación de las partes.- El presente convenio lo conciertan, de un lado la Asociación de Empresarios "Hostelería Vitoria"-ASHOVI y la Asociación de Empresarios de hostelería de Álava y de otro lado, los Sindicatos UGT y CCOO, todos ellos con capacidad y legitimidad según lo previsto en el Art 87 del ET.

Artículo 2º.- Vigencia.- El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011 y tendrá una duración de 4 años, es decir se extinguirá el 31 de diciembre del 2014 cualquiera que sea la fecha de su publicación, entendiéndose denunciado automáticamente sin necesidad de petición de las partes a partir del día primero de diciembre del 2014. No obstante y a tenor del Art 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, R.D Legislativo 1/1995, modificado por la Ley 3/2012 de 6 de julio, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado un nuevo convenio, este perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 3º.- Absorción y compensación.- Las condiciones económicas y demás pactadas en este convenio, formarán un todo

zatiezin bat osatuko dute, eta, baldintzen aplikazio praktikoari dagokionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

4. artikulua.- Berme pertsonalak.- Baldintza pertsonal onuragarrienak errespetatuko dira, oro har kontuan hartuta hitzarmen hau gainditzen dutenak.

5. artikulua.- Arau osagarriak.- Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta bertako edukiaren aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatuko diren legezko xedapen orokorretan xedatutakoaren arabera ebaztuko da: Langileen Estatutuak, Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako IV. Lan Hitzarmena, etab. Legezko araudiagatik, administrazioko ebazpenagatik, goragoko eremuko negoziatioagatik, erabaki judizialagatik, bakarkako gatazkan edo gatazka kolektiboan haren itunetako baten bat homologatzen ez bada, aldatzen bada edo baliogabetzen bada, gainerako testuak indarrean jarraituko du, homologatu gabeko edo baliogabetutako klausulak izan ezik.

Aurreko kasuan, batzorde negoziatzaileak homologatu ez diren, aldatu diren edo baliogabetu diren klausulak berriz idazteko konpromisoa hartu du, eta negoziatio hori gauzatzen den bitartean, arau berriaren edukia aplikatuko da.

II. kapituluia

Lanaldia eta atsedendialdiak

6. artikulua.- Lanaldia.-Ezartzen den lanaldia edo lanpostuan lanean egingo den denbora urtean 1.746 ordukoa da, hitzarmena indarrean dagoen lau urteetako bakoitzerako. Enpresetan egutegi bat landuko da, eta bertan honako hauek azaldu beharko dira: eguneko lanaldia, asteko atsedena, oporraldia eta, hala badagokio, ordainduriko jaiegunak, azken horiek enpresaren eta batzordearen artean negoziatuko dira soilik.

Lanaldi partzialeko langileen soldata-kalkulua egin ahal izateko, eta bakarrik horretarako, 1.746 orduko urte lanalditik eratoritzen den asteko lanaldi teorikoaren arabera ezarriko da haien eguneko lanaldia astero.

Ez da egiazko lantzat hartuko langileak beste zeregin batzuetarako erabiltzen duen denbora, esate baterako honako hauek: ogitartekoa etenik gabeko lanaldian, bazkaria, eta abar, edo egiazko lan erreala eteten duen beste edozer gauza. Aurrekoa gorabehera, itundutako egiazko lanaldia baino lanaldi txikiagoa egiten duten langileei errespetatu egingo zaie.

7. artikulua.- Ordainduriko jaiak eta errekueraezinak.-Lan-egutegi ofizialean ordainduriko eta errekueraezin gisa ezartzen diren egunetan lan egiten bada, egunak beren artean metatu ahal izango dira, eta langileak nahi duen egunean baliatu ahal izango ditu, betiere zerbitzuaren beharrak bermatuta.

8. artikulua.- Asteko atsedena.- Hitzarmen honen indarraldian, alderdiek adostu dute ostatu ematen duten enpresetako langile guztiak, enpresa horien kafetegietan, jatetxeetan eta sukaldeetan zerbitzuak ematen dituztenak barne, astean ondoko ondoko 2 atsedengun baliatzea, eta hilean behin larunbatean eta igandean izatea.

Sektoreko gainerako enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileei dagokionez, atsedeen hori 1,5 eguneko izango da, eta hilean behin asteburuan izango da (larunbata/igandea—igandea/astelehena).

Asteko atsedinari dagokionez, langile batzuek baliatzen dituzten eta aurreikusitako atsedeen-egun horiek gainditzen dituzten baldintza pertsonal onuragarrienak errespetatuko dira.

9. artikulua.- Oporrak.- Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 30 eguneko oporraldia edo oporraldiak izango dituzte, soldata errealtan arabera ordainduak eta horien baitan gehienez bost jaiegun ofizial izango dira. Hitzarmen-soldata kobratuz gero, oporren dirukopurua ezin izango da honako kontzeptu hauen batura baino txikiagoa izan: Oinarrizko Soldata, Antzinasuna, Gauzazko Osagarria eta, hala badagokio, ostatu-osagarria.

o unidad indivisible, y a efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

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

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

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

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

Capítulo II

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 6º.- Jornada de trabajo.-Se establece una jornada de trabajo, de trabajo efectivo en el puesto, que será en cómputo anual de 1.746 horas para cada uno de los cuatro años de vigencia del convenio. Se elaborará en las empresas un calendario, en el que se hará constar, la jornada diaria, el descanso semanal, el periodo de vacaciones y en su caso los festivos abonables, siendo estos exclusivamente negociados entre la empresa y el comité.

Al objeto de poder efectuar el cálculo del salario de los trabajadores/as a T. Parcial y solo a estos efectos, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual de las correspondientes 1.746 horas.

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

Artículo 7º.- Fiestas abonables y no recuperables.-Los días que se establecen en el calendario laboral oficial, como abonables y no recuperables, en el caso de que sean trabajados, se podrán acumular entre sí, y su disfrute se efectuará en fecha que al trabajador le interese, respetándose siempre las necesidades del servicio.

Artículo 8º.- Descanso semanal.- Durante la vigencia de este convenio, las partes acuerdan que todos los trabajadores/as que prestan servicios en las empresas de hospedaje, incluidos los departamentos de cafetería, restaurantes y cocina, disfrutarán de 2 días consecutivos de descanso semanal, y una vez al mes en sábado y domingo.

Para los trabajadores/as que prestan sus servicios en el resto del sector, este descanso será de 1,5 días, y una vez al mes coincidirá con el fin de semana (sábado/domingo—domingo/lunes).

En materia de descanso semanal, se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que vengán disfrutando determinados trabajadores/as, y que superen dichos días previstos de descanso.

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

Oporrak baliatzeko aldia edo aldiak eta oporrak zatituak izatea ala ez, biek adostu bezala finkatuko da, honako arau hauen arabera.

- Ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte etenik gabeko 20 eguneko aldia ezartzen da, betiere hilabete horien barruan Enpresaren antolamenduzko beharrak beteta.

- Soberan geratzen diren gainerako 10 egunak ere etenik gabe baliatuko dira urtearen beste aldi batean eta, betiere, Enpresaren eta lanaren antolamenduzko beharrak beteta.

- Nolanahi ere, Enpresak edo jarduera-atal batek establezimendua edo atala oporretarako eta gutxienez 15 egunetarako ixten baldin badu, langileak ixte-aldi horretan baliatu beharko ditu bere oporrak, betiere ixtea behar bezala gutxienez bi hilabeteko aurrerapenarekin iragarri baldin bada.

- Ordainuriko jaiegun ordaingarrri eta ez berreskuragarriak langilearen urteko oporraldian edo oporraldietan metatu ahal izango dira, edo beste aldi batzuetan baliatu ahal izango dira, etenik gabe edo zatika eta beti egutegiko egunetan. Hala badagokio, egun horiek oporretan baliatzeari dagokionez, zerbitzuaren beharrak betetzeak lehentasuna izango du.

Oporraldia hasi baino lehen baja hartzen duten langileek oporrak baliatzeko eskubidea izango dute abenduaren 31 baino lehen alta hartzen badute, eta egun horiek ezin izango dira inolaz ere konpentsazio ekonomiko batekin ordezkatu. Horri dagokionez, eta abenduaren 31 baino lehen alta hartzen badute, oporraldian egonik edozein arrazoi dela-eta ospitaleratutako langileek ospitalizazioaren egunak baliatzeko eskubidea izango dute, betiere oporretarako aurreikusia zuten egun kopuruaren muga errespetatuta.

10. artikulua.- Probaldia.- Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako IV. Lan Hitzarmenaren berezko gai eskusiboa izanik, eta Langileen Estatutuaren (LE) 84. artikuluaekin bat etorritz, bertan xedatutakoari jarraituko zaio; hona hemen hark dioena.

A) Probaldiaren iraupena.- Lan-harreman arrunt baten menpe dauden lan-kontratuaren hitzartu daitekeen probaldia, denbora zehaztu gabekoa, finkoa edo finkoa etenekin, edo aldi baterako edo denbora jakin baterakoa, beti idazki bidez izenpetu beharko da eta honako gihieneko iraupen muga hauen araberakoa izango da:

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

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

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

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

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

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

Artículo 10º.- Periodo de prueba.- Tratándose de materia reservada y exclusiva del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de hostelería, de conformidad con el artículo 84 del ET, se estará a lo allí dispuesto, y que seguidamente se reproduce.

A) Duración del período de prueba.- El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija, o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

PROFESIONAL-TALDEAK ETA EREMU FUNTZIONALAK

KONTRATUAREN IRAUPENA	EREMU GUZTIETAKO 1. TALDEA ETA 5. EREMUKO 2. TALDEA	1., 2., 3. ETA 6. EREMUKO 2. ETA 3. TALDEAK; 4. EREMUKO 2. TALDEA; ETA 5. EREMUKO 3. TALDEA	EREMU GUZTIETAKO 4. TALDEA ETA 4. EREMUKO 3. TALDEA
Mugagabea, finkoa edo aldizkako finkoak	90 egun	60 egun	45 egun
Hiru hilabete baino gehiagoko aldi baterako lana.	75 egun	45 egun	30 egun
Hiru hilabeterainoko aldi baterako lana.	60 egun	30 egun	15 egun

Finkatutako egunak egutegiko egun gisa zenbatuko dira beti.

GRUPOS PROFESIONALES Y ÁREAS FUNCIONALES

DURACIÓN DEL CONTRATO	GRUPO 1 DE TODAS LAS ÁREAS Y GRUPO 2 DEL ÁREA 5.ª	GRUPOS 2 Y 3 DE LAS ÁREAS 1.ª, 2.ª, 3.ª Y 6.ª; GRUPO 2 DEL ÁREA 4.ª; Y GRUPO 3 DEL ÁREA 5.ª	GRUPO 4 DE TODAS LAS ÁREAS Y GRUPO 3 DEL ÁREA 4.ª
Por tiempo indefinido fijos y fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
T Temporal superior a tres meses.	75 días	45 días	30 días
T Temporal hasta tres meses.	60 días	30 días	15 días

Los días fijados se computarán siempre como naturales.

B) Zuzendaritzetako langileen probaldia.- Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako IV. Lan Hitzarmenaren 16. artikuluan azaltzen diren lanbide-talde eta -kategorietako bati ez dagozkion zuzendaritzako lanpostuak betetzeko egiten diren lan-kontratu arruntetan, probaldiak sei hilabeteko iraupena izan dezake, betiere kontratuak iraupen mugagabea, iraupen finkoa edo finkoa etenekin baldin badu, edo iraupen jakina izatekotan, lau hilabetekoa izango da.

B) Período de prueba de personal directivo.- En los contratos laborales comunes celebrados para ocupar puestos directivos, que no les corresponda uno de los grupos y categorías profesionales de las referidos en el artículo 16 del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal del Sector de hostelería, el periodo de prueba podrá ser de seis meses de duración, siempre que se trate de contratos de duración indefinida, fija o fija discontinua, o de cuatro meses en los de duración determinada o temporal.

C) Probaldia baliogabetzea.- Probaldia ezartzen duen itunak bere balioa galduko du langileak lehenago funtzio berberak bete baldin baditu enpresan, edozein kontratazio-modalitatearen pean, eta betiere hura gainditu baldin bazuen.

D) Denbora partzialeko lan-kontratuak.- Denbora partzialerako egindako lan-kontratuetan aurreko artikuluetan jasotako aldien araberako probaldiak hitzartu daitezke, Langileen Estatutuaren 12. artikuluan xedaturikoaren arabera.

Hala ere, kontratu horiek asteko egun guztietan egingo ez diren lanetarako egiten baldin badira, probaldia ezin izango da egiazko hogeita hamar lanegun baino gehiagokoa izan, iraupen mugagabea baldin badu, edo egiazko hogeita laneguneko kontratuak iraupen jakina baldin badu.

E) Prestakuntzarako kontratuak.- Prestakuntzarako kontratuetan indarrean dagoen Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako III. Lan Hitzarmenaren IV. Kapituluaren ezarritako probaldiak aplikatuko dira.

F) Probaldia etetea.- Probaldian zehar langilea aldi baterako ezintasuneko, amatasuneko, haurdunaldi arriskutsuagatik edo adopzioagatik edo harreraren hartzeagatik egoeran baldin badago, oporaldiaren zenbaketa ez da etengo bi alderdien arteko idazki bidezko berariazko akordioa egiten ez bada, bai lan-kontratu sinatzerakoan, bai artikulua honetan azaltzen diren egoeretako bat gertatzen denean.

G) Arau orokorrak.- Probaldian honako arau orokor hauek aplikatuko dira:

- Enpresak eta langileak probaren xedea osatzen duten espezializazioak egin beharko dituzte.

- Probaldiak irauten duen bitartean, langileak bere lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da, inolako aurreabisurik edo kalte-ordainik gabe.

- Probaldia amaitu ondoren, alderdietako inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin, eta proban igarotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

Eranskina

IV. ALEHren lanbide-sailkapen sistemako lanbide-taldeak

Honen jarraian gaineratzen da indarrean dagoen IV. ALEHren lanbide Talde eta Kategorien zerrenda, hitzarmen honetan jasotako lan-kontratu probaldien iraupen-erregimenaren aplikazioa errazteko:

• Lehenengo arlo funtzionalaren lanbide taldeak-
Harrera- Kontseilaritza, Harreman Publikoak, Administrazioa eta Kudeaketa:

1 lanbide taldea:	Harreraburua 2. Harreraburua Merkataritzako burua Administrazioburua Lehen atezaina
2 lanbide taldea:	Harreragilea Atezaina Administratiboa Jendarteko harremanak; Harreman publikoak Komertziala Laneko arriskuei aurrea hartzeko teknikaria.
3 lanbide taldea:	Harrerako eta/edo atezaintzako laguntzailea Telefonista Administrari laguntzailea
4 lanbide taldea:	Harrerako eta atezaintzako laguntzailea.

C) Nulidad del periodo de prueba.- Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en las empresas, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubieran superado.

D) Contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial.- En los contratos celebrados bajo la modalidad de a tiempo parcial, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá concertar un período de prueba con sujeción a los períodos contemplados en los artículos anteriores.

No obstante, cuando estos contratos se celebren para la prestación de servicios que no se vayan a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada.

E) Contratos formativos.- A los contratos formativos les será de aplicación los períodos de prueba establecidos en el capítulo III del vigente IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de hostelería.

F) Interrupción del período de prueba.- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo salvo que se produzca acuerdo expreso y escrito entre ambas partes, bien al inscribirse el contrato de trabajo, bien en el momento de concurrir alguna de las situaciones referidas en el presente artículo.

G) Normas comunes.- Serán de aplicación al período de prueba las normas comunes siguientes:

- La empresa y el trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

- Durante el período de prueba, el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin preaviso ni indemnización alguna.

- Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento por ninguna de las partes, el contrato de trabajo producirá plenos efectos, computándose el tiempo de servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Anexo

Grupos profesionales del sistema de clasificación profesional del IV ALEH

Se incorpora a continuación la relación de Grupos y Categorías profesionales del vigente IV ALEH, a los efectos de facilitar la aplicación del régimen de duración de los períodos de prueba del contrato de trabajo contenido en el presente acuerdo:

• Grupos profesionales del área funcional primera-
Recepción- Consejería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión:

Grupo profesional 1:	Jefe/a de recepción 2º/2ª Jefe/a de recepción Jefe/a Comercial Jefe/a de administración Primer/a conserje
Grupo profesional 2:	Recepcionista Conserje Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Técnico/a de prevención de riesgos laborales
Grupo profesional 3:	Ayudante de recepción y/o conserjería Telefonista Ayudante Administrativo/a
Grupo profesional 4:	Auxiliar de recepción y conserjería.

Bigarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-

• Sukaldea eta Ekonomatua:

1. lanbide-taldea	Sukaldeburua Bigarren sukaldeburua Cateringeko burua
2. lanbide-taldea	Kontu-saileko burua Sukaldaria Gozogilea Ekonomatuko Arduraduna
3 lanbide taldea:	Sukaldeko laguntzailea Ekonomatuko laguntzailea
4 lanbide taldea:	Sukaldeko laguntzailea

Hirugarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-

• Jatetxea, aretoa, taberna eta antzekoak, eta catering-pista

1 lanbide taldea:	Jatetxeko edo Aretoko burua Jatetxeko edo aretoko bigarren burua Catering-operazioen burua Zentroko Gerentea
2 lanbide taldea:	Sektoreko burua Zerbitzaria Tabernaria Sommelierra Catering-aretoko burua Cateringeko gainbegiralea Kolektibitateen gainbegiralea Sukaldaritzaren modernoko gainbegiralea
3. lanbide-taldea	Zerbitzari laguntzailea Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea Catering-taldeko gidaria Catering-taldeko laguntzailea Sukaldaritzaren modernoko prestatzailea
4. lanbide-taldea	Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea Kolektibitateen laguntzailea Cateringeko prestatzaile edo muntatzaile laguntzailea Sukaldaritzaren modernoko laguntzailea

Laugarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-

• Pisuak eta garbiketa

1. lanbide-taldea	Gelazainburu edo arduradun nagusia Gelazainburuordea edo ataleko arduraduna
2. lanbide-taldea	Solairuetako zerbitzaria
3. lanbide-taldea	Solairuetako eta garbiketako laguntzailea

Bosgarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-

• Mantentze-zerbitzuak eta laguntza-zerbitzuak

1. lanbide-taldea	Catering-zerbitzuko burua
2. lanbide-taldea	Mantentzearen eta laguntza-zerbitzuen arduraduna Mantentzearen eta cateringeko zerbitzu teknikoaren arduraduna Flotaren arduraduna Instalazioen eta eraikinen arduraduna Ataleko arduraduna
3 lanbide taldea:	Mantentze-laneko eta laguntza-zerbitzuko espezialista Mantentze-laneko eta cateringeko zerbitzu teknikoaren espezialista Flotako espezialista Instalazioetako edo eraikinetako espezialista Turismoko edo aisialdiko animatzailea
3. lanbide-taldea	Mantentze-laneko edo zerbitzuko laguntzailea. Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea

Grupo profesionales del área funcional segunda-

• Cocina y Economato:

Grupo profesional 1	Jefe/a de cocina Segundo/a jefe/a de cocina Jefe/a de catering
Grupo profesional 2	Jefe/a de partida Cocinero/a Repostero/a Encargado/a de economato
Grupo profesional 3:	Ayudante de cocina Ayudante de economato
Grupo profesional 4:	Auxiliar de cocina

Grupos profesionales del área funcional tercera-

• Restaurante, sala, bar y similares y pista para catering

Grupo profesional 1:	Jefe/a de restaurante o sala Segundo jefe/a de restaurante o sala Jefe/a de operaciones de catering Gerente de centro
Grupo profesional 2:	Jefe/a de sector Camarero/a Barman/barwoman Sumiller/a Jefe/a de sala de catering Supervisor/a de catering Supervisor/a de colectividades Supervisor de restauración moderna
Grupo profesional 3	Ayudante camarero/a Preparador/a o montador/a de catering Conductor/a de equipo de catering Ayudante de equipo de catering Preparador de restauración moderna
Grupo profesional 4	Monitor/a o cuidador/de colectividades Auxiliar de colectividades Auxiliar de preparador/a o montador/a de catering Auxiliar de restauración moderna

Grupos Profesionales del área funcional cuarta-

• Pisos y limpieza

Grupo profesional 1	Gobernante/a o Encargado/a general Subgobernante/a o Encargado/a de sección
Grupo profesional 2	Camarero/a de pisos
Grupo profesional 3	Auxiliar de pisos y limpieza

Grupos profesionales del área funcional quinta,-

• Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

Grupo profesional 1	Jefe/a de servicios de catering
Grupo profesional 2	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares Encargado de mantenimiento o servicios técnicos de catering Encargado de flota Encargado de instalaciones y edificios Encargado/a de sección
Grupo profesional 3:	Especialista de mantenimiento y servicios auxiliares Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering Especialista de flota Especialista de instalaciones o edificios Animador/a turístico o de tiempo libre
Grupo profesional 3	Auxiliar de mantenimiento o servicios Monitor/a o cuidador/a de colectividades

Seigarren arlo funtzionalaren lanbide taldeak-
• Zerbitzu osagarriak

1. lanbide-taldea	Zerbitzuen arduraduna
2. lanbide taldea:	Zerbitzuetako teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako tituludun beste batzuk)
3. lanbide-taldea	Zerbitzuetako espezialista (soroslea edo lehen sorospeneko espezialista, turismoko edo aisialdiko animatzailea, kirol-monitorea, disc-jockeyak), Masajista, kiromasajista, estetizista, espezialista termala edo bainuetxekoa, hidroterapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista.
4. lanbide-taldea	Zerbitzuetako laguntzailea, bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerilekuko edo bainuetxeko laguntzailea.

III. kapitulua

Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak

11. artikulua.- Ordainsari-kontzeptuak oro har.-

A.- Soldata-kontzeptuak.-

a).- Oinarrizko Soldata.

b).- Osagarriak:

Antzinasun-plusa

Gau-plusa.

Igande eta jaiegunetako plusa.

Aparteko orduak.

Uztaileko eta Eguberritako haborokinak, urriaren 31ko bonusa.

B.- Kalte-ordainen kontzeptuak eta/edo gehikinak.-

-Urruntasun-plusa.

-Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa

C.- Beste kontzeptu batzuk.-

-Gauzako osagarria.

-Ostatua.

Nominan gaineratuko dira honako datu hauek: langile bakoitzaren lanbide-kategoria, maila, edo dagokion lanbide-taldea.

Urruntasun-plusa hitzarmenaren testuan finkatzen da.

12. artikulua.- Oinarrizko soldata.- Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan ezarritako maila eta denboraldi bakoitzerako zehazturikoa da.

13. artikulua.- Antzinasuna.- Antzinasuneko diru-kopuruen ehunekoak oinarrizko soldataren gainean aplikatuko dira, eta honako hauek izango dira:

-Enpresan 3 urte betetzean, ehuneko 3.

-Enpresan 6 urte betetzean, ehuneko 8.

-Enpresan 9 urte betetzean, ehuneko 16.

Antzinasuna zehazteko hasiera-data enpresan lanean hasten den eguna izango da, prestakuntzarako ikastaldia barne hartuta, eta onartu eta hurrengo hilabetetik aurrera zenbatuko dira igogerak.

14. artikulua.- Gau plusa.-Gaueko hamarretatik goizeko seietara bitarteko tartean lan egindako orduak oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 25eko iguera izango dute.

Gaueko ordua kalkulatzeko formula honako hau da:

Oin. soldata X 12 + ehuneko 25

Urteko orduak

Hitzarmenaren indarraldiko urteetan, Gabon Gauean edo Urtezahar Gauean, eta Eguberri Egunean edo Urteberri Egunean ohiko lana egiten duten langileek 50.73 euroko plusa jasoko dute aipatutako gau edo egun bakoitzeko. Plus horren ordainketarako honako hau hartuko da kontuan:

• Gabon Gauean eta Urtezahar Gauean plusa gaueko hamarretatik aurrera sorraraziko da. Gau horietan eta ordu horretatik aurrera zerbitzuak ohiko lanaldia baino lanaldi txikiagoan ematen badira, plus horren zenbatekoa hainbanatu egingo da.

Grupo profesionales del área funcional sexta.

• Servicios complementarios

Grupo profesional 1	Responsable de servicios
Grupo profesional 2:	Técnico de servicios (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)
Grupo profesional 3	Especialista de servicios (Socorrista o especialista de primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos – discjockey, Masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista de atención al cliente.
Grupo profesional 4	Auxiliar de servicios/auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario

Capítulo III

Conceptos retributivos e indemnizatorios

Artículo 11º.- Conceptos retributivos en general.-

A.- Conceptos salariales.-

a).- Salario base.

b).- Complementos:

Plus de antigüedad

Plus de nocturnidad.

Plus de domingos y festivos.

Horas extraordinarias.

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

B.- Conceptos indemnizatorios y/o suplidos.-

-Plus de distancia.

-Plus de compensación ropa y/o calzado

C.- Otros conceptos.-

-Complemento en Especie.

-Alojamiento.

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

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

Artículo 12º.- Salario base.- El salario base de los rabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo, es el que se especifica para cada uno de los niveles y períodos temporales en las tablas anexas salariales.

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

-Un 3 por ciento al cumplirse los 3 años en la empresa.

-Un 8 por ciento al cumplirse los 6 años.

-Un 16 por ciento al cumplirse los 9 años.

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

Artículo 14º.- Plus de nocturnidad.-Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán un incremento del 25 por ciento sobre el salario base.

La fórmula para calcular la hora nocturna será:

Salario Base X 12 + 25 por ciento

Horas anuales

Durante los 4 años de vigencia del convenio, con ocasión del trabajo habitual que se realice en las noches de Nochebuena o Nochevieja, y los días de la Natividad o Año Nuevo, los trabajadores/as percibirán un plus de 50,73 euros cada una de las citadas noches o días. Para el abono de este plus, se tendrá en cuenta lo siguiente:

• En las noches de Nochebuena y Nochevieja, comenzará su devengo a partir de las diez de la noche. En caso de que la prestación de servicios durante estas noches a partir de esta hora, sea en jornada inferior a la habitual, el importe del citado plus será prorrateado.

- Eguberri Egunean eta Urteberri Egunean ere zerbitzuak ohikoa baino lanaldi txikiagoan ematen badira, plus horren zenbatekoa ere hainbanatuko da.

15. artikulua.- Aparteko orduak.-Sektoreko enpresetan egiten diren ohiko aparteko ordu guztiak kenduko dira. Aparteko orduak hitzarmenaren eranskinean jasotzen den zenbatekoarekin ordainduko dira gutxienez. Zenbateko horretaz gain, kontuan hartuko dira antzintasuna edo hitzarmen-soldata baino soldata handiagoa.

Lehentasunez eta enpresaren eta langilearen arteko akordio bidez, egindako aparteko orduen ordainketa laneko denbora librearekin ordezkatu ahal izango da.

Era berean, eta biek adostuta, aparteko orduak metatu eta enpresak eta langileak finkatutako unean baliatu ahal izango dira.

16. artikulua.- Igandeetako eta jaiegunetako plusa.- Plus bat ezartzen da igandeetan edo jaiegunetan egindako lanagatik, lanaldi osoan, eta bi azpiataletarako bateratua. Lanaldia murrizten bada, zati proportzionala ordainduko da:

Ostatatze-enpresak/Sektoreko gainerakoak: 31.97 euro

17. artikulua.- Aparteko haborokinak.- Langile guztiek izango dute urtean aparteko bi haborokin jasotzeko eskubidea, uztaillean eta Eguberriean, soldata errearen arabera, eta, hala badagokie, antzintasuneko 30 egun dagokien zenbatekoan handitua. Paga horiek ezin izango dira honako kontzeptu hauen batura baino txikiagoak izan: Oinarrizko Soldata, Antzintasuna eta Gauzazko Osagarria, dagokion lanbide Mailaren arabera; edo, III. eta IV. Mailen kasuan, III. eranskineko soldata-taulan zehaztutako zenbatekoen arabera. Artikulu honen arabera, soldata errealtzat hartzen da langile batek hileko baten kontzeptuengatik jasotzen duen gutzia. Paga horiek osorik kobratuko dira, AEko (aldi baterako ezintasuna) egoera kontuan hartu gabe.

18. artikulua.- "Urriaren 31ko bonusa" "Urriaren 31ko bonus" izeneko ordainsari-kontzeptu eskusiboa, bakarra, berariazkoa, uniforme, eta urtean behin ematen dena egun horretan ordainduko da, aparteko pagen sortzaperako eta ordainketarako irizpide berak izango ditu (adib.: azaroaren 1etik urriaren 31ra bitarte, eta logikoa denez, kontuan hartu gabe soldata erreala, antzintasuna edo beste edozein kontzeptu), eta hileru hainbanatu ahal izango da; honako zenbateko hau izango du:

- Hitzarmen honen indarraldian III. mailaren soldata-taulako aparteko pagaren zenbateko bera izango du, hitzarmeneko maila, talde eta kategoria guztietarako eta lanaldi osoan. Zerbitzuak lanaldi partzalean ematen dituzten langileen kasuan, "Bonus" horren zenbatekoa lan-harremanaren hasieran zuten "Gizarte Segurantzaren alta ematearen agirian" adierazitako lanaldiaren ehunekoaren baliokidea izango da.

19. artikulua.- Gauzazko osagarria.- Mantenurako gauzazko osagarria ordezkatu edo konpentsatu ahal izango da, soldata-tauletan kontzeptu horretarako zehazten den zenbatekoaren bitartez. Zenbateko hori Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei ordainduko zaie, hala badagokie, enpresaren jardura edozein izanik ere. Gauzazko osagarri hori gutxienez bi plater eta postreaz osatuko da, eta janaria ohikoa eta duina izango da.

20. artikulua.- Urruntasun plusa.- Sektoreko langileei urruntasun-plusaren kontzeptua jasotzeko eskubidea bermatuko zaie. Kilometroko 0,25 euro ordainduta egunero joan eta etortzeko bidaia eginda ondo-rioztatzen dena izango da plusaren zenbatekoa, betiere hiri-garraioa ez badauka edo enpresak berezko lokomozio-neurriak jartzen ez baditu.

Urruntasunaren kalkulua langilearen etxebizitzatik egingo da eta enpresa herrigunetik kanpo baina ezartzen den udalerraren mugen barruan dagoenean aplikatuko da soilik.

21. artikulua.- Soldata-igoera.- 2011, 2012 eta 2013ko indarraldian, soldatak III. eranskineko soldata-taulan zehazten direnak izango dira.

- En los días de la Natividad y Año Nuevo, también en caso de prestación de jornada inferior a la habitual, el importe del citado plus será también prorrateado.

Artículo 15º.- Horas extraordinarias.-Quedan suprimidas todas las horas extraordinarias que se realicen de manera habitual en las empresas del sector. Las horas extraordinarias se retribuirán como mínimo en la cuantía que se recoge en el anexo del convenio. Independientemente de esa cuantía se tendrá en cuenta la antigüedad o salario superior al convenio.

Preferentemente y de común acuerdo entre empresa y trabajador/a podrá sustituirse el abono de las horas extraordinarias prestadas por tiempo libre de trabajo.

