

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

1996

RESOLUCIÓN de 17 de marzo de 2026, de la directora de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Restauración Colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

ANTECEDENTES

Primero.– El 3 de marzo de 2026 se ha presentado en REGCON, la documentación referida al convenio antes citado.

Segundo.– Las personas firmantes del citado convenio han nombrado a la persona que ha de proceder a tramitar la solicitud de registro, depósito y publicación.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– El artículo 2 del Decreto 18/2024, de 23 de junio, del lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos crea el Departamento de Economía, Trabajo y Empleo y en su artículo 7 establece entre sus funciones la ejecución de la legislación laboral en materia de relaciones laborales.

Dentro del Departamento citado, la Dirección de Trabajo y Seguridad Social es el órgano competente, en virtud de lo dispuesto en el artículo 13.1.i) del Decreto 232/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, para dirigir y gestionar el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y de Planes de Igualdad del País Vasco.

Segundo.– La normativa sustantiva aplicable en presente procedimiento es la recogida en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 9/2011, de 25 de enero, del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de planes de igualdad del País Vasco.

Tercero.– El acuerdo presentado es un acto inscribible de conformidad con lo previsto en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, y ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Analizada la solicitud de inscripción y la documentación anexa, se ha comprobado que la misma reúne los requisitos legalmente exigidos, por lo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9, del Decreto 9/2011, de 25 de enero del registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco.

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

miércoles 13 de mayo de 2026

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 17 de marzo de 2026.

La directora de Trabajo y Seguridad Social,
MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE.

CONVENIO COLECTIVO DE RESTAURACIÓN COLECTIVA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Partes firmantes.

Son partes firmantes del convenio, de una parte, la Federación de Hostelería del País Vasco (FHPV), y de otra, las organizaciones sindicales ELA, LAB, CCOO y UGT; que cuentan con legitimación inicial, plena y decisoria de conformidad con lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores para la firma del presente convenio colectivo de eficacia general.

Artículo 2.– Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente convenio será el de las empresas y trabajadores/as del sector de Restauración Colectiva en los tres Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Artículo 3.– Ámbito funcional.

Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación.

Asimismo, se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo, así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»).

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración, como puede ser las de limpieza de comedores y cocina. Quedan expresamente excluidas cualesquier otras labores de limpieza que se pudiera prestar a un mismo cliente para el mantenimiento y limpieza de otras zonas de sus instalaciones en la que no se desarrolle actividad vinculada con el servicio de restauración colectiva.

Se excluye expresamente el «catering» de eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación, siempre que esta actividad de catering sea la principal fuente de ingresos de las mismas.

El presente convenio también resultará de aplicación para aquellas empresas que teniendo un objeto social y/o una actividad económica principal distinta de la de restauración colectiva, preste dichos servicios en un centro de trabajo en los términos y condiciones establecidas en el párrafo segundo de este artículo. En ese caso el convenio resultará de aplicación para dicho centro y para las personas trabajadoras que presten servicios en el mismo.

Se incluyen también en el ámbito funcional el transporte escolar, así como las aulas matinales de los centros escolares públicos, concertados y privados.

Las actividades recogidas en el Convenio colectivo para las empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Departamento de Educación de Gobierno Vasco y Convenio colectivo de personal de acompañamiento de transporte escolar y cuidado de patio, dependientes del Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco continuarán teniendo su propia regulación.

Artículo 4.– Ámbito personal.

Se regirán por este Convenio las relaciones de todos los/as trabajadores/as que actúen dentro del ámbito funcional del artículo anterior, excepto aquellos/as que realicen funciones de Alta Dirección o Alto Consejo.

Artículo 5.– Ámbito temporal.

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2032. Si bien sus efectos económicos serán aplicables a partir del 1 de enero de 2026.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado el uno de diciembre de 2032, obligándose las partes en el plazo de un mes a constituir la mesa de negociación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 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.– Normas supletorias.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y el II Acuerdo Marco de Hostelería en la Comunidad Autónoma del País Vasco (2021-2023) de 30 de diciembre de 2020.

Artículo 7.– Sistema retributivo.

Se establece como sistema base de retribución salarial el del Salario con arreglo a las distintas categorías profesionales, conforme al Anexo I, en función del punto de partida del convenio que resulte de aplicación y en función del Territorio Histórico donde esté ubicado el centro de trabajo.

Las personas trabajadoras a las que sea de aplicación el presente convenio tendrán derecho a la retribución que se fije en el mismo para cada grupo profesional y nivel.

El personal que trabaje con jornada reducida o a tiempo parcial percibirá sus retribuciones en proporción a su jornada efectiva de trabajo.

Equiparación gradual de la Categoría V a la Categoría IV.

El acceso a las condiciones retributivas de la Categoría IV de las personas encuadradas en la Categoría V estará supeditado, en todo caso, al cumplimiento de un año de antigüedad efectiva en la empresa, conforme a las siguientes reglas:

1.– Incorporaciones de personal posteriores al 01-01-2030: el personal contratado a partir de dicha fecha percibirá las retribuciones de la Categoría IV automáticamente al cumplir su primer año de antigüedad en la empresa.

2.– Personal en plantilla contratado antes del 01-01-2030: aquellas personas que ya formen parte de la plantilla con anterioridad a 2030, iniciarán su convergencia salarial con la Categoría IV en el momento en que cumplan un año de antigüedad, bajo el siguiente cronograma:

– Durante el ejercicio 2030: desde la fecha en que cumplan el año de antigüedad (o desde el 1 de enero si ya lo hubieran cumplido antes), percibirán el 50 % del diferencial existente entre su salario base y el de la Categoría IV.

– A partir del 01-01-2031: una vez cumplido el requisito de un año de antigüedad, percibirán el 100 % de la equiparación salarial.

Artículo 8.– Incrementos y revisión salarial.

En materia salarial, se estará a lo dispuesto en las Tablas Salariales contenidas en el Anexo I de este Convenio Colectivo.

Artículo 9.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de la comisión negociadora al inicio del período de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET.

