

# Título VI

## Condiciones Sociales



## Título VI.- Condiciones Sociales

### Art. 33.- Parejas de Hecho

Las parejas de hecho tendrán la misma consideración y derechos que concede el Convenio Colectivo a los cónyuges, en todos aquellos artículos del convenio que se refieren a estos: licencias del art. 19; derecho a percibir la gratificación del art. 34 por constitución de pareja de hecho, debiendo haber sido legalmente inscrita y acreditada ante la empresa, con la limitación que se establece en el mismo; excedencia para el cuidado de pareja o familiar colateral, en el caso de convivir con ambos.

### Art. 34.- Gratificación por matrimonio / constitución de pareja de hecho legalmente constituida

Los trabajadores/as, cuya permanencia en la empresa sea como mínimo de 4 años y continuando en la misma 6 meses después de haber contraído matrimonio o haberse constituido en pareja de hecho legalmente inscrita, se le gratificará por una sola vez con la cantidad de 758,58 Euros para 2.011 y con las cantidades que resulten de los incrementos salariales pactados en el presente convenio para los años 2.012 y 2.013, con la condición de que si causa baja voluntaria el trabajador/a, antes de los 6 meses referidos, no tendrá derecho a dicha gratificación y se le descontará de la liquidación que en su día proceda practicarse.

En el caso de la constitución de parejas de hecho se abonará esta cantidad con la limitación de una vez cada siete años, si se produjera más de una vez en dicho periodo.

### Art. 35.- Incapacidad Permanente y Fallecimiento

a) Hasta la publicación de este Convenio Colectivo será de aplicación el artículo 36 del anterior Convenio (BOCM 05-10-2007).

b) Las empresas renovarán y, en su caso, suscribirán a partir de la publicación de este Convenio Colectivo, a favor de todos aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de diez años, un seguro por incapacidad permanente total o absoluta, gran invalidez y fallecimiento de 14.000 Euros. Dicha cantidad no será revisable anualmente.

En todo caso, sí se produjera alguna de estas contingencias y la empresa no hubiera suscrito dicho seguro a favor de un trabajador/a con la antigüedad mínima exigida o en el supuesto de que la aseguradora no cubriera el total del importe asegurado, la empresa responderá directamente de su pago al trabajador/a o a sus causahabientes en la cuantía establecida en el párrafo anterior o en la diferencia del importe no cubierto.

### Art. 36.- Trabajadores/as con hijos/as menores

1.- Los trabajadores/as de hostelería, que tengan a su cuidado la educación de hijos/as de edad inferior a 4 años, se beneficiarán de las siguientes condiciones:

a) Libranza por descanso semanal los sábados y domingos.

b) Turno de trabajo adaptado al horario de guardería, previa justificación del mismo.

c) No trabajarán los días festivos abonables.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, en atención a las especiales circunstancias y previa justificación de las mismas, la edad establecida se ampliará a 5 años en el caso de que la atención al menor dependa de una sola persona, ya sea situación "de hecho", estado civil o adopción.

3.- Los trabajadores/as con hijos/as menores de 9 meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia al comienzo o final de su jornada, a su elección. Alternativamente podrán acumular dicha hora, hasta un total de 112, en los días correspondientes a su jornada, que tendrán la consideración de permiso retribuido. En una jornada completa de 8 horas diarias, las 112 horas corresponden a un permiso de 14 días laborables. En jornadas a tiempo parcial, los días de permiso retribuido se calcularán en proporción a la jornada que realicen diariamente.

4.- Los trabajadores/as, que teniendo hijos/as menores y que por medidas provisionales, convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio, ésta dispusiera que sólo puedan disfrutar de la compañía de sus hijos/as en determinado mes de vacaciones, tendrán derecho a que su disfrute de vacaciones coincida con dicho mes.