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

Artículo 16º.- Plus de domingos y festivos.- Se establece un plus por trabajo en domingo ó festivo, en jornada completa y unificado para los dos subsectores. Si la jornada fuera reducida, se abonará la parte proporcional:

Empresas de hospedaje/Resto del Sector: 31,97 euros

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

Artículo 18.- "Bonus 31 de octubre" El concepto retributivo exclusivo, único, específico y uniforme, de carácter anual y con denominación de "Bonus de 31 de octubre," será pagadero en esta misma fecha, con el mismo criterio de devengo y pago que las pagas extraordinarias (ejem. de 1 de noviembre a 31 de octubre, sin tener en cuenta lógicamente ni el salario real ni antigüedad, ni cualquier otro concepto) y que podrá ser prorrateado mensualmente, será de la siguiente cuantía:

- Durante la vigencia del convenio, tendrá el mismo importe que la paga extraordinaria de Tablas salariales del nivel III, para todos los niveles, grupos y categorías del convenio y a jornada completa. Para los trabajadores/as que presten servicios a jornada parcial, el importe de dicho "Bonus" será el equivalente al por ciento de la jornada reflejada en el oportuno "parte de alta en la S. Social" que tuviera al inicio de la relación laboral.

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

Artículo 20º.- Plus de distancia.- Se garantiza a los trabajadores/as del sector el derecho a percibir en concepto de plus de distancia, la cantidad que resulte a razón de 0,25 euros por Km. y un viaje de ida y vuelta al día, siempre que no disponga de transporte urbano o la empresa no ponga medios propios de locomoción.

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

Artículo 21º.- Subida salarial.- Para los años 2011, 2012 y 2013 de vigencia, los salarios serán los que se especifican en la tabla salarial Anexo III.

2014rako, urte horretako soldatak negoziatu egingo dituzte aldeek, aurreko urtea amaïtu ondoren.

Soldata ez aplikatzeko araubidea. Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoak ez dituzte nahitaz eta ezinbestez aplikatu beharko horiek aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek.

Hitzarmen honetako soldata-araubidetik aske egon nahi duten enpresek idatziz jakinarazi beharko diote beren asmoa Ostalaritzaren Arabako Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari –PRECOren egoitzan du helbidea, Gasteizko Landaberde kaleko 35.ean– eta salbuespen horrek eragiten dien langileen ordezkari; eta langileen ordezkariak akordio bat lortzera gonbidatuko dituzte. 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 irregulartasunak daudela ikusten badu.

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 Ilko gatazkak konpontzeko edozein prozeduraren menpe utzi ahal izango du espedientea. Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak prozedura horietako zati interesdunak izango dira.

Eskatutako salbuespena baimentzen bada, urtebetean izango du eragina, eta baimen berria eskatu beharko da salbuespena luzatzeko, behar izanez gero.

IV. Kapitulua

Zenbait kontzeptu

22. artikulua.- Lanbide sailkapena.- Hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden enpresetan zerbitzuak ematen dituzten langileak Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako IV. Lan Hitzarmenean ezarritako Lanbide Taldeetan sailkatuko dira, eta lanbide-taldeak eta -kategoriak definitzeko irizpideak sexu bateko edo besteko langileentzako arau orokorren arabera izango dira.

Estatu mailako negoziazio-prozesuan gai horri buruz egin daitezkeen aldaketak artikulua honetan gaineratutzat hartuko dira, eta beraz, hitzarmenaren eremuan aplikagarriak izango dira.

Ostalaritzako Lan Ordenamendu iraungiaren kategoriak lanbide talde berrietara (aipatutako Lan Hitzarmeneko Batzorde Paritarioak egindakoak) egokitu direla kontuan hartuta, adierazitako ebazpenean dauden kategoriak hitzarmen Probintzial honetan egokitzeari buruz xedatzen dena bete da, adierazitako baliokidetzak lanbide arlo eta taldean asimilazioak ezartzeko asmoari erantzuteko direla argi utzi, eta beraz, funtzionalak izango dira bakarrik, eta hura hitzarmen honen II. eranskinen homologeizazio-taularen bitartez ezartzen da.

23. artikulua.- Jaiotza eta ezkontza.- Emakumezko langilea edo langilearen emaztea erditzen bada, enpresak 86,70 euro ordainduko ditu kontzeptu horrengatik.

Langilea ezkontzen bada, enpresak 56.10 euro ordainduko ditu, betiere langileak bere zerbitzuak ematen jarraitzen baldin badu.

24. artikulua.- Lizentziak eta baimenak.- Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldata errealean ordainduriko honako lizentzia eta baimen hauek baliatzeko eskubidea izango dute:

Para el año 2014, los salarios correspondientes a este año, serán en su caso negociados por las partes, una vez finalizado el año anterior.

Régimen de inaplicación salarial. Las condiciones económicas establecidas en este convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan desvincularse del régimen salarial del presente convenio, deberán notificar su intención por escrito a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de hostelería de Álava, con domicilio en la sede del PRECO, calle Landaverde 35 de Vitoria, así como a los representantes de los trabajadores/as afectados por la exclusión, invitando a los representantes de los trabajadores/as a llegar a un acuerdo al efecto. Para acceder a la exclusión, bastará con el acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as, dicho acuerdo deberá ser en todo caso comunicado a la Comisión Paritaria en el plazo reglamentario. La Comisión Paritaria en igual plazo podrá acordar la revocación del acuerdo si constatase irregularidad es en la adopción del mismo.

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

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adaptarán 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, en los que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

En el supuesto de autorizarse la exclusión solicitada, esta tendrá efectos para un año, debiendo solicitarse una nueva autorización para su prórroga, en caso necesario.

Capítulo IV

Conceptos diversos

Artículo 22º.- Clasificación profesional.- Los trabajadores/as que prestan servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio quedan clasificados en los Grupos profesionales establecidos en el IV 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/as de uno y otro sexo.

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

Teniendo en cuenta las asimilaciones de las categorías de la extinta Ordenanza Laboral de hostelería a los nuevos grupos profesionales, realizados por la Comisión Paritaria del citado Acuerdo Laboral, se ha procedido a dar cumplimiento a lo dispuesto en la referida resolución sobre adaptación de las categorías existentes en este convenio Provincial, haciendo constar que las correspondencias señaladas responden únicamente a la pretensión de establecer asimilaciones al Área y Grupo profesional, teniendo por tanto un alcance exclusivamente funcional, y se establece a través de la tabla de homogeneización del Anexo II de este convenio.

Artículo 23º.- Natalidad y matrimonio.- Al producirse el alumbramiento de la trabajadora o de la esposa del trabajador, la empresa abonará por dicho concepto 86,70 euros.

En caso de matrimonio la empresa abonará la cantidad de 56.10 euros siempre que el trabajador/a continúe prestando sus servicios.

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

- a) Langilearen ezkontzagatik, egutegiko 20 egun.
- b) Seme-alaba jaiotzeagatik, egutegiko 3 egun, eta horietako 2 lanegunak izan beharko dira.
- c) Ezkontidearen, gurasoen, seme-alaben, neba-arreben eta aitona-amonen heriotzagatik, egutegiko hiru egun; 2 egun gehiago 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar bada, eta egun bat gehiago heriotza probintziatik kanpo 300 km baino urrunago gertatzen bada.
- d) Seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik, 1, 2 edo 3 egun, ezkontza langilea bizi den hirian, 100 kilometro baino urrunago edo probintziatik kanpo 300 kilometro baino urrunago den.
- e) Ezkontidearen, gurasoen, seme-alaben, anai-arreben eta aitona-amonen gaixotasun larriagatik, ospitalizazioagatik, ebakuntzagatik edo etxetik botatzeagatik, egutegiko 2 egun, eta 2 egun gehiago 100 km baino urrunago gertatzen bada. Bidaia probintziatik kanpo 300 km baino urrunago baldin bada, egun 1 gehiago. Ospitalizazioaren edo ebakuntzaren kasuan, eraginpeko ahaidea ospitalean dagoen bitartean gauzatu ahal izango da baimena, eta baimena amaituko da ahaideari alta ematen diotenean edo ospitalizazioa amaitzen denean.
- f) Azterketetara edo oposizioetara joateko, behar den denbora, aldez aurretik justifikatuta.
- g) Egun bat, seme-alaben jaunartzeagatik edo bataioagatik.
- h) Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.
- i) Langileen Estatutuaren (LE) 37.4 artikuluko edoskitzeagatik lanaldiaren murrizketa egun osoetan metatu ahal izango da. LEaren 37. artikuluko 4. eta 5. idatz-zatietan aurreikusten diren ordutegia zehaztea eta edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea bere lanaldi arruntaren barnean, langileari dagokio. Edoskitzeagatik baimena eta lanaldi-murrizketa baliatzeko aldia amaitzen direnean, langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio hamabost eguneko aurrerapenarekin bere ohiko lanaldira itzultzeko asmoa duela.
- j) Egun 1 norbere arazoak pertsonalki artatzeko; lanetik irten ahal izango da ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe, eta egiazko lanalditzat hartuko da. Horrenbestez, langileak enpresari jakinarazi beharko dio, gutxienez 3 eguneko aurrerapenarekin, eta beti zerbitzuaren beharrak beteta.

k) Ordainduriko lizentzia bat baliatu ahal izango da osasun publikoko medikuaren kontsultara edota espezialistaren kontsultara joateko, behar bezala justifikatuta; seihilekoan gehienez 10 ordu izango dira horretarako, eta ezin izango dira seihileko batekoak beste batean metatu.

Ezkontzako elkartea izan ala ez, b), c), d), e) eta g) idatz-zatietan baimenak kidetasun-maila guztietarako izango dira; horretarako, izatezko Bikoteen Erregistroak emandako Erregistrozko Egiaztagiria aurkeztuta egiaztatu beharko dute, izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean ezarritakoaren arabera.

25. artikulua.- Senideak zaintzeko eszedentzia.- Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren arabera, Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez 2 urteko eszedentzialdia baliatzeko eskubidea izango dute bigarren mailarainoko odolkidetasunezko edo kidetasunezko senide bat zaintzeko, adinagatik, istripu batengatik edo gaixotasunagatik edo baliaezintasunagatik bere kabuz baliatu ezin den eta ordainduriko lanik egiten ez duen senidea izanik.

Idatz-zati honetan aipatzen den eszedentzia zatika hartu ahal izango da, eta langileen —gizon zein emakumeen— banakako eskubidea da. Hala ere, enpresa berean lan egiten duten bi langilek edo gehiagok subjektu sortzaile beragatik eskubide hori sorrarazten badute, enpresaburuak denek aldi berean baliatzeko eskubidea mugatu ahal izango du, enpresaren funtzionamenduaren arloko egiaztatutako arrazoiengatik.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak

- a) Por matrimonio 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijo, 3 días naturales, de los que 2 tendrán que ser laborables.
- c) Por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos y abuelos, 3 días naturales, ampliables a 2 más si es necesario desplazarse a más de 100 Km. y un 1 día más si el fallecimiento se produce a más de 300 Km. fuera de la provincia.
- d) Por matrimonio de hijo o hermano, 1- 2- ó -3 días, según que la boda tenga lugar en la ciudad donde reside el trabajador/a, a más de 100 Km. o a más de 300 Km. fuera de la provincia.
- e) Por enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o desahucio del cónyuge, padres, hijos, hermanos y abuelos 2 días naturales, que serán ampliados en 2 días más si es a más de 100 Km. Si el desplazamiento se produce a más de 300 Km. fuera de la provincia, 1 día más. En los supuestos de hospitalización o intervención quirúrgica, dicho permiso podrá hacerse efectivo durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, finalizando el mismo cuando este sea dado de alta o finalice la estancia hospitalaria.
- f) Por concurrencia a exámenes u oposiciones, el tiempo indispensable previa justificación.
- g) 1 día por Comunión o Bautizo de los hijos.
- h) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- i) Se podrá acumular en días completos la reducción de la jornada de lactancia del Art. 37.4 del ET. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstas en los Apartados 4 y 5 del Art. 37 ET corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. Al finalizar el permiso de lactancia y el periodo de disfrute de la reducción de jornada, el trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha que se incorporará a su jornada ordinaria.
- j) 1 día por asuntos propios, que podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, y considerado como jornada efectiva, para atender personalmente asuntos propios. A tal efecto, el trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, con una antelación de, al menos 3 días, respetándose siempre las necesidades del servicio.
- k) Se dispondrá de una licencia retribuida para acudir a consultas médicas de la sanidad pública y/o especialistas, justificando fehacientemente la misma, durante un máximo de 10 horas al semestre y sin que se puedan acumular de un semestre para otro.

En los apartados b), c), d), e) y g) se entenderán extensivos al grado de afinidad, exista o no vínculo matrimonial, para lo cual tendrán que demostrarlo con la Certificación de Inscripción expedida por el Registro de Parejas de Hecho, de acuerdo a lo establecido en la Ley 2/2003 de 7 de mayo reguladora de las parejas de hecho.

Artículo 25º.- Excedencia por cuidado de familiares.- De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años, para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El periodo en el que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será

lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki lanera itzulitako behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari.

Eszedentziako gehieneko denboran zehar (bi urte), langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

26. artikulua.- ABE egoera. - Lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak, lanetik kanpoko istripuak eta gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko kasuetan, enpresek ordainduko dituzte Gizarte Segurantzaren prestazioak, langileari bere ordainsariaren ehuneko 100 bermatuta, baina soilik Gizarte Segurantzak prestazioak ematen dituen kasuetan, eta bajaren lehen egunetik 180. egunera arte.

Nolanahi ere, eta kontraprestazio gisa, langileak bere kabuz edo bere ordeze jarritako beste baten bitartez baja-partea eman beharko dio enpresari, ezarritako legezko epeen barruan.

Gaixotasun edo laneko istripu beragatik medikuaren baja eragiten duten bakoitzean errespetatuko zaie eskubide hori langileei, adierazitako mugaraino. Gaixotasun edo istripu desberdina gertatzen den bakoitzean zenbaketa berriz ere hasiko da.

Prestazio osagarri horien ondorioz denboraldi horretan langileak jasoko dituen soldata likidoek ez dituzte inolaz ere gaindituko hitzarmen honen arabera eta ohiko lanaldian langile berari, Enpresan egiten duen lan-jardueran egiten badu, legozkiokeen soldata likidoak.

27. artikulua.- Istripuetarako aseguru-poliza.- Enpresek istripu-aseguru bat bermatuko diete beren langile guztiei, ezaugarri hauekin:

==> Heriotzaren kasuan 24.000 euroko kalte-ordaina.

==> Lan guztietarako Ezintasun Iraunkor Osoaren eta Erabatekoaren kasuan, 30.000 euroko kalte-ordaina.

==> Baliaezintasun Iraunkor Partzialaren kasuan, Aseguru Etxeak duen Baliaezintasunentzako baremoaren arabera.

==> Miokardio-infartua izateko arriskua gaineratzen da, infartua lanaldian gertatzen denerako; heriotzaren kasurako kalte-ordain berbera.

==> Estaldura bizitza profesionalerako izango da, eta baita pribaturako ere.

Horrenbestez, enpresek dagozkien polizak kontratatuko dituzte Merkataritza Konpainia Asegurataileekin, arriskua estaltzeko. Enpresak kopia bat emango dio interesdunari edo, hala badagokio, kontratatua duenaren egiaztagiria.

28. artikulua.- Berme sindikalak eta atal sindikalak.- Ezin izango da langilerik kaleratu edo diskriminatu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueretan parte hartzeagatik.