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 los trabajadores/as afectados/as. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación Legal de los trabajadores/as.

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 miembros del comité de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, represente 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, este deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En el supuesto de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes cualquiera de las dos partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) podrá someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

Artículo 10.– Jornada laboral.

Con el objetivo de llegar a las 1592 horas en cómputo anual durante el año 2032, se establece una reducción de jornada para las empresas en función del punto de partida del convenio que resulte de aplicación y en función del Territorio Histórico donde esté ubicado el centro de trabajo, según la tabla siguiente:

| Años | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Bizkaia | 1746 | 1746 | 1746 | 1716 | 1685 | 1654 | 1623 | 1592 |
| Álava | 1744 | 1744 | 1744 | 1714 | 1684 | 1654 | 1624 | 1592 |
| Gipuzkoa | 1668 | 1643 | 1635 | 1627 | 1619 | 1610 | 1601 | 1592 |

Se exceptúan las personas trabajadoras adscritas al área funcional Primera, la cual tendrá su propio régimen consistente en una reducción anual de dos horas una vez que venzan los respectivos convenios.

Artículo 11.– Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutará de una vacación anual de 31 (treinta y un) días naturales, preferentemente, salvo en el caso de los centros escolares o aquellas actividades que se rijan por calendario escolar, en los meses estivales (junio a septiembre, ambos inclusive). Aquellas personas que en la fecha determinada para su disfrute no llevasen trabajando un año en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo trabajado.

El cómputo de vacaciones siempre comenzará en día efectivo de trabajo.

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

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

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

El personal que cause baja voluntaria antes de los treinta días de haber sido alta en la empresa, cuando por parte de esta se le haya ofrecido disfrutar antes de la finalización de la relación laboral de las vacaciones que le correspondieran, y si no las tomara, no tendrá derecho a compensación económica por vacaciones.

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

En los centros escolares, las vacaciones se deberán disfrutar coincidiendo los períodos no lectivos del centro escolar. Se exceptúan aquellos supuestos en los que concurra una situación de IT durante el periodo vacacional, en las vacaciones que correspondan por ese motivo, se disfrutaran en días lectivos que las partes acuerden.

Artículo 12.– Calendario laboral.

El calendario laboral determinará los días laborales y festivos.

Para las personas adscritas al servicio de comedores escolares deberá realizarse al inicio del curso escolar.

Para el personal que preste servicios en otros centros distintos al servicio de comedores escolares el calendario deberá elaborarse antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 13.– Domingos y festivos.

Si por necesidad de la actividad se hiciera preciso trabajar domingos y festivos, estos se compensarán de la manera siguiente: la persona trabajadora percibirá el salario ordinario con un incremento del 50 % por haber trabajado en festivo; en cuanto a los domingos percibirá el salario ordinario, sin incremento los años 2026, 2027 y 2028, con un incremento del 10 % los años 2029 y 2030, y del 20 % en los años 2031 y 2032.

Artículo 14.– Horas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente Convenio no podrán efectuarse como norma general horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. Dichas causas habrán de ser justificadas debidamente por escrito.

Las horas extraordinarias realizadas, serán compensadas con tiempo libre, en la proporción de 1,5 horas por hora realizada.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa, delegados/as de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución.

Artículo 15.– Permisos y licencias.

a) El personal de las empresas afectadas por el presente Convenio tendrá derecho a licencia, en cualquiera de los casos que se señalan y con la duración que se establece en el siguiente cuadro:

| Hecho causante | Grado de parentesco | Ámbito geográfico | Duración |
|-----------------------------------|--|----------------------|---|
| 1.– Matrimonio y parejas de hecho | Propio | | 21 días (Se podrá comenzar como máximo tres días antes de la fecha de la ceremonia). |
| | Hijo/a, hermano/a o hermano/a político | Territorio Histórico | 1 día |
| | | Provincia limítrofe | 2 días |
| | | Resto del Estado | 3 días |
| 2.– Bautizo o celebración | Hijo/a | | 1 día |

miércoles 13 de mayo de 2026

| Hecho causante | Grado de parentesco | Ámbito geográfico | Duración |
|---|--|----------------------|--|
| 3.– Primera comunión o acto similar | Hijo/a | | 1 día |
| 4.– Fallecimiento | Cónyuge o pareja de hecho, padre, madre, hijos/as | | 6 días |
| | Hermanos/as, abuelos/as y nietos/as | Territorio Histórico | 3 días |
| | | Provincia limítrofe | 4 días |
| | | Resto del Estado | 5 días |
| 5.– Accidente o enfermedad graves, hospitalización debidamente justificada o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. | Cónyuge o pareja de hecho, parientes hasta el segundo grado, así como de cualquier otra persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. | | 5 días |
| 6.– Concurrencia a exámenes oficiales u oposiciones | Propio | | Por el tiempo indispensable (obligación de justificar su asistencia a las pruebas) |
| 7.– Asuntos propios | <p>Si se justifica su necesidad mediante documento extendido por el Organismo Oficial o reconocido oficialmente ante el que se haya realizado la gestión, será retribuido con arreglo al salario real y, en caso contrario, no será retribuido.</p> <p>Cuando este permiso se solicitase para asuntos o necesidades que no tuvieran señalada fecha concreta, no será obligatoria su concesión en días festivos o de una afluencia de público superior a lo normal; ni cuando la empresa tenga programado un trabajo que requiera la utilización de todo el personal o la presencia del productor, por su especialidad profesional.</p> | | <p>De 1 a 6 días</p> <p>Podrá disfrutarse repartido en dos veces a lo largo del año, de forma continuada o fraccionada, sin que se supere el máximo de 6 días.</p> <p>No se podrán acumular de un año para otro.</p> |
| 8.– Por acudir a consulta médica | Propia | | Por el tiempo indispensable para ello y justificando fehacientemente la misma: ocho horas al año. |
| 9.– Traslado de domicilio habitual | Propio | | 1 día |
| 10.– Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. | Propio | | Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación |

| Hecho causante | Grado de parentesco | Ámbito geográfico | Duración |
|---|---------------------|-------------------|-----------------------------|
| | | | económica. |
| 11.– Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. | Propio | | Por el tiempo indispensable |

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

c) Excepto en el caso de matrimonio todos los permisos se disfrutarán en días laborables, sin que en ningún caso el cómputo de días pueda estar por encima de los límites legales.

