

Convenio Colectivo Restauración de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20104585012023	ACTUALIZACIÓN	2026/02/13
VIGENCIA	2023/01/01 — 2026/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 29 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-restauracion-de-guipuzcoa-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Restauración. Última actualización a: 13-02-2026 Vigencia de: 01-01-2023 a 31-12-2026. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en BOG 29 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG 117 - Lunes, 19 de junio de 2023)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa para los años 2023-2026 (código 20104585012023).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de abril de 2023, se suscribió el convenio citado por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, en representación de las empresas, y ELA, LAB, CC.OO y UGT, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 2 de mayo de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se



establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 4 de mayo de 2023.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia. (4299)

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN DE GIPUZKOA 2023-2026

PREÁMBULO

El Convenio Colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa es fruto de la negociación colectiva que se inició con la constitución de la mesa negociadora del 21 de febrero de 2019 y responde a la necesidad de regular el sector de la restauración tras la pérdida de la vigencia del Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa, donde se regulaban dos sectores; el de alojamientos y el de restauración. En el año 2014 se produjo la desvinculación del citado convenio de hostelería, del sector de alojamiento, suscribiendo éste su propio Convenio Colectivo para el territorio de Gipuzkoa. Siendo esto así, el sector de la restauración quedo sin un marco normativo propio y específico que lo regulara.

El proceso de negociación iniciado en el año 2019, se vio interrumpido cuando el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la Covid-19, a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió por parte de las administraciones públicas la adopción de medidas drásticas para hacer frente a tal crisis sanitaria, sin precedentes hasta la fecha y de enorme magnitud, tanto por el elevado número de personas afectadas, como por el extraordinario riesgo para los derechos de todas ellas. Las medidas de control pandémico afectaron a toda la población, que se vio obligada a soportar un confinamiento domiciliario, lo que obviamente imposibilitó la continuidad de las negociaciones ya iniciadas.

Tras dos años de pandemia y emergencia sanitaria, con incidencia directa en el sector de la restauración y las personas trabajadoras del mismo, el 11 de febrero de 2022 mediante el Decreto 5/2022 del Lehendakari, se declaró la finalización en Euskadi de la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia ocasionada por la Covid-19. Finalizadas las restricciones comenzó a retomarse la actividad con cierta normalidad, pero arrastrando las secuelas de lo vivido por todas las partes que integran el sector de la restauración de Gipuzkoa.



Una vez comenzó a estabilizarse la actividad en el sector, las partes firmantes, quienes siempre han mantenido su compromiso de continuar con el proceso de diálogo y negociación colectiva, retomaron la mesa de negociación el 14 de marzo de 2023, en un momento socio-económico marcado por una crisis energética y de inflación derivada de la invasión rusa de Ucrania producida en febrero de 2022.

Las partes firmantes, conscientes y conocedoras de todo lo anterior, suscriben el nuevo Convenio Colectivo de las empresas de restauración de Gipuzkoa y lo hacen dando así respuesta a las necesidades de un sector afectado por la situación de crisis actual, pero que, al mismo tiempo, apuesta por su competitividad y profesionalización, intentando dar respuesta a las necesidades y realidades de las personas trabajadoras que lo integran. Este nuevo convenio colectivo de empresas de restauración de Gipuzkoa se acuerda con una vigencia de cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2026 y sustituye al extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa; si bien las partes firmantes reconocen que elementos significativos de ese histórico convenio, constituyen el acervo del sector de la restauración, pese al tiempo transcurrido desde su pérdida de vigencia.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de que el presente convenio perdure en el tiempo para dar respuestas, tanto a las necesidades de las empresas, en constante proceso de adaptación a un entorno cambiante; como a las necesidades sindicales de dotar a las personas trabajadoras del sector de condiciones laborales estables y garantistas. Es por ello que, fruto del diálogo; de la adaptación a las circunstancias actuales; y sin perder de vista el arraigo de determinados usos y costumbres del sector, se suscribe el Convenio Colectivo de las Empresas de Restauración de Gipuzkoa.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiterando el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de negociación colectiva del sector de la restauración, firman el presente Convenio Colectivo para las empresas de restauración de Gipuzkoa.

Lo suscriben, de una parte, como representación sindical, ELA, LAB, CCOO y UGT; y de otra parte, como representación empresarial, la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa.

CAPÍTULO II ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de la restauración. Se incluyen en este sector todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, las actividades que se



relacionan a continuación:

-Empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, casa de comida, establecimientos de catering para eventos, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, txoznas, foodtrucks, cadenas de restauración moderna, chiringuitos de playa, terrazas, veladores, quioscos etc.

-Alimentos y bebidas a Colectividades (centros de trabajo y enseñanza, centros sanitarios, comedores colectivos, comedores de hospitales, residencias etc.), tanto si para ello se utilizan las instalaciones (cocinas) de los clientes como las propias de la empresa que presta los servicios.

-Cafés, bares, bares especiales, cafeterías, cervecerías, whiskerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, aunque no sirvan comidas.

-Salas de baile o discotecas, cafés-teatro y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos y salones de juego.

-Billares, toda clase de salones recreativos y «cybercafes» u otros servicios de ocio y esparcimiento.

-Los servicios de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

-Los servicios de restauración de todos aquellos establecimientos deportivos, gimnasios, centros de salud y bienestar, balnearios, en los que se ofrezcan servicios de Bar - Restaurante.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a las empresas relacionadas en su artículo 2 cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 4. Ámbito personal.

1. Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las actividades citadas en el ámbito funcional.
2. Queda expresamente excluido del ámbito del presente convenio colectivo las personas con contratos de alta dirección, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de



Gipuzkoa y será de aplicación, hasta el día 31 de diciembre de 2026.

La fecha de los efectos económicos que se deriven del presente convenio colectivo, será del 1 de marzo de 2023, correspondiendo su percibo únicamente a aquellas personas trabajadoras que se encuentren de alta en las empresas a la fecha de la publicación del mismo. Se excluye de su percibo expresamente a aquellos trabajadores y trabajadoras que hubieren causado baja en las mismas por cualquier causa con anterioridad a la publicación del presente convenio.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia obligándose las partes en el plazo de dos meses a constituir la mesa de negociación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Artículo 7. Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son absorbibles y compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras voluntarias y/o a cuenta convenio que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo,



laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

CAPÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, así como la formación, experiencia profesional, o responsabilidad que adquieran, serán clasificadas en los siguientes Grupos Profesionales teniendo en cuenta que la nueva estructura profesional que continuación se refiere, y que pretende obtener una estructura productiva más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador y trabajadora.

Se establecen para ellos las siguientes Áreas Funcionales:



ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a Administración
Grupo profesional 2.º	Recepcionista Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Telefonista
Grupo profesional 3.º	Auxiliar Administrativo
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a cocina 2.º jefe/a cocina Jefe/a catering
Grupo profesional 2.º	Jefe/a partida Cocinero/a Repostero/a Encargado/a economato Ayudante/a cocina Ayudante/a economato
Grupo profesional 3.º	Auxiliar cocina/limpiador
ÁREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES, Y PISTA PARA CATERING	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a restaurante o sala 2.º jefe/a restaurante o sala Jefe/a operaciones de catering Gerente de centro
Grupo profesional 2.º	Jefe/a sector Camarero/a Barman/Barwoman Sumiller/a Jefe/a sala catering Supervisor/a catering Supervisor/a colectividades Supervisor/a restauración moderna Preparador/a montador/a catering Conductor/a equipo catering Preparador/a restauración moderna
Grupo profesional 3.º	Ayudante/a camarero Ayudante/a equipo catering Monitor/a o cuidador/a colectividades Asistente/a colectividades Asistente/a preparador/montador catering Asistente/a restauración modera Repartidor/ra de comidas y bebidas
ÁREA FUNCIONAL CUARTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a servicios catering Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)
Grupo profesional 2.º	Encargado/a sección Especialista mantenimiento y servicios auxiliares Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)
Grupo profesional 3.º	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares Limpiador/a

Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse a futuro se darán por incorporadas en este



artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 11. Definición de funciones.

En cuanto a la definición de funciones se estará a lo especificado en el anexo I, teniendo en cuenta que las mismas son meramente enunciativas y orientativas.

Se incorpora al presente Convenio, como anexo II una tabla sobre la correspondencia de las categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo, tanto procedentes de la extinta Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, como del Extinto Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa 2008-2010, a los actuales grupos profesionales.

Este sistema de clasificación profesional pretende obtener una más razonable acomodación a la estructura productiva y organizativa de las empresas adaptando la prestación del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos de la actividad, sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción profesional y justa retribución de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO IV SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Sistema retributivo.

Se establece como sistema base de retribución el de Salario garantizado, con arreglo a los distintos puestos de trabajo de los grupos profesionales de las actividades relacionadas en el punto anterior, y que estarán adscritas a los niveles retributivos establecidos en el anexo III, incluido los complementos salariales compensables y absorbibles (mejora voluntaria y/o a cuenta convenio).