Sindikatu bateko probintzia, nazio, estatu edo eremu mailako zuzendaritza-organoetan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak dirauen denbora-tarterako. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

Enpresek langileen ordezkari edo enpresa batzordeei emango diete lankideei aplikatu ahal izango zaizkien zigor larri edo oso larrien berri.

Bai langileen ordezkariak bai enpresa batzordeak, iragarki-taula bat izango dute enpresako langileen oharrak edo komunikatuak zabaltzeko.

Atal Sindikal gisa enpresaren baitan antolatze eskubidea aitortzen zaie sindikatuera afiliaturiko langileei, betiere alde aurretik afiliatuen kopuruari buruzko informazioa eman beharko dute.

Atal sindikalek batzorde bat edo idazkari bat izendatuko dute, eta atal sindikaleko zuzendaritza bere gain hartuko du.

Sindikatu bereko gutxieneko afiliatu kopuru bat beharko da enpresan atal sindikal bateko ordezkari bat izateko, eta honako baremo hau ezartzen da horretarako:

computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su incorporación

Durante el tiempo máximo de excedencia, es decir dos años, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

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

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

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

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

Artículo 27º.- Póliza seguro de accidentes.- Las empresas garantizarán a todos sus trabajadores/as un seguro de accidentes con las siguientes características:

==> En caso de muerte una indemnización de 24.000 euros.

==> En caso de Incapacidad Permanente Total y Absoluta para todo trabajo, una indemnización de 30.000 euros.

==> En caso de una Invalidez Permanente Parcial, según el baremo de Invalidez de la Compañía aseguradora.

==> Se incluye el riesgo de infarto de miocardio, cuando éste se produzca durante la jornada laboral, para el caso de muerte.

==> La cobertura será tanto para la vida profesional, como para la privada.

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

Artículo 28º.- Garantías sindicales y secciones sindicales.- Ningún trabajador/a podrá ser despedido ni discriminado por motivo de pertenecer a una central sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

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

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

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

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

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

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

ENPRESA	AFILIATUAK	DELEGATUAK
10 langileraino	5	1
15 langileraino	7	1
25 langileraino	10	1
50 langileraino	15	1
50 langiletik gorakoak	20	1

Sei langile baino gutxiagoko enpresetan langileek hautatutako ordezkari bat izendatuko da zuzendaritzarekin dituzten harremanetarako.

Langileek enpresan bertan Batzarrak egiteko eskubidea izango dute. Atal sindikalek deituko dituzte batzarrak eta gai-zerrenda eta deialdia bermatuko dute, gutxienez hogeita lau orduko aurrerapenerekin, eta dena Ordezkarietara eta Enpresa Batzordeetara legez aitorturiko eskubideak alde batera utzi gabe.

Sindikatuetakoko ordezkarietara ezin izango dute beren jardun sindikalaren erantzukizuna izan, ez beren ordezkarietaren aldiaren indarrean dagoen Legearen esparruan ez kargua utzi ondoren.

Enpresak hiru hilean behin enpresaren martxari eta egoerari buruzko informazio orokorra emango die sindikatuetakoko ordezkarietara.

Langileen ordezkarietara eta Enpresa Batzordeetara hilean 25 ordu izango dituzte beren funtzio sindikalak betetzeko.

Era berean, langileen Ordezkarietara eta Batzordeko kideetara hilean 8 orduko kreditua gehitu diezaiokete 25 ordu horietara, eta urteko zenbaketan kontuan hartuko dira.

Enpresa Batzordeko kideetara eta Langileen Ordezkarietara lan-kontratu guztiak berrikusteko ahalmena izango dute. Enplegu-erregulazioaren espedienteetan, horien garapenerako behar diren orduak baliatuko dituzte, eta lan egin gabeko ordu gisa zenbatuko dira.

29. artikulua. Laneko arropa eta oinetakoak. Enpresek arropa eta oinetakoak eman beharko dizkiete beren langileei, eta lantokian bakoitzak berea nahitaz erabiliko du. Aldi baterako langileei ere emango zaizkie, betiere kontratuak 3 hilabete baino gehiago irauten baldin badu. Halakorik ematen ez duen enpresaren kasuan, urteko hilabete bakoitzean 12,16 euro ordainduko ditu konpentsazioaren kontzeptupean.

Enpresaren eta langileen edo ordezkarietara artean adostuta, arroparen eta oinetakoaren kopurua, iraupena eta epeak zehaztuko dira, eta soilik enpresaren instalazioetan eta lanaldian erabili ahal izango dira.

Langileak izango da arroparen eta oinetakoaren erabilera egokiaren erantzule, eta bere ardura izango da horiek zaintzea eta txukun edukitzea, gordailu gisa jasoko ditu eta enpresa uzten badu itzuli egingo ditu.

Laneko arropak jasotzeari dagokionez, artikulua honetan zehazturiko kontzeptuagatik jaso daitekeena gastuen ordain gisa jasoko da (LEaren 26.2 art.), eta Gizarte Segurantzaren kotizazioa ordaintzetik salbuetsita egongo dira.

30. artikulua.- Intimitatearekiko eta askatasunarekiko errespetua.- Langileek beren intimitatea errespetatua izateko eta beren duintasuna behar bezala kontuan hartua izateko eskubidea dute, sexu-arrazoiengatik eraso fisikoen edo hitzekoen aurkako babesa kontuan hartuta.

Ekintzen edo ez-egiteen bitartez, eskubide horren aurkako erasoak gertatzen diren enpresetan, zigorrei buruzko indarreko araudian xedaturikoa beteko da.

Enpresa Batzordeak, edo langileen ordezkarietara eta Enpresako Zuzendaritzak, eraginpeko langilearen intimitate-eskubidea bermatuko dute, horren nortasuna isilpean gordetzen saiatuz.

31. artikulua.- Prestakuntza.- Hitzarmen honen alderdi sinatzaileek, mugen askatasunak dakarren erronka komunitarioaz ohartuta, eta sektorea ahal den profesionaltasun handienarekin hornitzeko nahian, Administrazio Publikoetara eta beste Erakunde batzuei, prestakuntzaren

EMPRESA	AFILIADOS/AS	DELEGADOS/AS
Hasta 10 trabajadores/as	5	1
Hasta 15 trabajadores/as	7	1
Hasta 25 trabajadores/as	10	1
Hasta 50 trabajadores/as	15	1
Más de 50 trabajadores/as	20	1

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

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

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

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

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, disfrutarán 25 horas mensuales para el cumplimiento de sus funciones sindicales.

Así mismo los delegados/as de personal y miembros del comité, podrán disponer de un crédito de 8 horas mensuales más para acumular a las 25 horas, con cargo al cómputo anual.

Los miembros del comité de empresa y delegados de personal, podrán tener capacidad para revisar todos los contratos de trabajo. En expedientes de regulación de empleo, utilizarán las horas necesarias requeridas para su desarrollo no computándose como horas no realizadas, las mismas.

Artículo 29º.- Ropa y calzado de trabajo. Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal la ropa y el calzado, de uso exclusivo y obligatorio en el centro de trabajo. A los trabajadores/as eventuales, se proporcionará siempre que el contrato tenga una vigencia superior a 3 meses. En el caso de que alguna empresa no las facilite, abonará en concepto de compensación la cantidad de 12,16 euros mes natural.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores/as o sus representantes, se señalarán su cuantía, duración y plazos, y que solo podrán utilizarse dentro de las instalaciones del empresa y durante la jornada de trabajo.

El trabajador/a responderá del uso adecuado del la ropa y calzado, siendo a su cargo el cuidado y buena presencia de la misma, que la recibirán en calidad de depósito y que devolverán en caso de cesar en la empresa.

La posible percepción por el concepto especificado en este artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tiene carácter de suplido (Art. 26.2 del ET) estando exentas de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 30º.- Respeto a la intimidad y libertad.- Los trabajadores/as tendrán derecho al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

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

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

Artículo 31º.- Formación.- Las partes firmantes de este convenio, sensibilizadas frente al reto comunitario que supone la libertad de fronteras, y en el ánimo de dotar al sector de la máxima profesionalidad, declaran hacer frente al compromiso, de exigir y solicitar de las

bitartez, lanbide-garapen osorako hobekuntzako eta lanbide-kualifikazioko behar adina ikastaro izateko langileek duten eskubidea eskatzeko konpromisoari aurre egingo diotela adierazi dute. Horrenbestez, sektorean garatuko den prestakuntzak EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzko Akordioan ezarritako eskakizunei eta egon daitekeen beste edozein eskakizuni erantzungo die, haren jarduera-eremua kontuan hartu gabe.

32. artikulua.- Elikagaien manipulazaleak.- Beren lan-jarduera dela-eta elikagaiak prestatzerakoan, ekoizterakoan, eraldatzerakoan, lantzerakoan, ontziratzerakoan, biltegitzerakoan, garraiatzerakoan, banatzerakoan, saltzerakoan, hornitzerakoan eta zerbitzatzekoan elikagaiekin zuzeneko harremana duten langile guztiek elikagaien manipulaziora buruzko araudi higieniko-sanitarioa behar bezala beteko dute.

Manipulazale Txartela lortzeko eta berritzeko prestakuntzara eta izapideetara lanaldian joan behar izanez gero (prestakuntza ekintzak), horretarako erabilitako denbora ordainduriko baimentzat hartuko da.

Prestakuntza, irakaspen eta izapide horiek lanalditik kanpo egiten badira, erabilitako denbora honela kontsideratuko da:

- Txartelaren hasierako lorpenean (prestakuntzaren egiaztagiria), ehuneko 50 ordaindutako baimen gisa.
- Txartelaren berrikuntzan, ehuneko 100 ordaindutako baimen gisa.

33. artikulua.- Laneko osasuna.- Hitzarmen honen eraginpeko Enpresa eta langile guztiek Laneko Arriskuen Prebentzioarako Legea betetzeko konpromisoa hartzen dute. Enpresa guztiek horretarako beren Mutuen edo Erakundeen bitartez beren langileei urtean behin mediku-azterketa bat egiteko konpromisoa hartzen dute.

34. artikulua.- Iraupen jakin bateko kontratuak.- Hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen den egunean sinatzen diren kontratuak edo indarrean daudenak eta merkatuaren egoeratik, eginkizunak metatu direlako edo eskaera gehiegi daudelako egindako kontratuak arautzen direla hitzartu eta adosten da, xedapen hauetan ezarritakoaren arabera: Langileen Estatutua onartzen duen martxoaren 24ko 1/95 Legegintzako Errege Dekretuaren 12. eta 15. artikulua, 2720/1988 Errege Dekretua eta, hala badagokio, abenduaren 12ko 45/2002 Legearen bederatzigarren xedapen gehigarria eta seigarren xedapen iragankorra, 1/2004 Lege Organikoa eta 4/2013 Errege Lege Dekretuaren 12. artikulua.

Kontratu hori ondorengo arauen pean egongo da hitzarmenaren indarraldian:

- - Modalitate horretan 6 hilabeteko iraupen-muga gainditu ahal izango dute kontratu mota horren pekoen kopuruak plantillaren ehuneko 50 gainditzen ez duen enpresak edo lantokiak soilik, eta beraz, egoera hori mugatzailea izango da, aipatutako kontratuaren indarraldiaren hasieran.
- - Kontratu horiek gehienez 12 hilabeteko iraupena izango dute, 18 hilabeteko aldi batean, kausa horiek gertatzen diren unean zenbatzen hasita.
- - Kontratu horien amaieran, hitzartutako epea amaitu delako, lan egindako hilabete bakoitzeko 1,5 egunen baliokidea den kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du langileak. Kalte-ordain hori enpresaburuak gauzatutako kontratu-amaieretan bakarrik emango da, eta hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denetik aurrera.

Obrako edo zerbitzu jakinetako kontratuen kasuan, LEaren 15. artikulua 1.a idatz-zatian arauturikoak, 2720/1998 EDaren arabera, kontratuaren xede den obra edo zerbitzua amaitu delako kontratuak amaitzen direnean, lan egindako hilabete bakoitzeko egun 1eko kalte-ordaina ordainduko da, eta 15.1.b artikuluan arauturiko kontratuen sortzapen- eta argitaratze-baldintza berberekin. Kalte-ordain hori jasotzetik salbuetsiak daude bitarteko kontratuak eta prestakuntzako kontratuak.

35. artikulua.- Kontratuaren amaiera kausa objektiboengatik eta kaleratze kolektiboa.- Kausa objektiboengatik kontratuak amaitzen

Administraciones Públicas y distintos Organismos, el derecho de los trabajadores/as del sector de recibir, vía formación, de cuantos, cursos de perfeccionamiento y calificación profesional sean necesarios para el pleno desarrollo profesional. En este sentido, la formación que se desarrolle en el sector, atenderá, tanto a los requerimientos establecidos en el Acuerdo Vasco de Formación Continua, como a cualquier otro que exista, con independencia de su ámbito de actuación.

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

Si la asistencia a la formación y/o trámites para la obtención y renovación del Carné de Manipulador (acciones formativas) se realizan dentro de la jornada laboral, se considera el tiempo invertido como permiso retribuido.

Si la realización de la formación, impartición y/o trámites se lleva a cabo fuera de la jornada laboral, el tiempo invertido se considera:

- En la obtención inicial del carné (documento acreditativo de la formación), el 50 por ciento como permiso retribuido.
- En la renovación del carné, el 100 por ciento como permiso retribuido

Artículo 33º.- Salud laboral.- Todas las Empresas y trabajadores/as afectados por el presente convenio observarán el más estricto compromiso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Todas las empresas se comprometen a realizar a sus trabajadores/as a través de sus Mutuas o Entidades a tal efecto, un reconocimiento médico anual.

Artículo 34º.- Contratos de duración determinada.- De conformidad con lo establecido en el Art.12 y 15 del R.D. Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el E.T, RD 2720/1988, y en su caso, por lo establecido en la Disposición Adicional Novena y Transitoria Sexta de la Ley 45/2002 de 12 de diciembre y por la Ley Orgánica 1/2004, por el Art 12 del RD Ley 4/2013, se pacta y acuerda la regulación de los contratos que se formalicen o estén en vigor a la fecha de publicación en el BOTHA del presente Convenio, y celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

Este contrato estará sometido a las siguientes reglas durante la vigencia del convenio:

- - Solo podrán superar la barrera de los 6 meses de duración para esta modalidad, aquellas empresas ó centros de trabajo que no superen el 50 por ciento de la plantilla bajo esta forma de contratación, entendiéndose dicha situación limitativa, al inicio de la vigencia del citado contrato.
- - La duración máxima de estos contratos será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
- - A la finalización de este tipo de contratos, por expiración del plazo convenido, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 1,5 día por mes trabajado. Dicha indemnización afectará exclusivamente a aquellas extinciones de contratos que se produzcan a instancia del empresario y a partir de la publicación en el BOTHA del presente convenio.

Los contratos de obra o servicio determinado, regulados en el apartado 1.a del artículo 15 del ET, de conformidad con el R.D. 2720/1998, a la finalización de los mismos por la realización de la obra o el servicio objeto del contrato, tendrán también una indemnización de 1 día por mes trabajado, y en las mismas condiciones de devengo y publicación que los contratos regulados en el Art. 15.1.b. Se exceptúa en todo caso de esta indemnización, los contratos de interinidad y los contratos formativos.

Artículo 35º.- Extinción del contrato por causas objetivas y despido colectivo.- En los supuestos, de extinción de contrato por

direnean, 1/1995 Legegintzako EDaren 52. eta 51. artikuluetan aurreikusitakoaren babespean, eta lan-kontratuen legezko amaierarako kausak arrazoi teknikoetan, antolamenduzkoetan edo produkzio-koetan oinarritzen badira, adierazitako artikuluetan aurreikusitako kalte-ordaina zerbitzuko urte bakoitzeko 30 egunera aldatuko da, urtebete baino gutxiagoko aldiak hilabetetan hainbanatuta, eta gehienez 12 hilekoetan.