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

Licencias no retribuidas:

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.

Permisos especiales: en casos especiales de necesidad no previstos en los apartados anteriores, la dirección de la empresa podrá conceder los permisos que juzgue necesarios, acordando la forma y condiciones de tal concesión.

Artículo 16.– Ceses, plazos de preaviso y trámites.

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

- a) Grupos Profesionales I y II: 30 días.
- b) Resto de Grupos Profesionales: 15 días.

Siendo las partes firmantes conscientes de que con el incumplimiento del preaviso establecido se causa un perjuicio a la empresa, el/la trabajador/a que no preavisare con la debida antelación deberá abonar a la empresa, en concepto de resarcimiento de perjuicios, una cantidad equiva-

lente al importe a que ascienda su salario real diario por cada día de demora en el preaviso, sin que ello constituya privación del salario. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades que, por cualquier concepto estén pendientes de pago al trabajador/a en la fecha de efectividad del cese; de no haberlas o ser estas insuficientes, podrán ser reclamadas siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

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

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

Artículo 17.– Excedencias.

Rige, a todos los efectos, lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre excedencias voluntarias, si bien se amplía en la siguiente forma:

– Las empresas acogidas al presente Convenio, estarán obligadas a conceder excedencia voluntaria, como mínimo en el plazo legalmente establecido, salvo que concurran razones objetivas y motivadas, como pueden ser la simultánea concurrencia en dicha situación de excedencia más del 5 % del personal de plantilla de la empresa, o la ocupación por el solicitante de ciertos puestos de trabajo que, de acuerdo con la organización interna de la empresa resulten relevantes, de difícil cobertura o estratégicos por las funciones realizadas. En el caso de que se hubiera acordado en el contrato de trabajo la no concurrencia, esta regirá incluso durante el período de excedencia voluntaria. La determinación de si se incide en la concurrencia indicada, corresponderá a la Comisión Paritaria la cual, con carácter preceptivo y previo a cualquier otra vía, emitirá el informe correspondiente.

– El excedente podrá incorporarse a su puesto de trabajo antes de la fecha prevista en su excedencia, ocupando su plaza en la misma empresa, cuando la permanencia en tal situación no sea inferior a seis meses y superior a dos años, causando baja definitiva en la empresa el/la excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era de un año o superior y a 15 días si era inferior. El/la trabajador/a con excedencia voluntaria y obligatoria podrá ser sustituido/a por otro/a con contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora.

Excedencia por enfermedad de padres, cónyuge o hijos: los/as trabajadores/as afectados por el presente Convenio, podrán solicitar la excedencia en caso de enfermedad de padres, cónyuge o hijos a su cargo, siempre que lo demuestren y justifiquen, por el tiempo que fuera necesario, no pudiendo ser esta excedencia inferior a 6 meses, acorde a la legislación vigente. Esta excedencia será obligatoria siempre que la empresa no tenga en situación de excedencia más del 5 % del personal de plantilla.

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

Artículo 18.– Plus transporte.

Las personas afectadas por el presente convenio mantendrán los importes que en concepto de plus transporte o plus distancia vinieran cobrando en el momento de la firma del convenio según lo dispuesto en los convenios colectivos provinciales actualmente vigentes y los cobrarán en con-

cepto «plus ad personam». No se generarán nuevos pluses de transporte o distancia tras la firma del convenio. El importe de dicho «plus ad personam» queda congelado no siendo los importes que se vinieran cobrando susceptibles de incrementos.

Artículo 19.– Plus de antigüedad.

1.– El plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se devengará en forma de trienios.

2.– Los importes de antigüedad, cuyos porcentajes se aplicarán sobre el salario base, consistirán en un 3,5 % cada trienio.

3.– No obstante lo anterior, las personas trabajadoras que a la fecha del inicio de la vigencia vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, mantendrán el mismo como «complemento antigüedad ad personam». Dicha cuantía no será absorbible ni compensable y quedará congelada no aplicándose en lo sucesivo incrementos sobre este concepto.

4.– Para las personas que estén en alta en el sector en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, el presente plus de antigüedad entrará en vigor tras cumplir su próximo ciclo (trienio, cuatrienio o quinquenio) correspondiente al convenio colectivo que se le venía aplicando. Dicho importe se sumará al plus «complemento antigüedad ad personam» que figura en el punto 3 del presente artículo.

Artículo 20.– Pagas extraordinarias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, abonables el 30 de junio y el 15 de diciembre.

Dichas pagas se devengarán de forma que cada una de ellas corresponda al semestre natural en que se percibe.

Artículo 21.– Nocturnidad.

Aquellas horas trabajadas entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrán la consideración de nocturnas a los efectos de este Convenio y tendrán un incremento de un 25 % sobre el precio de la hora ordinaria, precio que incluye salario base, antigüedad y complemento(s) «ad personam».

Artículo 22.– Manutención.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir una comida, con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, no siendo en ningún caso compensable en metálico.

La finalidad del complemento en especie es proporcionar a la persona trabajadora su comida en los días de trabajo, por lo que el derecho al complemento en especie únicamente surge cuando la persona trabajadora tenga que realizar la comida fuera de su domicilio, atendiendo a su horario laboral.

Artículo 23.– Prestaciones complementarias por IT.

1.– En los supuestos de incapacidad derivados de accidente laboral y enfermedad profesional, las empresas complementarán a su cargo las prestaciones de Seguridad Social, garantizando a la persona en dicha situación el 100 % de sus retribuciones durante los periodos de actividad hasta un máximo de 545 días.

En los supuestos de incapacidad temporal en los que la persona trabajadora permanezca hospitalizada con pernocta, se complementarán las prestaciones hasta el 100 % del salario real mientras dure la mencionada hospitalización y se justifique debidamente.

