

---

CONVENIO DE HOSTELERIA DE GIPUZKOA

1-8-1986 / 31-7-1987

---

GIPUZKOAKO OSTALARITZAREN  
KOMENIOA

DOKU  
ZENTROA  
TXT 10147





## LAB-ek OSTALARITZA KOMENIOA ZERGAITIK EZ DUEN SINATU

Aspaldiko urte hauetan lehenengo aldiz da negoziaketan dauden sindikatu guztiak sektoreko komenioa ez dutela fir<sup>u</sup>matu.

Aurten planteatutako oztopoa gaukotasun plusa zen.

LAB-ek azkeneko komenioko 18. artikuluan agertzen zen %25-eko ordainketa eskatu zuen ent<sup>u</sup>presa askotan ez bait zen hau ematen. Horregatik LAB gaia honekin sai<sup>u</sup>atu zen.

Prozesu honetan ELA-STV-ek eta patronalak mantentzen zu ten paktuz jabetu gara. Pak<sup>u</sup>tu honek zion aipatutako artiku lu<sup>u</sup>a ez zela aplikatu eta eskatuko, gaueko 10-ak eta 6-rak bitartean lana egiten zuten langileei ordainketa gehig<sup>u</sup>arria suposatzen bait zuen.

Eta orduan, Patronalak LAB-en jarrera ez zela okerra ikusi zuenean lan-orduko 12 pesetatako igoera eskeindu zuen eta baita aipaturiko % 25-a ere, baina hau gaueko lan txandei zegokionetan bakarrik eta gaia eta eskaerak baztar<sup>u</sup>tuta uzteko baldintzarekin.

ELA-STV-ek proposamen hau gustora onartu zuen LAB-ek or<sup>u</sup>dea, garbi azaldu zuen sektoreko langileei zegokien eskubi<sup>u</sup>dea ukatzeko prest ez zegoela eta hauek beste langileen ar<sup>u</sup>tean diskriminatze<sup>u</sup>ko ere ez.

Mahaian sortutako egoeraren aurrean irtenbide hau propo<sup>u</sup>satu genuen, gaukotasuna kantitatez ordaintzea pezetetan baloratuz(noski, %25 baino gutxigokoa dena) baino 18. arti<sup>u</sup>kuluan sartuaz eta soldata e<sup>u</sup>struktura berdina mantentuz.

Honek suposatzen zuen gaia ez zegoela baztartuta eta garbi uzten zela portzentaia zegokiguna baina txikiagoa ze<sup>u</sup>la eta hau gure ustez piskanaka eta hurrengo komeniotan % 25-eko portzentaraino iristeko bide bakarra zen.

Esan dugun bezala ELA-STV-ek patronalaren proposamena onartu eta gure baztartu zuen.

Zortzi hilabetetako komenio sinaduraren atzerapen hau ELA-STV-ren interesa sindikaleei dagokie, lehenbizi hautes<sup>u</sup>kunde sindikalak ospatzea nahi zuelarik.

## PORQUE L.A.B. NO HA FIRMADO EL CONVENIO DE HOSTELERIA

El convenio del sector, por primera vez en muchos años, no ha sido firmado por todos los sindicatos presentes en la negociación, ya que tan sólo ELA-STV lo ha aceptado, ne gándose LAB, CCOO y UGT.

El escollo que se había planteado este año, era el tema del plus de nocturnidad.

LAB en solitario había llevado un proceso de reclamación del pago del 25% del plus de nocturnidad, tal como es taba recogido en el art. 18 del anterior convenio, pero que en realidad prácticamente no se aplicaba en casi ninguna empresa. LAB llevó adelante el tema, y hasta las instancias judiciales nos dieron la razón.

Durante este proceso ha sido, cuando nuestra organización ha tenido conocimiento, del pacto secreto que ELA-STV mantenía con la patronal del sector sobre el tema. Se concretaba en no reclamar ni aplicar este artículo, que suponía un pago adicional a los trabajadores cuya jornada estuviera total o parcialmente comprendida entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana. Es decir, aceptar la existencia de un artículo muerto dentro del convenio provincial.

Pues bien, la patronal en vista que el criterio de LAB era correcto, y para que la cosa no fuera a mayores, ofreció 12 pts. por hora nocturna trabajada, y el susodicho 25% pero sólo en los casos de trabajos nocturnos a turnos, con la condición de dejar zanjado el tema y evitar reclamaciones.

Mientras ELA-STV aceptó con agrado desde un primer momento esta propuesta, LAB dejó bien claro que no estaba dispuesta a negar a los trabajadores del sector un derecho que les correspondía, y discriminarlos, todavía más, del resto de los trabajadores.

En vista de la situación creada en la mesa, como solución coyuntural para este convenio, propusimos el abonar una cantidad como nocturnidad, pero valorándola en porcentaje y no en pesetas (indudablemente inferior al 25%), pero incluyéndolo dentro del art. 18 y manteniendo la misma estructura salarial.

Esto suponía que el tema no resultaba zanjado definitivamente, y quedaba redactado bien a las claras que el porcentaje era inferior al que nos correspondía, y era a nuestro modo de ver, la única vía para en convenios posteriores ir aumentando ese porcentaje hasta llegar al 25%.

Como queda dicho, ELA-STV se adhirió a la propuesta patronal y rechazó la nuestra.

El retraso de ocho meses en la firma del convenio, se ha debido única y exclusivamente a los intereses sindicales de ELA-STV, que quería esperar a que se celebrasen primeramente las elecciones sindicales, ya que la patronal en septiembre del pasado año puso sobre la mesa el convenio ya redactado.

---

## Las principales diferencias con el convenio anterior son:

- La vigencia del convenio es de un año, hasta el 31 de julio del presente. Por lo tanto, las empresas deberán abonar las diferencias salariales oportunas desde agosto del 86.
- La estructura salarial del convenio ha cambiado sustancialmente como podéis comprobar, debido al tema del plus de nocturnidad.
- Las horas anuales se han reducido en 6, y quedan en 1820.
- Se ha incluido como punto regresivo el considerar las horas de asistencia a exámenes de aquellas personas que realicen estudios como no retribuidas, cuando hasta ahora eran retribuidas, reivindicación lograda en el anterior convenio.
- Se pueden acumular mensualmente las horas sindicales de los delegados y miembros de comités de empresa.
- Si la empresa no confecciona el obligado calendario de horarios y vacaciones, el trabajador puede disfrutar la mitad de las vacaciones en cualquier época del año, incluso en los tres meses que podía imponer la empresa.

## TEXTO DEL CONVENIO DE HOSTELERIA DE GUIPUZCOA

### CAPITULO I

#### AMBITOS

##### Artículo 1º.- Ambito territorial

El presente Convenio afectará a las Empresas regidas por la Ordenanza Laboral de 28.2.1974, radicantes en el Territorio de Guipúzcoa.