Además de las categorías ya conocidas, para aquellas personas trabajadoras contratadas sin experiencia laboral previa en el sector, se reconocerá una calificación especial como auxiliar de hostelería, pudiendo permanecer en esa situación durante un periodo máximo de 12 meses. Ese período podrá verse reducido a 6 meses mediante la acreditación por parte de la persona trabajadora de haber realizado cursos de formación vinculados a su puesto laboral y que en conjunto hayan tenido una duración mínima de 120 horas en el área de habilidades y/o carnet de manipulador de alimentos.

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

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

Tampoco será de aplicación para el personal que preste servicios en empresas de colectividades ni para las categorías de limpiador - limpiadora, ni ayudante de cocina.



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

Asimismo, estos salarios no serán de aplicación a las contrataciones de titulados con nivel igual o superior a Formación Profesional Específica de Grado Superior en hostelería, o que hayan superado un ciclo de tres años de Formación Profesional de Hostelería.

La retribución correspondiente a esta categoría especial de auxiliar de hostelería queda establecida en el anexo III.

La fecha de efectos económicos del presente convenio será desde el 1 de marzo de 2023 y solo para aquellas personas trabajadoras que se encuentren de alta en las empresas del sector, a la fecha de la publicación.

Las partes firmantes del presente convenio pactan un plazo de 4 meses desde la publicación para poder regularizar los salarios y atrasos que devenguen tras la de la publicación.

Artículo 13. Incrementos y revisiones salariales.

Para el cálculo de los salarios del presente convenio, se han tomado como referencias las tablas salariales del extinto Convenio de Hostelería de Gipuzkoa, actualizando las últimas tablas salariales publicadas en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, en un 12%. Una vez realizada esa actualización de los salarios garantizados y complementos regulados en convenio, se aplicarán desde el 1 de marzo de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2024 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC resultante en el 2023 más un 3%, estableciendo como tope del incremento salarial en el ejercicio, el 6%. La aplicación de dicho incremento se efectuará sobre el salario garantizado, así como sobre los complementos que se regulan en el presente convenio.

Para el año 2025 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC resultante del 2024 más un 3%, estableciendo como tope del incremento salarial en el ejercicio, el 6%. La aplicación de dicho incremento se efectuará sobre el salario garantizado, así como sobre los complementos que se regulan en el presente convenio.

Para el año 2026 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC resultante del 2025 más un 3% estableciendo como tope del incremento salarial en el ejercicio, el 6%. La aplicación de dicho incremento se efectuará sobre el salario garantizado, así como sobre los complementos que se regulan en el presente convenio.

Ambas partes acuerdan topar el incremento salario anual en un 6% para los ejercicios 2024, 2025 y 2026. Si la



evolución de los IPC interanuales de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, impidiesen la recuperación del 3% adicional pactado para cada año, la diferencia se compensará en el ejercicio siguiente, respetándose siempre el tope establecido del 6% anual; o, en su caso, sobre las tablas del año 2026 con efecto 01-01-2027. En este supuesto, el pago de atrasos y la actualización correspondiente se realizará en el primer trimestre del año 2027. En el caso de ser necesaria la aplicación de esta regularización, las tablas salariales resultantes se consolidarán a partir 01-01-2027.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras que afectadas por este Convenio colectivo percibirán las dos pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente, salvo acuerdo contrario entre las partes. De no mediar acuerdo para su prorrateo las pagas se harán efectivas el 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 15. Plus de antigüedad.

1. El plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se devengará en forma trienios. Se establece el tope máximo a percibir en diez trienios.
2. Las personas afectadas por el presente convenio comenzaran a computar la antigüedad para su devengo a partir del inicio de la vigencia del presente convenio, 1 de marzo de 2023.
3. No obstante, a lo anterior, las personas trabajadoras que a la fecha del inicio de la vigencia del presente convenio vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, mantendrán el mismo congelado como complemento ad personam, en la cuantía bruta real percibida a fecha 28 de febrero de 2023. Dicha cuantía no será ni absorbible ni compensable, si bien devengaran antigüedad a partir de la entrada del inicio de la vigencia del convenio.
4. A la hora de establecer el complemento ad personam en aquellas empresas que hayan venido devengando y retribuyendo el concepto de antigüedad se tendrán en cuenta no solo los trienios ya generados a fecha 1 de marzo de 2023 sino también el tiempo transcurrido desde que se generó el último trienio y la fecha 28 de febrero de 2023 con el fin de abonar la parte proporcional que correspondiera. Es decir, si el último trienio se generó en septiembre de 2021 la parte del trienio generada desde esa fecha y el 28 de febrero de 2023 se tendrá en cuenta a efectos de abonar la parte proporcional en el complemento ad personam.
5. El complemento ad personam se abonará por 14 pagas o por 12 en función de si se opta por cobrar las pagas prorrateadas o no.
6. La suma de los nuevos trienios devengados a partir del 1 de marzo de 2023 unidos a los que con carácter ad personam se hubieran consolidado, no podrán superar el tope máximo de 10 trienios.

Artículo 16. Horas extras.

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En cualquier caso, los Delegados y Delegadas de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores/as, o en ausencia de ésta con los propios trabajadores/as, se fijará la cuantía de las horas extras optándose preferentemente por su compensación en descanso.

Artículo 17. Festivos.

Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, éstos se compensarán de una de las maneras siguientes:

a) La persona trabajadora percibirá el salario ordinario con un incremento del 75% por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial:

$$\frac{\text{Salario Base} + \text{Antigüedad} \times 1,75}{30}$$

Como aplicación de esta fórmula, el valor del día festivo no recuperable para cada nivel salarial es el que se especifica en el anexo correspondiente.

b) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50%, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18.10.1982, que sustancialmente dice:

«Cuando coincida la fiesta de descanso semanal con una fiesta abonable, ésta deberá ser compensada sin ser, en ningún caso absorbida, procediendo al disfrute o al cobro de un día por cada día en que se de esta circunstancia».

Si entre la empresa y la persona trabajadora no se pusieran de acuerdo en la manera de compensar los festivos trabajados, cada parte podrá elegir la que quiera de las alternativas, referida a la mitad de los días que se hayan trabajado.

Quien elija el disfrute elegirá también las fechas en que se realizará, pudiendo acumularse al período vacacional, con las siguientes excepciones:



-«Cuando la empresa decida cerrar para compensar el trabajo de los festivos en la fecha que tenga por conveniente, el cierre será, al menos, en períodos de siete días consecutivos excepto cuando el descanso acumulado o la fracción de este no alcance tal número de días».

-El disfrute no podrá tener lugar en los períodos en los que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones.

Artículo 18. Nocturnidad.

Esta materia se regirá por las siguientes normas:

a) Los salarios y el resto de las condiciones económicas que regulan en el presente convenio, han sido establecidas atendiendo a que el trabajo en hostelería es, en general, total o parcialmente nocturno por su propia naturaleza de acuerdo con el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora sea contratada para la realización de trabajos exclusivamente diurnos y sea, posteriormente, movida o trasladada a trabajos nocturnos, será compensada, con una retribución específica del 25% sobre su salario ordinario por las nuevas horas nocturnas que se le imputen en virtud de tal movilidad o traslado.

Cuando se produzcan turnos o rotaciones, regirá tal retribución específica del 25% del salario ordinario, si aquellos turnos o rotaciones han sido implantados por decisión o iniciativa exclusiva de la empresa, no en caso contrario.

c) Con independencia de lo anterior, las partes convienen el mantenimiento del Plus de Nocturnidad, con carácter adicional y extraordinario cuya cuantía y regulación se fijan en el anexo correspondiente.

Artículo 19. Plus de formación.

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

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a sus trabajadores/as un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en 20 euros mensuales, por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiendo por tal aquella que represente, al menos, el 15 por ciento de los/as trabajadores/as del sector, así como al 15% de la parte empresarial y que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación dirigidos a trabajadores/as afectados/as por este convenio. Unos planes de formación desarrollados para facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo; que atienda a los



requerimientos de competitividad de las empresas de este sector y que, a la vez, satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los/as trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones del sector de la restauración.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua impartidos por centros homologados de formación.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería impartidos por centros homologados de formación.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen las siguientes opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua impartido por centro homologado de formación, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por centro homologado de formación que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

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

Se entiende por formación de calidad toda aquella impartida por centros de formación homologados por el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) para la emisión de certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO V OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: MANUTENCIÓN, COMPLEMENTO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL, PLUS DE DISTANCIA, GESTACIÓN, ROPA DE TRABAJO

Artículo 20. Manutención.

1. Dentro de aquellos establecimientos en los que haya servicio de cocina y puedan ofrecer tal servicio, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a solicitar la manutención consistente en dos comidas, comida y/o cena, siempre que coincida con su tiempo de trabajo.