2.– En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social, garantizando las siguientes percepciones según la duración de la baja:

a) Desde el primer día hasta el decimoquinto día (ambos inclusive) de la baja, se abonará un complemento hasta alcanzar el 75 % de los conceptos salariales fijos y mensuales establecidos en las tablas salariales de este Convenio. Para el cálculo de este complemento, se excluye expresamente la parte proporcional de las pagas extraordinarias y cualquier otro concepto variable.

b) A partir del decimosexto día de la baja hasta los 545 días, se abonará un complemento hasta alcanzar el 75 % del salario real del trabajador.

3.– Los complementos a los que se refiere este artículo se percibirán cuando se tenga derecho a la prestación de Seguridad Social por lo que finalizarán cuando dicho organismo cese en su prestación; asimismo también finalizarán cuando la persona CESE en la empresa.

Artículo 24.– Ropa de trabajo.

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

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

Artículo 25.– Jubilación anticipada.

Las personas afectadas/os por este Convenio podrán jubilarse anticipadamente en los términos previstos en la legislación vigente.

Artículo 26.– Indemnización a la constancia.

Aquellas personas con al menos 25 años de antigüedad y que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán las indemnizaciones proporcionales a su jornada señaladas acorde a la edad que refleja la escala siguiente:

- 62 años: 5 mensualidades.
- 63 años: 4 mensualidades.
- 64 años: 3 mensualidades.
- 65 años: 2 mensualidad.
- 66 años: 1 mensualidad.

Aquellas personas trabajadoras que hubieran percibido esta indemnización durante el año 2025, o aquellas que habiéndolo solicitado lo hubieran reclamado judicialmente antes de la firma del presente convenio colectivo, devengarán este plus en los términos y condiciones establecidos en el convenio colectivo sectorial de su Territorio Histórico.

Artículo 27.– Contrato de relevo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la normativa reguladora vigente en cada momento.

Artículo 28.– Pólizas de seguro de accidentes.

La empresa garantizará mediante la correspondiente póliza de seguro las siguientes indemnizaciones durante la vigencia del presente Convenio para aquellas personas que causen baja definitiva en la empresa:

- En caso de muerte por accidente tenga origen laboral o no, indemnización de 12.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de cualquier accidente, 15.000 euros.
- En caso de incapacidad permanente total derivada de cualquier accidente, 10.000 euros.

Artículo 29.– Contratos fijos discontinuos.

Tal y como refleja el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán esta consideración los que se formalicen para la realización de trabajos de naturaleza estacional y vinculada a actividades productivas de temporada y para el desarrollo de aquellos trabajos que no tengan dicha naturaleza pero que, en todo caso sean de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Los contratos fijos discontinuos deberán formalizarse por escrito y reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad y la jornada y su distribución horaria, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento cuando las circunstancias de la actividad así lo exijan, y siempre que dichas modificaciones no tengan carácter sustancial.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativos que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratos o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En atención a lo anterior, las partes firmantes del presente acuerdo establecen que el periodo máximo de inactividad entre subcontratos será como máximo de tres meses.

Los llamamientos se realizarán por medios que dejen constancia de la debida notificación a la persona interesada, que permitan acreditar el contenido de la comunicación, la recepción del destinatario y la fecha. Los llamamientos que tengan periodos concretos de ejecución se ajustarán a las fechas establecidas y determinadas en el contrato y no podrán ser modificados, salvo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

En todo caso, las convocatorias se comunicarán con una antelación mínima de 10 días, pudiendo ser en situaciones especiales, similares a las de fuerza mayor, debidamente justificadas, de 24 horas. Las personas trabajadoras deberán contestar fehacientemente efectiva a esta comunicación de la empresa, cuando la respuesta sea negativa, en un plazo de 72 horas o de 12 horas en el caso de las situaciones especiales antes mencionadas. Se habrá de especificar fehacientemente la duración y jornada de la actividad.

La falta de respuesta determinará en cada caso los efectos que legalmente se establezcan.

El llamamiento se debe realizar en función de las necesidades de trabajo y se realizará por orden de antigüedad en el centro de trabajo y categoría profesional.

En caso de retraso en la contestación efectiva a esta comunicación de empresa y que la causa que lo motive quede debidamente justificada, la persona trabajadora no verá extinguida la relación laboral en caso de negativa ni será alterado el orden de llamamiento.

En caso de retraso en el llamamiento, la empresa deberá justificar la causa, notificándose a la persona trabajadora e indicando la fecha concreta en que se producirá su reincorporación al trabajo; en dicho supuesto la persona trabajadora que conteste negativamente al llamamiento no verá extinguida la relación laboral ni será alterado el orden de llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule, a los únicos efectos retributivos, teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados.

La contratación fija discontinua a tiempo completo es la deseable y la que debiera ser la regla general, los contratos suscritos bajo esta modalidad de fijo discontinuo, podrán realizarse a tiempo parcial, cuando la actividad específica de la empresa que causa la contratación así lo requiera.

No obstante, los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial suscritos desde la publicación de este convenio deberán garantizar una jornada mínima de 2 horas diarias.

A las personas contratadas como fijas discontinuas, se les deberán respetar los descansos computables como de trabajo, vacaciones, fiestas, permisos y demás condiciones pactadas en el convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.– Garantías por cambio de empresario.

I.– Normativa aplicable.

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

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 2/2015) se estará al régimen y efectos que le son propios.

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

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

II.– Subrogación convencional.

1.– Subrogación del personal.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un modalidad de contratación, tanto pública como privada e identifica una concreta actividad que pasa a ser

desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público), así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los/as trabajadores/as de la empresa o entidad saliente afectos/as a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, y en especial aquellos de naturaleza salarial y de antigüedad.

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

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

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

C) Los/as trabajadores/as con contrato de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora que sustituyan a alguno de los/as trabajadores/as mencionados/as en el apartado B), con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

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

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

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

2.– Documentación y normas de procedimiento.