##### Artículo 2º.- Ambito temporal

Sin perjuicio y con independencia de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P., el mismo tendrá fuerza de obligar, a partir del 1.8.86 hasta el 31.7.87,

##### Artículo 3º.- Ambito personal

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas mencionadas en el Art. 1º, excepto para el personal que se limite pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad en los términos previstos en el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se considerará sujeto a relaciones laborales de carácter especial, según preceptua el art.-2.1 a) de tal Estatuto y demás disposiciones que lo desarrollan.

### CAPITULO II

#### COMPENSACION Y ABSORCION DE LAS RETRIBUCIONES:CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS.

##### Artículo 4º.- Compensación y absorción

Las mejoras económicas y de otro orden convenidas en este texto serán absorbibles y compensables por las que estuvieran implantadas en cada Empresa con anterioridad.

De igual forma, podrán ser absorbidas y compensadas por aumentos y mejoras que puedan establecerse en el futuro.

En ambos casos la compensación y absorción operará en conjunto y en cómputo anual.

#### Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas

Sin embargo, los pactos, clausulas o situaciones actualmente implantadas en las empresas que impliquen, en su conjunto y en cómputo anual, condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas en este texto, se mantendrán estrictamente "ad personam".

### CAPITULO III

#### RETRIBUCIONES, PREVIO ENCUADRAMIENTO, SALARIOS, GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS, ANTIGUEDAD, HORAS EXTRAORDINARIAS, TRABAJOS EN DIAS FESTIVOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, PLUS DE TRANSPORTE, REVISION SALARIAL.

#### Artículo 6º.- Encuadramiento de categorías profesionales y remuneraciones.

1º.- Todas las categorías profesionales de las actividades de Hostelería, se adscribirán, según el anexo, a los siguientes niveles / económicos:

- NIVEL 1.- Asimilados a primeros jefes en el resto de las actividades industriales.
- NIVEL 2.- Asimilados a segundos jefes en el resto de las actividades industriales.
- NIVEL 3.- Asimilados a oficiales en el resto de las actividades industriales.
- NIVEL 4.- Asimilados a ayudantes en el resto de las actividades industriales.
- NIVEL 5.- Asimilados a peones en el resto de las actividades.
- NIVEL 6.- Aprendices de segundo año menores de 18 años.
- NIVEL 7.- Aprendices de primer año menores de 17 años.

#### Excepciones de encuadramiento en niveles económicos

El trabajador cuya categoría profesional esté incluida en el ni-

vel 4 y que teniendo cumplidos los 18 años ingrese por primera vez a trabajar en el gremio de Hostelería, se encuadrará a efectos retri**bu**tivos, en el nivel 5 y no podrá ser asimilado al nivel 4 hasta pasados seis meses de prestación de servicios en la Empresa, salvo concesión especial de esta. Cumplido este período automáticamente pasará al nivel 4.

De igual forma, las camareras de pisos, permanecerán en el nivel 5 salarial, en tanto no acrediten una antigüedad de 4 meses en / la actividad de Hostelería, bien sea en una o varias empresas.

Se exceptúan de esta norma los trabajadores que procedan de Escuelas de Turismo o Escuelas de Hostelería.

29.- A cada categoría profesional, se le aplicarán las cuantías mínimas correspondientes a cada nivel y serán las especificadas en el anexo nº I.

30.- Las cantidades anteriores comprenden:

- a) Los salarios antiguamente denominados iniciales o fijos según los casos.
- b) La diferencia en su caso entre los mismos y el salario mínimo inteprofesional.
- c) La antigua participación en el porcentaje del servicio ya desaparecido.
- d) Los complementos salariales de tipo personal -exceptuando la antigüedad-, los relativos a determinados puestos de trabajo bien sean por cantidad o calidad o bien por circunstancias específicas de tales / puestos, incluidas las circunstancias de trabajo durante el período / comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana -nocturnidad con las precisiones contenidas en el art. 17.
- e) Las gratificaciones extraordinarias, incluidas en las tablas de cónputo anual.

Deberán añadirse, en su caso, a tales niveles salariales, los siguientes conceptos:

- 1.- La antigüedad.
- 2.- La ayuda familiar.

3.- El Plus de transporte.

4.- Las horas extraordinarias.

#### Artículo 79.- Gratificaciones extraordinarias

Todos los trabajadores a que afecta este Convenio percibirán las dos pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente, salvo acuerdo contrario entre las partes, en cuyo último caso se harán efectivas en los meses de Julio y Diciembre.

El Convenio, en su caso, deberá ser global, afectando a la totalidad de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 80.- Antigüedad

El premio de antigüedad se remunerará en forma de trienios en cuantía prevista en el anexo nº II.

El tope máximo de los trienios a percibir se establece en diez. En los casos en que actualmente se supere esta cifra, se respetará la condición más beneficiosa bien entendido que los citados trienios que daron congelados en la fecha de 31.7.78.

#### Artículo 90.- Horas extraordinarias

Cada hora que se realice superando la jornada máxima laboral ordinaria, expresada en el capítulo siguiente, se abonará con el incremento del 75% sobre el salario que se fija en este Acuerdo para los / distintos niveles salariales, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario base} + \text{pluses (nocturnidad y convenio)} + \text{antigüedad}}{166} \times 1,75 = \text{H.E}$$

Como aplicación a esta fórmula, el precio hora extraordinaria fijado para cada nivel es el que se especifica en el anexo nº III.

Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso.

El número de horas extraordinarias que como máximo pueda realizar el trabajador, será de 2 al día, 15 al mes y 100 al año.

Las Empresas estarán obligadas a llevar un control diario de las horas extraordinarias realizadas (reloj control, o cartulina a tal efecto). En los casos de existir discrepancias entre la empresa y el trabajador, corresponderá a la comisión paritaria la interpretación sobre la existencia -o no- de dichas horas.

Las empresas estarán obligadas a entregar mensualmente el número de horas extraordinarias realizadas, tanto en cómputo global como individualmente, al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

#### Artículo 109.- Trabajos en días festivos

Si por necesidad de la actividad se hace preciso trabajar en días festivos no recuperables, se elegirá, para su compensación y de común acuerdo entre empresa y trabajador, entre estas dos posibilidades.

a) Abonar al trabajador el salario ordinario, más el 1,75 por haber trabajado el festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial:

$$\frac{\text{Salario columna A} + \text{Pluses (Noct.y Conv.)} + \text{Antigüedad}}{30} \times 1,75 = \text{I.D.F.}$$

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 nº IV

Estas cantidades se verán incrementadas por la antigüedad en su caso.

b) Acumular las fiestas no disfrutadas, con aumento del 50% al periodo de vacaciones, teniendo la consideración de laborables tales días acumulados. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la comisión paritaria del Convenio de fecha 18.10.82, que sustancialmente dice:

"Cuando coincida la fiesta del 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 dé esta circunstancia."

En caso de que no haya acuerdo, se procederá a determinar la alternativa por sorteo, en presencia de algún miembro del Comité de Empresa, Sección Sindical, o en su defecto, del empleado más antiguo.