36. artikulua.- Mugigarritasun geografikoa.- Langileen Estatutuan mugigarritasun geografikori buruz 40.1 artikuluan aipatzen diren gastuengatik konpentsazioari dagokionez, horien guztizko zenbatekoa zehaztuko da, soilik lekuz aldatzeetan eta enpresak eskatzen duenean.

Gastuen diru-kompentsazio osoa, soldata-mailaren arabera, ondokoa izango da:

- I. maila..... 27 soldata
- II. maila..... 29 soldata
- III. maila..... 31 soldata
- IV. maila..... 33 soldata

Estatutuaren 40.4 artikuluan arauturiko aldi baterako lekuz aldatzeei dagokionez, langileak soldatez gain, dieten kontzeptupean 78.80 euro jasoko ditu eta lekuz aldatzea hasteko eta amaitzeko egiten dituen bidaien gastuak ordainduko zaizkio, eta baita hiruhileko atsedengatik gastuak ere. Gastu horiek ez dira langileari eragiten zaion kostu erreala baino txikiagoak izango.

Adierazitako dieten kontzeptuko zenbatekoa jasotzetik salbuesiak daude prestakuntza, birziklatzea, lanbide hobekuntza, espezializazio edo antzeko beste edozein arrazoi dela-eta lekuz aldatu diren langileak. Kasu horietan, enpresak eta langileak adosten dutena beteko da.

37. artikulua.- Plantilla finkoak zehaztea.- Hitzarmen honen eremuan egon daitekeen langabezia-indize handia kontuan hartuta, eta langabezia-indizea murrizten lagunduko duen kontratazio-politikan parte hartzeko, 2011ko abenduaren 31 baino lehen, enpresak urteko batez bestekoaren proportzioko plantilla finkoaren ehunekoa bete beharko dute, honako eskala honen arabera:

- 0 langiletik 5era = ehuneko 15
- 6 langiletik 15era = ehuneko 30
- 16 langiletik 30era = ehuneko 55
- 31 langiletik ... (e)ra = ehuneko 65

Eskala hori aplikatuzetik salbuesten dira honako hauek:

- a) Praktiketako edo Prestakuntzako eta Ikaskuntzako kontratuak
- b) Ordezkapeneko edo bitarteko kontratuak.
- c) Aldi baterako edo noizbehinkako enpresak edo lantokiak.

Urteko batez bestekoari dagokionez, ez dira kontuan hartuko behar bezala kontratatu diren langile "estrak".

Enpresa bat zatitzen baldin bada eta bere plantilla beste enpresa batzuetan zatitzen baldin badu, enpresa bakoitzak hasierako enpresan finkatua zegoen langile finkoen ehuneko berari eutsi beharko dio.

Zenbaketa praktikoari dagokionez, langile bat unitate bat izango da, eta zatiketa gertatzen bada, edo koefizientea 0,75 edo handiagoa baldin bada ere, langilea unitate bat izango da.

38. artikulua.- Prestakuntzako kontratuak.- Horri dagokionez, Langileen Estatutuaren 11. artikuluan, martxoaren 27ko 488/1998 Errege Dekretuan -lehen aipatutako artikulua garatzen duena-, eta ekainaren 16ko 10/2010 Errege Lege Dekretuan xedatutakoari eta III. ALEHren hirugarren kapituluaren eta hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituko zaio.

- A) Praktiketako kontratua (2011-2012-2013-2014)
- Soldata Tauletako IV. mailaren ordainsariaren ehuneko 100

- Ordainsari hori lanaldi osoko langileentzat izango da, eta lanaldia murrizten bada, ordainsariaren zati proportzionala aplikatuko da.
- Kontratu-modalitate horrek gehienez urtebete iraungo du.

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

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

La compensación económica total por gastos según el nivel salarial, será la siguiente:

- Nivel I..... 27 mensualidades
- Nivel II..... 29 mensualidades
- Nivel III..... 31 mensualidades
- Nivel IV..... 33 mensualidades

En cuanto a los desplazamientos temporales regulados en el Art. 40.4 del Estatuto, el trabajador/a percibirá en tal caso además de los salarios, en concepto de dietas la cantidad de 78,80 euros y el abono de los gastos de viaje que efectúe para iniciar y terminar el desplazamiento, así como los que sean consecuencia de los descansos trimestrales. Estos gastos no serán inferiores al coste real que se le ocasione al trabajador/a.

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

Artículo 37º. Determinación de las plantillas fijas.- Considerando el alto índice de desempleados que pudieran existir en el ámbito de este convenio, y con el fin de colaborar con una política de contratación que ayude a conseguir una reducción de las tasas de desempleo, antes del día 31 de diciembre del año 2011, las empresas estarán obligadas a cumplir el porcentaje de plantilla fija en proporción a la media anual según la siguiente escala:

- de 0 a 5 trabajadores/as = 15 por ciento
- de 6 a 15 trabajadores/as = 30 por ciento
- de 16 a 30 trabajadores/as = 55 por ciento
- de 31 a.... trabajadores/as = 65 por ciento

Se exceptúa la aplicación de dicha escala:

- a) A los contratos de Practicas o Formación y Aprendizaje
- b) A los contratos de sustitución o interinidad.
- c) A las empresas o centros de trabajo de carácter temporal o esporádico.

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

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

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

Artículo 38º.- Contratos formativos.- En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 488/1998 de 27 de marzo, por el que se desarrolla el artículo anteriormente citado, en el RD ley 10/2010 de 16 de junio, a lo específicamente establecido en Capítulo Tercero del IV ALEH, y en el presente convenio:

- A) Contrato en prácticas (2011-2012-2013-2014)
- 100 por ciento de la retribución del Nivel IV de las Tablas salariales

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

B) Prestakuntzarako kontratuak (2011-2012-2013-2014)
Soldata Tauletak IV. mailaren ordainsariaren ehuneko 85

• Ordainsari hori jardunaldiaren ehuneko 85 jardun aktiboan egin duenarentzat da, langileak duen adina duela. Lan-jarduna laburragoa bada, soldata hori proportzionalki murriztuko da.

• Kontratu-modalitate horrek gehienez urtebete iraungo du.

39. artikulua.- ABLEko langileen bermea.- Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako lan Enpresen (ABLE) zerbitzuak kontratatzen dituztenean, zerbitzura jarritako langileek ordainsari-baldintzak baliatzen dituztela bermatuko dute, Hitzarmen Kolektibo honen lanaldiaren arabera kalkulatuta, eta duten izaeragatik Aldi Baterako Lan Enpresetako langileei aplika dakiekeen hitzarmen honetako beste hainbat baldintza baliatu ahal izango dituzte.

Betebehar hori espresuki azalduko da Aldi Baterako Lan Enpresaren eta Enpresa erabiltzailearen artean egindako lagatze-kontratuan.

40. artikulua.- Lanari uztea aldeaz aurretik abisatzea.- Enpresaren zerbitzua utzi nahi duten langileek, haien lanbide-kategoria eta kontratua edozein direla ere, 15 eguneko aurrerapenarekin eman beharko diote horren berri enpresari idazki bidez. Aurreabisatzeko epe hori ez betetzeak abisurako atzeratutako egun bakoitzeko kontratu-balioko egun bateko soldataren zenbatekoa dagokion likidaziotik kentzeko eskubidea emango dio enpresari.

Itundutako soldataren aldizkako ordainketan bi hilabete edo gehiagoko atzerapenaren edo ez ordaintzearen kasuan lanari uzteko aurreabisurako eperik ezin izango da eskatu.

41. artikulua.- Diziiplina erregimena.- Enpresako Zuzendaritzak langileek egiten dituzten laneko hutsegiteak zigortu ahal izango ditu, Ostalaritzaren Sektorerako Estatu Mailako IV. Lan Hitzarmenaren VI. kapitulu berrian ezarritako hutsegiteen eta zigorren mailaketaren arabera.

Estatu mailako negoziazio-prozesuan gai horri buruz egin daitezkeen aldaketak artikulua honetan gaineratutzat hartuko dira, eta beraz, hitzarmenaren eremuan aplikagarriak izango dira.

42. artikulua.- Hitzarmenaren batzorde paritarioa.- Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa eratzen da –egoitza soziala PRECO du, Gasteizko Landaberde kaleko 35.eko beheko solairuan–, eta hark argituko ditu, aurretiaz eta nahitaez, hitzarmena interpretatzean sor daitezkeen zalantza guztiak.

Gehienez ere hitzarmen hau sinatu duten enpresaburuen 4 ordezkari eta sindikatuen beste 4 ordezkari osatuko dute Batzordea, eta horiek beren aholkularien laguntza izan dezakete; aholkulariek hitza izango dute, baina botoa ez. Era berean, Batzorde Paritarioari aurkezten zaizkion zalantza eta kontsulta gutziei dagokienez, horiek 72 lanorduko epean erabakitzen saiatuko da.

Hitzarmen kolektiboaren interpretazioaz gainera, Batzorde Paritario horrek ondoren aipatzen diren gaietan esku hartuko du:

- Hitzarmen kolektiboak aplikatu eta interpretatzeari buruz sortzen diren gaiak aztertu eta ebazteko moduak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoari jarraituz.

- Hitzarmena haren indarraldian egokitu edo, horrela badagokio, aldatzeko eginkizunak.

- Lan-baldintzen aldaketa nabariei edo soldata-erregimenaren aplikazio-ezari buruzko galderak egiteko epea amaitzean suertatutako desadostasunak eपाितzeko eta ebazteko epe eta baldintzak.

- Lan-baldintzen aldaketa nabarmena edo, hala erabakiz gero, hitzarmen kolektiboaren soldata-erregimena ez aplikatzea dela-eta, enpresan langileen legezko ordezkariarik ez badago.

- Batzorde paritarioak gehienez 3 hilabeteko epean egin beharko ditu bere jarduerak. Batzordearen bizkortasuna eta eraginkortasuna bermatzeko, hala badagokio, eta akordiorik lortuko ez balitz, PRECOk gatazkak ebazteko dituen sistema ez judizialetara bideratuko dira desadostasunak.

B) Contratos para la formación (2011-2012-2013-2014)

85 por ciento de la retribución del Nivel IV de las Tablas Salariales

• Dicha retribución lo es para una prestación de trabajo efectivo al 85 por ciento de la jornada y con independencia de la edad del trabajador/a. De ser la prestación de trabajo efectivo inferior, dicho salario se reducirá proporcionalmente.

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

Artículo 39.º- Garantía a los trabajadores/as de ETT- Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizaran que los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo de este convenio Colectivo, así como de aquellas otras condiciones de este convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la Empresa de Trabajo Temporal.

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

Artículo 40.º- Preaviso de cese.- Los trabajadores/as que se propongan cesar al servicio de la empresa, cualquiera que sea su categoría profesional y contrato, deberán ponerlo en conocimiento de la misma y por escrito, con una antelación mínima de 15 días. La no concesión de este plazo de preaviso dará derecho a la empresa a descontar de la pertinente liquidación el importe del salario de un día a valor contractual por cada día de retraso en el aviso.

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

Artículo 41.º- Régimen disciplinario.- La Dirección de la empresa podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores/as, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones establecidas en el nuevo Capítulo VI del IV Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de hostelería.

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

Artículo 42.º- Comisión paritaria del convenio.- Se constituye la Comisión Paritaria del Convenio, con domicilio social, PRECO en la calle Landaverde nº 35 bajo Vitoria-Gasteiz, que atenderá con carácter previo y obligatorio de cuantas dudas se susciten en la interpretación de este convenio.

Esta Comisión estará compuesta por un máximo de 4 representantes de los empresarios y 4 representantes de los sindicatos firmantes de este convenio, asistidos por sus asesores, quienes pondrán de voz pero no de voto. De la misma manera para cuantas dudas y consultas le sean requeridas a la Comisión Paritaria, esta procurará resolverlas en el plazo de 72 horas hábiles.

Además de la interpretación del convenio colectivo, esta Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones que a continuación de señalan:

- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación de interpretación del Convenio Colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 ET

- El desarrollo de funciones de adaptación, en su caso de la modificación del Convenio durante su vigencia.

- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.

- La intervención en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, si así lo decidieran, en la inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, cuando no exista representación legal de los trabajadores/as en la empresa.

- El plazo de actuación de la Comisión paritaria deberá realizarse en un plazo máximo de 3 meses. A fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, en su caso, y de no alcanzaran acuerdo, se someterán las discrepancias a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos del PRECO.

Xedapen gehigarriak

Lehena.- Enpresek 27. artikuluko arriskuak estali beharko dituzte aseguru-poliza baten bitartez, hilabeteko epean, Hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen denetik zenbatzen hasita; egun horretan hartuko dute beren gain betebeharrak.

Bigarrena.- Irensteari eta konpentsazioari buruz 3. artikulua ezartzen duena alde batera utzi gabe, eta hitzarmen honen indaraldian, beren kontzeptu guztiengatik eta beren kategoriarako edo lanbide talderako hitzarmen honen tauletan finkatzen direnak baino ordainsari handiagoak dituzten langileei dagokienez, igoerarako hileko gutxieneko berme gisa ezartzen dira III. eranskineko Soldata Tauletako maila bakoitzerako finkatutako diru-kopuruak.

Hirugarrena.- 1996. urtean antzinasuna 9 urtera mugatu zen, eta urte horretan muga hori baino antzinasun handiagoa zuten langileei, gehiegizko gisa ondorioztatutako kopurua Soberako Antzinasun Plus Pertsonal (APP) gisa eta "Ad personam" kategoriarekin finkatu zitzairen. Horri dagokienez, irensteari eta konpentsazioari buruzko 3. artikulua alde batera utzi gabe, antzinasuneko soberakin hori konpentsaziotik eta irenstetik kanpo geratzen da, eta beraz, ehuneko 1eko igoera-erregimenaren pean dago.

I. Eranskina

IV. ALEHren Zazpigarren Kapituluak

Hitzarmenezko subrogazioa kolektibitateen edo gizarte sukaldaritzaren azpisektorean

Enpresaburua aldatzeagatik bermeak
36. artikulua.- Sarrera.-

Enpresa Ondorengotza arautzea, egungo lan-harremenen arteko arazo konplexuenetako bat izaki, Europar Batasunaren eremuan artatu duten gai bat da, baina asmoa bateratzailea baino ez da izan. Enpresen, jarduera-zentroen edo jarduera-zentroetako zatien eskualdatzeen kasuan langileen eskubideei eusteari buruzko Estatu Kideen legerien hurbilketari buruzko martxoaren 12ko 2001/23/CE Zuzentarauaren bitartez, helburu bikoitza lortzen saiatu dira: merkatuaren funtzionamenduan enpresa-ondorengotzak dituen ondorio negatiboak saihestea, eta langileen eskubide jakin batzuen gutxieneko babesa ezartzea.

Auzitegi Gorenaren legezko doktrinaren arabera –Lan Arloko Salaren hainbat Epaietan jasotakoa–, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 44. artikuluan aurreikusitako enpresa mailako subrogazioa gauzatu ahal izateko nahitaezko baldintza izango da ustiapenaren azpiegitura taxutzen duten ondare-elementuak aldi berean egiaz transmititzea, eta beraz, enpresa-jarduera bateko edo zerbitzu bateko ondorengotzak ez dakar aurreko 44. artikulua dakarren gertaera, baizik eta autonomia funtzionala duen ondare-egitura edo euskarri baten transmisioa.