2. La empresa no podrá efectuar deducción alguna en concepto de manutención, no pudiendo las personas



trabajadoras hacer uso de tal derecho en tanto en cuanto la relación laboral se halle suspendida por cualquiera de las causas legalmente establecidas, así como durante el disfrute de las vacaciones.

3. La manutención constituye un concepto divisible y fraccionable, de tal forma que la persona trabajadora podrá optar por la manutención, pudiendo elegir la modalidad de manutención completa, consistente en una comida y una cena, siempre y cuando presten servicio en jornadas de trabajo partida, o en su modalidad de manutención parcial, una comida o una cena, teniendo que optar por una de ellas, siempre en la jornada de trabajo sea continua y de más de 5 horas de trabajo.

Si optan por cualquiera de las modalidades de manutención a cargo de la empresa, las cuantías serán las que fijen en el anexo VI.

4. A los efectos previstos en el apartado anterior, la persona trabajadora podrá optar por la manutención a cargo de la empresa con la deducción correspondiente por periodos mensuales, siempre que avise de tal opción con una semana de antelación al primer día de cada mes.

5. En el mes de inicio y en el mes de finalización de la relación laboral cabrá realizar una reducción proporcional de la cuantía por manutención. Para el cálculo de la misma se tomará en consideración la fecha efectiva de inicio/fin de la relación laboral.

Artículo 21. Plus de distancia.

Se garantiza a las personas trabajadoras del sector el derecho a percibir en concepto de plus de distancia, la cantidad que resulte a razón de 0,28 euros por km, en un viaje de ida y vuelta al día, siempre que no disponga de transporte público urbano o la empresa no ponga medios propios de locomoción.

El cómputo de distancia se realizará desde donde finalice el servicio de transporte público más cercano al centro de trabajo y exclusivamente será de aplicación cuando la empresa radique fuera del casco urbano, pero dentro del término municipal en que se asiente la misma.

No obstante, a lo anterior, cuando por necesidades de la actividad la persona trabajadora deba adelantar o atrasar su horario y en dicha franja horaria, no haya servicio de transporte público, la empresa abonará el coste de este desplazamiento.

Artículo 22. Incapacidad temporal.

1. Se complementará incapacidad temporal al 75% del salario desde el primer día en enfermedad común, en las dos primeras bajas del año.

a) En los casos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 75% del salario real del trabajador desde el primer día de baja. Este complemento se aplicará en las dos primeras bajas del año.

Las bajas por recaída no se computarán como nueva baja, computándose el inicio de la misma, a la fecha del alta médica que la precede.



b) En los periodos de incapacidad temporal en los que el trabajador permanezca hospitalizado con pernocta, se complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario real del trabajador mientras dure la mencionada hospitalización.

2. En los supuestos de incapacidad temporal cuando ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de la persona trabajadora desde el primer día de la baja. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

La obligación de la empresa es la de complementar las prestaciones de la Seguridad Social por I.T. por lo que cesará cuando dicho organismo cese en su prestación o la persona trabajadora cause baja en la empresa. En todo caso la obligación de complementar se limitará a 18 meses contados a partir del primer día de la baja.

Artículo 23. Gestación.

La mujer trabajadora, que desempeñe su labor, en comedores o cualquier puesto de trabajo, en contacto directo con el público, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de trabajo de distintas circunstancias a las referidas, más suaves, siempre que exista puesto alternativo, sin perjuicio del derecho del empresario a exigirle el correspondiente certificado médico, sobre su estado de gestación. Esta regulación se establece sin perjuicio de que por circunstancias concretas de la persona embarazada ese riesgo pudiera producirse con anterioridad.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

En aquellas empresas en las que sea preceptivo el uso de uniforme o ropa especial de trabajo, éstas estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras, el uniforme correspondiente, en su defecto, abonarles el coste, previa entrega del correspondiente justificante por parte de la persona trabajadora.

La limpieza del uniforme o ropa de trabajo será por cuenta de la persona trabajadora a excepción de la que requiera tintorería, que será por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN, PERIODOS DE PRUEBA, CESES

Artículo 25. Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales.

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria 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:



Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área cuarta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área cuarta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 26. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios con Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales que se regulan en el presente convenio, así como las retribuciones mínimas establecidas en las Tablas del presente Convenio.

Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Artículo 27. Ceses, plazos de preaviso y trámites.

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligadas a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe/a de Grupo Profesional: 30 días.
- b) Resto del personal: 15 días.

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

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

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



CAPÍTULO VII JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, REGISTRO DE JORNADA, ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, MODIFICACIÓN DE HORARIOS, VACACIONES, FESTIVIDAD DE SANTA MARTA, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28. Jornada de trabajo y calendario laboral.

1. La jornada anual ordinaria de trabajo será de 1.723 durante toda la vigencia del Convenio.

En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal al trabajador y siempre y cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150% debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.

En los supuestos de jornada continuada, entendiéndose como tal la jornada de más de 6 horas, la persona trabajadora tendrá derecho a 15 minutos ininterrumpidos de descanso, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

En aquellas empresas en que las personas trabajadoras vinieran disfrutando de un descanso quedará absorbido y compensado por la nueva jornada establecida en lo que exceda de 15 minutos.

Las personas trabajadoras con jornada partida, tendrá derecho a un descanso de una hora como mínimo durante la jornada, pudiendo reducirse ésta a media hora de común acuerdo entre las partes.

El descanso semanal será de día y medio efectivo ininterrumpido.

Cuando se haya acordado, a nivel de empresa, que entre los días de descanso semanal figure el domingo, todas las personas trabajadoras afectadas disfrutarán de este derecho rotativamente.

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

2. No obstante a lo anterior, ante las particularidades en el subsector de colectividades (comedores escolares, comedores de empresas, hospitales, etc), donde la contratación es mayoritariamente femenina; bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo parcial y con una prestación de servicios que se desarrolla en determinadas franjas horarias, las partes firmantes consideran necesaria una reducción de la jornada anual ordinaria de trabajo de las personas trabajadoras de dicho sector. Todo ello al ser conscientes de que la configuración del servicio dificulta que quienes trabajan en este ámbito puedan aspirar a mejorar su jornada de trabajo durante su vida laboral, con las consiguientes repercusiones en materia de prestaciones de Seguridad Social. En consecuencia, la jornada de trabajo anual de las personas trabajadoras del sector de colectividades será:

-1.708 horas anuales durante el año 2023.

-1.693 horas anuales durante el año 2024.

-1.668 horas anuales durante el año 2025.

-1.643 horas anuales durante el año 2026.



3. Calendario laboral.

Las Empresas confeccionarán los Calendarios de Trabajo, con intervención del Comité de Empresa o delegados/as de Personal, en su defecto con las personas trabajadoras, durante el mes de enero de cada año indicando los días de trabajo del año y el período o períodos de vacaciones.

En el supuesto de que los Calendarios de Trabajo y cuadros horarios contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal de los trabajadores, o de los propios trabajadores/as en ausencia de representación legal de los mismos, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas que determine el Departamento de Trabajo y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 29. Registro de jornada.

Dentro del procesos de transformación y digitalización que está viviendo el sector de la restauración, las empresas del sector tendrán la obligación de implantar un sistema de registro horarios digital.

La empresa entregará copia del registro cada mes a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Allí donde no exista representación se entregará a cada persona trabajadora que lo solicite.

No obstante, a lo anterior, dicha implantación conlleva un proceso de adaptación y adecuación de los sistemas actuales, por lo que las partes firmantes acuerdan un periodo de carencia de un año desde la publicación del presente convenio colectivo para la implantación de los sistemas digitales.

Se excluye de dicha implantación a todas aquellos empleadores/as (personas físicas) que a fecha 31 de diciembre de 2022 tuvieran la edad de 61 años, así como aquellas empresas que tengan empleadas 5 o menos personas trabajadoras, debiendo éstas, en todo caso, contar con un registro horario de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 30. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa.

En cuanto a la movilidad funcional podrá llevarse a cabo en el seno de los grupos profesionales establecidos en el artículo 10 del presente Convenio Colectivo. Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39.º del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

A los efectos de este artículo se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprende de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de experiencia requerida.

A los trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales,



de acuerdo con la Ley.

Los representantes de los trabajadores, si los hubiere, podrán recabar información acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causa de las mismas, viniéndose obligadas las empresas a facilitarla.

Artículo 31. Modificación de horarios.

Se estará a lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, donde no exista representación de los trabajadores, el empresario estará obligado a comunicar con tres días de antelación a la persona trabajadora afectada, la modificación de su horario laboral, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas tales como situaciones de Incapacidad temporal de compañeros de trabajo, ausencias imprevistas o injustificadas etc.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, quienes dispondrán antes de su señalamiento de un plazo de diez días para poder consultar al personal, sin más limitaciones que las fijadas por la Ley.

Se tendrá especial cuidado al señalarse o cambiarse los turnos, no establecer el primer turno de servicio de mañana al personal que haya trabajado el turno de noche.

Artículo 32. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales mínimos, de los cuales 26 serán laborables.