#### Artículo 11º.- Servicios extraordinarios

Serán considerados servicios extraordinarios aquellos ocasionales, tales como banquetes, lunches, bodas, grupos (Desayunos) que no puedan ser atendidos unicamente por el personal de la empresa.

Los trabajadores que realicen servicios extraordinarios, deberán cotizar en el régimen general de la Seguridad Social, estando obligadas las Empresas a darles de alta, a hacerles figurar en el Libro de Matrícula y a comunicar al INEM al término de cada mes tal circunstancia, entregando copia de tal comunicación a la representación de los trabajadores.

Las horas realizadas por los trabajadores de la propia empresa con dichos servicios, serán consideradas como horas extraordinarias y en ningún caso como servicios extraordinarios, tal y como establece la Ordenanza Laboral de Hostelería.

Los Servicios extraordinarios, se retribuirán con arreglo a la tabla del anexo nº V.

Los servicios extraordinarios que se realicen fuera del casco urbano, llevarán aparejado el abono de los gastos de transporte y así mismo, la manutención correspondiente.

En los casos de servicios extraordinarios de bodas y banquetes el número de cubiertos por cada trabajador será de 15; en los casos de lunch y grupos será de 25 y en desayunos el servicio será de dos horas, como máximo.

En aquellos servicios extraordinarios en el que sea necesario el montaje de tableros, la retribución se acordará entre la empresa y los trabajadores.

El uniforme de los trabajadores de servicios extraordinarios se rá por cuenta del trabajador.

#### Artículo 12º.- Plus de transporte

Este Plus se considera como concepto extrasalarial y, en consecuencia no cotizante a la Seguridad Social.

De este plus se beneficiarán todos aquellos trabajadores, cuyo lugar de residencia habitual esté situado a más de 2 kms. del centro de trabajo donde preste sus servicios.

La cuantía a percibir, será la necesaria para acudir al trabajo en transportes públicos colectivos, abonándose dos viajes al día. Este Plus se aumentará en la cuantía en que sean aumentados dichos transportes.

Operará la teoría de absorción y compensación únicamente cuando se tengan establecidos unos niveles salariales superiores a los señalados en el presente Acuerdo.

Cuando, por necesidades de la actividad, el trabajador deba adelantar o atrasar su horario habitual y por esta causa no existan medios de transporte colectivos, la empresa estará obligada a bonar el coste de estos desplazamientos.

#### JORNADA DE TRABAJO -SANTA MARTA- PERMISOS Y LICENCIAS - VACACIONES - NOCTURNIDAD.

#### Artículo 13º.- Jornada de Trabajo

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo computables con promedios mensuales en forma tal que sean equivalentes a 1.820 horas anuales.

En ningún caso podrá realizarse más de 9 horas diarias de trabajo.

En los supuestos de jornada continuada, el trabajador tendrá derecho a 15 minutos ininterrumpidos de descanso, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

En aquellas empresas en que los trabajadores vinieran disfrutando de un descanso superior a 15 minutos, dicho descanso quedará absorbido y compensado por la nueva jornada establecida en lo que exceda de tales 15 minutos.

El trabajador con jornada partida tendrá derecho a un descanso de una hora como mínimo entre turno y turno.

El descanso semanal será de día y medio efectivo.

Cuando se haya acordado, a nivel de empresa, que entre los días de descanso semanal figure el domingo, todos los trabajadores afectados disfrutarán de este derecho rotativamente.

Las empresas junto con los delegados Sindicales, Comités o Delegados, estarán obligadas a confeccionar el calendario laboral, de horarios y vacaciones.

#### Artículo 149.- Festividad de Santa Marta

Ambas partes acuerdan extender al ámbito temporal de este Convenio la obligatoriedad del Laudo de obligado cumplimiento dictado por la Inspección de Trabajo de Guipuzcoa, con fecha 15.3.84 que literalmente dice: "Consolidar la festividad de Santa Marta (29.7) como fiesta abonable a todos los efectos excepto a jornada".

No obstante lo anterior, si las empresas deciden, de común acuerdo con los trabajadores aplicar la reducción anual horaria -de 1.826

a 1.820 horas- a esta festividad, el resto, calculado en unò hora y 16 minutos se acumulará a la jornada normal, con las precisiones que determine el calendario laboral.

#### Artículo 159.- Permisos y Licencias

##### A.- Remunerados

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

- a) Diecisiete días en caso de matrimonio, pudiendo ampliarse en once días más con cargo a vacaciones, a excepción de los meses exceptuados del disfrute de vacaciones.
- b) Cuatro días, que podrán ampliarse en los casos que luego se expondrán con motivo de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.
- c) Tres días, que podrán ampliarse en los casos que están expuestos en el apartado anterior, con motivo de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge e hijos.
- c) Tres días, que podrán ampliarse en los casos que están expuestos en el apartado anterior, con motivo de enfermedad grave o fallecimiento de Padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

A los efectos de los convenios en las letras b) y c) anteriores, se da por reproducida la resolución de la Comisión Paritaria, 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) Tres días como motivo de alumbramiento de esposa, que se ampliará en un día más en caso de parto con cesárea.

- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) 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.
- g) Un día por bautizo de hijos.
- h) Un día por matrimonio de hijos, hermanos de cónyuges, padres y hermanos.

En los casos de los apartados b) c) d) g) y h), los días anteriores se verán incrementados en un día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes y dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

#### B.- 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.

#### C.- 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.

#### D.- En caso de detención

No causarán baja en la plantilla de la Empresa excepto a efectos económicos, los trabajadores de la misma que falten al trabajo por detención debida a su participación en manifestaciones, huelgas o cualquier otro motivo político, ni por delitos previstos en la Ley del automovil, siempre y cuando posteriormente, sean absueltos.

## Artículo 169.- Vacaciones

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 30 días na turales mínimos, de los cuales 26 serán laborables.

El periodo 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 periodos del periodo total, en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables.
- b) Previa audiencia de los Delegados sindicales, Comités de empresa, Delegados de personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores disfrute las vacaciones en la tem porada de verano.
- c) Teniendo en cuenta las particularidades de hostelería, las em- presas podrán establecer un periodo de tres meses al año, marca dos con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vaca- ciones, este periodo podrá ser divisible en tres periodos de mes; dos periodos, uno de mes y otro de dos meses o un solo periodo de tres meses. Las Empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos perío dos con anterioridad a su implantación a primero de año y, en todo ca- so, para el 30 de Abril de 1.987, con la precisión de que, si no lo hi cieran, el trabajador podrá elegir las fechas de la mitad de la dura- ción de las vacaciones, incluso en el periodo o periodos antes referi- dos.
- d) Por ello y al propio tiempo, las empresas vendrán obligadas a efec tuar un calendario de vacaciones en cuya confección intervendrá / los miembros del comité de empresa, delegados de personal o secciones sindicales y la dirección; para la confección de este calendario po drá tomarse como norma para el primer año la antigüedad y en sucesi- vos tendrá carácter rotativo.
- e) Así mismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un pe- riodo de cierre por vacaciones, los trabajadores se obligarán a ha cer las mismas en tal periodo.

f) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual o comienza a cerrar por primera vez, deberá contar con la aprobación de los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores de la empresa.

g) Los trabajadores 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 va caciones, tendrán derecho a la parte proporcional de las mismas.