Hala ere, sektoreko arau kolektiboaren bitartez enpresa-subrogazioak gerta daitezke, nahiz eta ondare-azpiegiturarik transmititzen ez den, Auzitegi Gorenaren legezko doktrinak hainbat Epaietan ezarri duen bezalaxe. Legezko araua aplikatzen ez den kasu horietan, beharrezko izango da arau orokorrak subrogazioaren aurreko betekizun ekonomikoari buruzko aurreikuspen zehatzak ezartzea.

Legezko doktrina horrekiko koherentzia gordeta, eta Zuzentarau horietan jasotakoan eta gure barne zuzenbidean egindako transposizioan oinarrituta, 44. artikuluan, 51.1 eta 49.1)g artikuluetan eta ordezkari unitarioen edo hautazkoen eskumenei buruz 64. artikuluan, horiek guztiak Langileen Estatutukoak, eta Askatasun Sindikaleko Lege Organikoaren 10.3 artikuluan xedaturikoak osatzen duenean oinarrituta, Hitzarmen honek araudi hori Kolektibitateen Sektoreko berriazko beharrei eta arazoei egokitzeko asmoa du, aplikazio hobe eta egokiago baterako. Gertatzen diren egoera guztiak alderdi interresdunek sinatutako hitzarmen honen estalduraren pean egoteko eta

Disposiciones Adicionales

Primera.- Las empresas deberán cubrir los riesgos del Art. 27, mediante póliza de seguro, dentro del plazo de un mes contado a partir de la publicación del presente Convenio en el BOTHA fecha en que se asumirá esta obligación.

Segunda.- Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 3 sobre absorción y compensación y durante la vigencia de este convenio, para aquellos trabajadores/as cuyas retribuciones por todos los conceptos y para su categoría o grupo profesional sean superiores a las fijadas en las tablas del presente, se establece y como garantía mínima mensual, de incremento, las cantidades que se consignan al efecto en cada nivel de las Tablas Salariales Anexo III.

Tercera.- Dado que desde 1996, fecha en que se limitó la antigüedad a 9 años, aquellos trabajadores/as que tenían una antigüedad excedida de estos años, dicha cuantía resultante de ese exceso, se consolidó como un Plus Personal de Antigüedad Residual (P.P.A.) y con la categoría de "Ad personam, donde sin perjuicio también del Art. 3º sobre absorción y compensación, se considera a esta cantidad residual de antigüedad como excluida de la compensación y absorción. y sujeta por tanto al régimen de subida salarial.

Anexo I

Capítulo Séptimo del IV ALEH

Subrogación convencional en el subsector de colectividades o restauración social

Garantías por cambio de empresario
Artículo 36- Introducción.-

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

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

No obstante, es posible que mediante norma colectiva sectorial se produzcan supuestos de subrogación empresarial, aún cuando no se transmita infraestructura patrimonial, tal como asimismo ha sentido la doctrina legal del Tribunal Supremo en diversas Sentencias. En estos casos al no aplicarse la norma legal, es necesario que la norma convencional establezca las concretas previsiones en relación con las responsabilidades económicas pendientes anteriores a la subrogación.

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

Estatuaren lurralde osoan betetzea nahitaezkoa izateko, negoziazio-eremu honen baitan mugaturik geratuta, eta beraz, eremu txikiagoetan eskuraezin, Informazio eta kontsulta eskubideei buruzko epigrafea izan ezik, nahitaezko gutxieneko eskubidea izateagatik.

ALEHren kapitulu honek enpresa mailako subrogazioa du helburu, Kolektibitateen enpresetako ondorengotzako edo ordezkotzako kasuetan, ondarezko transmisioeko baldintza ez dagoenean.

Aurreko kapituluaren zerrendatzen diren jardueretan edozein tituluren bitartez ondorengo diren langileen arteko irenstea hemen adierazten diren terminoen eta baldintzen arabera egingo da, honako honi jarraituta:

a) 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 44. artikulua Langileen Estatutuko Testu Bategina (LETB), aplikagarria denean, dagozkion arau eta eraginei jarraituko zaie.

b) Tituluaren aldaketa LETBren 44. artikulua aplikazio-eremuan barne hartzen ez denean, aplikazio-eremuan zehaztutako jardueraren ezaugarri bereziak kontuan hartuta, subrogazioaren ondorioak itundutako arau honetan legez aurreikusitako kasuen eta arauen baldintzapean egongo dira.

Nolanahi ere, LETBren 44. artikulua zuzenean aplikatzekoa izango da hitzarmen honetan itunduta ez dagoen guztian.

Hala ere, bi kasuetan aplikagarriak izango dira ezartzen diren betekizun formalak eta dokumentuzkoak.

37. artikulua.- Baztertea

Araudi honetan, eta Hitzarmen honen Bigarren Xedapen Iragankorrean ezarritakoa alde batera utzi gabe, estatutuko jardueran ez da aplikatuko, ez enpresa nagusi gisa ez bezero gisa, ez enpresa lagatzaile gisa ez enpresa hartzaile gisa, eta beraz, jarduerako azpi-sektoreko enpresek Langileen Estatutuan eta gainerako legezko arau aplikagarrietan xedaturikoa beteko dute, soilik gai honi dagokionez.

38. artikulua.- Aplikazio-eremua.-

1. Kolektibitateen edo Gizarte Sukaldaritzaren zerbitzuetatik hartzen da enpresa nagusiaren (bezeroa) eta mahaikidearen artean jarritako enpresa batek ostalaritzako zerbitzua ematen duenean eta elikagaiak berezko sistema eta antolamendu baten bitartez lantzen eta eraldatzen dituzenean, "bezeroaren" instalazioetan edo tarteko enpresaren berezko instalazioetan, eta betiere, elikagai horiek bezeroek horretarako egokitutako eremuetan zerbitzatu eta horregatik kontraprestazio bat jasota. Era berean, kapitulu honen aplikazio-eremuaren barruan daude Kolektibitateen eta Gizarte Sukaldaritzaren azpi-sektoreko enpresen administrazioko emakidengatik emandako ostalaritzako zerbitzuak, honako hauetan esate baterako: ikastetxeak, ospitaleak, aireportuak, etab.

2. Hitzarmen honi dagokionez, honako hauek dira:

a) Hitzarmen honen eraginpean dauden edo bere onuradunak diren langileak, transmisioa gauzatzeko duen enpresa nagusiak edo lagatzaileak egiaz enplegatutako langileak, langile horien lan-lotura Langileen Estatutuaren 1. artikulua babespean egin behar da. Aldi baterako kontratuaren edo finakoaren berezitasunek nahiz lan-harremanaren (lanaldia, kategoria, etab.) garapenaren berariazko berezitasunek 40. artikuluan adierazitako eremuetan ondorioz izan gabe.

Horrenbestez, subrogazioaren eraginpeko langileak izango dira transmisioaren xede den enpresan, jarduera-zentroan edo horren zati batean lana egiteko adskribatutako langileak.

b) Eraginpeko enpresei dagokienez, pertsona fisiko edo juridiko guztiak izango dira, estaldura juridikoa edozein izanda, eta beraz, enpresa individuala edo sozietate bat izan daiteke, publikoa edo pribatua, dirua irabazteko ala ez, baina beren jarduera kolektibitateen sektorean garatu behar du.

Enpresa nagusia edo bezeroa: edozein pertsona fisiko edo juridiko (b paragrafoan adierazitako terminoetan), zerbitzua ematearen edo ez ematearen erabakiaren zuzeneko arduraduna izango da; zerbitzua

la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

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

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

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

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

En todo caso, será de aplicación subsidiaria el artículo 44 del TRET en todo lo no estipulado en el presente acuerdo.

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

Artículo 37.-Exclusión

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

Artículo 38.- Ámbito de aplicación.-

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

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

a) Trabajadores y trabajadoras afectados o beneficiarios del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores efectivamente empleados por la empresa principal ó cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral este realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, -ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el artículo 40.

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

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

Empresa Principal o Cliente: Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación, o no, del servicio;

emateko beharrezkoak diren instalazioen edo tresnen jabea den ala ez kontuan hartu gabe.

Enpresa lagatzailea: kapitulu honetan aurreikusitako edozein arrazoi dela-eta, eskualdatzearen, transmisioaren, salmentaren, alokatzearen edo lagatzearen xede den enpresan, jarduera-zentroaren edo horien zatian enpresaburu kargua galtzen duen edozein pertsona fisiko edo juridiko (b paragrafoan adierazitako terminoetan).

Enpresa lagapen-hartzailea: kapitulu honetan aurreikusitako edozein arrazoi dela-eta, eskualdatzearen, transmisioaren, salmentaren, alokatzearen edo lagatzearen xede den enpresan, lantokian edo horien zatian enpresaburu kargua hartzen duen edozein pertsona fisiko edo juridiko (b paragrafoan adierazitako terminoetan).

Mahaikidea: ondorengotzaren edo ordezkapenaren xede diren ostalaritzako zerbitzuetara zuzendutako lotuta.

39. artikulua.- Enpresaren ondorengotza edo ordezkapenaren helburua eta kasuak.

Kapitulu honetan xedaturikoa enpresen ondorengotzako edo ordezkapeneko kasu guztietan aplikatuko da, betiere enpresaren, lantokiaren, produkzioko unitate autonomo baten, kolektibitateetako jardueren ustiapeneko, merkataritzako edo produkzioko unitate baten, edo horien zati baten titularra aldatzearen ondoriozko ondarezko transmisioa dagoenean, besteak beste, honako hauengatik:

a) Enpresa nagusiaren edo lagatzailearen eta lagapen hartzailearen artean behar bezala sinatutako kontratu baten ondoriozko transmisioa, hau da, enpresaren titularra aldatu dezakeen garrantzizko edozein egintza juridikok eragindakoa: alokatze-kontratu edo beste edozein kontratu, bai merkataritzakoa bai zibila, administrazioko ebazpena edo epai irmoa, eta baita "mortis causa" lagatzea ere.

b) Kontraten ondorengotza, zerbitzuen ustiapenerako lagatzea eta administrazioko lagatzeak. Administrazioko lagatzeengatik ondorengotzen kasuan kapitulu honi jarraituko zaio, baldintzen orrietan jasotakoa kontuan hartu gabe.

c) Lehen bazeuden bi enpresa edo gehiago desagertu eta sozietate berri bat sortzeko elkartzten direnean eta horren ondorioz pertsona juridiko berria agertzen edo uztartzen bada.

d) Enpresa-irenspena, enpresa irenseko pertsona juridikoa bertan geratzen bada, nahiz eta irenseko enpresako pertsona juridikoa desagertu.

e) Era berean, honako hauek gaineratzen dira:

e) 1.- Esku-hartze judizial batek eragindako transmisioen kasuan, esate baterako, ordainketa etetea, edo kontratu bat, merkataritzakoa nahiz zibila, erabakitzen duen erabaki judizial baten eraginez enpresa aurreko jabeari itzultzea.

e) 2.- Enpresa-itzultzearen kasuetan, alokatzeko kontratuen edo beste kontratu baten, merkataritzakoa nahiz zibila, amaieran, amaitzea eragiten duen edozein kausagatik.

Enpresa nagusiaren erabakia dela-eta edo beste batzuekin egindako itunagatik azpikontratutako zerbitzuak edo horietako batzuk emateari uztea erabakitzen bada, eta jarduera jarraituko duen inor ez badago, jabetza aurrekoari itzuliko zaio. Kapitulu honetan aurreikusitakoaren arabera edo, hala badagokio, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 44. artikuluan xedatutakoaren arabera. Kasu horietan, zerbitzuak ematen dituen enpresa lagatzaileak zerbitzu horri adskribaturiko langileak bere gain hartu beharko ditu.

Era berean, jabetza lehenera itzuliko da enpresa nagusiak edo lagatzaileak lantokian langilerik egotea eskatzen ez duen garraiatutako janari-zerbitzua kontratatzen duenean. Hala ere, zerbitzu horrek lantokian langileak egotea eskatzen badu, subrogazioa egingo da, zerbitzua behar bezala ematen dela bermatzeko beharrezkoa den proportzioan.

e) 3.- Enpresa nagusiak hartutako erabakiagatik zerbitzua ematen zuen enpresako jarduera osorik eta behin betiko uztean hartuko du enpresa nagusiak bere gain jarduera. Era berean, beste batzuek inposatutako erabakia edo arau bat tartean dagoenean ere egin ahal izango da.

con independencia de que sea propietario o no de las instalaciones ó enseres necesarios para la prestación del mismo.

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

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

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

Artículo 39.- Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

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

a) Transmisión derivada de la existencia de una manifestación contractual expresamente suscrita al efecto entre la empresa principal o cedente y cesionaria, entendiéndose por tal, cualquier acto jurídicamente relevante que pueda entrañar una modificación de la titularidad de la empresa: contrato de arrendamiento o cualquier otro, ya sea mercantil ó civil, resolución administrativa o sentencia firme, incluso la cesión "mortis causa".

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

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

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

e) Se incluyen asimismo:

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

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

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

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

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

Hori guztia aktibo materialen ondarezko transmisioa egoterik behar izan gabe egingo da.

40. artikulua.- Langileak atxikitzea

1. Kolektibitateen Sektoreko langileen enpleguan egonkortasun-printzipioa eta langileen lan-harremanetan enpresa-subrogazioa – zerbitzua uzten duen enpresaren ondorengoak eginda, 39. artikuluan aurreikusitako edozein kasuetan– bermatzearen, enpresa lagatzaileko langileak enpresa lagapen-hartzailean edo zerbitzua egingo duen erakunde publikoan adskribatuko dira, eta langileek enpresa lagatzailean ziztuzten eskubide eta betebeharrak ekonomiko, sozial, sindikal eta pertsonalak errespetatuko dira, betiere honako kasu hauetan:

a) Jarduera-zentro horretan gutxienez azken lau hilabeteetako antzintasuna izanik, zerbitzuak aktiboan ematen dituzten langileak, beren lan-kontratuaren izaera edo modalitatea edozein izanik. Zenbaketa horri dagokionez, lan-denboratza hartuko dira oporraldiak, aldi baterako ezintasunekoaldiak edo legezko edo hitzarmenezko kausengatik kontratua etetea eragin duten aldiak.

b) Enpresaren, lantokiaren, produkzio-unitate autonomoaren, eta jardueraren edo haren zati baten ustiapeneko, merkataritzako edo produkzioko unitatearen jabetza aldatzeko unean gaixorik, istripu baten ondorioekin, zerbitzu militarra egiten edo horren ordeko prestazio soziala edo beste edozein ordezkapen egiten ari diren, eta legez edo modu arruntean kontratua etetea ezartzen duen edozein araureraginez kontratua etena duten langileak, betiere subrogazioaren xede den zentroan lan-kontratua eten aurretik eta aurreko idatz-zatian ezarritako gutxienezko antzintasunarekin zerbitzuak eman badituzte.

c) Bitarteko kontratua izanik, aurreko idatz-zatian adierazitako langile bat ordezkatzeko eragin duten langileak, eta bitartekotza eragin duen kausak irauten duen bitartean.

d) Lantokian gutxienez 4 hilabeteko antzintasuna duten eta bertan zerbitzua eman duten aldizkako langile finkoak.

2. Ez zaie subrogaziorik egingo banakako enpresaburuei edo enpresan egiazko kontrola duten akziodun bazkideei, administrariari edo arduraduneari, horien guztien ezkontideei eta finko gisa edo aldizkako finko gisa kontratatutako langileak edo aurrekoekin 2. maila-rainoko odolkidetasuneko edo kideetasuneko harremanak duten langileei; betiere kontrakoa erabakitzen ez bada.

Enpresa-subrogazioaren eraginpean ez dauden langileek enpresa lagatzailearekin lotura izaten jarraituko dute, ondorio guztietarako.