5.- La empresa podrá, siguiendo el procedimiento establecido a continuación, modificar el turno de otro trabajador cuando sea coincidente la solicitud de ejercer el derecho de cuidado de hijos menores, con el de otro que tenga asignado ese turno por calendario laboral anual, por escrito, con un plazo de preaviso de al menos un mes, sin la necesidad de acudir al art. 41 E.T., condicionado a que, en caso de que fueran varios trabajadores a los que pudiera afectar el cambio:

a) Se realizaría la modificación de forma rotativa, por meses o años, iniciándose por el trabajador de menor antigüedad.

b) En el caso de que se produzcan nuevas contrataciones de trabajadores/as o de un trabajador/a de igual categoría o función que el/la trabajador/a que solicitó el derecho de cuidado de hijo menor, se suspendería la modificación producida por tal causa, durante el tiempo que dure el nuevo contrato, al tener el empresario la oportunidad de efectuar la contratación para el turno de trabajo que necesite.

### **Art. 37.- Ropa de trabajo y calzado**

Cuando las Empresas exijan para el trabajo determinada modalidad de ropa y calzado, tendrán la obligación de facilitarla a su cargo.

No obstante, las empresas podrán sustituir esta obligación por la entrega anualmente en metálico del valor que se señale; este valor podrá ser prorrateado por meses, tanto a los efectos de pago, como a los ingresos y ceses durante el año. La Dirección de la Empresa, junto con los Representantes Legales de los Trabajadores/as dictaminarán, en cada caso, la duración y el valor en metálico de la modalidad de ropa y calzado exigida por el Empresario.

Las posibles percepciones por el concepto especificado en este Artículo, por referirse a la adquisición de prendas de trabajo, tienen carácter de suplidos (Art. 26.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido R.D.L. 1/1.995, de 24 de Marzo), y están exentas de la cotización a la Seguridad Social.

En todo caso, se deja constancia que la no exigencia por el Empresario/a de determinada modalidad de ropa y calzado no excusará la

obligación del trabajador/a de realizar sus funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

### **Art. 38.- Jubilación Parcial**

Se estará a la legislación vigente.

No obstante, a los trabajadores/as que ampara el presente Convenio, que pasen a la situación de jubilación parcial, tendrán garantizados los siguientes derechos:

a) A percibir, en caso de extinción (Arts. 50, 51, 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores), despido reconocido o declarado como improcedente por sentencia firme, la indemnización que corresponda de conformidad con el salario que venía percibiendo con anterioridad a su jubilación parcial.

b) A percibir el plus de ayuda al transporte completo en caso de que su jubilación parcial sea igual o superior al 50% de su jornada. En caso que fuera inferior al 50%, su cuantía será equivalente al coste de la tarjeta Abono Transporte para la zona que abarque toda la Comunidad de Madrid, que para el año 2.011 será de 86,40 euros y para los años sucesivos, el publicado en el BOCM.

c) Continuará percibiendo el complemento de permanencia en las mismas condiciones que tenía antes de pasar a la situación de jubilación parcial, contemplado en el artículo 32 del presente Convenio.

### **Art.- 38 Bis. Jubilación del Empresario**

En el caso de jubilación del Empresario, los trabajadores/as percibirán como gratificación indemnizatoria, junto a la liquidación correspondiente, el importe de una mensualidad y media de su salario base.

### **Art. 39.- Jubilación obligatoria**

Los contratos de trabajo se extinguirán por jubilación del trabajador/a al cumplirse por el mismo los 65 años de edad, excepto en el supuesto de que no haya alcanzado el cien por cien normal de jubilación a cargo de la Seguridad Social; en cuyo caso, tal relación laboral se mantendrá vigente hasta la fecha en que se cumpla dicho requisito. En todo caso, también será requisito indispensable que se

cubra la vacante con un trabajador/a con contrato fijo.

### **Art. 40.- Jubilación especial a los 64 años.**

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación, voluntaria para el trabajador/a y obligatoria para la Empresa, a los 64 años con el 100 % de sus derechos pasivos. La Empresa vendrá obligada a sustituir a este trabajador/a, preferentemente por otro de entre los que hubiesen sido trabajadores/as con contrato a tiempo determinado de la misma durante el último año o, subsidiariamente, del exterior, pero en cualquier caso se realizará al sustituto/a un contrato indefinido, debiendo de estar inscrito en el INEM.

### **Art. 41.- Incapacidad Temporal**

Las Empresas abonarán al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

En todo caso, el trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como Plus de ayuda al Transporte.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas en esta materia.

### **Art. 41 bis.- Absentismo**

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, convienen penalizar el absentismo, entendiéndose por tal cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.- Que, en el centro de trabajo donde el trabajador/a preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior.