Por fin y de acuerdo con lo establecido en el convenio nº 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes al trabajador, como accidente, enfermedad o maternidad serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengar el de recho a las vacaciones.

La comisión paritaria resolverá las situaciones en las que un tra bajador, estando de vacaciones, inicie un proceso de I.L.T. (Incapacidad Laboral Transitoria).

#### Artículo 17º.- Nocturnidad

Esta materia se regirá por las siguientes normas:

a) Los salarios -y el resto de las condiciones económicas que mejoran o completan las establecidas en la Ley- reflejados en el pre sente Convenio incluyen el incremento a que se refiere el art. 34.6 del E.T.

Tales salarios -y el resto de condiciones económicas- han sido establecidos atendiendo a que el trabajo en Hostelería, es, en general, total o parcialmente nocturno por su propia naturaleza.

b) No obstante lo anterior, cuando el trabajador sea contratado para la realización de trabajos diurnos y sea, posteriormente, movi do o trasladado a trabajos nocturnos, será compensado, por esa pertur bación, con una retribución específica del 25% sobre su salario ordinario por las nuevas horas nocturnas que se le impongan en virtud de tal movilidad o traslado.

Cuando se produzcan turnos o rotaciones, regirá tal retribución específica del 25% sobre el 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 intervinientes en este Convenio han convenido la creación de un nuevo plus adicional y extraordinario consistente en el pago de 12 ptas. hora sobre el valor de la hora ordinaria pagaderas a cualquier trabajador no incluido en las hipótesis previstas en la letra b) que realice total o parcialmente trabajos nocturnos durante la vigencia del presente Convenio.

#### CAPITULO V

#### OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: GRATIFICACIONES DURANTE EL SERVICIO MILITAR, MANUTENCIO Y ALOJAMIENTO, PREMIO DE JUBILACION, COMPLETOS DURANTE LA I.L.T. Y ROPA DE TRABAJO.

##### Artículo 189.- Gratificaciones durante el servicio militar

Los trabajadores que lleven más de dos años de antigüedad ininterrumpidos dentro de la misma empresa, tendrán derecho a percibir / las gratificaciones de Julio y Diciembre durante el período de su incorporación a filas.

##### Artículo 190.- Manutención y alojamiento

Tendrán derecho a manutención y alojamiento, aquellos trabajadores que lo tienen reconocido por la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28 de Febrero de 1.974, siendo la manutención de calidad, variada y en cantidad suficiente.

Si optan por el alojamiento y la manutención a cargo de la Empresa, ésta podrá deducirles 4.031 ptas. por el periodo entre 1.8.86 a 31.1.87 y 4.136 ptas. por el periodo de 1.2.87 a 31.7.87, por cada uno de los conceptos, cantidad revisable en las mismas fecha y porcentajes que los aumentos salariales.

En periodo de vacaciones o en bajas por enfermedad y accidente superiores a 30 días, la empresa no podrá efectuar deducción alguna en concepto de manutención, excepto en aquellas circunstancias en que el trabajador en baja o en vacaciones, siga haciendo uso de sus derechos de manutención.

La manutención y alojamiento constituirán conceptos no divisibles y fraccionables, de tal forma que si opta por la manutención se entenderá que ésta es total y cubre las tres comidas y si opta por el alojamiento, se entenderá referido a la totalidad de los días del mes, sin que proceda deducción alguna por no efectuar todas las comidas o no hacer uso del alojamiento en la totalidad de los días.

A los efectos previstos en el apartado anterior, el trabajador podrá optar por la manutención a cargo de la empresa (con la deducción anteriormente expresada) por los periodos mensuales, siempre que avise tal opción con una semana de antelación.

De igual forma podrá renunciar al alojamiento por un periodo mínimo de seis meses una vez optado por el mismo inicialmente, siempre que avise tal circunstancia con un mes de antelación; igual preaviso deberá existir si el trabajador decide optar nuevamente por el alojamiento.

#### Artículo 209.- Premio de Jubilación

##### A.- Hipótesis general

A todos los trabajadores que, llevando 5 años de servicios ininterrumpidos dentro de la misma empresa, causen baja por jubilación / con menos de 65 años y tres meses de edad, o sean declarados inválidos permanentes en el grado de incapacidad absoluta para todo trabajo, cualquiera que sea su causa y por este motivo causen baja en la empresa, ésta concederá un premio consistente en un mes de los salarios previstos en el artículo 6, punto 2 por cada 3 años de servicio en la empresa -anexo nº I- incrementados éstos por el premio de antigüedad. Todo ello con el límite de los 10 trienios del artículo 6, sin perjuicio de lo que señala la disposición transitoria primera.

B.- En casos de cierre de empresa, con másde 60 años y menos de 65 años y 3 meses.

Si el trabajador tiene cumplidos los 60 años, la cuantía de estos premios de jubilación se hará extensiva a los casos de cierre de empresa, independientemente de lo que corresponda por Sentencia de la Magistratura de Trabajo de Guipuzcoa. Seguirá actuando el límite máximo de 65 años y 3 meses.

C.- Excepciones

No se tendrá en cuenta el límite de edad a que se ha hecho referencia en la letra A anterior, cuando el trabajador se vea obligado a continuar prestando sus servicios, por no tener, al cumplir la indicada edad, el periodo mínimo de cotización para poder jubilarse.

Los casos de duda y que puedan presentarse en situaciones análogas, serán resueltos por la Comisión Paritaria a que se hace referencia en la 1ª de las Disposiciones adicionales.

Artículo 219.- Complementos durante la I.L.T.

- a) En los casos de enfermedad laboral transitoria, 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 la Baja.
- b) Si la Incapacidad Laboral Transitoria, es derivada de maternidad o en los periodos en que el trabajador permanezca hospitalizado, se complementarán las prestaciones hasta el 100% del salario real del trabajador desde el 1º día de la Baja.
- c) Cuando esta derive de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del trabajador desde el primer día de la baja. Se respetarán las condiciones más-beneficiosas.

#### Artículo 22º.- Ropa de trabajo

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los trabajadores los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en su vida ordinaria o en caso contrario a su compensación en mé<sup>ta</sup>lico.

Se entenderá de uso común, la camisa blanca y el calzado.

La duración de las prendas se regulará en el Reglamento de Régimen interior o en el contrato de trabajo.

La limpieza de la ropa será por cuenta del trabajador a excepción de la que requiera tintorería, que será por cuenta de la empresa.

#### CAPITULO VI

#### ORGANIZACION DEL TRABAJO, MODIFICACION DE HORARIOS, DESPIDOS, FINIQUITO, NO DISCRIMINACION.

#### Artículo 23º.- Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la Ordenanza y a la Legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

En cuanto a la movilidad del personal, se estará a lo dispuesto en los arts. 23 al 28 de la Ordenanza Laboral de Hostelería de 28.2.74 que contemplan las diversas situaciones de movilidad a petición del / trabajador, por mutuo acuerdo, trabajos de distinta categoría, por capacidad disminuída y por sanción disciplinaria.