41. artikulua.- Subrogazioaren alderdi formalak

Honako baldintza hauek betetzen ez badira, enpresa lagapen-hartzailea automatikoki eta formaltasunik gabe subrogatuko da ondorengotzaren edo ordezkapenaren xede den jarduera-zentroan zerbitzuak ematen dituzten langile guztiekin, eta Hitzarmen honetan jasotako terminoen arabera.

1. Enpresa nagusiak enpresa lagatzaileari jakinaraziko dio enpresa lagapen-hartzaile berri baten izendapena eta subrogazioa gertatuko den eguna.

2. Enpresaburu nagusiak jakinarazpena egin eta ondorengo 5 lanegunetan, enpresa lagatzaileak enpresa hartzaileari aurretik jasotako kasu guztiak behar bezala egiaztatuko beharko dizkio honako zerranda honetan azaltzen diren dokumentuen bitartez eta epe hauen barruan:

- Ezezko egiaztagiria Gizarte Segurantzaren Diruzaintza Nagusian zorrak izateagatik.
- Ogasun Administrazioaren ezezko egiaztagiria.
- Eraginpeko langileen azken lau hilabeteetako nominen fotokopia.
- Azken lau hilabeteetako Gizarte Segurantzaren kotizazioaren TC-1, TC-2 eta TC-2/1 inprimakien fotokopia.

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

Artículo 40.- Adscripción del personal

1. Con la finalidad de garantizar el principio de estabilidad en el empleo de los trabajadores del Sector de Colectividades y la subrogación empresarial en las relaciones laborales del personal, por quien suceda a la empresa saliente en cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 39, los trabajadores y trabajadoras de la empresa cedente pasaran a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicas, sociales, sindicales y personales que se disfrutasen en la empresa cedente, siempre que se den algunos de los siguientes supuestos:

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

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

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

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

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

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

Artículo 41- Aspectos formales de la subrogación

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

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

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

- Certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Certificación negativa de la Administración de Hacienda.
- Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de los trabajadores y trabajadoras afectados.
- Fotocopia de los TC-1, TC-2 y TC-2/1 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses.

- Langileen zerrenda, honako datu hauekin:
Izena eta abizenak, helbidea, Gizarte Segurantzaren inskripzio-zenbakia, antzinatasuna, urteko soldata gordina, lanaldia, ordutegia, kontratuaren modalitatea, oporrak baliatzeko egunak, eta agintealdiaren zehaztapena, langilea ordezkarri sindikala izan bada.

- Lan-kontrata etena duten langileak, aurreko idatz-zatiko datuak adierazita.

- Subrogazioaren eraginpeko langileen lan-kontratu idatzien fotokopia.

- Langileekin sinatutako itunak eta klausulak, banakakoak nahiz kolektiboak.

- Subrogazioaren eraginpeko langile guztiak likidatu izanaren ziurtagiria, subrogazioaren unea iritsi arteko ordainsarien zati proportzionala, diru-kopururik ordaintzeke geratu gabe.

- Oporrak baliatzeke baldin badaude, zerbitzua uzten duen enpresak zerbitzua hartzen duen enpresari emango dio horren berri, eta bien artean adostuko dute enpresa bakoitzeko dagokion zatia ordaintzeko modua.

- Zerbitzua uzten duen enpresak, hala badagokio, honako hauen egoera zehatzari buruzko informazioa emango du: eskumeneko agintaritzan edo beste erakunde publikoetan egiteke edo bukatu gabe dauden prozesuak, auziak eta bestelako lan-arloko gaiak, bai aktiboan dauden langileei dagokienez, bai zerbitzua utzi dutenei dagokienez.

Epe horretan langileen informazio eta kontsulta eskubideak beteko dira, 50. artikuluan aurreikusitakoa, alegia.

3. Aurreikusitako subrogazioaren egunean, eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzak bete direnean, enpresa lagapen-hartzailea langileak zerbitzuan jartzen hasiko da.

Langileak zerbitzuan jartzen diren une berean, bi alderdiek 46. artikuluan aurreikusitako dokumentua sinatuko dute. Dokumentu horretan enpresaburu lagatzailearekin, pertsona fisikoa bada, edo zerbitzua uzten duen enpresako bazkideekin edo akziodun bazkideekin, administrazioekin edo arduradunekin, pertsona juridikoa baldin bada, familia-harremana duten edo bigarren mailarainoko kideetasunezko edo odol-kideetasunezko lotura duten langileen edo horien ezkontideen deklarazioak azalduko dira.

42. artikulua.- Babesaren edukia

1. Hemen jasotako xedapenak aginduzkoak izango dira eraginpeko alderdientzat (enpresa nagusia, lagatzailea, lagapen-hartzailea eta langileak), eta eskubiderik ezin izango da ukatu. Enpresa lagapen-hartzaileak zerbitzua osorik edo partzialki eteten badu, aginduzko izaera ez da desagertuko.

2. Zerbitzua hartzen duen enpresa subrogatua izango da langileei dagokien eskubideetan eta betekizunetan.

3. Hitzarmen Kolektibo aplikagarriari dagokionez, honako aurreikuspen hauek hartuko dira kontuan:

a) Enpresa nagusiaren jarduera ostalaritza baldin bada, ostatu ematearen salbuespenarekin, eta jarduera horren berezko zerbitzuak ematen baditu, eta beraz, ALEHk arauturiko Lanbide Kategorien lanprestazioaren edukia barruan aurreikusitako zerbitzuak ematen baditu, utzitako zerbitzua ematen duten langileentzako hitzarmen aplikagarria dagokion arloko Ostalaritzako Hitzarmen Kolektiboa izango da, enpresa lagapen-hartzailearen helburu nagusia zein den kontuan hartu gabe.

b) Enpresa nagusiaren xedea ostalaritza ez bada, baina janari eta edari zerbitzuak ematen baditu, nahiz eta janaria bezeroaren sukaldian landu ordez enpresa lagapen-hartzailearen berezko instalazioetan landu, langile horiek jatorriko enpresaren lan-harremanak arautzen zituen hitzarmen kolektiboaren arau-educiaren eraginpean egongo dira, eta enpresa lagatzailean baliatzen zituzten lan-baldintza berak izango dituzte 12 hilabeteko aldi. Aldi horretan dagokion negoziazioak egingo dira langileen ordezkaritzarekin, aurreko idatz-zatian jasotako Sektoreko aplikazio orokorreko arau-esparruan aldaketak

- Relación de personal en la que se especifique:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en el artículo 46, en el que constará declaración de aquellos trabajadores que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario cedente, si este es persona física, o con los socios o socias accionistas, administradores ó gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos y estas.

Artículo 42.- Contenido de la protección

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

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

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

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

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aún cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores el contenido normativo del convenio colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un periodo de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los traba-

egin ahal izateko. Aldi hori amaitzerakoan akordiorik ez bada lortu, edo aldi horretan zehar, alderdiak eskatuta, Batzorde Paritarioak aplikagarria den Hitzarmen Kolektiboa ezarriko du.

4. Nolanahi ere, subrogazioaren eraginpean ez dauden eta enpresan hasi berriak diren langileei dagokien arloko Ostalaritzako Hitzarmena aplikatuko zaie.

5. Enpresa lagatzailearen eraginez egon daitezkeen soldatako eta soldataz kanpoko zorrak enpresak berak ordainduko ditu, eta enpresa nagusiak lagunduko dio zorrei aurre egiten.

6. Gizarte Segurantzako prestazioen eremuari dagokionez:

a) Enpresa lagapen-hartzailea behartuta dago legezko erregimenekin lotutako enpresako betekizunetan subrogatzera. Osagarriei dagokienez, legezko arau bidez edo arau arrunten bidez arautuak egon, horietako batzuk ordaintzea bidezko bada (erretiroa, baliatze-zintasuna, bizirik daudenen aldeko ordainketak edo beste edozein), ordainketa hori bere gain hartzen duen enpresak aurreko enpresei dagokien zati proportzionala ordaintzea eska diezaike.

b) Gizarte Segurantzaz zorpekoak izateagatik edo enpresa lagatzaileak eragindako soldata-aldeengatik zorrak baldin badituzte, enpresa lagatzaileak ordaindu beharko ditu, eta enpresa lagapen-hartzaileak ez du inolako erantzukizunik izango.

43. artikulua.- Langileen ordezkarien bermeak

Enpresa berriak errespetatu egin beharko ditu subrogazioaren eraginpeko langileen ordezkarien edo enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen berme sindikalak, hautatu dituzten agintaldia amaitu arte.

44. artikulua.- Informazio eta Kontsulta Eskubideak

Bai enpresa lagatzaileak, bai enpresa lagapen-hartzaileak, honako gai hauei buruzko informazioa eman beharko diete eskualdatzearen eraginpeko langileen legezko ordezkarietara, enpresaren ondorengotza edo ordezkapena gertatu aurretik:

- Eskualdatzearen egun zehatza edo aurreikusitakoa.
- Horretarako arrazoiak.

• Langileek izango dituzten ondorio juridiko, ekonomiko eta sozialak.

• Langileei dagokienez, aurreikusitako neurriak.

• Enpresa-subrogazioaren eraginpeko langile guztien izen-zerrenda, baita kontratua etena dutenena ere, bakoitzaren lan-kontratuaren modalitatea azalduta.

• Enpresa-subrogaziotik kanpo utzitako langileen izen-zerrenda eta arrazoiak.

• Azken 4 hilabeteetako TC2.

Langileen legezko ordezkariak ez dagoen kasuetan, eskualdatzearen eraginpeko aurreko lau puntuetako edukiri buruzko informazioa emango zaie, eta baita eraginpeko langileak bere kontratuetatik bizi duen egoerari buruzko informazioa ere, banaka eta enpresaren ondorengotza edo ordezkapena gertatu baino lehen.

45. artikulua.- Langile kopuruaren berregokitzapena

Administrazioko erabakiagatik edo legezko arauagatik, eta hezkuntza-sistema berriaren aplikazioari dagokionez, mahaikideen kopuru handi bat (ehuneko 75 baino gehiago) hasiera batean kolektibitateen zerbitzua jasotzen zuten zentroak ez diren beste zentro batzuetara lekuz aldatzen bada edo birkokatzen bada, enpresek banaketa berriaren eraginpeko zentroetako langileen kopurua egokitu ahal izango dute, Hitzarmen honetan aurreikusitakoaren arabera. Kolektibitateen enpresak mahaikideen kopurua handitzetik etekina lortzearen, bere plantilla handitu beharko du zerbitzua beste enpresan soberan dauden langileekin emateko. Aurrekoaren ondorioz langile guztiak birkokatzea ezinezkoa bada, soberan daudenak jatorrizko

jadorez eta trabajadoras, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho periodo no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

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

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

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

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

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

Artículo 43.- Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos delegados y delegadas de personal o miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos.

Artículo 44.- Derechos de información y consulta

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

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.
- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores.

• Las medidas previstas respecto de los trabajadores y trabajadoras.

• La relación nominal de la totalidad de trabajadores y trabajadoras, incluidos aquellos en supuestos de suspensión del contrato, afectados por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

• La relación nominal y motivada de trabajadores y trabajadoras excluidos de la subrogación empresarial.

• TC2 de los 4 últimos meses.

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

Artículo 45.- Readaptación del número de trabajadores y trabajadoras

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 por ciento), en centros distintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores y trabajadoras de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente Acuerdo. De forma que la empresa de Colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal,

enpresan geratuko dira, kasu guztietan eraginpeko bi zentroyen artean langileen guztizko kopurua gordetzeko, indarreko lege-esparruan erabaki daitezkeen enpresa-arloko neurriak alde batera utzi gabe.

46. artikulua.- Subrogazio-dokumentua.

Batzorde Negoziatzaileak ezarriko du Kapitulu honen 41.3 artikuluan aurreikusitako dokumentua zein modelotakoa izango den.

Lehen xedapen gehigarria. (IV. ALEH). Gai berriak gaineratzea

Hasiera batean hitzarmen honetan jaso gabeko gai zehatzen negoziazio-prozesu etengabeen estatu mailan hartzen diren erabakiak hitzarmen honetan gaineratuko dira, testu bakarra osatuz.

los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

Artículo 46. – Documento subrogatorio

La Comisión Negociadora establecerá el modelo de documento previsto en el artículo 41.3 del presente Capítulo.

Disposición Adicional Primera. (IV ALEH). Incorporación de nuevas materias

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

II. ERANSKINA

Korrespondentzia eta homogeneizazio taulak: Arabako ostalaritzako hitzarmeneko soldata-kategorien eta soldata-mailen eta ostalaritzaren sektorerako estatu mailako IV. lan-hitzarmeneko arlo, talde eta kategorien izenen artekoak.

Lehen arlo funtzionala:

(Harrera, atezaintza, harreman publikoak, administrazioa eta kudeaketa)

Lanbide-taldea	Lan-hitzarmeneko kategoriak	Ordenantzen kategoriak	Arabako hitzarmena	Soldata-maila
1	Harreraburua	Harreraburua	Harreraburua	I
1	Bigarren harreraburua	2. harreraburua	2. harreraburua	II
1	Merkataritzako burua			
1	Administratzioburua	Kontulari nagusia Lehen mailako burua Bigarren mailako burua		
1	Lehen atezaina	Eguneko lehenengo atezaina Eguneko bigarren atezaina	1. atezaina 2. atezaina	II III
2	Harreragilea	Harreragilea Kutxazaina (1. eta 2. atala)	Harreragilea	III
2	Atezaina	Gaueko atezaina Atezaina (8. atala)		
2	Administratiboa	Bezeroen kontuen edukitzea Kontu-hartzailea, kontularia, 1. mailako ofiziala 2. mailako ofiziala Fakturista Kutxazaina (6. atala)	Kontu hartzailea Kontularia Ofizial administratiboa Kutxazaina	II III III III
2	Harreman publikoak			
2	Komertziala			

2	Laneko Arriskuen Prebentzioko Teknikaria				
3	Harrerako edota etxezaintzako laguntzailea	Harrerako laguntzailea Atezain laguntzailea Atezain laguntzailea Interpretaria	Harrerako laguntzailea	Harrerako laguntzailea	IV
3	Telefonista	1. eta 2. mailako telefonista	Telefonista	Telefonista	III
3	Administrari Laguntzailea	Kontabilitateko ofiziala Bulego eta kontularitzako laguntzailea Kutxako laguntzailea	Administrari Laguntzailea	Administrari Laguntzailea	IV
4	Harrera eta atezaintzako laguntzailea	Atezaina Autoen atezaina Harrerako atezaina Sarreretako atezaina Komunetako atezaina Gaueko jagolea Aretoko ordenantza Igo gailuzaina Mandatu gilea Kobratzailea Leihatilazaina Harrera eta kontularitzako ikastuna Ekipajeen barruko morroia Bulegoko laguntzailea Izangaia	Atezaina Zaintzailea Saltzailea Saltzailea Langilea	Atezaina Zaintzailea Saltzailea Saltzailea Langilea	IV IV IV IV IV

Bigarren arlo funtzionala:
(Sukaldea eta ekonomatua)

Lanbide-taldea	Lan-hitzarmeneko kategoriak	Ordenantza-kategoriak	Arabako hitzarmena	Soldata-maila
1	Sukaldeburua	Sukaldeburua	Sukaldeburua	I
1	Bigarren sukaldeburua	2. sukaldeburua	2. sukaldeburua	II
1	Cateringeko burua			
2	Kontu-saileko burua	Partida-arduraduna	Partida-arduraduna	III
2	Sukaldaria	Sukaldaria	Sukaldaria, erretregiko sukaldaria	III
2	Gozgilea	Gozgilea Gozgile ofiziala	Gozgileburua	II
2	Ekonomatuko Arduraduna	Ekonomatuko eta ardote-giko arduraduna Upategiko maisua Biltegiko arduraduna	Ekonomatuko burua Upategiko maisua	II III
3	Sukaldeko laguntzailea	Sukaldari laguntzailea Gozgile laguntzailea	Sukaldari laguntzailea	IV
3	Ekonomatuko laguntzailea	Ekonomatoko eta upategiko arduraduna Biltegiko morroia	Ekonomatuko laguntzailea	IV
4	Sukaldeko laguntzailea	Eltzezaina Sukaldeko laguntzailea Ontzi-garbitzailea Ontzi-garbitzailearen arduraduna Zilarrezko ontzien langilea Sukaldeko laguntzailea	Sukaldeko laguntzailea Ontzi-garbitzailea	IV IV

Hirugarren arlo funtzionala:
(Jatetxeak, tabernak eta antzeakoak; Catering pista)

Lanbide-taldea	Lan-hitzarmeneko kategoriak	Ordenantzen kategoriak	Arabako hitzarmena	Soldata-maila
1	Jatetxe edo Aretoko burua	Gelako burua Jantokiko burua edo mahaizaina Erakusmahaiko 1. arduraduna 1. arduraduna Aretoko lehen burua	Aretoko burua Aretoko arduraduna Jantokiko burua	I I I
1	Jatetxe edo aretoko bigarren burua	Jantokiko 2. burua Erakusmahaiko 2. arduraduna 2. arduraduna Jantokiko bigarren burua Aretoko bigarren burua Solairuetako zerbitzaria	Jantokiko 2. burua	II
1	Catering-operazioen burua	Operazioen burua		
1	Zentroko Gerentea			
2	Sektoreko burua	Sektoreburua	Sektoreburua, barraren burua, mahaien burua.	II
2	Zerbitzaria	Zerbitzaria 1. mailako saltzailea Mendekoa Kafe-zerbitzaria Jantokiko kutxazaina Plantxista	Zerbitzaria	III
2	Tabernaria	Tabernaria 2. tabernaria	Tabernaria	III

2	Sommeliera	Sommeliera		
2	Catering-aretoko burua	Catering-aretoko burua		
2	Catering-gainbegiralea	Gainbegiratzea		
2	Kolektibitateen gainbegiralea	Gainbegirale laguntzailea		
2	Sukaldaritza modernoko gainbegiralea	Kolektibitateen ikuskapena		
3	Zerbitzariaren laguntzailea	Zerbitzari laguntzailea	Jangelako laguntzailea	IV
		Laguntzailea		
		Plantxista laguntzailea	Erakusmahai	IV
		Tabernari laguntzailea	ko	
		Saltzaile laguntzailea	laguntzailea	
		Kafe-zerbitzari laguntzailea		
		Bigarren mailako saltzailea		
		Mendekoa		
		Solairuetako laguntzailea		
		Aprendiza		
		Zerbitzari-ikastuna		
3	Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea	Prestatzaileak		
3	Catering-taldearen zuzendaria			
3	Catering-taldeko laguntzailea	Taldearen laguntzailea		
3	Sukaldaritza modernoko prestatzailea			
4	Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea			
4	Kolektibitateen laguntzailea			
4	Catering Prestatzaile/Muntatzaile laguntzailea	Prestaketa-laguntzailea		
4	Sukaldaritza modernoko laguntzailea			

Laugarren arlo funtzionala:
(Pisuak eta garbiketa)

Lanbide-taldea	Lan-hitzarmeneko kategoriak	Ordenantzen kategoriak	Arabako hitzarmena	Soldata-maila
1	Gelazainburu edo arduradun nagusia	Arduradun nagusia edo 1. gelazainburua	Gelazainburua	I
1	Gelazainburuordea edo ataleko arduraduna	Bigarren mailako gelazainburua Ataleko arduraduna Mihiseria edo garbitokiko arduraduna	Gelazainburuordea Mihiseria burua Mihiseria burua	II III III
2	Solairuetako zerbitzaria	Mihiseria Gela-zerbitzaria Lisatzailea, jostuna, arropa-garbitzailea eta pasaratzailea	Solairuetako zerbitzaria	IV
3	Solairuetako eta garbiketako laguntzailea	Garbitzaileak Garbitzailea Gelako morroia Garbitokiko morroiak		

Bosgarren arlo funtzionala:

(Mantentze-zerbitzuak eta laguntza-zerbitzuak)

Lanbide-taldea	Lan-hitzarmeneko kategoriak	Ordenantza-kategoriak	Arabako hitzarmena	Soldata-maila
1	Catering-zerbitzuko burua			
2	Mantentzearen eta laguntza-zerbitzuen arduraduna	Lanen arduraduna	Zerbitzu teknikoaren burua	I
2	Cateringeko edo flotako, instalazioetako eta eraikinetako mantentzearen eta zerbitzu teknikoaren arduraduna			
2	Ataleko arduraduna	Aretoko arduraduna		
3	Mantentze-laneko eta laguntza-zerbitzuko espezialista	Mekanikari edo berogailularia Ebanista Zurgina Argiketaria Igeltseroa Pintorea Gidaria Iturgina Lorazama	Mantentze-lanak, kualifikazioarekin	III
3	Cateringeko (flotako eta instalazioetako eta eraikinetako) mantentzearen eta zerbitzu teknikoaren arduraduna.			III
4	Mantentze laguntzailea eta Laguntza Zerbitzuak	Mekanikari edo berogailulari laguntzailea Laguntzailea Ebanista, zurgin, argiketari, igeltsero eta margolari laguntzailea Billarreko edo jolas-aretoko mutilla Kanpoko jagolea	Mantentze-lanak, kualifikaziorik gabe	IV

Seigarren arlo funtzionala
Zerbitzu osagarriak

Lanbide-taldea	Lan-hitzarmeneko kategoriak	Ordenantza-kategoriak	Arabako hitzarmena	Soldata-maila
1	Zerbitzuko arduraduna			I
2	Zerbitzuko teknikaria (fisioterapeuta, dietista eta Osasun Zientzietako bestelako tituludunak)			II
3	Zerbitzuetako espezialistak (soroslea, lehen sorospeneko espezialista, turismoko edo aisialdiko animatzailea, kirol-monitora, discjockeya, masajista, kiromasajista, estetizista, termetako edo bainuetxeetako espezialista, hidrotapeuta eta bezeroarentzako arretako espezialista).			III
4	Zerbitzuetako laguntzailea (bezeroarentzako arretako laguntzailea eta igerilekuko edo bainuetxekeko laguntzailea).			IV

III. eranskina - Taulak

Soldata taula. urteak: 2011-2012-2013

MAILA	ONARRIZKO	BERARIAZKO	HILEKO	APARTEKO	APARTEKO	AE	GUTXIENEKO
	SOLDATA	OSAGARRIA	GORDINA	ORDUA	ORDUA		BERMEA
I	1.541,68	47,91	1.589,59	1.589,59	19,76	1.589,59	44,90
II	1.422,19	47,91	1.470,10	1.470,10	18,15	1.470,10	41,42
III	1.313,70	47,91	1.361,61	1.442,56	16,62	1.361,61	38,26
IV	1.233,13	47,91	1.281,04	1.361,30	15,29	1.281,04	35,92

Ordainsarien eta kalte-ordainen beste kontzeptu batzuk

- Igande eta jaiegunetako plusa31.97 euro
- Urruntasun-plusa0.25 euro
- Jaiotza-plusa 86.70 euro
- Ezkontza-plusa.....56.10 euro
- Arropa eta/edo oinetakoen konpentsazio-plusa12.16 euro
- Urriko bonusa..... 1.442.56 euro

ANEXO II

Tablas de correspondencia y homogenización entre las categorías y niveles salariales del convenio provincial de hostelería de Álava, y las denominaciones de áreas, grupos y categorías profesionales del IV acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería.

Área funcional primera:

(Recepción Conserjería, Relaciones Públicas, Administración y Gestión)

Grupo profesional	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la ordenanza	Convenio Álava	Nivel salarial
1	Jefe/a de recepción	Jefe de recepción	Jefe de recepción	I
1	Segundo/a jefe/a de recepción	2º Jefe de recepción	2º Jefe de recepción	II
1	Jefe/a Comercial			
1	Jefe/a de administración	Contable general Jefe de primera Jefe de segunda		
1	Primer/a conserje	Primer conserje de día Segundo conserje de día	1º Conserje 2º Conserje	II III
2	Recepcionista	Recepcionista Cajero (Secciones 1ª y 2ª)	Recepcionista	III
2	Conserje	Conserje de noche Conserje (Sección 8º)		
2	Administrativo/a	Tenedor de cuentas clientes Interventor, contable, oficial de 1ª oficial de 2ª Facturista Cajero (Sección 6ª)	Interventor Contable Oficial administrativo Cajero	II III III III
2	Relaciones públicas,			

2	Comercial					
2	Técnico/a de Prevención Riesg.Laborales					
3	Ayudante de Recepción y/o Conserjería	Ayudante de recepción Ayudante de conserjería Ayudante de conserje Intérprete		Ayudante recepción	IV	
3	Telefonista	Telefonista de 1ª y 2ª		Telefonista	III	
3	Ayudante administrativo/a	Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja		Ayudante administrativo/a	IV	
4	Auxiliar de Recepción y Conserjería	Portero Portero de coches Portero recibidor Portero de accesos Portero de servicios Vigilante de noche Ordenanza de salón Ascensorista Botones Cobrador Taquillero Aprendiz de Recepción y Contabilidad Mozo de equipajes para el interior Auxiliar de oficina Aspirante		Portero Vigilante Expendedora Expendedora Mozo	IV IV IV IV IV	

Área funcional segunda:
(Cocina y Economato)

Grupo profesional	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la ordenanza	Convenio Alava	Nivel salarial
1	Jefe/a de cocina	Jefe de cocina	Jefe de cocina	I
1	Segundo/a jefe/a de cocina	2º Jefe de cocina	2º Jefe de cocina	II
1	Jefe/a de catering			
2	Jefe/a de partida	Jefe de partida	Jefe de partida	III
2	Cocinero/a	Cocinero	Cocinero, asador	III
2	Repostero/a	Repostero Oficial repostero	Jefe repostero	II
2	Encargado/a de economato	Encargado de economato y bodega Bodeguero Encargado de almacén	Jefe economato bodeguero	II III
3	Ayudante de cocina	Ayudante de Cocinero Ayudante de Repostero	Ayudante cocinero	IV
3	Ayudante de economato	Ayudante de Economato y Bodega Mozo de Almacén	Ayudante economato	IV
4	Auxiliar de cocina	Marmitón Pinche Fregador Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Pinche Fregador	IV IV

Área funcional tercera:

(Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)

Grupo profesional	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la ordenanza	Convenio Alava	Nivel salarial
1	Jefe/a de restaurante o sala	Jefe de sala Jefe de comedor o maestresala 1º Encargado de mostrador 1º Encargado Primer jefe de sala	Jefe sala Encargado sala Jefe comedor	I I I
1	Segundo/a jefe/a de restaurante o sala	2º Jefe de comedor 2º Encargado de mostrador 2º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2º Jefe de comedor	II
1	Jefe/a de operaciones de catering	Jefe de operaciones		
1	Gerente de centro			
2	Jefe/a de sector	Jefe de sector	Jefe de sector, jefe de barra, jefe de mesa.	II
2	Camarero/a	Camarero Dependiente de 1ª Dependiente Cafetero Cajero de Comedor Planchista	Camarero	III
2	Barman/Bar-woman	Barman 2º Barman	Barman	III
2	Sumiller /a	Sumiller		
2	Jefe/a de sala de catering	Jefe de sala de catering		

2	Supervisor de catering	Supervisión		
2	Supervisor de Colectividades	Ayudante de supervisor		
2	Supervisor/a de restauración moderna	Supervisión de colectividades		
3	Ayudante de camarero/a	Ayudante de camarero	Ayudante comedor	IV
		Ayudante		
		Ayudante planchista		
		Ayudante de barman	Ayudante mostrador	IV
		Ayudante de dependiente		
		Ayudante de cafetero		
		Dependiente de segunda		
		Dependiente		
		Ayudante de pisos		
		Aprendiz		
		Aprendiz de camarero		
3	Preparador/a o montador/a de catering	Preparadores		
3	Conductor de equipo catering			
3	Ayudante de equipo de catering	Ayudante de equipo		
3	Preparador/a de restauración moderna			
4	Monitor/a o cuidador/a de colectividades			
4	Auxiliar de colectividades			
4	Auxiliar de preparador/Montador de catering	Ayudante de preparación		
4	Auxiliar de restauración moderna			

Área funcional cuarta:
(Pisos y limpieza)

Grupo profesional	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la ordenanza	Convenio Alava	Nivel salarial
1	Gobernante/a o encargado/a general	Encargada general o gobernanta de 1ª	Gobernanta	I
1	Subgobernante/a encargado/a de sección	Gobernanta de segunda Encargado/a de sección Encargada de lencería o lavadero	Subgobernanta Jefa lencería Jefa lencería	II III III
2	Camarero/a de pisos	Lencera Camarera de pisos Planchadora, costurera, lavandera y zurcidora	Camarera de pisos	IV
3	Auxiliar de pisos y limpieza	Personal de limpieza Limpiadora Mozo de Habitación Mozos de lavandería		

Área funcional quinta:
(Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)

Grupo profesional	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la ordenanza	Convenio	Nivel salarial
1	Jefe/a de servicios de catering		Alava	
2	Encargado/a de mantenimiento y servicios auxiliares	Encargado de trabajos	Jefe Servicios Técnicos	I
2	Encargado/a de mantenimiento y servicios técnicos de catering(de flota o de instalaciones y edificios)			
2	Encargado/a de Sección	Encargado de sala		
3	Especialista de Mantenimiento y servicios auxiliares	Mecánico o calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	Mantenimiento Calificativo	III
3	Especialista de mantenimiento y servicios técnicos de catering (de flota y de instalaciones y edificios)			III
4	Auxiliar de mantenimiento y servicios auxiliares	Ayudante de mecánico o calefactor Ayudante de ebanista, carpintero, electricista, albañil y pintor Mozo de billar o salón de recreo Guarda del exterior	Mantenimiento sin cualificar	IV

Área funcional sexta
Servicios Complementarios

Grupo profesional	Categorías del acuerdo laboral	Categorías de la ordenanza	convenio Alava	Nivel salarial
1	Responsable de servicio			I
2	Técnico de Servicio (fisioterapeuta, dietista y otros/as titulados/as en Ciencias de la Salud)			II
3	Especialista de servicios (socorrista o especialista en primeros auxilios, animador/a turístico o de tiempo libre, monitor/a deportivo/a, pinchadiscos – discjockey-, masajista, quiromasajista, esteticista, especialista termal o de balneario, hidroterapeuta y especialista en atención al cliente			III
4	Auxiliar de servicio (auxiliar de atención al cliente y auxiliar de piscina o balneario)			IV

Anexo III - Tablas

Tabla salarial años: 2011-2012-2013

NIVEL	SALARIO BASE	COMPL. ESPECIE	BRUTO MES	PAGAS	HORA EXTRA	I.T.	GARANTÍA MÍNIMA
I	1.541,68	47,91	1.589,59	1.589,59	19,76	1.589,59	44,90
II	1.422,19	47,91	1.470,10	1.470,10	18,15	1.470,10	41,42
III	1.313,70	47,91	1.361,61	1.442,56	16,62	1.361,61	38,26
IV	1.233,13	47,91	1.281,04	1.361,30	15,29	1.281,04	35,92

Otros conceptos retributivos e indemnizatorios

- Plus domingos y festivos 31,97 euros
- Plus de distancia 0,25 euros
- Plus de natalidad..... 86,70 euros
- Plus de matrimonio..... 56,10 euros
- Plus compensación de ropa y calzado 12,16 euros
- Bonus de octubre 1.442,56 euros