El período de su disfrute, y su carácter interrumpido o no, se fijará de común acuerdo, siguiendo las siguientes reglas:

- a) Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables.
- b) Previa audiencia de los Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de personas trabajadoras disfrute de las vacaciones en la temporada de verano.
- c) Teniendo en cuenta las particularidades de la restauración, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otro de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que, si no lo hicieran, la persona trabajadora podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos.
- d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, las



personas trabajadoras se obligarán a hacer las mismas en tal período.

e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de los trabajadores o en su defecto con la mayoría simple de las personas trabajadoras de la empresa.

f) Las personas trabajadoras que entren a formar parte de la plantilla de la empresa, no precisarán de un año de antigüedad para comenzar el disfrute de las vacaciones, sino que, tomando como referencia la fecha que la empresa tenga marcada para el comienzo del disfrute de vacaciones, tendrá derecho a la parte proporcional de las mismas.

g) En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, la persona trabajadora inicie un proceso de Incapacidad Temporal, aquel quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dure la baja; los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

h) De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes a la persona trabajadora, como accidente, enfermedad o nacimiento y cuidado de menor serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el derecho a las vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 33. Festividad de Santa Marta.

El día 29 de julio, festividad de Santa Marta, tendrá la consideración de fiesta abonable a todos los efectos.

Artículo 34. Permisos y licencias.

1. Remunerados:

Las personas trabajadoras previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 17 días en caso de matrimonio, pudiendo ampliarse en 11 días más con cargo a vacaciones, a excepción de los meses exceptuados del disfrute de vacaciones.

b) 4 días, que podrán ampliarse en los casos que luego se expondrán, con motivo de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.

c) 3 días, que podrán ampliarse en los casos que luego se expondrán, con motivo de enfermedad grave o fallecimiento del padre, madre, nietos, abuelos, y hermanos de uno u otro cónyuge.

A los efectos de los apartados b) y c), se tendrá en cuenta la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio que literalmente dice: «Se considerará enfermedad grave, no solamente cuando el facultativo la certifique como tal, sino también cuando tal facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar al lado del



enfermo».

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como tales las comparecencias ante la autoridad laboral o judicial, previas las correspondientes cédulas de citación.

f) Un día por matrimonio de hijos, hermanos/as de cónyuges, padres y hermanos/as.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social (Sistema Salud Pública del País Vasco, Osakidetza), cuando coincidiendo el horario de la consulta con el de trabajo, se haya prescrito dicha consulta por médicos/cas de Asistencia Primaria de los centros de salud pública, debiendo la persona trabajadora que presentar previamente el volante justificativo.

h) En los demás casos de asistencia a consultas médicas, la persona trabajadora dispondrá de ocho horas retribuidas al año, debiendo justificar su correcta utilización.

i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posteriores a la baja maternal en 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/trabajadora. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

En los casos de los apartados a) b), c), y f) serán de aplicación igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas previa justificación, y a los días indicados se les añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes u otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

1. No remunerados.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate. Estos permisos no serán remunerados.

2. A convenir.

Permisos especiales. En los casos especiales de necesidad no previstos en los apartados anteriores, la dirección de la empresa, previa audiencia de los delegados de personal, Comité de Empresa o delegado Sindical, concederá los permisos que juzgue necesarios, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

Artículo 35. Promoción del euskara.

Las empresas afectadas por este Convenio, costearán la matrícula de cursos de euskara en centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo. La persona trabajadora perderá este



derecho si no aprobara o «pasará del nivel» en el que se hubiera matriculado.

CAPÍTULO VIII PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SEGURO COLECTIVO

Artículo 36. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y las personas trabajadoras asumirán los derechos y obligaciones recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean y necesarias y, entre tanto necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados/as de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el servicio de la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia en la salud se realizará con una periodicidad anual (salvo regulación inferior) por los especialistas sanitarios de los Servicios de Prevención acreditados en Medicina en el Trabajo, por la Autoridad Laboral, propios, ajenos o mancomunados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los delegados/as de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, a través de qué servicio de prevención se realizará la vigilancia de la salud. En el caso que se opte por un Servicio de Prevención ajeno, entregará tanto a los Delegados/as de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, una copia del contrato suscrito por el mismo.

La referida vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales o que la evaluación de riesgos lo contemple, así como el resto de patologías que guarden relación con las condiciones de trabajo.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínica laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de



permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

Los Delegados/as de Prevención, así como el Comité de Seguridad y Salud tendrán conocimiento por escrito, en qué van a consistir los reconocimientos médicos a realizar por cada puesto de trabajo.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria en todo caso, salvo en el supuesto de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a, respetándose la confidencialidad y no discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, el empresario/ra y las personas delegadas de prevención y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 38. Seguro colectivo.

1. El importe o prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras del sector será abonado de la siguiente forma:

- El 75% por el empresario/ra y el 25% por las personas trabajadoras.

Las empresas que no hayan encuadrado a sus trabajadores y trabajadoras en el seguro colectivo de vida, se harán responsables de las indemnizaciones que les hubieran correspondido a éstos, estando asegurados y siendo las cuantías las fijadas en el anexo VII.

Las personas que entren a formar parte dentro de una plantilla, deberán ser encuadrados en el seguro colectivo de empresa, que anualmente se suscribirá a tales efectos.

2. Quedan excluidas del seguro colectivo las siguientes personas:

a) Los y las trabajadoras afiliadas al régimen de trabajadores autónomos o de carácter familiar.

b) Los y las trabajadoras en cuyos contratos concurren alguna de estas circunstancias:

- Ser inferior a tres meses.

- Concertarse para fines de semana.

Si por algún motivo la compañía aseguradora, rechazase la inclusión en su compañía de un trabajador, éste podrá contratar la póliza en otra compañía. No obstante, la prima a abonar por la empresa será la que hubiese abonado a la primera compañía, en caso de aceptar la inclusión.

CAPÍTULO IX IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN



Artículo 39. No discriminación.

Se entenderán nulas las decisiones unilaterales del empresario/a, que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornadas y demás condiciones de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión, o no, a sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa.

Artículo 40. Derechos de las personas LGTBIQ+.

En aras reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI+, el reconocimiento de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y fomentar el respeto a la diversidad, erradicando así con las situaciones de discriminación que pudieran darse, las empresas del sector reconocerán:

1. El derecho de las personas a ser llamada por el nombre que escojan en el momento que lo comuniquen formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.
2. Las empresas promoverán la simbología inclusiva en los centros de trabajo y tenderán a eliminar los símbolos de identificación de género, como por ejemplo los símbolos de género masculino y femenino en los lavabos.
3. En las evaluaciones de riesgos psicosociales deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género y las realidades LGTBIQ+.

Artículo 41. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, evidencian la necesidad de contar con un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón

de sexo en el ámbito de la empresa.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio quieren dotar de una herramienta válida a las empresas del sector incorporando el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de referencia, que se incorpora a continuación. Este protocolo de referencia será de aplicación en aquellas empresas del sector que no cuenten con un Protocolo propio, en el momento de la firma del convenio. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la firma, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 42. Protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de las empresas incluidas en el ámbito funcional establecidas en el artículo 2, siempre que no tuvieran un protocolo propio, a la publicación del presente convenio colectivo debiendo en todo caso proceder a la implantación del mismo en cada una de las empresas. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la publicación del Convenio Colectivo, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

Los principios que han de regir en los protocolos de actuación son el de eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Iniciación del procedimiento.



El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas responsable del personal, Recursos Humanos, responsable del establecimiento o titular de la actividad, del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- A través de la representación de las personas trabajadoras (RLT).
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Una vez puesta la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en conocimiento de las personas Responsables anteriormente mencionadas, estas adoptarán las siguientes medidas preventivas y de protección con la mayor celeridad posible.

Las empresas podrán adoptar medidas de alejamiento entre las personas afectadas, bien mediante cambio de centro o lugar de trabajo, cambio de turnos de trabajo, redistribución del tiempo de trabajo, etc, sin que dichos cambios en ningún caso, puedan suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En el supuesto de las empresas no pudieran adoptar las medidas preventivas anteriormente descritas, como medida excepcional las empresas podrán reconocer a la persona afectada, por la situación de acoso y/o razón de sexo y si esta así lo solicitara, un permiso retribuido recuperable por el tiempo necesario para la tramitación del expediente, debiendo recuperar las horas de trabajo no realizadas, que podrán hacerse efectivas una vez finalice el procedimiento y la adopción de medidas que correspondan.

Este tipo de medidas preventivas en ningún caso podrán perjudicar las condiciones de trabajo de la persona presuntamente afectada por la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Una vez establecidas las medidas preventivas y en atención a la situación comunicada se podrán instar los siguientes procedimientos:

A) Procedimiento informal. En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, pudiendo estar presente la persona responsable a quien se le ha comunicado la situación, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

B) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.