#### Artículo 24.- Modificación de horarios

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto del Trabajador de 10 de Marzo de 1.980, B.O.E. de 14 de Marzo de 1.980, art. 41 y a la Ordenanza Laboral vigente, arts. 36, 37 y 38.

Sin perjuicio de lo anterior, donde no exista representación de los trabajadores, el empresario estará obligado a comunicar con tres días de antelación al trabajador afectado, la modificación de su horario laboral.

#### Artículo 25.- Despidos

##### A) Por causas objetivas

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores, de la decisión de la empresa en materia de despidos por causas objetivas, la dirección de la misma estará obligada a:

- 1).- Notificar por escrito a las secciones sindicales, comités de empresa o delegados del personal, las medidas que se van a adoptar y los documentos que justifiquen tal pretensión.
- 2).- Conceder un plazo de 4 días desde la fecha de la notificación, para que los delegados sindicales, comités de empresa o delegados de personal emitan el informe al respecto.
- 3).- Satisfacer, en caso de acuerdo entre la empresa y el trabajador, la siguiente indemnización:
  - 20 días por año de servicio con un máximo de 400 días de indemnización.
- 4).- Conceder un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de:
  - Un mes para los trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea inferior a un año.
  - Dos meses cuando la antigüedad sea superior a un año y no alcance a dos.
  - Tres meses cuando la antigüedad sea de dos o más años.

Durante el periodo de preaviso el trabajador, sin pérdida de su retribución, tendrá derecho a una licencia de 8 horas, o dos medios días

semanales, con el fin de encontrar nuevo empleo.

#### B.- Disciplinarios

En los casos de despido disciplinario, los delegados sindicales Comités de Empresa o Delegados de personal, tendrán un plazo de 5 días desde la fecha de notificación, para emitir informe al respecto.

#### C.- Suspensiones de contrato por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor.

Cuando exista expediente administrativo con suspensiones temporales de empleo, la empresa complementará la prestación del desempleo que le corresponda al trabajador hasta el 100% del salario del mismo, si la autoridad laboral exonera a las empresas de la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

#### Artículo 269.- Finiquito

Todo trabajador, podrá exigir, con tres días hábiles de antelación de la firma, copia del recibo finiquito, para el asesoramiento que estime oportuno solicitar antes de su firma.

Así mismo podrá exigir la presencia del Delegado de la sección sindical, Delegado de empresa o Comité de empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

#### Artículo 279.- No discriminación

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

## CAPITULO VII

### RECONOCIMIENTO MEDICO, SEGURO COLECTIVO, JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS.

#### Artículo 289.- Reconocimiento médico

Con caracter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a cargo de la Empresa. Esta revisión constará de análisis completos de sangre y orina, así como reconocimiento de rayos X. El resultado de los mismos se entregará al trabajador.

#### Artículo 290.- Seguro colectivo

El importe o prima del seguro colectivo para los trabajadores del sector será abonado de la siguiente forma:

El 75% por el Empresario y el 25% por los Trabajadores.

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

|   |                  |
|---|------------------|
| Muerte o invalidez por enfermedad .....   | 750.000,-- ptas. |
| Muerte o invalidez por accidente .....    | 1.500.000,-- "   |
| Muerte por accidente de circulación ..... | 2.250.000,-- "   |

Los trabajadores que entren a formar parte dentro de una plantilla, deberán ser encuadrados en el seguro en el plazo de un mes que se divide de la siguiente forma:

-15 días para que el trabajador que no desee dicho seguro, pueda renunciar a él por escrito.

-15 días para la tramitación del seguro colectivo por parte de la empresa.

Quedan excluidos del seguro colectivo, los trabajadores siguientes:

- a) Los trabajadores afiliados al régimen de autónomos o de carácter familiar.
- b) Los trabajadores en cuyos contratos concurren alguna de estas circunstancias:
- Ser inferior a tres meses.
  - Concertarse para fines de semana o para servicios extraordinarios.

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 percibido la primera compañía, en caso de aceptar la inclusión.

#### Artículo 309.- Jubilación especial a los 64 años

El trabajador, cumplidos los 64 años, podrá acogerse al sistema de jubilación anticipada, siempre y cuando elija entre una de las dos opciones que a continuación se enumeran:

- a) Que se sustituya simultáneamente su puesto de trabajo por otro trabajador que sea titular de derecho a cualquiera de las prestaciones económicas por desempleo o joven demandante de primer empleo, con un contrato de la misma naturaleza.

De ejercitarse tal opción se entenderá que se ha dado cumplimiento al previsto en la letra b) del punto 1 del artículo 2, del / Real Decreto Ley de 14/1981 del 20 de Agosto, desarrollado por el Real Decreto 2.705/81 del 19 de Octubre sobre jubilaciones especiales a los 64 años.

- b) Percibir el premio de jubilación previsto en el art. 21 de este convenio.

En este segundo supuesto, la empresa quedará liberada de la obligación prevista en la letra "a" sin perjuicio de que el trabajador, con cargo al premio de jubilación, pueda gestionar con la Seguridad Social la cotización de un año adicional que le permita percibir la pensión correspondiente en forma anticipada.

## CAPITULO VIII

### CONTRATACION DE DURACION DETERMINADA, A TIEMPO PARCIAL Y DE CARACTER FIJO DISCONTINUO

#### Sección 1ª

#### Contrato de duración determinada

#### Artículo 31º.- Periodo de prueba

El periodo de prueba para los contratos con duración determinada, será el siguiente:

-4 meses para técnicos titulados, 3 meses para primeros jefes (Nivel 1) 2 meses para segundos jefes (Nivel 2), 1 mes para oficiales (Nivel 3), 15 días para los no cualificados (Niveles 4 y 5).

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores e iguales al periodo de prueba anteriormente señalados se reducirá la duración de éste al 50%.

Artículo 32.- 1.- El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido; no obstante, podrán realizarse por escrito contratos de duración determinada:

a) Cuando las circunstancias del mercado, afluencia ocasional, periodos puntas por temporada, acumulación de tareas u otras causas similares como incremento del trabajo durante las festividades locales, así lo exijan.

En tales casos el contrato tendrá una duración máxima de 3 meses con posibilidad de prórroga de otros 3, debiendo expresar por escrito la causa determinante de su duración así como la prórroga.

Si la empresa suscribiera otro contrato con el mismo trabajador en el periodo de los 6 meses posteriores a la fecha final del contrato prorrogado, dicho contrato será considerado como de duración indefinida.

b) Cuando se trate de sustituir a los trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo -trabajador en I.L.T., Servicio Militar, en baja por maternidad o en excedencias o licencias- siempre que el contrato se especifique el nombre del sustituido y la causa de la sustitución

c) Cuando se trate de lanzamiento de una nueva actividad. En este caso la duración de los contratos no podrá exceder de 2 años; Transcurrido este plazo de 2 años desde el lanzamiento de la actividad, los trabajadores que continuen contratados lo serán por tiempo indefinido.