A) Obligaciones de la empresa saliente.

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

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

Los/as trabajadores/as que no tuvieran disfrutadas total o parcialmente sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional por el período que a ella le afecte, correspondiendo al anterior adjudicatario el abono del periodo anterior quien lo efectuará en la antedicha liquidación de haberes.

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

- Certificados expedidos por los Organismos correspondientes, acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones Tributarias y de Seguridad Social.
- Fotocopia de los 4 últimos recibos de salarios de los/as trabajadores/as afectados/as.
- Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.
- Fotocopia de los 4 últimos boletines de cotización a la Seguridad Social.
- Fotocopia de los Contratos de Trabajo y sus prórrogas si las hubiere.
- Relación de personal, especificando: nombre y apellidos; N.A.F.S.S.; Antigüedad; Clasificación Profesional; Jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.
- Calendario laboral y de vacaciones.
- Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análoga índole.

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

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

B) Obligaciones de los/as trabajadores/as.

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

b) El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular, si este se lo requiere, la documentación necesaria al efecto. En este sentido, se entenderá que el nuevo titular no estará

obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, mientras el concesionario saliente o los/as trabajadores/as no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

C) Otras estipulaciones.

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

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

3.– Exclusiones.

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

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

A) Ámbito funcional.

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

B) Ámbito personal.

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

b) Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellos/as trabajadores/as que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

4.– Disposiciones adicionales.

Primera.– Servicios Integrales.

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

Segunda.– Modificación del servicio.

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

Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios.

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

Tercera.– Rescate de la contrata.

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

Cuarta.– Cierre de los servicios.

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

En este y en los demás casos de suspensión, rescisión y/o cierre del servicio, el carácter vinculante de este anexo no desaparecerá ni para la nueva titular ni, eventualmente, para el cliente cuando en un tiempo inferior a seis meses desde la suspensión, resolución o cierre del servicio, este 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 esta.

Artículo 31.– Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumplimientos laborales en que incurran las personas 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 32.– Graduación de las faltas.

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

Artículo 33.– Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita a la persona 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 las personas 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 una persona trabajadora afiliada al sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 34.– 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.

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 otras personas 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.

10.– Dos incumplimientos o mala praxis en la utilización de los sistemas de control y registro de jornada implantados en la empresa.

11.– Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo cuando dicho deterioro sea imputable a una mala utilización o conservación de los mismos por parte de la persona trabajadora.

12.– Uso del teléfono móvil, redes sociales, o dispositivos electrónicos durante la jornada laboral salvo autorización de la empresa o situación de emergencia.

Artículo 35.– Faltas graves.

Serán faltas graves:

1.– Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el periodo 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 periodo 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 otras personas trabajadoras, podría ser calificada como falta muy grave.

6.– Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos y materiales del correspondiente establecimiento, así como la utilización de los mismos, o de instalaciones para fines particulares durante la jornada laboral.

7.– Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando o firmando por él.

8.– Provocar y/o mantener discusiones con otras personas trabajadoras en presencia del público o que trascienda a este.

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. La persona trabajadora 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 otras personas trabajadoras, 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, así como el mal uso del material y las herramientas de trabajo siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o personas trabajadoras, 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 esta 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por la empresa, 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.

20.– Incumplir la prohibición de fumar en el centro de trabajo.

21.– De tres a cuatro incumplimientos o mala praxis en la utilización de los sistemas de control y registro de jornada implantados en la empresa.

22.– Consentir la grabación y aparición, por iniciativa propia, en redes sociales con la uniformidad de la empresa sin consentimiento previo de la misma, quedando exceptuadas las acciones vinculadas a la actividad sindical.

Artículo 36.– Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1.– Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de treinta días, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

2.– Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con las otras personas trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con esta, 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.

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 estos.

6.– Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, así como demás personas trabajadoras 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 las demás personas trabajadoras.

9.– La simulación de enfermedad o accidente alegada por la persona 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 a la propia persona trabajadora, 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 periodo 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.

14.– Cinco o más incumplimientos o mala praxis de los sistemas de control y registro de la jornada implantados en la empresa.

15.– Difamar el nombre de la empresa incluyendo la marca a la esta representa en redes sociales, todo ello sin perjuicio del ejercicio de los derechos fundamentales.

Artículo 37.– 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:

a) Amonestación.

b) 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:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- b) 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 preprocesales, 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 las personas trabajadoras fijas discontinuas, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 38.– 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 periodo 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 39 y 40, quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

Organización del trabajo y estructura profesional.

Artículo 39.– Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio colectivo y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: empresa y plantilla.

La plantilla será la que en cada momento resulte adecuada a criterio de la dirección de la empresa para la correcta explotación del servicio que la empresa tiene encomendado, sin menoscabo de las competencias atribuidas a la Representación Legal de las personas trabajadoras en la legislación vigente.

Artículo 40.– Clasificación funcional.

1.– El encuadramiento de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, dentro de la estructura de clasificación profesional en él establecida, y, por consiguiente, la asignación a cada una de ellas de un determinado grupo profesional será el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando, complejidad y titulación.

2.– En la valoración de los factores de encuadramiento anteriormente mencionados se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

a) Conocimientos y experiencia: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida previamente y la dificultad que comporta la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

b) Iniciativa: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

d) Responsabilidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de autonomía de acción del o la titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrán en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelacionar, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta el número y grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

g) Titulación: para la valoración de este factor de encuadramiento se tendrá en cuenta la titulación que posea el trabajador o trabajadora.

3.– En el Anexo II del presente convenio se incluye, a título meramente enunciativo, la correspondencia entre los actuales grupos profesionales con las antiguas categorías profesionales y puestos de trabajo, sin que signifique, en ningún momento, que dichas categorías profesionales continúen existiendo, ni que en cada grupo existan categorías profesionales.

Artículo 41.– Clasificación Profesional.

1.– El sistema de clasificación profesional se organiza por medio de grupos profesionales, integrados por áreas funcionales que agrupan los puestos de trabajo existentes en el sector.