No obstante para la aplicación de este requisito se distinguirá entre las empresas de hasta diez trabajadores/as y de más de diez.

1.1. En empresas de hasta de 10 trabajadores/as no se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del E.T. se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo de los trabajadores/as por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes implicadas para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

1.2.- En empresas de más de 10 trabajadores/as si se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del ET se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as, para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

A tal fin se crearía una comisión paritaria que estudiaría las causas y propondría soluciones, en el marco de la prevención de riesgos laborales, con el objeto de reducir el absentismo. En el caso de que la comisión determinara que la causa principal del índice de absentismo no está motivada o tiene su causa en problemas de falta de medidas de prevención y el motivo de las faltas es de índole personal o personalizable, se emitiría por la comisión un informe en ese sentido.

cubra la vacante con un trabajador/a con contrato fijo.

### **Art. 40.- Jubilación especial a los 64 años.**

Las partes expresamente acuerdan la posibilidad de jubilación, voluntaria para el trabajador/a y obligatoria para la Empresa, a los 64 años con el 100 % de sus derechos pasivos. La Empresa vendrá obligada a sustituir a este trabajador/a, preferentemente por otro de entre los que hubiesen sido trabajadores/as con contrato a tiempo determinado de la misma durante el último año o, subsidiariamente, del exterior, pero en cualquier caso se realizará al sustituto/a un contrato indefinido, debiendo de estar inscrito en el INEM.

### **Art. 41.- Incapacidad Temporal**

Las Empresas abonarán al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente y por un período máximo de 18 meses el siguiente complemento:

- Hasta el 100 % del salario en caso de accidente, desde el primer día del hecho causante.
- Hasta el 100 % del salario en la primera incapacidad temporal del año por enfermedad, desde el primer día de la incapacidad temporal.
- En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad el complemento del 100 % del salario se abonará desde el cuarto día de la baja, es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante lo anterior, en caso de hospitalización y/o intervención quirúrgica el complemento alcanzará el 100% del salario desde el primer día de la incapacidad temporal.

En todo caso, el trabajador/a que faltase con justificación escrita (parte oficial de enfermedad o documento que lo sustituya) tendrá derecho a percibir una cantidad diaria equivalente a la que debiera percibir como Plus de ayuda al Transporte.

No obstante, la empresa no estará obligada a complementar ni a abonar cantidad alguna, si el trabajador/a se negase expresamente a pasar la revisión médica de su enfermedad por la Mutua de Accidentes a la que esté adscrita la Empresa.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que pudieran existir en las empresas en esta materia.

### **Art. 41 bis.- Absentismo**

Las partes firmantes del presente Convenio, con el fin de prevenir el absentismo laboral regulado en el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, convienen penalizar el absentismo, entendiendo por tal cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.- Que, en el centro de trabajo donde el trabajador/a preste sus servicios, el índice de absentismo de la plantilla sea igual o superior al 2.5% en el año natural anterior.

No obstante para la aplicación de este requisito se distinguirá entre las empresas de hasta diez trabajadores/as y de más de diez.

1.1. En empresas de hasta de 10 trabajadores/as no se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del E.T. se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo de los trabajadores/as por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes implicadas para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

1.2.- En empresas de más de 10 trabajadores/as si se exigirá el requisito del punto 1, pero sí el índice global o total de absentismo que establece el art. 52.d del ET se superara en el año anterior, la empresa no podrá recurrir al despido objetivo por tal causa en el año siguiente, plazo que se darían todas las partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores/as, para tomar las medidas necesarias que posibilitarían el descenso del absentismo en el centro de trabajo.

A tal fin se crearía una comisión paritaria que estudiaría las causas y propondría soluciones, en el marco de la prevención de riesgos laborales, con el objeto de reducir el absentismo. En el caso de que la comisión determinara que la causa principal del índice de absentismo no está motivada o tiene su causa en problemas de falta de medidas de prevención y el motivo de las faltas es de índole personal o personalizable, se emitiría por la comisión un informe en ese sentido.

Los/Las representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a verificar la realidad del índice de absentismo que ha calculado la empresa, pudiendo solicitar a la misma que se establezcan sistemas objetivos de verificación de asistencia de los trabajadores a su puesto o centro de trabajo.

2.- Que el trabajador/a supere, de forma intermitente, el número de once faltas de asistencia, aún justificadas, en jornadas hábiles dentro del año natural en curso.

No computarán como faltas de asistencia a los efectos establecidos en los párrafos anteriores las debidas a:

a) La huelga legal por el tiempo de duración de la misma.

b) El ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores/as.

c) Accidente de trabajo

d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por el embarazo, el parto o la lactancia.

e) Licencias.

f) Vacaciones, descanso semanal y descanso compensatorio por días festivos.

g) Las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los Servicios Sociales o Servicios de Salud.

h) Enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los Servicios Sanitarios oficiales y tenga una duración de más de cuatro días consecutivos.

i) Hospitalización y/o intervención quirúrgica.

El trabajador/a que incurra en absentismo, en los términos expuestos, será penalizado en su tercera y siguientes bajas dentro del año, de la siguiente forma: no percibirá cantidad alguna en los tres primeros días y del cuarto al vigésimo primer día percibirá el 85% de su salario.

### **Art. 42.- Retirada o suspensión del permiso de conducir**

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, cuya categoría profesional

fuera la de conductor/a, ayudante de conductor/a o quienes por mandato de la empresa realicen las funciones correspondientes a las anteriores categorías y que fueran sancionados con la RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR O SUSPENSIÓN DEL CARNET DE CONDUCIR, les será de aplicación lo redactado en los epígrafes siguientes:

a) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, o por orden y cuenta de la misma, dentro de su jornada laboral, el trabajador/a deberá ser destinado/a a otro puesto de trabajo, aún de inferior categoría durante el tiempo que legalmente dure la suspensión o retirada del carnet de conducir, percibiendo dicho trabajador/a la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo. Todo ello, sin necesidad de acudir a lo preceptuado en el artículo 41 del Estatuto de Trabajadores.

No obstante lo anterior, si la pérdida de puntos se debiera al consumo de drogas o ingestión de bebidas alcohólicas, declarado por sentencia firme, el trabajador/a no podrá, en ningún caso, disfrutar los beneficios mencionados, pasando a la situación dispuesta en el párrafo b).

b) Si más del 50% de los puntos se pierden de forma efectiva fuera de la jornada de trabajo, el trabajador/a accederá a una situación de excedencia forzosa no computable a ningún efecto durante el tiempo que dure dicha situación. La duración máxima de esta excedencia será de un año.

En lo referente a este artículo, no será de aplicación lo establecido en el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

### **Art. 42 Bis.- Excedencias**

#### **1.- Excedencia voluntaria**

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia

#### **2.- Excedencias especiales**

Los trabajadores/as fijos/as con al menos un año de antigüedad en la Empresa (excepto para la establecida en el apartado a), tendrán derecho a solicitar una excedencia especial con reserva del puesto de trabajo y garantía de reincorporación en los casos siguientes:

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) Para cursar estudios por un tiempo no superior a 3 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo/a trabajador/a, si han transcurrido 4 años desde el final de otra excedencia anterior, ya sea voluntaria, forzosa o especial.

c) Tienen derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida.

d) Cuando el motivo de la excedencia se deba al traslado de centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid del cónyuge, se concederá una excedencia, una vez acreditado, no superior a 2 años.

e) Cuando el motivo de la excedencia se deba a lo previsto en el artículo 42 el trabajador/a tendrá derecho a un periodo de excedencia por el tiempo que dure la retirada o suspensión del permiso y como máximo un año.

Las excedencias citadas no computarán antigüedad alguna, (salvo las de los apartados a) y c), (en la que se computará la antigüedad de conformidad con lo establecido en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores), permaneciendo mientras tanto el contrato de trabajo suspendido con arreglo a lo legalmente establecido y sin que la Empresa esté obligada a cotizar a la Seguridad Social.

Las excedencias contempladas en las letras a) y c) del presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma frac-

cionada, constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La solicitud para reincorporarse a la Empresa habrá de formularse por escrito y con un mes de antelación a la fecha del término de la excedencia. El incumplimiento de este requisito implicará la renuncia a la reincorporación.

Los trabajadores/as que gocen de derecho a excedencia podrán ser sustituidos/as por trabajadores/as con contratos de interinidad.

## **Art. 43.- Subrogación Convencional en Colectividades**

### **I. Preámbulo**

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

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

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

En coherencia con dicha doctrina legal y, en base a lo contemplado en dicha Directiva y la transposición realizada a nuestro derecho interno, artículos 44, complementado por lo que dispone el 51.1 y por el 49.1) g, así como también por el artículo 64 respecto de las competencias de los representantes unitarios o electos, todos ellos del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; el presente Acuerdo pretende adaptar dicha normativa a las necesidades y problemática específica del Sector de la Hostelería y el Turismo, para una mejor y más correcta aplicación. De forma que las distintas situaciones que se producen queden bajo la cobertura del acuerdo suscrito entre las partes interesadas y sea de obligado cumplimiento en todo el territorio del Estado, quedando cerrado en este ámbito de negociación y por tanto no disponible en ámbitos inferiores, salvo el epígrafe referido a derechos de Información y consulta que constituye un mínimo de derecho indisponible.

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

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

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

b) Cuando el cambio de titularidad no se encuadre en el ámbito de aplicación citado del artículo 44 del T.R.E.T., los efectos subro-

gatorios, en atención a las peculiares características de la actividad definida en el ámbito de aplicación, vendrán condicionados a los supuestos y reglas válidamente previstos en esta norma paccionada.

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

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

## II. Ámbito de aplicación

1. Se entiende por servicio de Colectividades, aquel que realizado por una empresa interpueta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones de cocina del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad y mediante personal propio, dichos alimentos en los comedores habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Así mismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios de Bares, Cafeterías ó restauración prestados en virtud de concesiones administrativas.

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

a) Trabajadores/as afectados o beneficiarios/as del contenido del presente Acuerdo, los trabajadores/as efectivamente empleados/as por la empresa principal o cedente en el momento de producirse la transmisión, cuyo vínculo laboral esté realizado al amparo del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que afecten las peculiaridades del vínculo contractual temporal o fijo, ni las específicas del desarrollo de la relación laboral (respecto a jornada, categoría, etc.) en los términos señalados en el epígrafe 4.

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

b) En cuanto a las empresas afectadas, será toda persona física o jurídica, sea cual sea su

revestimiento jurídico, por tanto, individual o societaria, pública o privada, con o sin ánimo de lucro.

**Empresa Principal o Cliente:** Cualquier persona física o jurídica (en los términos expresados en el párrafo b)) responsable directo de la toma de decisión en cuanto a la dispensación o no del servicio, con independencia de que sea propietario/a o no de las instalaciones o enseres necesarios para la prestación del mismo.

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

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

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

### III. Objeto y supuestos de la sucesión o sustitución empresarial

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

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

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

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

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

e) Se incluyen asimismo:

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

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

Si por decisión de la empresa principal o pacto con terceros se decidiese dejar de prestar los servicios subcontratados o alguno de ellos, de forma provisional o definitiva, no habiendo continuador de la actividad operará la reversión de la titularidad. Según lo previsto en el presente Capítulo ó, en su caso, lo dispuesto en el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo En estos supuestos, la empresa cedente que venga prestando servicio no deberá asumir el personal adscrito a dicho servicio.

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

e) 3 - La asunción de actividad por parte de la empresa principal, es aquella en la que como consecuencia de su propia decisión, se produzca el cese total y definitivo de la activi-

dad de la empresa que venía prestando el servicio, siendo asumido este por la empresa principal. Del mismo modo, operará cuando la decisión se adopte por imposición de terceros, o una norma.

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

#### **IV. Adscripción del personal**

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

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

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

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

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

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

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

#### **V. Aspectos Formales de la Subrogación**

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

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

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

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

- Relación de personal en la que se especifique:

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

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

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

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

En este mismo plazo, se cumplimentarán los derechos de información y consulta de los trabajadores/as previstos en el epígrafe VIII.

La empresa entrante podrá requerir al trabajador/a, siempre por escrito, que facilite a la empresa su vida laboral, concediendo un plazo de 23 días laborables y hábiles para la Administración de la Seguridad Social a fin de que emita el documento. Si en dicho plazo no fuera facilitado por el trabajador su vida laboral, no dará lugar a sanción alguna, pero la empresa entrante tampoco tendrá la obligación de reconocer una antigüedad distinta de la que conste en las nóminas anteriores que le fueran facilitadas, salvo prueba en contrario, debidamente acreditada, por parte del trabajador/a subrogado/a.

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

Simultáneamente a su incorporación, ambas partes procederán a la firma del documento previsto en la Disposición Adicional Segunda, en el que constará declaración de aquellos trabajadores/as que mantengan vínculo familiar o relación de parentesco hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, con el empresario/a cedente, si este es persona física,



o con los socios/as accionistas, administradores/as o gerentes de la empresa saliente si se tratase de una persona jurídica, así como de los cónyuges de estos/as.

## VI. Contenido de la protección

1.- Las disposiciones aquí, contempladas son imperativas para las partes a las que afecta, empresa principal, cedente, cesionaria y trabajador/a, sin, que sea válida, ninguna renuncia,

de derechos. No desaparecerá dicho carácter imperativo en el caso de que la empresa cesionaria suspendiese total o parcialmente el servicio.

2.- La empresa entrante quedará subrogada en los derechos y obligaciones respecto de los trabajadores/as.

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

a) En el supuesto de que la actividad de la empresa principal sea la Hostelería, y ceda servicios, propios y característicos de ésta, y por tanto, provistos dentro del contenido de la prestación laboral de las Categorías Profesionales reguladas en el ALEH, el convenio de aplicación para los trabajadores/as que desempeñen el servicio cedido, con independencia de cuál sea el objeto principal de la empresa cesionaria, será el Convenio Colectivo de Hostelería del ámbito correspondiente.

b) En los supuestos en que el objeto de la empresa principal no sea la Hostelería, pero se cedan servicios de comidas y bebidas, aun cuando la comida no se elabore en la cocina del cliente sino en las instalaciones propias de la empresa cesionaria, se mantendrá a estos trabajadores/as el contenido normativo del Convenio Colectivo que regía las relaciones laborales de la empresa de procedencia, manteniendo las condiciones de trabajo de que venían disfrutando en la empresa cedente durante un período de 12 meses, en el que se llevarán a cabo las oportunas negociaciones con la representación de los trabajadores/as, al objeto de efectuar el cambio al marco normativo de aplicación general del Sector contemplado en el apartado anterior. Si transcurrido dicho período no existiese acuerdo, o durante el mismo a instancia de las partes, la Comisión Paritaria establecerá el Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

4.- En cualquier caso, aquellos trabajadores/as que no se encuentren afectados por subrogación, y sean de nueva incorporación a

la empresa, les será de aplicación el Convenio de Hostelería del ámbito correspondiente.

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

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

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

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

## **VII. Garantías de los/las representantes de los trabajadores/as**

La nueva empresa deberá respetar la garantía sindical de aquellos Delegados/as de Personal o miembros del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales afectados por la subrogación hasta la finalización del mandato para el que fueron elegidos/as.

## **VIII. Derechos de Información y Consulta**

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

- La fecha cierta o prevista del traspaso.
- Los motivos del mismo.

- Las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores/as.

- Las medidas previstas respecto de los trabajadores/as.

- La relación nominal de la totalidad de trabajadores/as, incluidos/as aquellos/as en su-puestos de suspensión del contrato, afectados/as por la subrogación empresarial con detalle de la modalidad del contrato del mismo.

- La relación nominal y motivada de trabajadores/as excluidos/as de la subrogación empresarial.

- TC/2 de los 4 últimos meses.

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

#### **DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA**

Si por decisión administrativa o norma legal, en virtud de la aplicación del nuevo sistema educativo, se produjese un traslado o reubicación de comensales, en número importante (más del 75 %), en centros dis-

tintos de aquellos en los que originalmente recibía el servicio de colectividades, las empresas podrán readaptar el número de trabajadores/as de los centros afectados por la redistribución, en los términos previstos en el presente acuerdo. De forma que la empresa de colectividades beneficiaria del incremento de comensales deberá incrementar su plantilla para dispensar el servicio con el personal excedente de la otra empresa. Si como consecuencia de lo anterior no se pudiera reubicar a todo el personal, los excedentes permanecerán en la empresa originaria, al objeto de mantener en todos los casos el número total de trabajadores/as entre los dos centros afectados, sin perjuicio de las medidas empresariales que puedan adoptarse en el marco legal vigente.