2.- Podrán, también, celebrarse contratos de trabajo, de duración determinada -también denominados de contratación temporal- en atención a las circunstancias previstas en el apartado 3 del art. 17 del E. de los Trabajadores, es decir, como fomento de empleo, de conformidad con lo establecido en el R.D. de 17 de Agosto de 1.984, nº 1.989/84 (que derogó el R.D. 3.236, de 21 de Diciembre).

### Sección 2ª

#### Contrato a tiempo parcial

Artículo 339.- 1.- El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial, cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, o un determinado número de días a la semana o al mes, inferior a los 2/3 de la proyección sobre ta los periodos de tiempo de la jornada habitual.

2.- La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial, se efectuarán en razón de las horas o días realmente trabajados.

3.- Los trabajadores perceptores de la prestación o del subsidio de desempleo contratados a tiempo parcial tendrán una deducción sobre aquellas, equivalente a la parte proporcional al tiempo tra bajado.

4.- Asimismo se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su em presa en las condiciones establecidas en el presente artículo, una re

ducción de jornada de trabajo y de su salario del 50% cuando reuna las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años como máximo, a la exigida.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada, se le denegará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

### Sección 3ª

#### Contrato de trabajadores fijos de trabajos discontinuos

Artículo 349.- Dichos trabajos se refieren a trabajos fijos pero periódicos -en la específica actividad de alojamiento, cafeterías, bares, restaurantes y salas de Fiestas de carácter discontinuo:

Los trabajadores encuadrados en este régimen de trabajo, tendrán las siguientes garantías:

- a) Los que realicen tal actividad, deberán ser llamados cada vez que vayan a realizarse dichos trabajos, siendo su denominación la de fijos discontinuos.
- b) Deberán ser dados de alta en la Seguridad Social, bajo penalidad de adquisición del carácter de trabajadores fijos siempre que hubiera transcurrido un plazo igual al periodo de prueba establecido.

c) Los contratos deberán hacerse por escrito para evitar la presunción de contratos por tiempo indefinido en interpretación de que la contratación se ha celebrado en fraude de Ley.

## CAPITULO IX

### Actividad Sindical en la Empresa

#### Artículo 359.- Representación en la Empresa

El órgano de representación de la Empresa, será el Delegado de Personal, Comité de Empresa o Secciones Sindicales si así lo deciden los trabajadores por mayoría, sin que puedan existir simultáneamente dos órganos negociadores.

#### Artículo 369.- Secciones sindicales de empresa

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de empresa o centro de trabajo.

#### Artículo 379.- 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 para cubrir los puestos de Comité de Empresa.
- c) Elegir delegados sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el Empresario.
- d) Las Empresas permitirán reuniones de afiliados a una Sección Sindi

cal de empresa o centro de trabajo en los locales de la misma fuera de las horas de trabajo.

Artículo 389.- Delegados sindicales de empresa o centro de trabajo

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa o centro de trabajo que agrupan 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:

| <u>Tamaño</u>          | <u>Porcentaje</u> | <u>Horas retribuidas</u> |
|------------------------|-------------------|--------------------------|
| de 5 a 25 trabajadores | 50%               | 6 horas/mes              |
| de 26 a 50        "    | 30%               | 8        "        "      |
| de 51 a 100       "    | 20%               | 12       "       "       |
| de 101 en adelante     | 10%               | 16       "       "       |

El número de delegados de las Secciones Sindicales, serían de 1 por cada 25 trabajadores o fracción.

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

Artículo 399.- Garantías comunes a miembros de Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

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

- a) Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.
- b) Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.
- c) 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 de Personal, debiendo estar presente el interesado.

- En caso de Delegados Sindicales, a su Sindicato Provincial.
- En caso de afiliación a un Sindicato, al Delegado/os sindical/es correspondiente.

Artículo 409.- Información a miembros de Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.

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

- a) 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 éstos, 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

Artículo 410.- Capacidad y sigilo profesional

Se reconoce a los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales como órganos para ejercer acciones ad

ministrativas 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 de Personal y Delegados Sindicales, observarán sigilo profesional en todo lo referente a las letras a, b, c, d, e, f y g, del artículo anterior, aun 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 42º.- Comités de Empresa y Delegados de Personal

Los Delegados 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 de Personal y Comités de Empresa, será el siguiente:

| <u>Trabajadores</u>    | <u>Delegados</u> | <u>Horas</u> |
|------------------------|------------------|--------------|
| De 3 a 10 trabajadores | 1                | 20           |
| De 11 a 30        "    | 2                | 20           |
| De 31 a 40        "    | 3                | 20           |
| más de 50        "     | 5                | 40           |

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

#### Artículo 43.- Elecciones sindicales

En las Empresas o centro de trabajo de 3 a 10 trabajadores, para hacer elecciones sindicales, no será necesario realizar la votación previa, pese a lo señalado en el Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados de las empresas de 3 a 5 trabajadores, tendrán los mismos derechos que en aquella de mayor número de trabajadores, excepto en cuanto a despido improcedente, en el cual la empresa podrá optar entre la readmisión o la indemnización no pudiendo ser ésta en ningún caso inferior a dos meses por año, con un tope de 12 mensualidades, sin perjuicio de que por Ley le corresponda más.

Las Empresas estarán obligadas a emitir informes disciplinarios a la Comisión Paritaria, antes de tomar ninguna decisión al respecto, la cual deberán pronunciarse en el plazo de 30 días, quedando interrumpido el plazo de prescripción para la adopción de sanciones muy graves.

#### Artículo 44.- Asambleas

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 12 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 de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de los trabajadores, se mantendrán retenes suficientes, dadas las características de las Empresas del sector, garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

#### Artículo 45.- Asesores sindicales

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Secciones Sindicales validamente constituidas, podrán recavar la participación de su asesor sindical en las reuniones con la Dirección de la Empresa, así co-

mo 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.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### Primera: COMISION PARITARIA

Sin perjuicio de las facultades que se reconocen a la Consejería de Trabajo del Gobierno Vasco por la normativa vigente, la Comisión Paritaria es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de las materias reguladas por este Convenio, como fase previa a la demanda judicial. Esta Comisión estará integrada por un miembro de cada Central Sindical negociadora y tres miembros de las Organizaciones Empresariales, también negociadoras de este Convenio, así como por los asesores permanentes que ambas partes designen.

##### Segunda: CONSIDERACION DEL CONVENIO COMO UN TODO ORGANICO

El presente Convenio forma un todo orgánico, de tal manera que cualquier modificación por la autoridad laboral o judicial, significaría automáticamente su rescisión, de tal modo que quedaría sin efecto y sin perjuicio de una nueva apertura de negociaciones.