- 1.-El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual o por razón de sexo. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa, Asimismo, si así lo decidiera la persona trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.
- 2.-La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos. Dicho expediente deberá sustanciarse en el plazo improrrogable de 15 días naturales.
- 3.-Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a las partes implicadas, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, y sin que ello suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo hasta que se adopte una decisión al respecto.
- 4.-La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.
- 5.-Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la persona responsable de la tramitación dirija a las personas implicadas.

2. Finalización del procedimiento.

Una vez terminada la tramitación del procedimiento correspondiente la Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras y/o disciplinarias correspondientes, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 49 y 50 del presente Convenio Colectivo.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

3. Excepciones al procedimiento de apartado A) y B).

No obstante a lo anterior, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, notoriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la dignidad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento, teniendo en su caso que acudir al régimen disciplinario que se regula en el presente



convenio colectivo.

Artículo 43. Planes de igualdad.

Se establece la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de realizar un plan de igualdad según lo establecido en la normativa vigente. En el supuesto de empresas que tuvieran implantación en más provincias además de Gipuzkoa, se establece la obligación de las empresas de realizar un plan de igualdad con la representación de las personas trabajadoras de Gipuzkoa y circunscrito a los centros radicados en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores y las trabajadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revisables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posible sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 45. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Artículo 46. Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delegadas sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.



Artículo 47. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.
2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.
3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.
5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.
6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.
9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 48. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.
2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.
3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.
4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.
5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el



ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de su teléfono móvil durante el servicio, de los medios informáticos, telemáticos



o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, cinco en tres meses, diez faltas de asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año, así como más de diez faltas de puntualidad, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa. A estos efectos se considerará hurto o robo la invitación de cualquier tipo de consumición a clientes sin expresa autorización de la dirección de la Empresa.
5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.
6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.
7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.
9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.
10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.
11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.
12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de



la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 50. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

- Amonestación.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

C) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

- a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.
- b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.
- c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 51. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse



cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 48 y 49 quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO XI REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 52. Representación en la empresa.

Cuando en una empresa coexistan Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Sección Sindical, serán los y las trabajadoras de la misma quienes decidan por mayoría cuál de ellos ostenta su representación en la negociación. No obstante, en el caso que se opte por las Secciones Sindicales, será necesario que sumen la mayoría de los miembros del Comité o Delegados de Personal.

En todos los casos, será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores.

Artículo 53. Secciones Sindicales de Empresa.

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliadas a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de empresa o centro de trabajo.

Artículo 54. Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción.
- b) Proponer candidatos/as para cubrir los puestos de Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.
- d) Las empresas abonarán hasta un máximo de cinco horas anuales para la celebración de reuniones de los miembros de una Sección Sindical. El tiempo empleado en estas reuniones será retribuido a razón de 5,40 € la hora.

Estas reuniones deberán ser comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación.



Artículo 55. Delegados/as Sindicales de Empresa o Centro de Trabajo.

Los Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa o centro de trabajo que agrupen los porcentajes mínimos que para el tamaño de empresa o centro de trabajo se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes a salario real en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa o centro de trabajo:

<i>Tamaño</i>	<i>Porcentaje (%)</i>	<i>Horas retribuidas (horas/mes)</i>
De 5 a 25 trabajadores/as	59	12
De 26 a 50 trabajadores/as	30	16
De 51 a 100 trabajadores/ras	10	24
De 101 en adelante	10	32

El número de Delegados/as de las Secciones Sindicales, sería de 1 por cada 25 trabajadores/as o fracción.

Los Delegados/as Sindicales podrán acumular en uno o varios miembros de la misma Central Sindical, las horas que les corresponda mensualmente.

Artículo 56. Garantías comunes a miembros de Comité de Empresa y Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

- Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.
- Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.
- Que con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notifique la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:
 - En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, debiendo estar presente el interesado.
 - En caso de Delegados/as Sindicales a su Sindicato.
 - En caso de afiliación a un Sindicato, al Delegado/as Sindical/es correspondiente.

Artículo 57. Información a miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados Sindicales, tienen competencia de recibir información trimestral sobre:

- Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.



- b) Situación de la producción y venta de la entidad.
- c) Evolución probable de empleo en la empresa.
- d) Programa de producción.
- e) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- f) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de los empresarios de las decisiones adoptadas por estos, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
 - Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional de la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- g) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- h) Conocer los contratos de trabajo que realiza la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- i) Control y vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa.
- j) Establecimiento de horarios.

Artículo 58. Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce a los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, como órganos para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión de la mayoría de sus miembros.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las letras a, b, c, d, e, f, y g, del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer a los distintos órganos anteriormente señalados, y en especial a todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al Comité, podrá ser utilizado del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 59. Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Las horas retribuidas a salario real, para el ejercicio de la actividad, tanto dentro como fuera de la empresa, de los Delegados/as de Personal y Comités de Empresa, será el siguiente:



<i>Trabajadores/as</i>	<i>Delegados/as</i>	<i>Horas</i>
De 3 a 30 trabajadores/as	1	20
De 31 a 49 trabajadores/as	3	20
Más de 50 trabajadores/as	5	40

Los Delegados/as de Personal y Miembros del Comité de Empresa podrán acumular en uno o varios miembros de la misma las horas que les corresponde mensualmente, siempre y cuando pertenezcan a una misma Central Sindical.

La solicitud para el disfrute de las horas deberá hacerse con una antelación mínima de 72 horas en situaciones ordinarias y de 24 horas en situaciones extraordinarias. Salvo casos excepcionales donde el preaviso no sea posible.

Artículo 60. Elecciones Sindicales.

En las empresas o centros de trabajo de 3 a 10 trabajadores/as, se podrá hacer Elecciones Sindicales cuando así lo decidan las personas trabajadoras en votación previa.

Los Delegados/as de las empresas de 3 a 5 trabajadores/as, tendrán los mismos derechos que en aquellas de mayor número de trabajadores/as.

Artículo 61. Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 7 horas anuales, dichas asambleas deberán ser convocadas y comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación. En casos excepcionales se podrá prescindir del preaviso de 24 horas. La empresa dispondrá de un libro registro para la contabilización de las horas, visándose el mismo por el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de las personas trabajadoras, se mantendrán retenes suficientes, dadas las características de las empresas del sector garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 62. Asesores Sindicales.

Los Comités de Empresa, Delegados/as de Personal y Secciones Sindicales válidamente constituidas, podrán recabar la participación de su asesor sindical en las reuniones con la Dirección de la empresa, así como en las asambleas de afiliados y asambleas de trabajadores en general sin perjuicio de aquellas reuniones de la propia Sección Sindical, Comité de Empresa y Delegados de Personal.

CAPÍTULO XII PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 63. Procedimiento de resolución de conflictos.

En cualquier cuestión que surgiera en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicabilidad del presente convenio, las partes se comprometen, a partir del momento del planteamiento de la cuestión, a no hacer uso de ninguna acción de fuerza sin previo sometimiento de la misma a la Comisión Paritaria de este Convenio Colectivo.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 64. Cláusula de inaplicación.

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la



inaplicación de Convenios Colectivos -ORPRICCE, o en su caso CCNCC-, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes.

Artículo 65. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio en cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, c/ Almortza n.º 2 de Donostia.

Esta Comisión estará compuesta por 1 representante de cada sindicato firmante para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como por los asesores permanentes, que, dos por cada parte, puedan ser designados. Esta Comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado. Para la toma de decisiones, será necesaria la mayoría de cada una de las partes de acuerdo a la representación en el sector en el momento de la firma del convenio.

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

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

Artículo 66. Empresas de restauración en colectividades y garantías por cambio de empresario.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el anexo VIII del presente convenio colectivo.

ANEXO I.- DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES BÁSICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo tendrán, de manera



meramente enunciativa, no limitativa y no excluyente de cualquiera otra que se determine o convenga entre las partes, la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, según el área o áreas funcionales en la que presten sus servicios.

A) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional primera:

a) Jefe/a Administración: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Administrativo/a: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

c) Relaciones públicas: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

d) Telefonista: realizar el servicio telefónico. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, «télex», correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

e) Ayudante/a Administrativo: encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

B) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional segunda:

a) Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.



- c) Jefe/a Catering: realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.
- d) Jefe/a Partida: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.
- e) Cocinero/a: realizar de manera cualifica, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.
- f) Repostero/a: realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para «bufet», banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.
- g) Encargado/a Economato: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.
- h) Ayudante/a Cocina: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.
- i) Ayudante/a Economato: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar en la fijación de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y



material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) Auxiliar Cocina/Economato: realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional tercera:

a) Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a Operaciones Catering: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) Gerente de Centro: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la



producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) Jefe/a Sector: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadre y liquidación de la recaudación en su sección.

f) Camarero/a: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

g) Barman/Barwoman: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) Sumiller/a: realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida. Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) Jefe/a Sala Catering: realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén



bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) Supervisor/a Catering: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1.).

k) Supervisor/a Colectividades: realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

l) Supervisor/a Restauración Moderna: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

m) Ayudante/a Camarero: participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) Preparador/a o Montador/a Catering: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de



servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

o) Conductor/a Equipo Catering: realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

p) Ayudante/a Equipo Catering: participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

q) Preparador/a Restauración Moderna: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

r) Monitor/a o Cuidador/a Colectividades: participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo. Comedor o áreas de entretenimiento: asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnico sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos. Autobús: ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta



el interior de los lugares de destino.

s) Asistente/a Colectividades: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

t) Asistente/a Preparador/a o Montador/a Catering: colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

u) Asistente/a Restauración Moderna: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

v) Repartidor/a de Comida y Bebida: participa en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, incluidas la que operen como plataformas digitales o a través de éstas.

D) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional cuarta:

a) Jefe/a Servicios Catering: realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) Encargado/a Mantenimiento y Servicios Auxiliares: realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.



c) Encargado/a Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering: realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral; flota: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos; instalaciones y edificios: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) Encargado/a Sección: encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) Especialista Mantenimiento y Servicios Auxiliares: realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) Especialista Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering y Flota: efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo; instalaciones y edificios: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) Auxiliar Mantenimiento y Servicios Auxiliares: auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.



ANEXO II.- TABLAS DE CORRESPONDENCIA Y HOMOGENIZACIÓN ENTRE LAS CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE GIPUZKOA, Y LAS DENOMINACIONES DE ÁREAS, GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

Administración y Gestión

<i>Extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo (conforme ALEH)</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Contable general Jefe de primera Jefe de segunda	Jefe/a administración	1.º	I
Tenedor de cuentas clientes Interventor Contable Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Facturista Cajero (Sección 6.ª)	Administrativo/a	2.º	II
-	Relaciones públicas	2.º	II
-	Comercial	2.º	II





<i>Extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo (conforme ALEH)</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Telefonista de 1.ª y 2.ª	Telefonista	2.º	III
Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja	Ayudante/a administrativo	2.º	III

Cocina y Economato

<i>Extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo (conforme ALEH)</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Jefe de cocina	Jefe/a cocina	1.º	I
2.º Jefe de cocina	2.º Jefe/a cocina	1.º	II
-	Jefe/a catering	1.º	II
Jefe de partida	Jefe/a partida	2.º	III
Cocinero	Cocinero/a. Parrillero/a	2.º	III
Repostero Oficial Repostero	Repostero/a	2.º	III
Encargado de economato y bodega Bodeguero Encargado de almacén	Encargado/a economato	2.º	III
Ayudante de cocinero Ayudante de repostero Cafetero	Ayudante/a cocina	2.º	IV
Ayudante de economato y bodega Mozo de almacén	Ayudante/a economato	2.º	IV
Marmitón Pinche Ayudante de cafetero Fregador Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Auxiliar cocina/economato	3.º	V

ÁREA FUNCIONAL TERCERA

Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering

<i>Extinto Convenio colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Jefe de sala Jefe de comedor o maestresala 1.º encargado de mostrador 1.º encargado Primer jefe de sala	Jefe/a restaurante o sala	1.º	I
2.º Jefe de comedor 2.º Encargado de mostrador 2.º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2.º Jefe/a restaurante o sala	1.º	II
Jefe de operaciones	Jefe/a operaciones catering	1.º	I
-	Gerente de centro	1.º	I
Jefe de Sector	Jefe/a sector	2.º	II
Camarero Dependiente de 1.ª Dependiente Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista	Camarero/a	2.º	III





<i>Extinto Convenio colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Barman 2.º Barman	Barman/Barwoman	2.º	III
Sumiller	Sumiller/a	2.º	III
Jefe de sala de catering	Jefe/a sala catering	2.º	II
Supervisor Ayudante de supervisor	Supervisor/a catering	2.º	III
Supervisor de colectividades	Supervisor/a colectividades	2.º	IV
-	Supervisor/a restauración moderna	2.º	IV
Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero	Ayudante/a camarero/a	3.º	IV
Preparador	Preparador/a montador/a catering	2.º	IV
-	Conductor/a equipo catering	2.º	III
Ayudante de equipo	Ayudante equipo de catering	3.º	IV
-	Preparador/a restauración moderna	2.º	IV
-	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3.º	IV
-	Asistente colectividades	3.º	IV
Ayudante de preparación	Asistente preparador/montador de catering	3.º	V
-	Asistente restauración moderna	3.º	V
-	Repartido/ra de bebidas y comidas	3.º	V

ÁREA FUNCIONAL CUARTA

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

<i>Extinto Convenio colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
-	Jefe/a servicios catering	1.º	II
Encargado de trabajos	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios	1.º	III
Encargado de Sala	Encargado/a sección	2.º	III
Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios)	2.º	IV
Ayudante de mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de billar o Salón de recreo Guarda del exterior	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	3.º	V
-	Personal de limpieza	3.º	V

ANEXO III.- TABLAS SALARIALES AÑO 2023

A) Para el cálculo de los salarios del presente convenio, se han tomado como referencias las últimas tablas salariales publicadas del extinto Convenio de Hostelería de Gipuzkoa correspondientes al ejercicio 2010, actualizando las mismas en un 12%.

Niveles salariales	Salario por paga (€)	Total, año (€)
I	1.743,15	24.404,10
II	1.638,49	22.938,86
III	1.499,15	20.988,10
IV	1.429,30	20.010,20
V	1.394,24	19.519,36
AUXILIAR DE HOSTELERÍA	1.300,00	18.200,00

B) No obstante, a lo anterior, a aquellas personas trabajadoras en el subsector de colectividades, a quienes actualmente se les viene aplicando las tablas salariales y los complementos salariales que se detallan a continuación, se les continuará aplicando las mismas hasta el 31 de diciembre de 2023, en aplicación del artículo 8 del presente convenio. Para los años 2024, 2025 y 2026 las tablas salariales a aplicar serán las que se establecen en el presente convenio para el territorio de Gipuzkoa en función de los incrementos salariales pactados.

Niveles salariales	Salario por paga año 2023 (€)	Total año 2023 (€)
I	1.752,77	24.538,78
II	1.647,52	23.065,28
III	1.507,41	21.103,74
IV	1.437,18	20.120,52
V	1.401,92	19.626,88
VI	1.388,71	19.441,94

-Complementos salariales año 2023:

Antigüedad mínima por trienios en función de nivel salarial (2023): 59,68 €.

Antigüedad máxima por trienios en función de nivel salarial (2023): 77,56 €.

Plus nocturnidad: 25% sobre salario ordinario.

ANEXO IV.- VALOR DEL TRIENIO (PERIODO 01.03.2023 AL 31.12.2023)



<i>Niveles salariales</i>	<i>2023 Trienio (€)</i>
I	77,12
II	71,76
III	64,68
IV	61,13
V	59,35

Para el periodo 01.01.2024 al 31.12.2024 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2023 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2024 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2025 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

ANEXO V.- NOCTURNIDAD

El plus nocturno consiste en el pago de 0,82 euros sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, pagaderas a cualquier trabajador no incluido en el artículo 18 letra b) del presente Convenio Colectivo que realice total o parcialmente trabajos nocturnos.

Para el periodo 01.01.2024 al 31.12.2024 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2023 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2024 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2025 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

ANEXO VI.- MANUTENCIÓN

Las personas trabajadoras, que presten servicios en establecimientos que tenga la opción de prestar servicios de comidas, cenas, y que así lo tengan reconocido de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles las siguientes cuantías:



	2023 Valor mes (€/mes)
Completa	150
Parcial	90

A los efectos de realizar los descuentos recogidos en el artículo 20 del presente convenio se cuantifican el importe de la manutención completa o parcial según importes anteriormente señalado.

ANEXO VII.- SEGURO COLECTIVO

El importe de la prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, serán las siguientes:

Concepto	Capital asegurado
MUERTE O INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ENFERMEDAD COMÚN	8.017,00
MUERTE O INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ACCIDENTE	15.584,00
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	23.334,00

Se establece un plazo de 30 días desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa para la suscripción de la póliza de seguro colectivo por los importes señalados.

ANEXO VIII.- EMPRESAS DE RESTAURACIÓN EN COLECTIVIDADES. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

1. Ámbito de aplicación.

Lo estipulado en este anexo será de aplicación al sector de la Restauración Colectiva, actividad encuadrada dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo. Se entienden afectas al ámbito funcional de los servicios de Colectividades aquellas actividades que se refieren, fundamentalmente por acuerdos con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas para y/o en empresas, fábricas, instituciones, centros de enseñanza, residencias y geriátricos, clínicas y hospitales y otros centros o colectivos de similar naturaleza, cualquiera que sea su modalidad de explotación, tanto en sistema transportado como «in situ».

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



2. Ámbito temporal.

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

Lo acordado en este Anexo continuará vigente hasta que no hubiera un nuevo acuerdo que lo sustituya bien sea por renovación del presente convenio bien sea por la negociación de un convenio para el ámbito de las colectividades de la CAPV. La vigencia se refiere tanto en su contenido obligacional, como en su contenido normativo.

1. Garantías por cambio de empresario.

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

I. Normativa aplicable.

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

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del 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 del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores los efectos subrogatorios, en atención a las peculiares características de la actividad en el ámbito de las Colectividades, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada, siendo, en todo caso, de expresa aplicación el artículo 44 del Estatuto de los trabajadores en todo lo no estipulado.

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

II. Subrogación convencional.

1.-Subrogación del personal.

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



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

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

a) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo, que cumplan idénticos requisitos que los anteriores y que a la finalización del servicio tengan el contrato suspendido por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (excepto sus apartados a y b), o se encuentren en excedencia de cualquier tipo, cualquier situación que tenga reserva de puesto de trabajo, personal en vacaciones, licencias, permisos, en período de inactividad del fijo discontinuo, o en situaciones análogas.

b) Las personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado B), con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

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

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

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

2.-Documentación y normas de procedimiento.

A) Obligaciones de la empresa saliente.

a) La empresa saliente deberá informar del cambio de titularidad a las personas trabajadoras afectadas por la subrogación y, en particular, a los/as representantes unitarios/as de los mismos si los hubiera, debiendo constar en dicho comunicado los extremos a los que se refiere el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores haciendo mención expresa al respeto por parte de la misma de todos los derechos y obligaciones laborales que aquéllos vinieran ostentando en la anterior.

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

Las personas trabajadoras que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al



producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del periodo anterior quien lo efectuará en la antedicha liquidación de haberes.

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

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

-Fotocopia de los 4 últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.

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

-Fotocopia de los 4 últimos boletines de cotización a la Seguridad Social.

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

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

-Calendario laboral y de vacaciones.

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

La anterior información se facilitará igualmente respecto de las personas trabajadoras recogidas en el punto 1.B) de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

d) Por último, la empresa saliente informará al nuevo titular del estado exacto de los procesos, pleitos, litigios y de cuantos asuntos laborales se hallen pendientes o en curso ante la autoridad laboral competente o cualesquiera organismos públicos, tanto respecto de los/as trabajadores/as en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

A) Obligaciones de las personas trabajadoras.

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

b) El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular, si éste se lo requiere, la documentación necesaria al efecto. En este sentido, se entenderá que el nuevo titular no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, mientras el concesionario saliente o los/as trabajadores/as no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

B) Otras estipulaciones.

a) Las personas trabajadoras no podrán ser sometidas por la nueva concesionaria a periodo de prueba alguno,



salvo el normal respeto y mantenimiento de los que estuvieran en vigor al momento de la subrogación y por el tiempo que restase para su finalización.

La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a las personas trabajadoras subrogadas en el Régimen General de la Seguridad Social así como a practicar la oportuna comunicación al SEPE y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengán impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3.-Exclusiones.

Atendiendo de nuevo a las peculiaridades de la actividad de la Restauración Colectiva y en tanto no resulte de aplicación legal y automática el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se establecen para los procesos subrogatorios regulados convencionalmente en este Anexo, una serie de exclusiones de índole funcional y personal, respecto de las cuales no serán de aplicación las normas aquí recogidas.

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

A) Ámbito funcional.

Cuando se trate de arrendamientos de «local de negocio».

A) Ámbito personal.

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

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

I. Disposiciones adicionales.

Primera: Servicios Integrales.

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

Segunda: Modificación del servicio.

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



Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios. En ambos casos, lo que determine la subrogación será la continuidad del servicio de Colectividades, sin importar su forma.

Tercera: Rescate de la contrata.

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

Cuarta: Cierre de los servicios.

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

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

MODIFICACIÓN (BOG Número 14 - Viernes, a 19 de enero de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de modificación del convenio colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa para los años 2023-2026 (código 20104585012023).

ANTECEDENTES.

Único. El día 11 de enero de 2024, se ha presentado el acuerdo de modificación del convenio colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa para los años 2023-2026, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa de 19 de junio de 2023. El acuerdo ha sido suscrito con fecha 6 de noviembre de 2023 por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, en representación de las empresas, y por ELA, LAB, CC.OO. y UGT en representación de la parte trabajadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO.

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.



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

En su virtud, RESUELVO.

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gi - puz koa.

San Sebastián, a 12 de enero de 2024.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

La comisión paritaria acuerda por unanimidad modificar la sede de la Comisión Mixta Paritaria y fijarla en la sede territorial de Gi puz koa del Consejo de Relaciones Laborales, sita en la c/ Javier Barkaiztegi 19 bajo de Donostia-San Sebastián. Las consultas a la comisión Mixta Paritaria deberán ser trasladadas mediante correo electrónico a la siguiente dirección: precogipuzkoa@crlv.net.

Por lo tanto, el primer párrafo del artículo 65 del I Convenio colectivo de empresas de Restauración de Gi puz koa para los años 2023-2026 queda redactado de la siguiente manera:

Artículo 65. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio en cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en la sede territorial de Gi puz koa del Consejo de Relaciones Laborales, c/ Javier Barkaiztegi n.º 19 bajo de Donostia. Las consultas a la comisión Mixta Paritaria deberán ser trasladadas mediante correo electrónico a la siguiente dirección: precogipuzkoa@crlv.net.

Esta Comisión estará compuesta por 1 representante de cada sindicato firmante para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como por los asesores permanentes, que, dos por cada parte, puedan ser designados.

Esta Comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado.

Para la toma de decisiones, será necesaria la mayoría de cada una de las partes de acuerdo a la representación en el sector en el momento de la firma del convenio.

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

- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial.
- La intervención en los supuestos de la inaplicación de Convenio Colectivo, cuando no exista representación



legal de los/as trabajadores/as en la empresa.

- Cuando se plantee una cuestión interpretativa a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en un plazo máximo de 15 días y deberá resolver en un plazo máximo de tres meses, a fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, todo ello en los términos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

ACUERDO (BOG Número 26 - Martes, a 6 de febrero de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo derivado del Convenio Colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa (código 20104585012023).

ANTECEDENTES

Único. El día 29 de enero de 2024, se ha presentado acuerdo derivado del convenio citado, suscrito el 26 de enero de 2024 por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, en representación de los empresarios y por ELA, LAB y CCOO, en representación de la parte trabajadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29- 01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. Conforme al art. 2.1.h) del Real Decreto 713/ 2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, serán objeto de inscripción en el referido registro, los acuerdos de que deriven de lo establecido en un convenio colectivo.

Tercero. De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, se ha procedido a analizar la solicitud de inscripción y la documentación anexa y la misma reúne los requisitos exigidos.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 31 de enero de 2024.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

ACUERDO DERIVADO DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN DE GIPUZKOA.



Analizando el alcance del artículo 19 del convenio colectivo en cuanto al contenido que deben tener los planes individuales de formación, ha establecido los siguientes criterios para que puedan ser visados.

1. Que la certificación deberá ser anual, esto es, el hecho de certificar una formación en el año 2023, no exime a las empresas, a los efectos del artículo 19 del convenio, de continuar formando a las personas trabajadoras anualmente.
2. Tratándose de formación para el sector de la restauración, la modalidad presencial será preferente y con una duración no inferior a 20 horas. No obstante lo anterior, entendemos que, dada la evolución y proceso de digitalización del sector, la formación impartida en la modalidad online podrá ser válida, siempre y cuando la duración de la misma como mínimo alcance las 30 horas lectivas, pudiendo ser esta el resultado del conjunto de varios cursos.

Asimismo, será válida la combinación de ambas modalidades (presencial y online) siempre que el resultado de las mismas alcance un mínimo de 30 horas (siempre con un mínimo de 15 horas en la modalidad online y 15 horas en la modalidad presencial).

3. Los planes de formación deben de afectar, como mínimo, al 50 % de las personas trabajadoras.

4. En todos los casos, el visado de un plan individual de formación requiere:

- a) Información del plan formativo al personal, recogiendo sus firmas.
- b) Certificado acreditativo de que el centro de formación en el que se han impartido los planes de formación esta homologada por Lanbide.
- c) Se extenderá un título que justifique la asistencia y superación a ese curso, el cual deberá reunir la siguiente información:
 - Nombre de la acción formativa, duración en horas y modalidad en la que se ha impartido la formación.
 - Razón social y CNAE de la empresa empleadora.
 - Nombre y apellido de la persona participante.
 - Fecha en la que se imparte (inicio y fin).
 - Contenido resumido del curso (bien en el anverso o reverso del título).
 - Encuesta de valoración del grado de satisfacción de la persona participante.
 - Firmas (empresa, persona trabajadora, y la entidad impartidora).

Dado el carácter anual de la formación, para planes formativos sucesivos se deberá acompañar acreditación de toda la documentación anterior a la solicitud de validación.

Las personas integrantes de la comisión paritaria, o en su caso la Autoridad Laboral competente, podrán verificar la efectiva realización de los módulos formativos. En el supuesto de que existieran irregularidades, la validación será anulada y será preceptivo el abono del plus de formación no liquidado.

REVISIÓN SALARIAL (BOG 30 - Lunes, a 12 de febrero de 2024)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro,



publicación y depósito de la revisión salarial para 2024 del Convenio Colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa (código 20104585012023).

ANTECEDENTES

Único. El día 31 de enero de 2024, la comisión negociadora del convenio colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2024, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 2 de febrero de 2024.- El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

<u>Niveles salariales</u>	<u>Salario por paga (€)</u>	<u>Total año (€)</u>
I	1.847,75	25.868,50
II	1.736,80	24.315,20
III	1.589,10	22.247,40
IV	1.515,06	21.210,84
V	1.477,90	20.690,60
Auxiliar de hostelería	1.378,00	19.292,00



ANEXO IV

VALOR DEL TRIENIO AÑO 2024

<u>Niveles salariales</u>	<u>Trienio (€)</u>
I	81,75
II	76,07
III	68,56
IV	64,80
V	62,91

ANEXO V.- NOCTURNIDAD AÑO 2024

El plus nocturno consiste en el pago de 0,87 euros sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, pagaderas a cualquier trabajador no incluido en el artículo 18 letra b) del presente Convenio Colectivo que realice total o parcialmente trabajos nocturnos.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2024 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2025 más un 3%, estableciendo como tope máximo el 6%.

ANEXO VI.- MANUTENCIÓN AÑO 2024

Las personas trabajadoras, que presten servicios en establecimientos que tenga la opción de prestar servicios de comidas, cenas, y que así lo tengan reconocido de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles las siguientes cuantías:

	<u>Valor mes (€/mes)</u>
Completa	159,0
Parcial	95,4

A los efectos de realizar los descuentos recogidos en el artículo 20 del presente convenio se cuantificada el importe de la manutención completa o parcial según importes anteriormente señalado.

ANEXO VII.- SEGURO COLECTIVO

El importe de la prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, serán las siguiente:

<u>Concepto</u>	<u>Capital asegurado</u>
Muerte o invalidez total o absoluta por enfermedad común	8.017,00
Muerte o invalidez total o absoluta por accidente	15.584,00
Muerte por accidente de circulación	23.334,00



REVISIÓN SALARIAL (BOG 24 – Jueves, a 6 de febrero de 2025)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial para 2025 del Convenio Colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa (código 20104585012023).

ANTECEDENTES

Único. El día 22 de enero de 2025, la comisión negociadora del convenio colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2025, prevista en el mismo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-06-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 24 de enero de 2025.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia. (566)





ANEXO III

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025

<i>Niveles salariales</i>	<i>Salario mensual (€)</i>	<i>Salario anual (€)</i>
I	1.956,76	27.394,64
II	1.839,27	25.749,78
III	1.682,85	23.559,90
IV	1.604,44	22.462,16
V	1.565,09	21.911,26
Auxiliar de hostelería	1.459,30	20.430,20

ANEXO IV

VALOR DEL TRIENIO

<i>Niveles salariales</i>	<i>Trienio (€)</i>
I	86,57
II	80,55
III	72,60
IV	68,62
V	66,62

ANEXO V

NOCTURNIDAD

El plus nocturnidad consiste en el pago de 0,92 euros sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, pagaderas a cualquier trabajador no incluido en el artículo 18 letra b) del presente Convenio Colectivo que realice total o parcialmente trabajos nocturnos.

ANEXO VI

MANUTENCIÓN

Las personas trabajadoras, que presten servicios en establecimientos que tenga la opción de prestar servicios de comidas, cenas, y que así lo tengan reconocido de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles las siguientes cuantías:

	<i>2025 valor mes (€/mes)</i>
Completa	168,38
Parcial	101,02

ANEXO VII

SEGURO COLECTIVO

El importe de la prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo, serán las siguientes:

<i>Concepto</i>	<i>Capital asegurado (€)</i>
Muerte o invalidez total o absoluta por enfermedad común	8.017,00
Muerte o invalidez total o absoluta por accidente	15.584,00
Muerte por accidente de circulación	23.334,00



Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN DE GUIPÚZCOA				
CONVENIO COLECTIVO (BOG 117 - Lunes, 19 de junio de 2023)				
código	20104585012023			
Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias	2	pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente		
Artículo 15. Plus de antigüedad	trienios			
Artículo 17. Festivos				
salario ordinario con un incremento del	75%	por haber trabajado en festivo		
((Salario Base + Antigüedad) / 30) x 1,75				



Artículo 19. Plus de formación	20	euros mensuales, por	14	pagas durante la vigencia del presente convenio
Artículo 21. Plus de distancia	0,28	euros por km, en un viaje de ida y vuelta al día		
Artículo 28. Jornada de trabajo y calendario laboral	1723	durante toda la vigencia del Convenio		
EN EL SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES				
	1708	horas anuales durante el año 2023		
	1693	horas anuales durante el año 2024		
	1668	horas anuales durante el año 2025		
	1643	horas anuales durante el año 2026		
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES AÑO 2023				
Niveles salariales	Salario por paga	Total, año		
I	1.743,15	24.404,10		
II	1.638,49	22.938,86		
III	1.499,15	20.988,10		
IV	1.429,30	20.010,20		
V	1.394,24	19.519,36		
AUXILIAR DE HOSTELERÍA	1.300,00	18.200,00		



SUBSECTOR DE COLECTIVIDADES ... se les continuará aplicando las mismas hasta el 31 de diciembre de 2023				
Niveles salariales	Salario por paga año 2023	Total año 2023		
I	1.752,77	24.538,78		
II	1.647,52	23.065,28		
III	1.507,41	21.103,74		
IV	1.437,18	20.120,52		
V	1.401,92	19.626,88		
VI	1.388,71	19.441,94		
COMPLEMENTOS SALARIALES AÑO 2023:				
Antigüedad mínima por trienios en función de nivel salarial (2023):	59,68			
Antigüedad máxima por trienios en función de nivel salarial (2023):	77,56			
Plus nocturnidad:	25%	sobre salario ordinario		
ANEXO IV.- VALOR DEL TRIENIO (PERIODO 01.03.2023 AL 31.12.2023)				
Niveles salariales	Trienio			
I	77,12			
II	71,76			
III	64,68			
IV	61,13			



V	59,35			
ANEXO V.- NOCTURNIDAD				
El plus nocturno consiste en el pago de	0,82	euros sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno		
ANEXO VI.- MANUTENCIÓN				
	2023. Valor mes (euros/mes)			
Completa	150,00			
Parcial	90,00			
ANEXO VII.- SEGURO COLECTIVO				
Concepto	Capital asegurado			
MUERTE O INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ENFERMEDAD COMÚN	8.017,00			
MUERTE O INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ACCIDENTE	15.584,00			
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	23.334,00			



REVISIÓN SALARIAL (BOG 30 - Lunes, a 12 de febrero de 2024)				
código	20104585012023			
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES AÑO 2024				
Niveles salariales	Salario por paga	Total año		
I	1.847,75	25.868,50		
II	1.736,80	24.315,20		
III	1.589,10	22.247,40		
IV	1.515,06	21.210,84		
V	1.477,90	20.690,60		
Auxiliar de hostelería	1.378,00	19.292,00		
ANEXO IV.- VALOR DEL TRIENIO AÑO 2024				
Niveles salariales	Trienio			
I	81,75			
II	76,07			
III	68,56			
IV	64,80			
V	62,91			
ANEXO V.- NOCTURNIDAD AÑO 2024				



El plus nocturno	0,87	euros sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno		
ANEXO VI.- MANUTENCIÓN AÑO 2024				
	Valor mes (/mes)			
Completa	159,00			
Parcial	95,40			
REVISIÓN SALARIAL (BOG 24 - Jueves, a 6 de febrero de 2025)				
código	20104585012023			
ANEXO III.- TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2025				
	Salario	Salario		
Niveles salariales	mensual	anual		
I	1.956,76	27.394,64		
II	1.839,27	25.749,78		
III	1.682,85	23.559,90		
IV	1.604,44	22.462,16		



V	1.565,09	21.911,26		
Auxiliar de hostelería	1.459,30	20.430,20		
ANEXO IV.- VALOR DEL TRIENIO				
Niveles salariales	Trienio			
I	86,57			
II	80,55			
III	72,60			
IV	68,62			
V	66,62			
ANEXO V.- NOCTURNIDAD				
cada hora trabajada en período nocturno	0,92	euros SOBRE el valor de la hora ordinaria		
ANEXO VI.- MANUTENCIÓN				
	2025 valor mes			
Completa	168,38			
Parcial	101,02			
ANEXO VII.- SEGURO COLECTIVO				
Concepto asegurado	Capital			
Muerte o invalidez total o absoluta por enfermedad común	8.017,00			



Muerte o invalidez total o absoluta por accidente	15.584,00			
Muerte por accidente de circulación	23.334,00			