2.– A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, se entenderá por:

a) Grupo profesional: agrupación unitaria de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación caracterizada por la identidad de factores de encuadramiento.

b) Áreas funcionales: la agrupación de los puestos de trabajo de varias especialidades.

Las Áreas Funcionales, comunes a todos o parte de los grupos profesionales, son las siguientes:

Área Funcional Primera: incluye funciones, tareas y cometidos de Dirección, gestión del servicio, gestión administrativa, de Prevención de Riesgos, así como otras cualificadas de carácter técnico como las relativas al mantenimiento operativo y conservación de maquinaria e instalaciones.

Área Funcional Segunda: incluye funciones relativas a la cocina.

Área Funcional Tercera: incluye funciones y tareas de monitoraje.

Área Funcional Cuarta: incluye servicios auxiliares de limpieza, conductores/as y almacenaje.

Área Funcional Quinta: incluye servicios complementarios del Servicio.

c) Especialidad: la agrupación homogénea de puestos de trabajo dentro de cada grupo profesional y área funcional.

3.– El contenido básico de la prestación laboral individualmente pactada vendrá determinado por la adscripción de la persona trabajadora a una determinada área funcional dentro de un grupo profesional. La persona trabajadora deberá desempeñar las funciones pertenecientes al puesto de trabajo de su especialidad, sin más limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para el ejercicio de la prestación laboral y de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo.

4.– El criterio de adscripción de la persona trabajadora a un puesto de trabajo y a un área funcional concreta vendrá determinado por la prevalencia de las funciones desempeñadas.

Grupos profesionales.

Por grupo profesional se entiende aquel que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades, según definición dada al mismo por el artículo 22.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Los grupos profesionales regulados en el presente Acuerdo son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos en el ámbito de cada empresa, si la organización, volumen o necesidades de la actividad del centro de trabajo no lo requiere a criterio de la empresa.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, que integran responsabilidades sobre organización y dirección con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que pueden comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.

Grupo profesional 2:

Criterios generales: funciones con o sin responsabilidad de mando con un alto grado de autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.

Grupo profesional 3:

Criterios generales: realización de trabajos de ejecución autónoma que exigen la realización de tareas cualificadas que demandan iniciativa y conocimiento de su profesión, oficio o puesto de trabajo, responsabilizándose del trabajo, llevando a cabo funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo supervisión directa, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes técnicas y prácticas, pudiendo ser asistidos por otras personas trabajadoras.

Se incluyen también las tareas realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales especializados y de un periodo breve de adaptación.

Grupo profesional 4:

Criterios generales: tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo profesional 5:

Criterios Generales: tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia o supervisión, pueden requerir esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica.

Remuneración.

El sistema de remuneración y cuantía salarial, así como la estructura del salario, se determinará de conformidad a lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la tabla salarial anexa al presente acuerdo, o en su caso, en el contrato o acuerdo individual.

En dichas tablas se determinarán los distintos niveles retributivos dentro de cada grupo profesional según la valoración de las funciones básicas y tareas que realicen las personas trabajadoras del sector conforme a las descripciones de la prestación laboral siguiendo para ello los criterios que consuetudinariamente se vengán aplicando.

Factores de encuadramiento profesional.

En el sistema de clasificación de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo y su asignación a un grupo profesional, se han ponderado los siguientes factores: autonomía, formación, iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad.

En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 42.– Movilidad funcional.

1.– La persona trabajadora deberá cumplir las instrucciones del empresario/a o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2.– Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden a la persona trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3.– La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente convenio colectivo.

Artículo 43.– Trabajos con funciones de grupo o nivel superior.

1.– Por razones técnicas u organizativas, la persona trabajadora podrá ser destinada a ocupar un puesto de grupo o nivel superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2.– Cuando se realicen funciones de grupo o nivel superior, pero no proceda el cambio de grupo por no reunir la persona interesada los requisitos precisos al respecto, esta tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre el grupo asignado y la de la función efectivamente realizada.

3.– Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo o nivel superior que la persona trabajadora realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo o nivel o porque la misma desee adquirir experiencia práctica en funciones de nivel superior.

4.– Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor de la persona trabajadora sustituida, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 44.– Trabajos con funciones de grupo o nivel inferior.

1.– La empresa, por razones técnicas u organizativas, podrá destinar a una persona trabajadora a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional o nivel inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a la RLT, si los hubiere, no pudiendo negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que esta movilidad se efectúe sin menoscabo de la dignidad de la persona trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. En esta situación, la persona trabajadora seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo, nivel y función anterior, le corresponda.

2.– A una persona trabajadora solo se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo o nivel inferior durante el tiempo imprescindible, sin perjuicio de que pueda realizar tareas auxiliares y complementarias a su cometido habitual.

3.– Si el destino de inferior grupo profesional o nivel hubiera sido solicitado por la persona trabajadora, se asignará a esta la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior o nivel a aquel por el que se le retribuye.

Artículo 45.– Planes de igualdad.

1.– Compromiso General: las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, garantizando la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el ámbito de las relaciones laborales.

2.– Obligatoriedad y Ámbito: de conformidad con la legislación vigente, todas las empresas del sector con 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad. Las empresas de menor tamaño podrán elaborarlo de forma voluntaria, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras.

3.– Contenido y Diagnóstico: los Planes de Igualdad partirán de un diagnóstico previo negociado con la representación legal de la plantilla, que deberá prestar especial atención a las características propias del sector de Restauración Colectiva, analizando expresamente:

- El acceso al empleo y la contratación.
- La clasificación profesional, promoción y formación.
- Las retribuciones y la auditoría salarial, vigilando la brecha de género.
- La ordenación del tiempo de trabajo, con el fin de favorecer la conciliación y la corresponsabilidad.
- La prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

4.– Comisión de Igualdad: para garantizar el seguimiento y la evaluación de las medidas, se constituirá en cada empresa una Comisión de Igualdad paritaria (empresa-representación social). Esta comisión tendrá las competencias de negociación, vigilancia y control del cumplimiento del Plan.

5.– Protocolo contra el Acoso: como parte integrante del Plan de Igualdad, todas las empresas deberán disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, que será de obligado conocimiento para toda la plantilla.

Artículo 46.– Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Todas las empresas afectadas por este Convenio Colectivo deberán garantizar el respeto a la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de todas las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación.

Para ello, dispondrán de un Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia hacia las personas LGTBI en el ámbito laboral y del acoso por razón de orientación sexual o identidad de género. La vigencia de este Protocolo será de cuatro años.

La estructura mínima necesaria del protocolo será la siguiente:

Artículo 1. – Objeto y tolerancia cero.

Este protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y erradicar cualquier conducta de acoso, discriminación o violencia por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se establece el principio de tolerancia cero ante cualquier comportamiento que atente contra la dignidad de las personas LGTBI.

Artículo 2.– Principios rectores.

Toda actuación derivada de este protocolo se regirá por:

- Confidencialidad: protección absoluta de la intimidad de las personas implicadas.
- Celeridad: intervención rápida para detener la situación de acoso.
- No revictimización: evitar que la persona afectada tenga que relatar los hechos más veces de las estrictamente necesarias.
- Protección contra represalias: prohibición de cualquier castigo o consecuencia negativa por presentar una queja.

Artículo 3.– Procedimiento de comunicación.

1.– Canal de denuncia: cualquier persona que sufra o sea testigo de una agresión o acoso LGTBI-fóbico puede comunicarlo a través de [Insertar Canal: ej. correo electrónico específico / Persona de confianza].

2.– Informalidad opcional: si la víctima lo desea, se podrá intentar una solución mediada antes de abrir un expediente formal, siempre que no haya habido violencia física o grave.

Artículo 4.– Comisión de investigación.

Recibida la queja, se designará a una persona o comité responsable que:

- 1.– Entrevistará a las partes por separado en un plazo máximo de 5 días hábiles.
- 2.– Recabará pruebas o testimonios si los hubiera.
- 3.– Emitirá un informe con conclusiones y propuestas de medidas en un plazo máximo de 10 días.

Artículo 5.– Medidas y sanciones.

Si se confirma la existencia de acoso o violencia:

- Sanciones: se aplicará el régimen disciplinario vigente (desde amonestaciones hasta el despido/expulsión, según la gravedad).
- Reparación: se garantizará el apoyo a la víctima y, si es necesario, se ajustarán sus condiciones para asegurar su bienestar.
- Seguimiento: se realizará una evaluación al mes de la resolución para asegurar que la situación no se repite.

Artículo 47.– Medidas para la igualdad y no discriminación LGTBI.

Las partes firmantes acuerdan la incorporación automática de las siguientes medidas transversales en la gestión de las empresas del sector:

1.– Bloque de acceso al empleo y contratación.

- Neutralidad en la selección: se garantiza que las ofertas de empleo utilizarán un lenguaje neutro e inclusivo, evitando cualquier requisito que pueda excluir directa o indirectamente por razón de orientación sexual o identidad de género.
- Entrevistas sin sesgos: queda expresamente prohibido realizar preguntas sobre la vida privada, orientación sexual, identidad de género o situación familiar de las personas candidatas durante los procesos de selección.

2.– Bloque de clasificación y promoción profesional.

- Igualdad de oportunidades: los criterios para el ascenso, la promoción y la clasificación profesional se basarán en méritos (formación, experiencia, desempeño), eliminando cualquier barrera invisible que pudiera penalizar la diversidad o la expresión de género.
- Derechos de conciliación: se garantiza que todos los permisos, licencias y beneficios sociales del convenio (matrimonio, enfermedad de cónyuge, etc.) se aplicarán por igual a todas las familias, con independencia de su composición o de si están constituidas como matrimonio o pareja de hecho.

3.– Bloque de clima laboral y adecuación administrativa.

- Uso del «Nombre Sentido»: en el caso de personas trans, la empresa respetará y utilizará el nombre con el que la persona se identifica (nombre sentido) en todas las comunicaciones internas, tarjetas identificativas, cuadrantes de turnos y correos electrónicos, incluso si el cambio no se ha hecho efectivo aún en el DNI (salvo para trámites oficiales de Seguridad Social/Hacienda donde sea legalmente imperativo el nombre registral).
- Uniformidad: en aquellos puestos donde exista uniformidad diferenciada por sexo, la empresa ofrecerá flexibilidad, permitiendo a la persona trabajadora elegir la opción de uniforme (pantalón/falda, corte de camisa) que mejor se ajuste a su identidad de género expresada, sin necesidad de justificación médica o legal.
- Uso de espacios comunes: se garantiza el acceso a vestuarios y aseos correspondientes a la identidad de género de la persona trabajadora. En centros donde sea arquitectónicamente

posible, se promoverá el uso de espacios neutros o individuales para garantizar la intimidad si así se solicita.

4.– Bloque de formación y sensibilización.

– Módulo de acogida: se incluirá en el Plan de acogida (Onboarding) de nuevas incorporaciones una mención específica al compromiso de la empresa con la diversidad LGTBI y al Protocolo contra el acoso.

– Formación a mandos: las personas que gestionan equipos (Gerentes, jefes/as de Área, encargados/as) recibirán formación específica sobre gestión de la diversidad y prevención de LGTBIfobia para detectar y frenar situaciones de discriminación en los centros.

5.– Bloque de Régimen Disciplinario.

– Tipificación: se considerará falta muy grave cualquier agresión verbal, física o comportamiento de acoso por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, conllevando la apertura inmediata del expediente disciplinario conforme al Protocolo de Acoso.

Artículo 48.– Garantías sindicales.

Los miembros del comité de empresa o delegados/as de personal dispondrán de 40 horas laborales al mes, para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fuera convocado por el sindicato al que pertenece. Dado que en el sector existe una mayoría de personal cuya jornada no alcanza una jornada completa, a la hora de la utilización de las horas sindicales, se procurará en cada centro de trabajo el sistema u organización que, sin impedir el uso del crédito horario, no afecte al desarrollo de la labor en el centro educativo, es decir, se pretende que por el uso del crédito horario no se quede el centro sin ningún tipo de personal. Los miembros del comité de empresa o los/as delegados/as de personal pertenecientes a una misma organización sindical podrán acumular las horas sindicales entre ellos/as, siendo su distribución la que se establezca por la organización sindical previa consulta con la empresa. Dicha consulta deberá efectuarse con una antelación mínima de 10 días a su efectividad entendiéndose aceptada salvo oposición motivada y justificada de la empresa, en cuyo caso será preciso el acuerdo de las partes.

Secciones sindicales. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio afiliadas a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas en secciones sindicales. Estas nombrarán un/a delegado/a sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito con la firma y el sello del sindicato correspondiente.

Para que exista delegado o delegada sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al sindicato que corresponda conforme al siguiente baremo:

– Plantilla de la empresa (hasta 50 trabajadores y trabajadoras), número de afiliados/as 5, número de delegados/as 1; (más de 50 trabajadores y trabajadoras), número de afiliados/as 10, número de delegados/as 1.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.– Adaptación al Convenio.

Es voluntad de las partes firmantes del Convenio facilitar la adaptación progresiva de las actuales estructuras retributivas y clasificación profesional que afectan a las personas trabajadoras que se incorporan al presente Convenio Colectivo.

En su consecuencia, aquellas empresas a las que resulte de aplicación el I Convenio Colectivo de Restauración Colectiva de Euskadi procederán a la adaptación de la Estructura Retributiva y el Sistema de clasificación Profesional establecidas en el Convenio Colectivo de origen, a la fijada en el presente Convenio.

Para asegurar un tránsito ordenado se acuerda expresamente que este proceso de adaptación se realizará a medida que los distintos convenios vayan perdiendo vigencia.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio en cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en el número 38, 2.º de la calle Gran Vía de Bilbao. Esta Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro representantes de Federación de Hostelería del País Vasco, y cuatro representantes sindicales, uno por cada sindicato firmante: ELA, LAB, CCOO y UGT; manteniendo en cuanto a representatividad, la misma proporcionalidad y representación, que tenían en la constitución de la mesa negociadora del presente convenio colectivo, efectuada proporcionalmente, a los firmantes del convenio.

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

– Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

– Cuando se plantee una cuestión interpretativa a la Comisión Paritaria, esta 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.

miércoles 13 de mayo de 2026

ANEXO I

Tablas salariales.

| | Años | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 |
|---------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Bizkaia | 1 | 27.860 | 28.807 | 29.960 | 31.008 | 32.093 | 33.217 | 34.379 | 35.583 |
| Bizkaia | 2 | 26.457 | 27.357 | 28.451 | 29.447 | 30.477 | 31.544 | 32.648 | 33.791 |
| Bizkaia | 3 | 24.585 | 25.421 | 26.438 | 27.363 | 28.321 | 29.312 | 30.338 | 31.400 |
| Bizkaia | 4 | 23.218 | 24.007 | 24.968 | 25.842 | 26.746 | 27.682 | 28.651 | 29.654 |
| Bizkaia | 5 | 21.628 | 22.363 | 23.258 | 24.072 | 24.914 | 25.786 | 26.689 | 27.623 |

| | Años | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 |
|-------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Álava | 1 | 27.438 | 28.370 | 29.477 | 30.656 | 31.959 | 33.301 | 34.700 | 35.583 |
| Álava | 2 | 25.452 | 26.317 | 27.343 | 28.437 | 29.646 | 30.891 | 32.188 | 33.791 |
| Álava | 3 | 23.842 | 24.653 | 25.614 | 26.639 | 27.771 | 28.937 | 30.152 | 31.400 |
| Álava | 4 | 22.502 | 23.268 | 24.175 | 25.142 | 26.211 | 27.311 | 28.458 | 29.654 |
| Álava | 5 | 21.660 | 22.396 | 23.270 | 24.201 | 25.229 | 26.289 | 27.393 | 27.623 |

| | Años | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 2031 | 2032 |
|----------|------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Gipuzkoa | 1 | 27.395 | 29.039 | 30.113 | 31.227 | 32.398 | 33.613 | 34.874 | 35.583 |
| Gipuzkoa | 2 | 25.750 | 27.295 | 28.305 | 29.352 | 30.453 | 31.595 | 32.780 | 33.791 |
| Gipuzkoa | 3 | 23.560 | 24.974 | 25.898 | 26.856 | 27.863 | 28.908 | 29.992 | 31.400 |
| Gipuzkoa | 4 | 22.462 | 23.810 | 24.691 | 25.604 | 26.564 | 27.561 | 28.594 | 29.654 |
| Gipuzkoa | 5 | 21.911 | 23.226 | 24.085 | 24.976 | 25.913 | 26.884 | 27.623 | 27.623 |

ANEXO II

Grupos profesionales.

| Inserción categorías, grupos profesionales y áreas funcionales | | | | | |
|--|--|---|------------------|---|-------------------|
| | Área funcional 1 | Área funcional 2 | Área funcional 3 | Área funcional 4 | Área funcional 5 |
| Grupo profesional I | Director/a de empresa Directores/as funcionales Supervisores/as Responsable de servicio | Jefe/a de cocina | | | |
| Grupo profesional II | Técnico/a PRL Comercial Responsable calidad Responsable administración Responsable mantenimiento | | | | |
| Grupo profesional III | Administrativo/a Gestor/a de calidad Dietista Técnico de mantenimiento | Cocinero/a Carnicero/a | Camarero/a | Encargado/a almacén Encargado/a de sección | Gerocultor/a |
| Grupo profesional IV | Auxiliar administrativo/a Auxiliar mantenimiento | Auxiliar colectividades Ayudante de cocina | Monitor/a | Almacenero/a Transportista Conductor Limpiador/a | Auxiliar servicio |
| Grupo profesional V | | Auxiliar de cocina Pinche | | | |