##### Tercera: AGOTAMIENTO DE LA VIA DE LA COMISION PARITARIA EN CONFLICTOS

###### COLECTIVOS

De mutuo acuerdo se establece la obligación consistente en que antes de entablar una demanda ante Magistratura de Trabajo de Guipuzcoa, será requisito esencial y previo para los casos que afecten a grupos determinados de trabajadores o agrupaciones determinadas del sector o situaciones de conflictividad colectiva, el haber agotado la vía de la comisión paritaria del Convenio, que ha quedado establecida en la disposición adicional primera, la cual emitirá informe en el plazo de 10 días contados desde la fecha en que solicite su intervención.

#### Cuarta: REMISION DE COPIA DE LOS CONTRATOS A LA COMISION PARITARIA

Las empresas estarán obligadas a remitir una copia más de los contratos a la comisión paritaria, con domicilio en la calle de Zubieta Letra E, entº. dcha. de San Sebastián (Asociación de Restaurantes, Cafeterías y Bares) la cual tendrá los contratos a disposición de las centrales sindicales negociadoras del Convenio.

En caso de incumplimiento, intervendrá la Comisión Paritaria que procederá, si es preciso, a comunicar dicha infracción a la Inspección de Trabajo.

#### Quinta: PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVO

La Comisión Negociadora del Convenio, asume la resolución sobre el procedimiento de resolución de conflictos colectivos y de negociación colectiva, publicado en el B.O.P.V. de 13.4.84.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1º.- A los efectos previstos en el art. 20, los años de antigüedad devengados al 31.7.78 se tomarán íntegramente en consideración aun cuando se superen los diez trienios de referencia, congelándose el exceso que se haya devengado a partir de dicha fecha.

2º.- Como quiera que el plus de nocturnidad de las segundas columnas del art. 6.2 de este Convenio -anexo nº 1- figuraba englobado en los antiguos "salario base y plus convenio" de Convenios anteriores, resultando un total de salario promediado -que se ha consolidado- los trabajadores que a la firma de este Convenio estuvieran de alta en empresas incluidas dentro del ámbito territorial y personal del mismo, seguirán percibiendo el importe de la columna 2, a modo de plus consolidado -retribución personal- aunque no realicen trabajos nocturnos.

El personal, de nuevo ingreso en Hostelería, percibirá, en todo caso, los importes de las columnas nº 1 y 3; en cuanto al importe de la columna nº 2, las empresas, al hacerlo efectivo, podrán destinax

lo al plus de nocturnidad o bien a retribución voluntaria pero teniendo en cuenta, siempre, que sumando el importe del art. 18, el trabajador que preste sus servicios en horarios nocturnos, deberá ir, progresiva y tendencialmente, percibiendo una diferencia del 25% sobre el salario base respecto a trabajos iguales en períodos diurnos.

Esta progresión y tendencia a lo largo del tiempo, se irá señalando en los sucesivos convenios provinciales.

Donostia-San Sebastian, 4 de marzo de 1.987

## CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERIA DE GIPUZKOA

| NIVELES<br>SALARIALES | 1                             | 2                  | 3                        | 4                | ANEXO - 1           |
|-----------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------------|------------------|---------------------|
|                       | SALARIO BASE<br>(Mín. Inter.) | NOCTURNIDAD<br>25% | PLUS CONVENIO<br>MENSUAL | TOTAL<br>MENSUAL | 5<br>TOTAL<br>ANUAL |

(TABLA SALARIAL CON VIGENCIA DEL 1.8.86 al 31.12.86)

|     |        |        |        |        |           |
|-----|--------|--------|--------|--------|-----------|
| I   | 40.140 | 10.035 | 44.312 | 94.487 | 1.322.818 |
| II  | 40.140 | 10.035 | 38.061 | 88.236 | 1.235.304 |
| III | 40.140 | 10.035 | 29.736 | 79.911 | 1.118.754 |
| IV  | 40.140 | 10.035 | 25.563 | 75.738 | 1.060.332 |
| V   | 40.140 | 10.035 | 23.484 | 73.659 | 1.031.226 |
| VI  | 24.630 | 6.158  | 20.435 | 51.223 | 717.122   |
| VII | 15.510 | 3.878  | 20.057 | 39.445 | 552.230   |

(TABLA SALARIAL CON VIGENCIA DEL 1.1.87 al 31.1.87)

|     |        |        |        |        |           |
|-----|--------|--------|--------|--------|-----------|
| I   | 42.147 | 10.537 | 41.803 | 94.487 | 1.322.818 |
| II  | 42.147 | 10.537 | 35.552 | 88.236 | 1.235.304 |
| III | 42.147 | 10.537 | 27.227 | 79.911 | 1.118.754 |
| IV  | 42.147 | 10.537 | 23.054 | 75.738 | 1.060.332 |
| V   | 42.147 | 10.537 | 20.975 | 73.659 | 1.031.226 |
| VI  | 25.860 | 8.465  | 15.898 | 51.223 | 717.122   |
| VII | 16.290 | 4.073  | 19.082 | 39.445 | 552.230   |

(TABLA SALARIAL CON VIGENCIA DEL 1.2.87 al 31.7.87)

|     |        |        |        |        |           |
|-----|--------|--------|--------|--------|-----------|
| I   | 42.147 | 10.537 | 44.260 | 96.944 | 1.357.216 |
| II  | 42.147 | 10.537 | 37.846 | 90.530 | 1.267.420 |
| III | 42.147 | 10.537 | 29.305 | 81.989 | 1.147.846 |
| IV  | 42.147 | 10.537 | 25.023 | 77.707 | 1.087.898 |
| V   | 42.147 | 10.537 | 23.890 | 75.574 | 1.058.036 |
| VI  | 25.830 | 8.463  | 20.230 | 52.555 | 735.770   |
| VII | 16.290 | 4.073  | 20.108 | 40.471 | 566.594   |

## ANEXO II - VALOR TRIENIO DE LA ANTIGUEDAD

VIGENCIA 1.8.86 al 31.1.87

| <u>NIVEL</u> |       |
|--------------|-------|
| I            | 4.523 |
| II           | 4.210 |
| III          | 3.794 |
| IV           | 3.585 |
| V            | 3.481 |
| VI           | 2.360 |
| VII          | 1.771 |

VIGENCIA 1.2.87 al 31.7.87

| <u>NIVEL</u> |       |
|--------------|-------|
| I            | 4.641 |
| II           | 4.319 |
| III          | 3.893 |
| IV           | 3.678 |
| V            | 3.572 |
| VI           | 2.421 |
| VII          | 1.817 |

## ANEXO III - VALOR HORA EXTRAORDINARIA SIN ANTIGUEDAD

VIGENCIA 1.8.86 al 31.1.87

| <u>NIVEL</u> |     |
|--------------|-----|
| I            | 997 |
| II           | 930 |
| III          | 843 |
| IV           | 798 |
| V            | 778 |

VIGENCIA 1.2.87 al 31.7.87

| <u>NIVEL</u> |       |
|--------------|-------|
| I            | 1.023 |
| II           | 954   |
| III          | 865   |
| IV           | 819   |
| V            | 798   |

## ANEXO IV - VALOR DIA FESTIVO

VIGENCIA 1.8.86 al 31.1.87

| <u>NIVEL</u> |       |
|--------------|-------|
| I            | 5.515 |
| II           | 5.147 |
| III          | 4.661 |
| IV           | 4.418 |
| V            | 4.297 |
| VI           | 2.987 |
| VII          | 2.301 |

VIGENCIA 1.2.87 al 31.7.87

| <u>NIVEL</u> |       |
|--------------|-------|
| I            | 5.654 |
| II           | 5.281 |
| III          | 4.782 |
| IV           | 4.533 |
| V            | 4.409 |
| VI           | 3.065 |
| VII          | 2.361 |

## ANEXO V - VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

VIGENCIA 1.8.86 al 31.1.87

| <u>CATEGORIA</u> | <u>2 h.</u> | <u>4 h.</u> | <u>6 h.</u> | <u>8 h.</u> | <u>2 h.</u> | <u>4 h.</u> | <u>6 h.</u> | <u>8 h.</u> |
|------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Camarero         | 1.698       | 3.378       | 5.036       | 6.680       | 1.742       | 3.425       | 5.167       | 6.854       |
| M. Camarero      | 417         | 417         | 417         | 417         | 428         | 428         | 428         | 428         |
| Ayudante         | 1.109       | 2.338       | 3.448       | 4.677       | 1.338       | 2.399       | 3.538       | 4.799       |
| M. Ayudante      | 298         | 298         | 298         | 298         | 306         | 306         | 306         | 306         |
| Cocinero         | 2.505       | 5.010       | 7.514       | 10.017      | 2.570       | 5.140       | 7.709       | 10.277      |

VIGENCIA 1.2.87 al 31.7.87

SALARIO BRUTO MENSUAL SEGUN ANTIGUEDAD(EN TRIENIOS)

HOTELERIA

VIGENCIA: 1/AGOSTO/86 a 31/ENERO/87

| TRINIOS<br>NIVEL<br>↓ | 0      | 1      | 2       | 3       | 4       | 5       | 6       |
|-----------------------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 1                     | 94.487 | 99.010 | 103.533 | 108.056 | 112.579 | 117.102 | 121.625 |
| 2                     | 88.236 | 92.446 | 96.656  | 100.866 | 105.076 | 109.286 | 113.496 |
| 3                     | 79.911 | 83.705 | 87.499  | 91.293  | 95.087  | 98.881  | 102.675 |
| 4                     | 75.738 | 79.323 | 82.908  | 86.493  | 90.078  | 93.663  | 97.248  |
| 5                     | 73.659 | 77.140 | 80.621  | 84.102  | 87.583  | 91.064  | 94.545  |

ALOSTELERIA

VIGENCIA: 1/FEBRERO a 31/JULIO/87

| <b>TRIENIOS</b><br>↗<br><b>NIVEL</b><br>↘ | <b>0</b> | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> | <b>6</b> |
|---|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>1</b>                                  | 96.944   | 101.585  | 106.226  | 110.867  | 115.508  | 120.149  | 124.790  |
| <b>2</b>                                  | 90.530   | 94.849   | 99.168   | 103.487  | 107.806  | 112.125  | 116.444  |
| <b>3</b>                                  | 81.989   | 85.882   | 89.775   | 93.668   | 97.561   | 101.454  | 105.347  |
| <b>4</b>                                  | 77.707   | 81.365   | 85.063   | 88.741   | 92.419   | 96.097   | 99.775   |
| <b>5</b>                                  | 75.574   | 79.146   | 82.718   | 86.290   | 89.862   | 93.434   | 97.006   |

|   |    |
|---|----|
| valoración.....   | 1  |
| art.1 .- Ambito territorial.....  | 4  |
| art.2 .-Ambito temporal.....  | 4  |
| art.3 .- Ambito personal.....   | 4  |
| art.4 .- Compensación y absorción.....                                    | 4  |
| art.5 .- Condiciones más beneficiosas.....                                | 5  |
| art.6 .- Encuadramiento de categorías profesionales y remuneraciones..... | 5  |
| art.7 .- Gratificaciones extraordinarias.....                             | 7  |
| art.8 .- Antigüedad.....  | 7  |
| art.9 .- Horas extraordinarias.....                                       | 7  |
| art.10.- Trabajo en día festivo.....                                      | 8  |
| art.11.- Servicios extraordinarios.....                                   | 9  |
| art.12.- Plus de transporte.....  | 10 |
| art.13.- Jornada de Trabajo.....  | 10 |
| art.14.- Festividad de Santa Marta.....                                   | 11 |
| art.15.- Permisos y Licencias.....  | 12 |
| art.16.- Vacaciones.....  | 14 |
| art.17.- Nocturnidad.....   | 15 |
| art.18.- Gratificaciones durante el Servicio Militar..                    | 16 |
| art.19.- Manutención y alojamiento.....                                   | 16 |
| art.20.- Premio de Jubilación.....  | 17 |
| art.21.- Complementos durante la I.L.T.....                               | 18 |
| art.22.- Ropa de trabajo.....   | 19 |
| art.23.- Organización del trabajo.....                                    | 19 |
| art.24.- Modificación de horarios.....                                    | 19 |
| art.25.- Despidos.....  | 20 |
| art.26.- Finiquitos.....  | 21 |
| art.27.- No discriminación.....   | 21 |
| art.28.- Reconocimiento médico.....                                       | 22 |
| art.29.- Seguro colectivo.....  | 22 |
| art.30.- Jubilación especial a los 64 años.....                           | 23 |
| art.31.- Período de prueba.....   | 24 |
| art.32.- Contratos de duración determinada.....                           | 24 |
| art.33.- Contrato a tiempo parcial.....                                   | 25 |
| art.34.- Contrato de trabajadores fijos de trabajos discontinuos.....     | 26 |
| art.35.- Representación en la Empresa.....                                | 27 |

|  |    |
|--|----|
| art.36.- Secciones sindicales de Empresa.....  | 27 |
| art.37.- Garantías de las Secciones Sindiacles.....  | 27 |
| art.38.- Delegados sindicales de empresa o centro de trabajo.....  | 28 |
| art.39.- Garantías comunes a miembros de Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales..... | 28 |
| art.40.- Información a miembros de Comité de Empresa, Delegados de personal y Delegados sindicales.            | 29 |
| art.41.- Capacidad y sigilo profesional.....   | 29 |
| art.42.- Comités de Empresa y delegados de personal...   | 30 |
| art.43.- Elecciones sindicales.....  | 31 |
| art.44.- Asambleas.....  | 31 |
| art.45.- Asesores sindicales.....  | 31 |
| Disposición adicional 1ª Comisión paritaria.....   | 32 |
| "                    "      2ª.....  | 32 |
| "                    "      3ª.....  | 32 |
| "                    "      4ª.....  | 33 |
| "                    "      5ª.....  | 33 |
| Disposiciones transitorias.....  | 33 |
| Tablas Salariales.....   | 35 |

340 220

LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK