

## AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2017-2019 urteetarako Gipuzkoako Ostatuen Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitarapena agintzen duena (20100035012014 kodea).*

## AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2018ko ekainaren 18an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa ASPAGI-ADEGI-k, enpresen izenean, eta ELA, CC.OO., LAB eta UGT sindikatuek, langileen izenean.

*Bigarrena.* 2018ko ekainaren 20an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2018ko ekainaren 11n bete da.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua; eta hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretua eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua.

*Bigarrena.* Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2018ko uztailaren 12a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (5136)

## GOBIERNO VASCO

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Alojamientos de Gipuzkoa para los años 2017-2019 (código 20100035012014).*

## ANTECEDENTES

*Primero.* El día 18 de junio de 2018 se suscribió el convenio citado por ASPAGI-ADEGI, en representación de las empresas, y ELA, CC.OO., LAB y UGT, en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 20 de junio de 2018 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 11 de julio de 2018.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

## RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 12 de julio de 2018.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5136)

*Gipuzkoako estatuen hitzarmen kolektiboa 2017, 2018 eta 2019 urteetarako.*

## I. KAPITULUA

### EREMUA

#### 1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatzekoa da.

#### 2. artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek honako jarduera hauei eragiten die:

— Hotelak, hostalak, hotel-egoitzak, hostal-egoitzak, aterpeak, paradoreak, hotel-apartamentuak, egoitza-apartamentuak, motelak, oporretako hiriak eta kanpalekuak.

— Pentsioak, fondak, apopilo-etxeak eta ostatuak.

— Helburu turistikoekin merkaturatutako etxebizitzak eta apartamentuak.

— Jatetxeak eta kafetegiak, betiere, hitzarmen honen eraginpeko enpresaren antolakunde-eremuaren barruan baldin badaude.

#### 3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jardueretako enpresetan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3.c artikuluan aurreikusitakoari jarraituz sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio-organoei kide edo kontseilari-kargua besterik ez dutenak salbuetsirik.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez, haien lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia beteko da.

#### 4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2017ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arte luzatuko da. Hitzarmena automatikoki indargabetuta geratuko da, bukatzean.

Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoarekin bat, adosten da Hitzarmen honek indarrean jarraituko duela, salatu eta beste hiru urtez, nola eta aurretik bi aldeek ez duten beste bat adosten, hura ordezkatzeko duena.

#### 5. artikulua. Efectuak.

Hitzarmen Kolektibo hau arauzkoa da eta indarrean dagoen bitartean, bere eremuaren barnean hartutako enpresa eta langile guztiak behartuko ditu; hori guztia Langileen Estatutuen 82., 83.1. eta 84. artikuluetan ezarritakoarekin bat etorritik eta enpresa-hitzarmenak edo -itunak egiteko aukerari eragin gabe.

Testu honetan hitzartzen diren baldintza ekonomikoak, baita bestelakoak ere, zurgagarri eta konpentsagarriak izango dira enpresak bakoitzean lehenagotik ezarrita zeudenekin.

Era berean, etorkizunean ezar daitezkeen igoera eta hobe-kuntzekin ere xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira.

Bi kasuetan, konpentsazioa eta zurgatzea batera eta urte osorako zenbatuta gauzatuko da.

Nolanahi ere, enpresetan ezarritako itun, klausula edo egoerak, batera eta urte osorako zenbatuta, baldintza hobeak jasotzen badituzte testu honetan hitzartzen direnak baino, «ad personam» mantenduko dira soil-soilik.

*Convenio colectivo de alojamientos de Gipuzkoa para 2017-2018-2019.*

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO

#### Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

#### Artículo 2.º Ámbito funcional.

Las actividades afectadas en el presente convenio colectivo son:

— Hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, ciudades de vacaciones y campings.

— Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.

— Viviendas comercializadas con fines turísticos y apartamentos.

— Restaurantes y cafeterías siempre que se encuentren dentro del ámbito organizacional de la empresa afectada por este convenio.

#### Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente convenio será de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

#### Artículo 4.º Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre del año 2019. Este Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los trabajadores que se mantendrá vigente el presente Convenio durante tres años a partir de la denuncia del mismo salvo que con antelación se suscriba por ambas partes uno que lo sustituya.

#### Artículo 5.º Efectos.

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de empresas y trabajadores/as comprendidos en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los artículos 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los trabajadores y, sin perjuicio de poder realizarse convenios y pactos de empresa.

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

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

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

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

## II. KAPITULUA

ORDAIN-SARIAK; AURRETIAZKO ENKOADRAKETA; SOLDATAK;  
EZOHIO HABOROKINAK; ANTZINATASUNA; APARTEKO  
ORDUAK; JAIEGUNETAKO LANA; APARTEKO ZERBITZUAK;  
GARRAIO-PLUSA

6. artikulua. *Talde profesionalak, kategoria profesionalen enkoadraketa eta horien definizioa.*

LEHEN ATALA. Funtzioaren arabera enkoadraketa

1) Hitzarmen honek eragiten dieten langileak, garatzen dituzten funtzioen arabera, honako Talde Profesional hauetan sailkatuko dira, kontuan hartuta egitura profesional berriaren asmoa ekoizpen-egitura arrazoizkoagoa lortzea dela, betiere, duintasuna, promozio-aukerak eta langile bakoitzari dagokion bidezko ordainsaria mugatu gabe.

— I. taldea: harrerako, atezaintzako eta administrazio langileak.

\* A azpitaldea: Harrerako langileak.

Harrerako burua.

Harrerako bigarren burua.

Harreragilea.

Harrerako laguntzailea.

\* B azpitaldea: Atezaintzako langileak.

Lehenengo atezaina.

Bigarren atezaina.

Gaueko atezaina.

Atezaintzako langilea.

Telefonista.

Sarrera- eta zerbitzu-atezaina.

Auto-atezaina.

Igogailuzaina.

Gaueko zaintzailea.

Kanpoaldeko zaintzaileak.

Ekipaje-morroia / mandataria.

\* C azpitaldea: Administrazio-langileak.

Administrazio-burua.

1. mailako administrazioa.

2. mailako administrazioa.

Administrari-laguntzailea.

\* D azpitaldea: Komertzialak.

Merkataritza-burua.

1. mailako komertziala.

2. mailako komertziala.

— II. taldea: sukaldeko langileak.

Sukalde-burua.

Sukaldeko bigarren burua.

Partida-arduraduna / sukaldaria.

Plantxa / parrila arduraduna.

Gozogilea.

Kafegilea.

Sukaldeko laguntzailea.

Gozogintzako laguntzailea.

Plantxa / parrila arduradunaren laguntzailea.

## CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES; PREVIO ENCUADRAMIENTO; SALARIOS;  
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS; ANTIGÜEDAD, HORAS  
EXTRAORDINARIAS; TRABAJOS EN DÍAS FESTIVOS; SERVICIOS  
EXTRAORDINARIOS; PLUS DE TRANSPORTE

Artículo 6.º *Grupos Profesionales, encuadramiento de las categorías profesionales y su definición.*

SECCIÓN PRIMERA. Encuadramiento por su función

1) Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán clasificados en los siguientes Grupos Profesionales teniendo en cuenta que la nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador/a.

— Grupo I: personal de recepción, conserjería y administración.

\* Subgrupo A: Personal de Recepción.

Jefe/a de Recepción.

Segundo/a Jefe/a de Recepción.

Recepcionista.

Ayudante de Recepción.

\* Subgrupo B: Personal de Conserjería.

Primer/a Conserje.

Segundo/a Conserje.

Conserje de noche.

Ayudante de Conserje.

Telefonista.

Portero/a de acceso y servicio.

Portero/a de coches.

Ascensorista.

Vigilante de noche.

Guardas del exterior.

Mozo/a de equipajes/Botones.

\* Subgrupo C: Personal de Administración.

Jefe/a de Administración.

Administrativo/a de 1.ª

Administrativo/a de 2.ª

Auxiliar Administrativo.

\* Subgrupo D: Personal Comercial.

Jefe/a Comercial.

Comercial de 1.ª

Comercial de 2.ª

— Grupo II: personal de cocina.

Jefe/a de Cocina.

Segundo/a Jefe/a de Cocina.

Jefe/a de partida/Cocinero/a.

Planchista/Parrillero/a.

Repostero/a.

Cafetero/a.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Repostero/a.

Ayudante de Planchista/Parrillero/a.

Eltzezaina.  
Sukalde-laguntzailea.  
Taldeen laguntzailea.  
— III. taldea: jantokiko eta barrako langileak.  
Jantokiko burua edo Mahaizaina.  
Barrako lehen arduraduna.  
Tabernaria.  
Jantokiko bigarren burua.  
Bigarren tabernaria.  
Sektoreko burua.  
Zerbitzaria.  
Sommelierra.  
Ekonomatu eta bodega arduraduna.  
Tabernako laguntzailea.  
Zerbitzari laguntzailea.  
Ekonomatu eta bodega arduradunaren laguntzailea.  
Kafetegiko laguntzailea.  
Zilargintzako langileak.  
Areto-burua (catering).  
Bigarren areto-burua / Talde-burua (catering).  
— IV. taldea: solairu-langileak.  
Lehen mailako garbiketa eta altzari arduraduna.  
Solairu-etxezaina.  
Bigarren mailako garbiketa eta altzari arduraduna.  
Pentsioetako solairu-arduraduna.  
Arropa zuriaren eta ikuztegiaren arduraduna.  
Solairu-zerbitzaria / logela-morroia.  
Plantxa, joskintza, pasaratze, arropa zuri eta ikuztegiako langileak.  
Garbitzaileak.  
— V. taldea: mantentze lanetako langileak.  
Lanen arduraduna.  
Mekanikariak / Berogailu-teknikariak.  
Mekanikarien / Berogailu-teknikarien laguntzailea.  
Gidaria.  
Lorazaina.

2) Aurreko puntuarekin harremana dutenostatu jarduerako kategoria profesional guztiak 1. eranskinean zehazten diren ordainsari-mailetan adskribatuko dira eta kategoria bakoitzean maila bakoitzerako ezartzen diren eta 2. eranskinean zehazten diren zenbateko minimoak aplikatuko dira.

Akordio hau sinatu ostean, enpresek kontratazio berriak egin ahal izango dituzte, indarrean dauden lege-arauetan babestuta, aldi baterako ezintasunek, oporraldiek, lizentziek, baimenek eta eszedentziek eragindako lanpostu hutsak estaltze aldera. Langile horiek, hasiera batean, estaliko duten lanpostuaren kategorian enkoardatu behar dira. Dena den, langile horiek berek lanpostu huts gehiago bete ahalko dituzte, horiek hasierako kontratazioko lanpostu hutsaren talde profesionalaz bestelako talde batekoak direnean ere. Jaso beharreko soldata ez da inolaz ere lehen lanpostu hutsekoa baino baxuagoa izango, eta ondoren estali beharreko lanpostu hutsetako batean ordainsaria hasierakoa baino handiagoa balitz, gora-goko kategoriako lanpostu hutsaren kategoriari dagokion soldata aplikatuko zaio.

Marmitón/a.  
Pinche.  
Auxiliar de colectividades.  
— Grupo III: personal de comedor y barra.  
Jefe/a de Comedor o Maestresala.  
Primer/a Encargado/a de Mostrador.  
Barman.  
Segundo/a Jefe/a de Comedor.  
Segundo/a Barman.  
Jefe/a de Sector.  
Camarero/a/Dependiente/a.  
Sumiller.  
Encargado/a de Economato y Bodega.  
Ayudante de Barman.  
Ayudante Camarero/a/Dependiente/a.  
Ayudante de economato y bodega.  
Ayudante de cafetería.  
Personal de platería.  
Jefe/a de Sala (Caterings).  
Segundo/a Jefe/a de Sala/Jefe/a de Equipo (Caterings).  
— Grupo IV: personal de pisos.  
Gobernanta de primera.  
Mayordomo/a de pisos.  
Gobernanta de segunda.  
Encargado/a de pisos en pensiones.  
Encargado/a de lencería y lavandería.  
Camarero/a pisos/Mozo/a de habitación.  
Personal de plancha, costura, zurcidos, lencería y lavandería.  
  
Personal de limpieza.  
— Grupo V: personal de mantenimiento.  
Encargado/a de Trabajos.  
Mecánicos/as/Calefactores/as.  
Ayudante de Mecánico/a/Calefactor/a.  
Conductor/a.  
Jardinero/a.

2) Todas las categorías profesionales de las actividades de alojamiento relacionadas en el punto anterior se adscribirán a los niveles retributivos establecidos en el anexo 1 y a cada una de las categorías se le aplicarán las cuantías mínimas correspondientes a cada nivel y especificadas en el anexo 2.

A partir de la firma del presente acuerdo, las empresas podrán realizar nuevas contrataciones, al amparo de la normativa legal vigente, al objeto de cubrir vacantes que se produzcan por ausencias derivadas por situaciones de I.T., vacaciones, licencias, permisos y excedencias que se produzcan de manera sucesiva. Estos/as trabajadores/as deberán ser encuadrados inicialmente en la categoría del puesto a cubrir. No obstante, estos/as mismos/as trabajadores/as podrán cubrir sucesivas vacantes aun cuando las mismas estén encuadradas en distinto grupo profesional al de la vacante de la contratación inicial. El salario a percibir, en ningún caso podrá ser inferior al de la primera vacante, y si alguna de las posteriores vacantes a cubrir fuera de nivel retributivo superior a la inicial, se le aplicará el salario correspondiente a la categoría de la vacante de categoría superior.

3) Aurreko kantitateek barne hartzen dituzte honako hauek:

a) Kasuan kasu hasierako edo finko deritzen lehenagoko soldatak.

b) Horien eta lanbide arteko gutxieneko soldataren arteko diferentzia.

c) Jadantik desagertutako zerbitzuaren portzentajea zuen partaidetza.

d) Soldata-osagarri pertsonalak, antzinatasuna eta zenbait lanposturi loturikoak salbu, bai kantitateagatik edo bai kalitateagatik, edota lanpostu horien baldintza espezifikoetara loturikoak, gaueko 10ak eta goizeko 6ak bitartean lan egitea barne –gauekotasuna–, 17. artikuluko zehaztapenekin.

e) Aparteko ordainsariak, urteko kontaketa-tauletan barne hartzen direnak.

Hala dagokionean, soldata-maila horiei honako zenbateko hauek gehitu behar zaizkie:

1. Antzinatasuna.

2. Garraio-plusa.

3. Aparteko orduak.

Ordainsariak.

— Ordaintzeko modua.

Soldata astero, hamar egunean behin, bi asteetan behin edo hilean behin ordainduko da.

Enpresek ezarritako ordainketa-aldiak aldatu ahalko dituzte, Enpresa Batzordearekin edo Langile Ordezkariekin hala adostuta.

— Aurrerakinak.

Langileak eskubidea du egindako lanaren kontura aurrerakinak jasotzeko; aurrerakina hileko soldataren % 90 artekoa izango da, eta aldez aurretik justifikatu behar da beharrezkoa dela.

## BIGARREN ATALA. Bakoitzaren zereginak

Zereginak zehazteari dagokionez, IX. eranskinean xedatutakoa jarraituko da, kontuan hartuta hori orientaziorako dela soilik, 23. artikuluan aipatutako mugikortasun funtzionala mugatu gabe.

### 7. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen kolektibo honek eragindako langile guztiek aparteko bi ordainsari jasoko dituzte, gehi dagokien antzinatasuna hileren hainbanatuta, alderdiek aurkako adostu ezean; kasu horretan, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

Hitzarmena, hala balegokio, orokorra izan beharko da, eta enpresako langile guztiengan izango du eragina.

### 8. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasun-saria hiru urteko gisa ordainduko da, III. eranskinean aurreikusten den zenbatekoan.

Gehienez ere 10 hiru urteko metatu daitezke. Gaur egun zenbaki hori gainditzen duten kasuetan, egoera onuragarriena errespetatuko da, ulertuz aipatu hiru urtekoak izoztuta geratuko direla 78/07/31 datan.

### 9. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin, ezinbesteko arrazoiak, puntako produkzio-aldiak, langile baten ezusteko hutsegitea, txanda-aldaketak edo mantentze-behar zorrotzak direla-eta ordu horiek egin behar direnean eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez

3) Las cantidades anteriores comprenden:

a) Los salarios antiguamente denominados iniciales o fijos según los casos.

b) La diferencia en su caso entre los mismos y el salario mínimo interprofesional.

c) La antigua participación en el porcentaje del servicio ya desaparecido.

d) Los complementos salariales de tipo personal exceptuando la antigüedad, los relativos a determinados puestos de trabajo bien sean por cantidad o calidad o bien por circunstancias específicas de tales puestos, incluidas las circunstancias de trabajo durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana –nocturnidad– con las precisiones en el art. 17.º

e) Las gratificaciones extraordinarias, incluidas en las tablas de cómputo anual.

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

1. La antigüedad.

2. El Plus de transporte.

3. Las horas extraordinarias.

Retribuciones.

— Forma de pago.

El pago de salario se efectuará por semanas, decenas, quincenas o meses.

Las Empresas podrán variar de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados/as/ de Personal, en su caso, los períodos de pago establecidos.

— Anticipos.

El/La trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que puedan exceder del 90 por ciento del importe del salario, previa justificación de su necesidad.

## SECCIÓN SEGUNDA. Definición de funciones

En cuanto a la definición de funciones se estará a lo especificado en el anexo IX teniendo en cuenta que las mismas son meramente enunciativas y orientativas, no suponiendo ello una merma en cuanto a la movilidad funcional referenciada en el artículo 23.º

### Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.

Todos los/as trabajadores/as a que afecta este Convenio colectivo percibirán las dos pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente, salvo acuerdo contrario entre las partes, en cuyo último caso se harán efectivas el 15 de julio y 15 de diciembre.

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

### Artículo 8.º Antigüedad.

El premio de antigüedad se remunerará en forma de trienios en la cuantía prevista en el Anexo III.

El tope máximo de los trienios a percibir se establece en 10. En los casos en que actualmente se supere esta cifra, se respetará la condición más beneficiosa, entendido que los citados trienios quedarán congelados en fecha 31.07.78.

### Artículo 9.º Horas extraordinarias.

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su

bete ezin direnean izan ezik. Dena dela, aparteko orduak zer kasutan egin daitezkeen ezar dezakete enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak enpresaren baitan.

Edonola ere, langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideei hilerio informazioa emango zaie bete diren aparteko orduak eta aparteko ordu horiek eragin zituzten arrazoiei buruz. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien akordio bidez, edo halakorik ezean, langileekiko akordio bidez, aparteko orduen zenbatekoa eta / edo atsedenaldirik bidezko konpentsazioa finkatuko da.

#### 10. artikulua. Jaiegunetako lana.

Jardueraren beharrak direla eta, jaiegun berreskuratzinaren lan egitea beharrezkoa izanez gero, horiek honela konpentsatuko dira:

a) Langileak soldata arrunta % 75eko gehikuntzaz jasotzea jaiegunean lan egiteagatik, soldata-maila bakoitzeko ondoko formularen arabera:

$$\text{Oinarritzko soldata} + \text{Antzinatasuna} / 30 \times 1,75.$$

Formula hori aplikatuta, jaiegun berreskuratzinaren balioa IV. Eranskinean xedatuta ageri da soldata-maila bakoitzerako.

Kantitate horiek antzinatasunarekin osatuko dira, kasuan kasu.

b) Lan egindako jaiegunez beste une batean gozatzea % 50 areagotuta, horiek lanegunak izaki. Horretarako, kontuan hartuko da Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoaren ebazpenaren edukia, 1982ko urriaren 18koa, honako hau dioena:

«Asteko atsedeneko jaieguna jaiegun ordaingarri batekin bat datorrenean, azken hori konpentsatu beharko da eta ez da inoiz zurgatuko eta aipatutako egoera suertatzen den egun bakoitzeko egun bat hartu edo kobratu egingo da».

Enpresa eta langilea ez badira ados jartzen lan egindako jaiegunak konpentsatzeko moduari buruz, alderdi bakoitzak nahi duen aukera hautatu ahal du, lan egindako egunen erdiari dagokionez.

Egunez gozatzea aukeratzen duenak, zer egunetan nahi duen ere aukeratu beharko du, baita oporraldiak metatuta ere, honako salbuespen hauekin:

\* «Enpresak itxtea erabakitzen duenean jaiegunetako lana konpentsatzeko, egokitzen deritza datan, itxiera gutxienez ondoko ondoko zazpi egunekoa izango da, metatutako atsedenaldirik edo horren zatia egun kopuru horretara heltzen ez den kasuetan izan ezik».

\* Ezin izango da egun horiek gozatu Hitzarmen honetako 16. artikuluan xedatutakoaren arabera oporraldia egin ezin daitezkeen aldietan.

#### 11. artikulua. Aparteko zerbitzuak.

Aparteko zerbitzuak izango dira banketeak, lunchak, ezkontzak, taldeak (gosariak), ezin badira soilik enpresako langileekin artatu.

Aparteko zerbitzuak egiten dituzten langileek Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean kotizatu beharko dute, eta enpresak derrigortuta daude langileak altan ematera, Matrikula Liburuan erregistratzera eta INEMi hilerio jakinaraztea egoera hori, jakinarazpenaren kopia bat langileen ordezkariak entregatuz.

realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los/as trabajadores/as y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

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

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

#### Artículo 10.º Trabajos en días festivos.

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

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

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

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

Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso.

b) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50 %, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18.10.82, que sustancialmente dice:

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

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

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

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

\* El disfrute no podrá tener lugar en los períodos en los que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 16.º de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones.

#### Artículo 11.º Servicios extraordinarios.

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

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

Enpresako langileek zerbitzu horietan emandako orduak aparteko ordutzat hartuko dira eta inolaz ere ez aparteko zerbitzutat, Hitzarmen Kolektiboan ezartzen den moduan.

Aparteko zerbitzuak V. Eranskineko Taularekin bat ordainduko dira.

Enpresa dagoen hirigunetik kanpo egiten diren aparteko zerbitzuekin batera garraio-gastuak ordainduko dira, baita dagokion mantenua ere.

Aparteko zerbitzuetan oholak muntatzea beharrezkoa izanez gero, ordainsaria enpresak eta langileek adostuko dute.

Aparteko zerbitzuetarako uniformea langileak ordainduko du.

— Mantenua.

Aparteko langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute, Hitzarmen kolektibo honek hala xedatzen duenean, dagozkion kategoría profesionaletarako.

— Sukaldeko aparteko langileak.

Sukaldeko aparteko langileek mantenua jasotzeko eskubidea izango dute, kategoriak bereizi gabe.

#### 12. artikulua. Garraio-plusa.

Plus hori soldataz aparteko zenbatekoa da eta, hori dela eta, ez da kotizagarria Gizarte Segurantzari.

Plus hori jasoko dute ohiko egoitza zerbitzu ematen duten lantokitik 2 km-ra baino gehiagora duten langile guztiek.

Jaso beharreko zenbatekoa lanera garraio publiko kolektiboan joateko behar dena izango da, eta bi bidaia ordainduko dira egunean. Plus hori handitu egiten da, garraio horiek areagotzen diren zenbateko berran.

Behin hasierako kontratazioan garraio-plusa ezarri denean, ondorioztatzen den kantitatea ez da handituko edo murriztuko, langileak etxebizitza aldatuta ere.

Xurgapen eta konpentsazioaren teoriak soilik jardungo du Akordio honetan adierazitako soldata-mailak baino handiagoak ezarrita daudenean.

Jarduerak hala eskatuta langileak bere ohiko ordutegia aurreratu edo atzeratu behar duenean, eta hori dela eta ez badago garraibide kolektiborik, enpresak desplazamendu horien kostua ordaintzeko betebeharra izango du.

### III. KAPITULUA

LANALDIA; SANTA MARTA; BAIMEN ETA LIZENTZIAK;  
OPORRALDIAK; GAUEKOTASUNA

#### 13. artikulua. Lanaldia.

Urteko ohiko lanaldia 1.723 ordukoa izango da, hitzarmen hau indarrean den bitartean.

Enpresaren ekimenez langilearen asteko atsedenaldia aldatzen denean, eta horrek onartzen badu, jaiegunaren balioa ordain dakion aukera izango du, edota denboran %150ean konpentsatzekoa; atsedenaldiaz hurrengo astean gozatu ahaliko du.

Lanaldi jarraituetan, langileak atsedenaldiko 15 minutu jarraitu izateko eskubidea izango du, eta horiek lan efektiboko denboratzat hartuko dira.

Langileek atsedenaldi bat zuten enpresetan, hori xurgatu eta konpentsatuta geratuko da ezarritako jardunaldi berrian 15 minutu gairatzen diren heinean.

Las horas realizadas por los/as trabajadores/as de la propia empresa en dichos servicios, serán consideradas como horas extraordinarias y en ningún caso como servicios extraordinarios, tal y como establece Convenio Colectivo.

Los servicios extraordinarios, se retribuirán con arreglo a la Tabla del Anexo V.

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

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

El uniforme de los/as trabajadores/as de servicios extraordinarios será por cuenta del/la trabajador/a.

— Manutención.

El personal extra tendrá derecho a manutención cuando así lo disponga el presente Convenio colectivo para sus respectivas categorías profesionales.

— Personal extra de cocina.

El personal extra de cocina tendrá derecho a manutención, sin distinción de categorías.

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

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

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

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

Una vez establecido el plus de transporte en la contratación inicial, la cantidad resultante no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del/la trabajador/a.

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

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

### CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO; SANTA MARTA; PERMISOS Y  
LICENCIAS; VACACIONES; NOCTURNIDAD

#### Artículo 13.º Jornada de trabajo.

La jornada anual ordinaria de trabajo continuada será de 1.723 horas durante la vigencia del Convenio.

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

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

En aquellas empresas en que los/as trabajadores/as vinieran disfrutando de un descanso quedará absorbido y compensado por la nueva jornada establecida en lo que exceda de 15 minutos.

Lanaldi zatitua duten langileek, gutxienez ordubeteko atsedena izateko eskubidea izango dute, txanda artean.

Asteko atsedena egun eta erdi efektibokoa izango da.

Enpresan, asteko atsedena egunen barnean igandea sartzea erabakitzen bada, eraginpeko langile guztiek eskubide hori izango dute txandaka.

Ondoz ondoko bi eguneko atsedena, 30 langiletik gorako enpresetan. Aste arteko atsedena ondoz ondoko bi egun efektibokoa izango da eta ez da nahitaezkoa izango 30 langile baino gehiago duten enpresetako sailetan, asteko funtzionamendu-ordutegiak ondoz ondoko bi eguneko urteko lanaldiarekin betetzeko aukerarik ematen ez dutenean.

Xedapen horrek eragin ditzakeen ustekabeko ondorioak direla-eta, Hitzarmena Interpretatzeko Bitariko Batzordeak segimendua egin beharko du, eta, esperientziaren arabera, edozein unetan utzi ahalko du ondorioz gabe.

— Lan-egutegia.

Enpresak langileen ordezkariaren aurrean egingo ditu Laneko Egutegiak, Enpresa Batzordearen edo Langileen Ordezkarien esku-hartzearekin, urte bakoitzeko urtarilean, urteko lanegunak eta oporraldia, edo oporraldiak adieraziz.

Enpresak egindako lan-egutegiek eta ordutegiek lanaldiaren legez kontrako banaketa ezartzen badute, langileen legeko ordezkariak ados egotea beharrezkoa izango da, benetako lanaren ordu arruntak Langileen Estatutuaren 34.3 artikuluan adierazitakoak baino gehiago direnean.

Egutegi horretan Lan Sailak zehazten dituen jaiegunak eta oporraldiez gozatzeko data erabilgarriak jaso behar dira.

14. artikulua. *Santa Marta jaieguna.*

Uztailaren 29a, Santa Marta, jaiegun ordaingarria izango da, efektu guztietarako.

15. artikulua. *Baimenak eta lizentziak.*

A) Ordainduak:

Aldez aurretik jakinarazten badu eta justifikatu egiten badu eta, betiere, arrazoiak hauekiko bat bada, denboraldi jakin bat lanera ez joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela:

a) 17 egun ezkonduz gero, eta 11 egun gehiago luza daiteke oporraldietatik hartuta, oporrez gozatzeko hila beteetakiko kanpo utzitako hilabeteetan salbu.

b) 4 egun, eta luzatu egin daitezke gero azalduko diren kasuetan, bikotekidearen edota seme-alaben gaixotasun larri edo heriotzarengatik.

c) 3 egun, eta luzatu egin daitezke gero azalduko diren kasuetan, bikotekideetako baten aitaren, amaren, biloben, aiton-amonen, neba-arreben eta osaba-izeben gaixotasun larri edo heriotzarengatik.

b) eta c) atalei dagokienez, kontuan hartuko da Interpretatzeko Batzorde Mistoaren ebazpena, literalki, honako hau dioena: «Gaixotasun larritzat hartuko da medikuak hala egiaztatzen duena, baita sendagilearen ustez gaixoaren ondoan ahaide bat behar denean ere».

d) 3 egun semea edo alaba jaiotzeagatik, eta beste 2 egun zezarea bidezko erditzea bada.

e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

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

El descanso semanal será de día y medio efectivo.

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

Descanso de dos días consecutivos en empresas con plantillas superior a 30 trabajadores. Este descanso intersemanal será de dos días efectivos e ininterrumpidos y no será obligatorio en Departamentos de empresas con plantilla superior a 30 trabajadores pero cuyo horario de funcionamiento semanal no permita cumplir la jornada anual estipulada con la aplicación de los dos días consecutivos.

Dados los efectos imprevistos que esta disposición pueda producir, deberá ser objeto de seguimiento por parte de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio que, a la vista de la experiencia habida, podrá en cualquier momento acordar dejarla sin efecto.

— Calendario laboral.

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

En el supuesto de que los Calendarios de Trabajo y cuadros horarios contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal de los/as trabajadores/as cuando el número de horas diarias de trabajo efectivo supere las señaladas en el artículo 34.3 del Estatuto de los trabajadores.

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

Artículo 14.º *Festividad de Santa Marta.*

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

Artículo 15.º *Permisos y licencias.*

A) Remunerados:

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

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

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

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

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

d) 3 días como motivo de nacimiento de hijo/a, que se ampliará en 2 días más en caso de parto con cesárea.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.



f) Izaera publiko eta pertsonaleko nahitaezko betebeharrak betetzeko beharrezko denbora; halakotzat jotzen dira lan edo justizia aginteen aurrean agertzea, aurretiaz zitazio-zedulak aurkeztuta.

g) Egun bat, seme-alabak bataiatzeagatik.

h) Egun bat, seme-alaben, bikotekideen anai-arreben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzarenagatik.

i) Seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik, egutegiko egun bat.

j) Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-konsultara joateko langileak behar duen denbora guztia, konsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta konsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aldez aurretik enpresaburuari. Medikura joaten den gainerako kasuetan, langileak ordaindutako zortzi ordu izango ditu urtean, eta horiek behar bezala erabiltzen direla justifikatu beharko du.

k) Bularra emateko orduen metaketa.

Edoskitzaroan dauden emakume langileek (9 hilabete arte) eskubidea izango dute langile bakoitzaren egutegian laneguntzat hartzen diren egunak amatasun-bajaren ondorengo segidako 14 lanaldi osoetan pilatzeko.

Edoskitzaroko lizentzia bateraezina da amatasun-baimenaz lanaldi partzialean gozatzearekin.

Baimen hori aitzak edo amak baliatu ahal izango du, biek besteren kontura lan egiten badute.

b), c), d), g) eta h) ataletako kasuetan, adierazitako egunei beste egun bat gehituko zaie, jazoera probintzia mugakideetan gertatzen bada, eta bi egun gehiago, Estatuko beste tokiren batean gertatzen bada.

Ezkondutako ez diren baina gutxienez bi urtez jarraian elkarrekin bizi izanaren agiria aurkeztu duten bikoteen bizikidetzakasu (b), d) eta h) ataletako baimenak aplikatuko dira; c) atalari dagokionean berriz, soilik guraso eta anai-arreben kasurako.

B) Ordaindu gabeak.

Azterketak egitera joateko behar duen denbora. Langileak nahitaez egiaztatuta beharko du dagozkion probak egitera joan dela. Baimen horiek ez dira ordainduko.

C) Adostu beharrekoak.

Baimen bereziak. Aurreko ataletan aurreikusten ez diren behar-kasu berezietarako, enpresaren zuzendaritzak, langile-ordezkariei, Enpresa Batzordeari edo Sindikatu Ordezkariei aurretiaz entzun ostean, beharrezkotzat jotzen dituen baimenak emango ditu, eta adostu egin ahalko dira modua eta baldintzak.

#### 16. artikulua. Oporrak.

Ordaindutako urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da gutxienez, eta horietatik 26 lanegunei egokitu behar zaizkie.

Horiek gozatzeko aldia, eta horiek modu jarraituan gozatzeko ala ez, denen akordioz finkatuko da, honako arau hauei jarraituz:

a) Guztizko aldia bi alditan banatzea hitzartu daiteke; kasu horretan, 26 lanegun izango dira.

b) Sindikatu eta ordezkariei, Enpresa Batzordeari eta Langile Ordezkariei entzun ostean, azterketa bat egingo da, alaitik langile gehienek udan oporraldiez gozatzeko aukerari buruz.

c) Ostatu sektoreko berezitasunak kontuan hartuta, enpresek urtean hiru hilabeteko aldia ezarri ahalko dute

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

g) Un día por bautizo de hijos/as.

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

i) Un día por comunión de hijos/as y hermanos/as.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el de trabajo, se haya prescrito dicha consulta por el médico de familia, debiendo presentar previamente el volante justificativo. En los demás casos de asistencia a consultas médicas, el/la trabajador/a dispondrá de ocho horas retribuidas al año, debiendo justificar su correcta utilización.

k) Acumulación de la hora de lactancia.

Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrá derecho a acumularlo en jornadas completas inmediatamente posterior a la baja maternal en 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/trabajadora.

La licencia de lactancia será incompatible con el disfrute de permiso de maternidad a tiempo parcial.

A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

En los casos de los apartados b), c), d), g) y h), a los días indicados se les añadirá otro día más si el suceso ocurre dentro de las provincias limítrofes u otros dos días más si ocurre en el resto del Estado español.

En los casos de convivencia marital de parejas que no hayan contraído matrimonio y que la acrediten mediante un certificado de convivencia por un período continuado de al menos dos años, serán de aplicación los permisos de los apartados b), d) y h) y en cuanto al apartado c) exclusivamente para padres y hermanos/as.

B) No remunerados.

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

C) A convenir.

Permisos especiales. En los casos especiales de necesidad no previstos en los apartados anteriores, la dirección de la empresa, previa audiencia de los/as Delegados/as de Personal, Comité de Empresa o Delegado/a Sindical, concederá los permisos que juzgue necesarios, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

#### Artículo 16.º Vacaciones.

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

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

a) Podrá convenirse la división en dos períodos del período total en cuyo caso se estará al cómputo de los 26 días laborables.

b) Previa audiencia de los/as Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa, Delegados/as de Personal, se hará un estudio sobre la posibilidad de que el mayor número de trabajadores/as disfrute de las vacaciones en la temporada de verano.

c) Teniendo en cuenta las particularidades del sector de alojamientos, las empresas podrán establecer un período de

zehazki, oporraldia egin ezin ahal izateko; aldi hori hilabetekoa eta bi alditako (bata hilabetekoa eta beste bat bi hilabetekoa, edo hiru hilabetekoa) hiru alditan zatitu ahal izango da. Enpresak aldi horiek urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen ezagutarazi beharko dituzte; eta ez badute hala egiten, langileak oporraldien iraupenaren erdiaren datak aukeratu ahaliko ditu, baita lehen aipatutako aldian edo aldietan ere.

d) Halaber, enpresa oporraldian ixten baldin bada, langileek itxialdian egin beharko dituzte oporrak.

e) Enpresak ohiko itxiera-hilabetea aldatzen badu, langileen ordezkariei onarpena izan beharko du edo, halakorik ezean, enpresaren langileena.

f) Enpresan lanean hasten diren langileek ez dute urtebeteko antzinatasuna beharko oporraldiaz gozatzeko; hain zuzen ere, enpresak oporraldiaz gozatzen hasteko markatuta duen data erreferentziaz hartuta, oporraldiaren zati proportzionala hartu ahal izango du.

g) LANEren 132 zenbakidun hitzarmenean ezarritakoarekin bat, langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik lane-rako hutsegiteak, hala nola istripu, gaixotasun edo amatasunagatikoak, lan eraginkorreko denboratzat hartuko dira oporren konputuaren eta haietaz baliatzearen eraginatarako.

h) Enpresaren oporretako egutegian ezarritako opor garaian langilea edozein gorabeherak eragindako aldi baterako ezintasun egoeran egonez gero, eta egoera horrek dagokion urte naturalean oporrez gozatzea (osorik edo zatika) eragozten badiu, ezintasun-egoera bukatu ostean hartu ahal izango ditu dagokion oporrak, baldin eta opor horien urte naturala bukatu zenetik 18 hilabete igaro ez baldin badira, Langileen Estatutua-ren 38.3 atalean adierazitakoa eragotzi gabe.

#### 17. artikulua. Gauekotasuna.

Arlo hau honako arau hauen arabera eraenduko da:

a) Soldatak eta gainerako baldintza ekonomikoak ezartze-ko jotzen da estatuen sektoreko lana, oro har, guztiz edo zati batean gauekoa dela berezko izaera dela eta, Langileen Estatu-tuko 34.2. artikuluekin bat.

b) Aurrekoa gorabehera, langile bat eguneko lanak egiteko kontratatzen denean eta, ondoren, gaueko lanetara mugitzen edo eramaten denean, konpentsatu egingo zaio aldaketa hori, ohiko soldataren gainean % 25eko ordainsari espezifiko eskai-niz, mugikortasun edo lekualdatzen horren ondorioz lan egin beharreko gaueko ordu berri horientatik.

Txanda edo errotazioak gertatzen direnean, ohiko soldata-ren % 25eko ordainsari espezifiko aplikatuko da txanda edo errotazioak enpresaren ekimen edo erabaki hutsez ezarri badira, eta ez aurrakako kasuan.

c) Aurrekoa gorabehera, hitzarmen honetan parte hartzen duten alderdiek aparteko plus gehigarri eta finko berri bat sor-tzea adostu dute, VI. eranskinean ezartzen dena.

#### IV. KAPITULUA

SOLDATEI BURUZKO BESTE GAIK: MANTENUA;  
IRAUNKORTASUN-SARIA; ALDI BATERAKO EZINTASUNEKO  
OSAGARRIAK; HAURDUNALDIA ETA LANEKO ARROPA

#### 18. artikulua. Mantenua.

Mantenua jasotzeko eskubidea izango dute hitzarmen ko-lektibo honetan errekonozituta duten langileek, eta mantenuak kalitatezkoa, askotarikoa eta behar adina izan behar du.

tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisi-ble en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empre-sas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que si no lo hicie-ran, el/la trabajador/a podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos.

d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga esta-blecido un período de cierre por vacaciones, los/as trabajado-res/as se obligarán a hacer las mismas en tal período.

e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, de-berá contar con la aprobación de los representantes de los/as trabajadores/as o en su defecto con los/as trabajadores/as de la empresa.

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

g) De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la O.I.T., las ausencias al trabajo por motivos independientes al/la trabajador/a, como accidente, enfermedad o maternidad serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efec-tos de devengar el derecho a las vacaciones.

h) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan trans-currido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores».

#### Artículo 17.º Nocturnidad.

Esta materia se regirá por las siguientes normas:

a) Los salarios y el resto de las condiciones económicas, han sido establecidas atendiendo a que el trabajo en el sector de alojamientos, es, en general, total o parcialmente nocturno por su propia naturaleza de acuerdo con el artículo 34,2 del E.T.

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

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

c) Con independencia de lo anterior, las partes intervinien-tes en este Convenio han convenido la creación de un nuevo plus adicional y extraordinario fijado en el anexo VI.

#### CAPÍTULO IV

OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: MANUTENCIÓN;  
INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA; COMPLEMENTOS  
DURANTE LA I.T., GESTACIÓN Y ROPA DE TRABAJO

#### Artículo 18.º Manutención.

Tendrán derecho a manutención, aquellos/as trabajado-res/as que lo tienen reconocido por el presente convenio colec-tivo, siendo la manutención de calidad, variada y en cantidad suficiente.

Enpresaren karguko mantenua aukeratzen badute, VII. eranskinean zehaztuta dago.

30 egunetik gorako oporraldi, gaixotasun-baja edo istripu-bajetan, enpresak ezingo du mantenuan murrizketarik egin, bakan edo oporretan dagoen langileak mantenu-eskubideak erabiltzen jarraitzen baldin badu salbu.

Mantenua ez da kontzeptu zatikagarria; hala, mantenua aukeratzen bada, ulertzen da osoa dela eta hiru otorduak estaltzen dituela, eta ez da egongo murriztapenik otordu guztiak ez egiteagatik.

Aurreko paragrafoan aurreikusten diren kasuetarako, langileak enpresaren karguko mantenua aukeratu ahalko du (lehen adierazitako murriztapenarekin) hilabeteko aldietan, betiere, aukera hori astebete lehenago jakinarazten badu.

Dena den, aurreko Hitzarmen Kolektiboan jasotzen diren baldintzetan Ostaturia jasotzeko eskubidea duten langileek (2005-2007) baldintza horietan jarraituko dute izaten, berme pertsonal gisa.

#### 19. artikulua. Iraunkortasun-saria.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna duten langileek, beren borondatez lanari uzten badiote, utzitako une horretan eskubidea izango dute enpresak ordainsari bat eman diezaien jarduneko jarraitasun horrengatik.

Hilabeteko soldata enpresan egindako zerbitzuen 3 urteko aldi bakoitzeko, II. eranskina, 6. artikuluko 2. puntua, horiek antzinatasun-sariarekin handituta. Hori guztia 6. artikuluko 10 hiru urtekoen mugarekin, lehen xedapen iragankorrak adierazten duenari eragin gabe. Hiru urteko osotzat hartuko da azken hiru urtekoaren hurrengo urte eta erdia gaingiditzen duen zatia.

#### 20. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren osagarria.

a) Gaixotasun arruntetatik eratorritako aldi baterako ezintasun kasuetan, Enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko ditu langileak lehen baja-egunetik jasoko duen soldata errealtzen ehuneko 75eraino.

b) Ezintasuna amatasunaren ondorioz gertatzen bada edota langilea ospitalean badago, prestazioak langilearen soldata errealtzen % 100erainoko prestazioekin osatuko dira, lehen baja-egunetik zenbatzen hasita.

c) Laneko gaixotasun edo istripu egoeraren kasuan, Enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko ditu langileak lehen baja-egunetik jasoko duen soldata errealtzen ehuneko 100eraino. Baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

Enpresaren betebeharra Gizarte Segurantzak aldi baterako ezintasunetarako ematen dituen prestazioak osatzea da. Hori dela eta, bukatu egingo dira organismo horrek prestazioa eteten duenean edota langileak enpresan baja sortzen duenean; nolahi ere, 18 hilabetetara mugatuta dago, lehen baja-egunetik zenbatzen hasita.

#### 21. artikulua. Haurdunaldia.

Jantokietan edo jendearekin zuzeneko harremanetan dagoen beste edozein lanpostutan lan egiten duten emakumeek, haurdunaldiko bosgarren hilabeteaz geroztik, beste baldintza batzuk dituen lanpostu bat (arinagoak) betetzeko eskubidea izango dute, betiere, lanpostu alternatiborik badago, enpresariak dagokion ziurtagiri medikoa eskatzeko eskubidea izango du, haurdunaldiaren egoera jakiteko.

#### 22. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak uniformea eta ohiko bizitzan ohikoak ez diren laneko arropak eman beharko dizkie langileei, edo, bestela, hori dirutan ordaindu beharko die.

Si optan por la manutención a cargo de la empresa, ésta está fijada en el anexo VII.

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

La manutención constituye concepto no divisible y fraccionable, de tal forma que si opta por la manutención se entenderá que ésta es total y cubre las tres comidas, sin que proceda deducción alguna por no efectuar todas las comidas.

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

No obstante todos aquellos/as trabajadores/as que vinieran disfrutando del derecho al Alojamiento en los términos contemplados en el anterior Convenio Colectivo (2005-2007), lo seguirán disfrutando en dichos términos como garantía personal.

#### Artículo 19.º Indemnización a la constancia.

Los/as trabajadores/as con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Un mes de los salarios previstos en el artículo 6, punto 2 por cada 3 años de servicio en la empresa, Anexo II, incrementados éstos por el premio de antigüedad. Todo ello con el límite de los 10 trienios del artículo 6, sin perjuicio de lo que señala la disposición transitoria primera. Se considerará como un trienio completo, la fracción que supere el año y medio siguiente al último trienio.

#### Artículo 20.º Complemento durante la I.T.

a) En los casos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 75 % del salario real del/la trabajador/a desde el primer día de baja.

b) Si la incapacidad temporal es derivada de maternidad o en los períodos en que el/la trabajador/a permanezca hospitalizado/a, se complementarán las prestaciones hasta el 100 % del salario real del/la trabajador/a desde el primer día de la baja.

c) Cuando ésta derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario real del/la trabajador/a desde el primer día de la baja. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

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

#### Artículo 21.º Gestación.

La mujer trabajadora, que desempeñe su labor, en comedores o cualquier puesto de trabajo, en contacto directo con el público, tendrá derecho a partir del quinto mes de gestación a ocupar otro puesto de trabajo de distintas circunstancias a las referidas, más suaves, siempre que exista puesto alternativo, sin perjuicio del derecho del empresario a exigirle el correspondiente certificado médico, sobre su estado de gestación.

#### Artículo 22.º Ropa de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a proporcionar a los/as trabajadores/as los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en su vida ordinaria o en caso contrario su compensación en metálico.

Ohiko erabilerakoak izango dira alkandora zuria eta oinetakoak. Arropen iraupena Barne Erregimeneko Araudiak edo lan-kontratuak arautuko du. Arropa langileak garbituko du, tindategia behar duten arropen kasuan izan ezik; hori enpresaren kontura izango da.

## V. KAPITULUA

### LANAREN ANTOLAMENDUA; ORDUTEGIAK ALDATZEA; KALERATZEA; KITAPENA; EZ-BEREIZKERIA

#### 23. artikulua. Lanaren antolamendua.

Lanaren antolamendu praktikoa enpresako zuzendaritzari dagokio, betiere, hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoari eta indarrean dagoen legeriari lotuta.

Mugikortasun funtzionalari dagokionez, Hitzarmen Kolektibo honetako 6. artikuluan ezarritako talde profesionalen baitan egin ahalko da. Horren muga gisa jardungo dute Langileen Estatutuaren testu bategineko 39. artikuluan ezarritako baldintzek, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartu zituenak, orobat langile horrek dagozkion lanak gauzatzen dituen egokitasun eta gaitasunak.

Eskatzen den egokitasuna betetzen dela joko da, langileak aurretik egiten zuen lanetik ondorioztatzen bada langileak baduela eginkizun berria betetzeko gaitasuna, edota uste bada langileak baduela lanpostu berrirako eskatzen den esperientziamaila.

Mugikortasunaren xede diren langileei beren eskubide ekonomiko eta profesionalak bermatuko zaizkie, Legearekin bat.

Langileen ordezkariak (baleude) mugigarritasun funtzionalari dagokionez, Enpresa Batzordeak hartutako erabakiei buruzko informazioa bildu ahal izango dute, bai eta hartutako erabakien justifikazioari eta kauseri buruzkoa ere. Enpresak informazio hori eman egin beharko die.

#### 24. artikulua. Ordutegiak aldatzea.

Langileen Estatutuak ezarritakoa errespetatuko da.

Aurrekoari eragin gabe, langileen ordezkariak ez dagoenean, enpresak hiru eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio eragindako langileari bere ordutegia aldatu egin dela.

— Ordutegiak ezartzea.

Lan-ordutegiak zehaztea Enpresa Zuzendaritzaren esku-mena da. Horrek ezarriko ditu, Enpresa Batzordearen edo Langile ordezkarien esku-hartzearen ondoren; azken horiek hamar eguneko epea izango dute langileei galde egiteko, Legeak ezarzen dituenak baino muga gehiagorik gabe.

Arreta berezia izan behar da txandak ezartzean edo aldatzean, alegia, ez zaio goizeko lehen zerbitzu-txanda eman behar gaueko txandan lan egin duenari.

#### 25. artikulua. Kaleratzea.

##### A) Kausa objektiboengatik.

Langileei arrazoi objektiboengatik kaleratzeen inguruko enpresaren erabakia jakinarazi aurretik, Zuzendaritzak honako hauek egin beharko ditu:

1) Sindikatu Atalei, Enpresa Batzordeei edo Langileen ordezkariak onartuko dituen neurriak eta hori justifikatzen duten dokumentuak idatziz jakinarazi.

2) 4 eguneko epea ematea jakinarazpenaren datatik, Sindikatuetakordezkariak, Enpresa Batzordeak edo Langileen ordezkariak horri buruzko txostena eman dezaten.

Se entenderá de uso común la camisa blanca y el calzado. La duración de las prendas se regulará en el Reglamento de Régimen Interior o en el contrato de trabajo. La limpieza de la ropa será por cuenta del/la trabajador/a a excepción de la que requiera tintorería, que será por cuenta de la empresa.

## CAPÍTULO V

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO; MODIFICACIÓN DE HORARIOS; DESPIDOS; FINIQUITO; NO DISCRIMINACIÓN

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

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

En cuanto a la movilidad funcional podrá llevarse a cabo en el seno de los grupos profesionales establecidos en el artículo 6.º del presente Convenio Colectivo. Ejercerán de límite para la misma los requisitos establecidos en el artículo 39.º del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador/a.

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

A los/as trabajadores/as objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

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

#### Artículo 24.º Modificación de horarios.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.

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

— Establecimiento de horarios.

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

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

#### Artículo 25.º Despidos.

##### A) Por causas objetivas.

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

1) Notificar por escrito a las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, las medidas que se van a adoptar y los documentos que justifiquen tal pretensión.

2) Conceder un plazo de 4 días desde la fecha de notificación, para que los Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal emitan el informe al respecto.

3) Enpresaren eta langilearen arteko akordiorik egonez gero, honako kalte-ordain hau ematea:

– 20 egun, zerbitzu-urte bakoitzeko, gehienez 400 egun.

4) Hogeita hamar eguneko aurreabisua eman behar zaio langileari, jakinarazpen pertsonala eman zaionetik kontatzen hasi eta hilabeteko kontratua amaitu arte.

Aurreabisu-aldian, langileak edo, ordezkaria daukan gutxi-tua bada langilea, bere legezko ordezkariak, soldatarik galdu gabe, astean 8 orduko, edo asteko bi egun erdiko, lizentziarako eskubidea edukiko du, enplegu berria bilatzeko.

#### B) Diziplinazkoak.

Diziplinazko kaleratzeen kasuan, Sindikatuetako Ordezkariek, Enpresa Batzordeek edo Langileen Ordezkariek 5 eguneko epea izango dute jakinarazpenaren datatik, dagokion txostena emateko.

C) Kausa teknologiko edo ekonomikoengatik edo ezinbestez kontratuak bertan behera uztea.

Enplegua aldi batean eteteko administrazio-espeditentea dagoenean, enpresak langileari dagokion langabezia-prestazioa osatu egingo du soldataren % 100eraino, lan-agintariek enpresak Gizarte Segurantzara kotizatzeke betebeharretik kanpo uzten baditu.

#### 26. artikulua. Kitapena.

Langile guztiek, sinatu aurretiko hiru egunetan, kitapenaren kopia eskatu ahal izango dute, sinatu aurretik egokitzat deritzon aholkularitza jaso ahal izateko.

Era berean, Sindikatu Ataleko ordezkariaren, Enpresa ordezkariaren edo Enpresa Batzordearen presentzia eskatu ahal du, sinatu aurretik.

#### 27. artikulua. Ez-bereizkeria.

Enpresak bere kabuz hartutako erabakiak nulutzat hartuko dira, baldin eta, adina dela eta, bereizkeria kaltegarriak edo badakarte edo enpleguaren aurkakoak badira, edo sexua, jatorria, egoera zibila, arraza, izaera soziala, erlijioa edo politikako ideiak, sindikatueta eta sindikatueta akordioetara atxikita egon edo ez, enpresako beste langile batzuekiko senitartekotasuna, eta, Estatu barruan, hizkuntza oinarri direla, ordainketetan, lanaldietan, prestakuntzan, sustapenean, eta bestelako lanbaldintzetan, aldeko nahiz kontrako bereizkeriak eragiten badituzte.

### VI. KAPITULUA

#### ERREKONozIMENDU MEDIKOA; ASEGURU KOLEKTIBOA

##### 28. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresariak bermatzen du langileen osasuna zainduko duela, betiere, langileetako bakoitzak duen lanari dagozkion arriskuak kontuan hartuta.

Osasun-zaintza urtean behin egingo dute (berariazko lege-diarik egon ezean) Lan Medikuntzan ziurtatutako Prebentzio Zerbitzueta osasun-espezialistek eta bertako, kanpoko edo mankomunitateko Lan Aginteeak.

Horretarako, osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuen bidez egingo den jakinaraziko die enpresak Prebentzioko ordezkariari eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratuz gero, harekin izenpetutako kontratuaren kopia bat bidaliko die nola prebentzioko ordezkariari, hala Segurtasun eta Osasun Batzordeari.

3) Satisfacer, en caso de acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, la siguiente indemnización:

– 20 días por año de servicio con un máximo de 400 días de indemnización.

4) Conceder un plazo de preaviso cuya duración computada desde la entrega de la comunicación hasta la extinción del contrato de un mes.

Durante el período de preaviso, el/la trabajador/a, o su representante legal si se trata de un/a disminuido/a que lo tuviera, sin pérdida de su retribución, tendrá derecho a una licencia de 8 horas, o dos medios días semanales, con el fin de encontrar nuevo empleo.

#### B) Disciplinarios.

En los casos de despido disciplinario, los/as Delegados/as Sindicales, Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, tendrán un plazo de 5 días desde la fecha de notificación, para emitir informe al respecto.

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

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

#### Artículo 26.º Finiquito.

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

Asimismo podrá exigir la presencia del/la Delegado/a de la Sección Sindical, Delegado/a de Empresa o Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

#### Artículo 27.º No discriminación.

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

### CAPÍTULO VI

#### RECONOCIMIENTO MÉDICO; SEGURO COLECTIVO

##### Artículo 28.º Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los/as trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

Aipatutako zaintzak langile bakoitzari eragiten dien arrisku-faktoreen arabera protokolo espezifikoak edo bestelako bitartekoak beteko ditu, eta batez ere aitortutako lan-gaixotasunak hartuko dira kontuan edo arrisku-ebaluazioak jasotzen dituenak.

Osasun-azterketek, nolanahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoak; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen arabera azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraupena zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zein arrisku antzeman diren eta zein prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

Prebentzioko ordezkariak eta Segurtasun eta Osasun Batzordeak idatziz jasoko dute zer-nolakoak izango diren langile bakoitzari egingo zaizkion azterketa medikoak.

Osasunaren zaintzak borondatezkia behar du, hirugarrenak ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentzialtasuna errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, baita osasun-arrazoiak direla-eta denbora luzez lanera etorri gabe izan den langilea lanean hasi ondoren ere.

Aurrekoa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari, edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonari edo organoari prebentzio-gaiei dagokienez, dituzten eginkizunak behar bezala betetzeko.

#### 29. artikulua. Aseguru kolektiboa.

Aseguru kolektiboaren zenbatekoa edo prima honela ordainduko da sektoreko langileentzat:

- % 75 enpresak eta % 25, langileek.

Langileak bizitza-aseguru kolektiboan txertatu ez dituzten enpresek horiei dagozkien kalte-ordainak beren gain hartuko dituzte, aseguraturata egonik eta zenbatekoak VIII. eranskinean ezarrita egonik.

Langileriako zati izatera pasatzen diren langileak hilaibeteko epean txertatu behar dira aseguruan, honela banatuta:

- 15 egun, aseguru hori nahi ez duten langileek idatziz uko egin ahal izateko.
- 15 egun enpresak aseguru kolektiboa izapidetzeko.

Aseguru kolektibotik kanpo geratzen dira honako langile hauek:

- a) Autonomoen erregimenean afiliatutako edo familia-izaera duten langileak.
- b) Honako baldintza hauetako bat duten kontratuak dituzten langileak:
  - Hiru hilaibete baino gutxiagokoak izatea.
  - Asteburuetarako edo aparteko zerbitzuetarako hitzartzea.

Edozein arrazoiengatik aseguru-konpainiak langile bat barne hartzeari uko egingo balio, langileak beste enpresa batean kontratatatu ahal du poliza. Dena den, enpresak ordaindu beharreko prima lehen enpresari ordaindutakoa izango da, barne hartzea onartu balu.

La referida vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgos lo contemple.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínica laboral en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas.

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

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

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

#### Artículo 29.º Seguro colectivo.

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

- El 75 % por la empresa y el 25 % por los/as trabajadores/as.

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

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

- 15 días para que el/la trabajador/a que no desee dicho seguro, pueda renunciar a él por escrito.
- 15 días para la tramitación del seguro colectivo por parte de la empresa.

Quedan excluidos del seguro colectivo, los/as trabajadores/as siguientes:

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

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

VII. KAPITULUA

LANALDI PARTZIALEKO IRAUPEN MUGATUKO KONTRATAZIOA

1. ATALA. Iraupen mugatuko kontratuak

30. artikulua. Probaldia.

Iraupen mugatuko kontratuatarako probaldia honako hau izango da:

Teknikari tituludunentzat: 4 hilabete; lehen mailako buruentzat (1. maila): 3 hilabete; bigarren mailako buruentzat (2. maila): 2 hilabete; ofizialentzat (4. eta 5. mailak): hilabete, kualifikaziorik gabeentzat (4. eta 5. mailak): 15 egun.

Lan-kontratuak aipatutako probaldiak baino txikiagoak edo berdinak diren kasuetan, horren iraupena % 50era murriztuko da.

31. artikulua. Kontratuaren iraupena.

1. Lan-kontratua mugagabe hitzartzen dela jotzen da; dena den, idatziz iraupen zehatzeko kontratuak egin ahalko dira:

a) Obra- edo zerbitzu-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak. Batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan. Beste batzuetan, aldiz, lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

Enpresek kontratu horien arrazoiaren berri emango diete langileen ordezkariari, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuta.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enprekin itundutako eskura jartzeko kontratuetan, aldez aurretik eta enpresako zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioa dela medio, aipatutako kontratuen bidez betetzeko modukotzat identifikatutako zeregin edo lanetan obra edo zerbitzuko kontratu-modalitate hori erabili ahal izango da.

Desadostasunik baldin badago kontratu-mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz, edozein alderdik izango du PRECO II akordiora jotzeko aukera, desadostasun horiek argitzeko (1990-07-03ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 131. zk.).

b) Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskaera gehiegia egatik hitzarmena sinatzean indarrean dauden edota une horretatik aurrera burutzen diren 2001eko martxoaren 3aren ondoren formalizatutako kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, betiere, aipatutako legezko manuan eta abenduaren 18ko 2.720/1998 Errege Dekretuan (ekoizpen-gorabeherengatik behin-behineko kontratua) arautzen badira.

Horrelako kontratuek gehienez hamabi hilabete iraungo dute hamasei hilabeteko epean, horien erabilera justifikatuko duten arrazoiak edo gorabeherak agertuko diren egunetik zenbatzen hasita.

Merkatuko noizbehinkako galdekizun zehatzei, zereginen metaketari edota gehiegizko eskabideei aurre egite aldera hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta aldi baterako laneko enpresen artean itundu daitezkeen eskura jartzeko kontratuetan ezingo da aplikatu artikulua honetan aipatutako aldi baterako kontratuen luzapena.

CAPÍTULO VII

CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA; A TIEMPO PARCIAL

SECCIÓN 1.ª Contrato de duración determinada

Artículo 30.º Período de Prueba.

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

Para técnicos/as titulados/as: 4 meses; para primeros/as Jefes/as (Nivel 1): 3 meses; para segundos/as jefes/as (Nivel 2): 2 meses; para oficiales (Nivel 3): 1 mes; para los no cualificados (Niveles 4 y 5): 15 días.

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

Artículo 31.º Duración del contrato.

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

a) Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los/as trabajadores/as la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores/as afectados/as, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3.7.90).

b) Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se hayan formalizado a partir del 3 de marzo de 2001 y se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce en un período de dieciséis meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

c) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, aldi baterako ezintasuna duen langileak, amatasun-bajan dagoen langile bat edo baimen edo lizentzia bat duen langile bat ordezkatzeko denean, beti ere lan-kontratuan zehaztuta uzten bada zein den ordezkatuaren izena, eta zein izan den ordezkatzeko arrazoia.

2. Sartzeko eskubide lehenetsia izango dute, meritu berdinekin, Enpresak aldi batean funtzioak bete dituzten edo bete-tzen dituztenek, bitartekoek edota iraupen mugako kontratua dutenek eta legez errekonozitutako Lanbide Heziketako Eskola batek emandako nahikotasun-titulua duen ikastun batek.

#### 4. ATALA. Prestakuntza-kontratuak

##### A) Prestakuntzarako kontratua.

Kontratu horien iraupena ezin izango da 6 hilabetetik beherakoa izan, ez eta hiru urtetik gorakoa ere.

Era horretako kontratua duen langileak soldataren ehuneko 70 jasoko du lehen urtean, ehuneko 80, bigarren urtean eta % 90, hirugarren urtean, V. kategoriei dagozkien soldatak oinarri hartuta, lan egindako denboraren proportzioan.

##### B) Praktikaldiko kontratuak.

Era horretako kontratua duten langileek lanpostu horretan edo antzekoan diharduen langile batentzat hitzarmen honetan finkatutako soldataren % 70 jasoko du lehen urtean eta % 80 bigarrenean.

Artikulu honetan jasutzen diren soldatak hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egunen ondoren hitzartzen diren kontratuatarako izango dira aplikagarriak.

**32. artikulua.** *Aldi baterako laneko enpresak. Langileak lagatzeko kontratuak.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak bermatuko dizkiete eskura jarritako langileei ere, eta soldata-taulen arabera gutxienez jaso beharreko ordainsarien % 100 bermatuko diete. Betebehar hori esanbidez jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten eskura jartzeko kontratuan.

##### 33. artikulua. Zerbitzu enpresak.

Enpresen jarduera nagusia ostatu ematea denean eta Hitzarmen honek eragiten dienean, zerbitzuak Zerbitzu Enpresak kontratatu bidez gauzatzea onartzen dute (aldi baterako lan-enpresak izan ezik), ostalaritza-jarduerari dagozkion atazak direla eta, posible baita enpresa kontratatzailea Langileen Estatutuko 43.2. artikuluan ezarritako kasuan egotea, langileen lagapen ilegalari dagozkionean. Berezko lan edo zerbitzu horiek mugatzeko eta definitzeko, Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoari dagozkion azterketak egin ditzan eskatu zaio, ondorioak Batzorde Negoziatzaileari helarazteko.

## VIII. KAPITULUA

### SINDIKATU-JARDUERA ENPRESAN

#### 34. artikulua. Enpresako ordezkaritza.

Enpresa batean Enpresa Batzordea, Langile Ordezkaririk edo Sindikatu Atala daudenean, langileek erabakiko dute, gehiengo bidez, zeinek duen ordezkaritza negoziazioan. Dena den, Sindikatu Atalak aukeratzeko badira, Batzordeko kideen edo Langileen ordezkarien gehiengoa izan behar dute.

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

2. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual, interino o con contrato de duración determinada y el aprendiz poseedor de un título de suficiencia expedido por Escuela de Formación Profesional legalmente reconocida.

#### SECCIÓN 4.ª Contratos formativos

##### A) Contrato para la formación.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el/la trabajador/a contratado/a bajo esta modalidad será del 70 % durante el primer año, del 80 % durante el segundo año y del 90 % durante el tercer año del salario correspondiente al nivel salarial V, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

##### B) Contrato en prácticas.

El salario que perciba el/la trabajador/a contratado/a bajo esta modalidad será del 70 % durante el primer año y del 80 % durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación para los contratos concertados a partir de los quince días desde la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

**Artículo 32.º Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los/as trabajadores/as puestos/as a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los/as trabajadores/as afectados/as por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

##### Artículo 33.º Empresas de servicios.

Las empresas, cuya actividad principal sea la de hospedaje, afectadas por este Convenio asumen que la realización de servicios a través de la contratación a Empresas de Servicios (salvo las ETT), en cuanto a aquellas tareas inherentes a la actividad de hostelería, puede hacer incurrir a la empresa contratante en lo establecido en el artículo 43.2 del Estatuto de los trabajadores, sobre cesión ilegal de trabajadores. Al objeto de delimitar y definir cuáles son dichas tareas o servicios inherentes se encomienda a la comisión Mixta Interpretativa del Convenio realice los estudios pertinentes al objeto de trasladar sus conclusiones a la Comisión Negociadora.

## CAPÍTULO VIII

### ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

#### Artículo 34.º Representación en la empresa.

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



Kasu guztietan beharko da, noski, bi alderdiek solaskide gisa elkar onartzea.

**35. artikulua.** *Enpresako atal sindikalak.*

Legez eraturako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek enpresako sindikatu-atal bat eratzeko aukera izango dute.

**36. artikulua.** *Atal sindikalaren bermeak.*

Enpresako atal sindikalek berme hauek izango dituzte:

a) Enpresaren lokaletan, lan- edo sindikatu-arloko argitalpen eta abisuak zabaltzea, eta beren afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezingo dira haien afiliazio sindikaleko lanak oztopatu. Berme horien erabilpenak ezin izango du lana edo produkzioaren martxa orokorra eragotzi.

b) Enpresa Batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea hauteskundeetan.

c) Sindikatuetakoa ordezkariak proposatzea, enpresariaren aurrean sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkari izateko.

d) Enpresek Sindikatu Atal bateko kideek bilerak egitea baimenduko dute, urtean gehienez ere bost ordu esleituz, lan-orduetatik kanpo. Bilera horietan emandako denbora 4,81 euro orduko ordainduko da.

Bilera horiek 24 orduko aurrerapenarekin jakinarazi behar zaizkio enpresari.

**37. artikulua.** *Enpresako edo lantokiko sindikatuetakoa ordezkariak.*

Enpresaren edo lantokiaren tamainari dagokionez ehuneko minimoak betetzen dituzten enpresa edo lantokietako Sindikatu Ataletako ordezkariak ordaindutako ordu kopuru maximo bat izango dute hilean soldata errealean, honako zenbateko hauek eta enpresa edo lantokiaren tamainaren arabera:

Tamaina	Ehunekoa	Ordaindutako orduak (hilean ordu)
5 eta 25 langile bitartean	% 59	12
26 eta 50 langile bitartean	% 30	16
51 eta 100 langile bitartean	% 10	24
101 langiletik gora	% 10	32

Sindikatu Ataletako ordezkarien kopurua 25 langile edo frakzio 1 izango da.

Sindikatu Ordezkariak Sindikatu Zentral bateko kide batean edo gehiagotan metatu ahalko dituzte hilean dagozkien orduak.

**38. artikulua.** *Enpresa batzordeko kideen, langileen ordezkarien eta sindikatuetakoa ordezkarien berme komunak.*

Enpresa Batzordeko kideek, Langileen Delegatuek eta Sindikatu Delegatuek honako berme erkide hauek izango dituzte:

a) Iragarki-ohola erabiltzea, lanari edo sindikatuari loturiko oharrek argitaratzeko.

b) Erabilera komuneko bilera-lokalak eskuragarri izatea.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurririk ezarri baino lehen, neurri horiek baliozkoak izan daitezen, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena 24 orduko aurrerapenaz:

— Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariak, interesduna aurrean egonik.

— Sindikatuetakoa ordezkarien kasuan, probintziako sindikatuari.

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

**Artículo 35.º** *Secciones sindicales de empresa.*

Los/as trabajadores/as de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de empresa o centro de trabajo.

**Artículo 36.º** *Garantías de las secciones sindicales.*

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as, no pudiendo ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos/as para cubrir los puestos de Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.

d) Las empresas autorizarán la celebración de reuniones de los miembros de una Sección Sindical, hasta un máximo de cinco horas anuales, fuera de las horas de trabajo. El tiempo empleado en estas reuniones será retribuido a razón de 4,81 € la hora.

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

**Artículo 37.º** *Delegados/as sindicales de empresa o centro de trabajo.*

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

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

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

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

**Artículo 38.º** *Garantías comunes a miembros de comité de empresa y delegados/as de personal y delegados/as sindicales.*

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

a) Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.

b) Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.

c) Que con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notifique la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los/as trabajadores/as, al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, debiendo estar presente el interesado.

— En caso de Delegados/as Sindicales a su Sindicato Provincial.

— Sindikatu bateko kide izanez gero, dagozkien Sindikatu Ordezkariei.

**39. artikulua.** *Enpresa batzordeko kideentzako, langileen ordezkarietarako eta sindikatuetaordezkarietarako informazioa.*

Enpresa Batzordeko kideek, Langileen Delegatuek eta Sindikatu Delegatuek honako informazio hauek hiru hilean behin jasotzeko eskumena dute:

- a) Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra.
- b) Erakundearen ekoizpen- eta salmenta-egoera.
- c) Enpresan enpleguak ziurrenik izango duen eboluzioa.
- d) Ekoizpen-programa.
- e) Balantzearen, emaitza-kontuaren eta memoriaren berri izatea.
- f) Enpresak hartutako erabakiak gauzatu aurretik honako gai hauei buruzko txostena igortzea:

— Lanpostuen zerrenda berregituratzea eta lanpostu zerrendari dagozkion lanpostutik kentze osoak edo partzialak, behin betikoak edo behin-behinekoak.

— Lanaldiaren murrizketak nahiz instalazioen lekualdaketa erabatekoa edo partziala.

— Enpresako lanbide-heziketako planak.

— Lana antolatze eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea.

g) Txostena egitea enpresaren status juridikoa bat-egin, xurgatu edo aldatzeak enpleguaren bolumenean eragina duenean.

h) Enpresan erabiltzen diren lan-kontratu idatzietarako ereduak ezagutzea, bai eta lan harremana uzteari buruzko agiriak ere.

i) Enpresaren Segurtasunari eta Higieneari buruzko baldintzak zaintzea eta kontrolatzea.

j) Ordutegiak ezartzea.

**40. artikulua.** *Gaitasuna eta lanbideari dagokion isilpeko-tasuna.*

Enpresa-batzordeko kideei, Langile ordezkariak eta Sindikatu ordezkariak ahalmena onartzen zaie administratioko edo epaibideko egintzak gauzatzeko, bere eskumenen eremuko gai guztietan, kide gehienek hala erabakitzen badute.

Enpresa Batzordeko kideek, langileen ordezkariak eta Sindikatu ordezkariak isilean gordeko dituzte artikuluko honen a, b, c, d, e, f, eta g puntuetako idatz-zatiak, baita aipatutako organoetako kide izateari utzi ondoren ere, batik bat Zuzendaritzak berriaz erreserbatutako jotako gaitetan.

Nolanahi ere, enpresak batzordeari emandako agiri bat bera ere ezin izango da erabili eremu zehatz horretatik kanpo, inoiz ere, ez eta emateko izandako helburuetarako ez bada ere.

**41. artikulua.** *Enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak.*

Enpresa Batzordeak eta Langileen ordezkariak indarrean den legedian aipatzen den osaera eta bermeak izango dituzte, Hitzarmen honetan ezarritakoei kalterik egin gabe.

Soldata errealean Langile Ordezkariei eta Enpresa Batzordeei ordaindutako orduak, jarduera gauzatzeko, bai enpresa barruan eta bai kanpoan, honako hau izango da:

— En caso de afiliación a un Sindicato, al Delegado/a/os/as Sindical/es correspondiente.

**Artículo 39.º** *Información a miembros del comité de empresa, delegados/as de personal y delegados/as sindicales.*

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

- a) Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.
- b) Situación de la producción y venta de la entidad.
- c) Evolución probable de empleo en la empresa.
- d) Programa de producción.
- e) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- f) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

— Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

— Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

— Planes de formación profesional de la empresa.

— Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

g) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

h) Conocer los contratos de trabajo que realiza la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

i) Control y vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa.

j) Establecimiento de horarios.

**Artículo 40.º** *Capacidad y sigilo profesional.*

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

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

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

**Artículo 41.º** *Comités de empresa y delegados/as de personal.*

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

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

Langileak	Ordezkariek	Orduak
3 eta 30 langile bitartean	1	20
31 eta 49 langile bitartean	3	20
50 langile edo gehiago	5	40

Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko Kideek kide batean edo gehiagotan metatu ahalko dituzte hilean dagozkien orduak, betiere Sindikatu Zentral berekoak direnean.

Orduez gozatzeko eskaera 72 orduko gutxieneko aurrerape-narekin egin behar da egoera arruntetan, eta 24 orduko aurre-rapenarekin, aparteko egoeretan.

#### 42. artikulua. Sindikatu-hauteskundeak.

3 eta 10 langile bitartean duten enpresa edo lantokietan, Sindikatu Hauteskundeak langileek aurretiazko botazioan erabakitzen dutenean egin ahal izango dira.

3 eta 5 langile bitartean dituzten enpresetako ordezkariak langile gehiago dituzten enpresetako eskubide berdinak izango dituzte, kaleratze bidegabean kasuetan izan ezik; kasu horretan, enpresak berriro onartzea edo kalte-ordaina ematea aukeratu ahal izango du. Kalte-ordainak ezin izango du, inolaz ere, urteko bi hilabete baino gutxiago izan, 12 hilabeteko gehie-nekoarekin, nahiz eta beharbada Legez gehiago egokitu.

Enpresek dizi-plina-txostenak bidali behar dizkiete Batzorde Paritarioari inolako erabakirik hartu baino lehen. Horrek 30 eguneko epean eman beharko du epaia eta iraungipen-epea etenda geratzen da oso zigor larriak onartzeko.

#### 43. artikulua. Batzarrak.

Ordaindutako bilerak egiteko baimena emango du enpresak (gehienez ere 7 ordu urtean). Bilerarako deialdia 24 ordu lehe-nago egin beharko da, eta enpresari jakinarazi beharko zaio. Ohiz kanpoko kasuetan, ez da 24 ordu lehenago abisatu beharko. Enpresak erregistro-liburua edukiko du orduak zenba-tzeko eta langile guztien lege-ordezkaritzak edo, hala balegokio, Enpresa Batzordeak, Langileen ordezkariak edo sindikatu-atalak oniritzia emango diote.

Enpresaren ezaugarriak kontuan hartuta eta zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatzeko, enpresak behar beste langile utziko ditu beren lanpostuetan bilera horietan zehar.

#### 44. artikulua. Sindikatu-aholkulariak.

Behar bezala eratutako Enpresa Batzordeak, Langileen Ordezkariek eta Sindikatu Atalek sindikatu-aholkulariak Enpresa Zuzendaritzarekin egindako bileretan parte har dezan eskatu ahalko dute, baita kideen asanbladetan eta langileen asanbladetan ere, Sindikatu Atalak, Enpresa Batzordeak eta Langile Ordezkariek egindakoa berezko bilerei eragin gabe.

### IX. KAPITULUA

#### LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

##### 45. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresak eta langileek bere gain hartuko dituzte laneko segurtasun eta osasunaren arloan hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrekiko eskubide eta ardurak, eta uanean-uean inda-rrean dagoen legediak -ordezko gisa edo modu osagarrian-zehazten dituenak.

Horrenbestez, enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prebentzio-planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak dira istripuak eta laneko arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, bai eta ingurumen-baldintzak eta lanpostuetako baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-

Trabajadores	Delegados/as	Horas
De 3 a 30 trabajadores/as	1	20
De 31 a 49 trabajadores/as	3	20
50 o más de 50 trabajadores/as	5	40

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

La solicitud para el disfrute de las horas deberá hacerse con una antelación mínima de 72 horas en situaciones ordinarias y de 24 horas en situaciones extraordinarias.

#### Artículo 42.º Elecciones sindicales.

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

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

Las empresas estarán obligadas a emitir informes discipli-narios a la Comisión Paritaria, antes de tomar ninguna decisión al respecto, la cual deberá pronunciarse en el plazo de 30 días, quedando interrumpido el plazo de prescripción para la adop-ción de sanciones muy graves.

#### Artículo 43.º Asambleas.

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

En las asambleas de los/as trabajadores/as, se manten-drán retenes suficientes, dadas las características de las empresas del sector garantizando de esta forma el buen funcio-namiento del servicio.

#### Artículo 44.º Asesores sindicales.

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

### CAPÍTULO IX

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

##### Artículo 45.º Seguridad y salud laboral.

La empresa y los/as trabajadores/as/as asumirán los dere-chos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguri-dad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementaria-mente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previa-mente convenidos, a establecer los planes de acción preven-tiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos labo-rales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de

neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagotzat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

Helburu hori lortzeko, bi alderdiek prebentzio-ordezkariei hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, laneko segurtasun- eta osasun-batzordeen eraketa bultzatuko dute.

## X. KAPITULUA

### EUSKARA SUSTATZEA; ESZEDENTZIAK; LANGILEEN PRESTAKUNTZA

#### 46. artikulua. Euskara sustatzea.

Hitzarmen honek eragindako enpresek langileei euskara-ikastaroak ordainduko dizkiete ikastegi ofizialetan, betiere, eskolak lan-orduetatik kanpo badira. Langileak eskubide hori galduko du ez badu izena eman duen maila gainditzen.

#### 47. artikulua. Eszedentziak.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoari eragin gabe, enpresan 5 urteko gutxieneko antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia izateko eskubidea izango dute. Eszedentziak ezin izango du 6 hilabete baino gutxiago edo 5 urte baino gehiago izan, eta behin betikoz bajaran emango da langilea ez badu iraungipen-data baino 30 egun lehenago berriro laneratzea eskatzen. Eszedentzia bukatutakoan, langileak lantoki berean beteko du plaza. Berriro laneratu dela egiaztatuko da, dagokion lanpostu hutsa sortzen denean.

Aurrekoa gorabehera, lanpostu berean edo antzeko batean automatikoki berriro laneratzeko eszedentzia emango zaie enpresan 3 urteko gutxieneko antzinatasuna duten langileei, betiere, eszedentzia kopuruak ez badu gainditzen langileen % 4 eta eszedentzia ez bada urtebete baino gutxiago, edo hiru urte baino gehiago.

#### 48. artikulua. Langileen prestakuntza.

Lanbide Heziketako Zentroen bidez, Enpresak langileentzako prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak antolatu ahalko ditu dohainik, sustapen profesionalerako eta gaitze sozialerako. Ikastaro horiek egitea meritu gisa kontuan hartuko da Enpresako langilerian sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko eta maila igotzeko.

Enpresek ordaindutako lizentzia eskainiko dute urtean bi astez edo hamar lanegun efektiboz, betiere, enpresak egokitzen dituen ostalaritza-ikasketak egiteko bada. Emandako lizentziaz baliatu den langileak hurrengo hamabi hilabetetan enpresa uzten badu, enpresak ikastaroen zenbatekoa kendu ahal izango dio likidaziotik langileari.

## XI. KAPITULUA

### MAILA-IGOERAK; MUGIKORTASUNA; KATEGORIA DESBERDINEKO LANPOSTUAK; IKASKUNTZA GAINDITZEA

#### 49. artikulua. Maila-igoerak.

Maila-igoeretarako arauak.

Maila-igoerak honako arau hauen arabera egingo dira:

1. Goragoko kategoria profesionaletan sortzen diren lanpostu hutsak meritu-lehiaketa bidez estaliko dira eta, baldintza beretan, zenbait pertsonak gainditzen badute, antzinatasunaren arabera.

los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

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

## CAPÍTULO X

### PROMOCIÓN DEL EUSKARA; EXCEDENCIAS; FORMACIÓN PROFESIONAL

#### Artículo 46.º Promoción del Euskara.

Las empresas afectadas por este Convenio, costearán a sus trabajadores/as la matrícula de cursos de euskara en centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo. El/La trabajador/a perderá este derecho si no aprobara o «pasara del nivel» en el que se hubiera matriculado.

#### Artículo 47.º Excedencias.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los/as trabajadores/as con una antigüedad de al menos 5 años en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia el/la trabajador/a ocupará su plaza en el mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellos/as trabajadores/as que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencias no exceda el 4 % de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

#### Artículo 48.º Formación profesional.

A través de los Centros de Formación Profesional, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profesional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado dichos cursos.

Las empresas concederán licencia retribuida durante dos semanas o diez jornadas efectivas al año siempre que sean para realizar estudios de hostelería que la empresa considere adecuados para ella. Si el/la trabajador/a que ha utilizado la licencia, causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes ésta deducirá de la liquidación que le corresponda el importe de la retribución de las licencias.

## CAPÍTULO XI

### ASCENSOS; MOVILIDAD; TRABAJOS DE DISTINTA CATEGORÍA; SUPERACIÓN DEL APRENDIZAJE

#### Artículo 49.º Ascensos.

Normas de ascensos.

Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

1. Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales superiores, se cubrirán mediante un concurso de méritos y si, en igualdad de condiciones, varios superaran éste, por antigüedad.

2. Enpresak libreki izendatuko du, dagokion meritu-lehiaketan ez dagoenean adierazitako baldintzak betetzen dituen langilerik.

3. Administrazio Lehen mailako Buruen mailan sortzen diren lanpostu hutsak izango dira Enpresak libreki estaliko dituenak, Bigarren mailako Buruekin eta Lehen mailako Ofizialekin. Bete beharreko baldintzak eta prozedura ezarri beharko dira, ahalmen horretan jardun ahal izateko. Maila-igoeraren balizko onuradunek ez badituzte eskatutako baldintzak betetzen, enpresak kanpoko langileak izendatu ahalko ditu.

Administrazio bigarren mailako Buruen mailan sortzen diren lanpostu hutsak bi txandatan beteko dira: lehenik, antzinatasunaren arabera, lehen mailako Ofizialen artean; eta, bigarrenik, meritu-lehiaketa bidez, edozein klasetako Ofizialen kategoriako kideen artean.

Administrazio Laguntzaile izatetik Ofizial izatera igarotzeko, eta kategoria horren barruan maila igotzeko, era batean, aipatutako bi txandak erabiliko dira, aurreko atalean adierazi den ordena berean.

Hautagaiak automatikoki pasako dira Laguntzaile kategoriarira, hemezortzi urte betetzean.

Kontabilitate-langileen eta Kutxazainen kasuak, dagokien funtzioa kontuan hartuta, eta ardura eta konfiantza beharrezkoa izanik, artikuluko honetako maila-igoerari buruzko arauetatik salbuetsita geratzen dira eta, ondorioz, Enpresak libreki izendatzekoak dira.

#### 50 artikulua. Mugikortasuna.

Langileen Estatutuko 39. artikuluan ezarritakoari eragin gabe, lanpostu baten lantoki bereko edo desberdineko mugikortasuna honako kausa hauetako batengatik gerta daiteke:

1. Langileak eskatuta.
2. Enpresa eta langilea ados jarri direlako.
3. Bestelako kategoriako lanak.
4. Ahalmena murriztuta izateagatik.

— Langileak eskatuta.

Langile-mugimendu oro langilearen beraren idatzizko eskaerak eragin dezake. Mugikortasuna izanez gero, kontratuaren baldintzak kasuan kasu jomuga berriko kategoria eta soldatari dagozkionak izango dira, eta langileak ezingo du kalte-ordainik jaso sortzen diren gastuengatik, ezta egoitza-aldaketarik egoz ere.

Beste lantoki batean kategoria eta talde bereko beste lanpostu bat jomuga duten langileek dagozkien lanpostuak trukatu ahalko dituzte, eta zuzendaritzak erabakiko ditu, nolana ere, eta zerbitzuaren beharren arabera, trukatzeko duten pertsonen gaitasuna jomuga berrirako eta bestelako baldintzak.

Trukea egin ostean, langileek aldagetak eragin ditzakeen soldata-aldaketak onartuko dituzte.

— Aldeak ados jartzeagatik.

Langileen mugikortasunaren kausa Enpresaren eta langilearen arteko akordioa denean, idatziz formalizatuko da eta bi alderdiek hitzartutakoaren arabera egongo da.

#### 51. artikulua. Beste kategoria batzuetako lanpostuak.

A) Goragoko kategoriako lanpostuak: Enpresak, behar izanez gero eta ezinbesteko denboraz, lanpostuak goragoko kategoria bateko lanak egitera bidali ahalko ditu, kategoria berriari dagokion soldatarekin.

2. Libre designación por la empresa cuando no exista personal que reúna las condiciones señaladas en el correspondiente concurso de méritos.

3. Las vacantes que ocurran en la clase de Jefes/as de Primera de Administrativos/as, serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes/as de Segunda y Oficiales de Primera. Habrá de consignar las condiciones que haya de reunirse y el procedimiento con sujeción al cual pueda ejercitar dicha facultad. Si los presuntos beneficiarios del ascenso careciesen de las condiciones exigidas, la empresa podrá designar personal ajeno a la misma.

Las vacantes que se produzcan en la clase de Jefes/as de segunda administrativos/as se proveerán en dos turnos alternos: el primero, por antigüedad entre los Oficiales de primera clase, y el segundo por concurso de méritos entre los componentes de la categoría de Oficiales en cualquiera de sus dos clases.

Para pasar de Auxiliar a Oficial Administrativo y para ascender dentro de esta categoría se observarán, asimismo, los dos turnos alternos mencionados, por el mismo orden que se indica en el apartado anterior.

Los aspirantes pasarán automáticamente a la categoría de Auxiliares al cumplir los dieciocho años de edad.

Los cargos de Contables y Cajeros/as, dada la función encomendada y por entrañar responsabilidad y confianza, quedan exceptuados de las reglas que en materia de ascensos contiene el presente artículo y serán, por consiguiente, de libre designación por parte de la Empresa.

#### Artículo 50.º Movilidad.

Sin perjuicio de la movilidad funcional prevista en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores, la movilidad de puesto de trabajo en el mismo o distinto centro laboral podrá estar motivada por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del/la trabajador/a.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador/a.
3. Trabajos de distinta categoría.
4. Por capacidad disminuida.

— A petición del/la trabajador/a.

Todo movimiento del personal puede ser causado a solicitud escrita del/la propio/a trabajador/a. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen, inclusive si se produce cambio de residencia.

Los/as trabajadores/as con destino en distinto centro de trabajo de la misma categoría y grupo podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, los/as trabajadores/as aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio.

— Por mutuo acuerdo.

Cuando la movilidad del personal tenga su causa en el mutuo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a se formalizará por escrito y se estará a todos los efectos a lo convenido entre ambas partes.

#### Artículo 51.º Trabajos de distinta categoría.

A) Trabajos de categoría superior: La Empresa, en caso de necesidad y por el tiempo mínimo indispensable, podrá destinar a los/as trabajadores/as a realizar trabajos de categoría superior, con el salario que corresponda a su nueva categoría.

Aldaketa horrek ezin du etenik gabeko lau hilabetekoa baino gehiagokoa izan eta langileak, denbora hori igarotakoan, lehengo lanpostu eta kategoriara itzuli beharko du.

Langileak goragoko kategoriako lanak egiten dituenean lan hilabete jarraituz, goragoko kategoria horretako oinarritzko soldata errespetatuko da, eta lanpostu hutsa beteko du baldin eta hori egokitzen bazaio, maila igotzeko arauekin bat; edota, aurkako kasuan, hasierako lanpostuan integratuko da berriro, eta lanpostu hutsa dagokion pertsonak beteko du.

Epe hori gaindituz gero, edo aldizkako hamabi hilabetetan goragoko kategoriako lanpostuan jardunez gero, langileari kategoria horri dagokion oinarritzko soldata finkatuko zaio une horretatik aurrera, baina horrek ez du esan nahi kategoria horretako lanpostu bat sortu behar denik.

Finkapen horiek ez dira aplikagarriak zerbitzu militarrek, gaixotasunek, lan-istripuek, baimenek edo kargu ofizialen okupazioak eragindako ordezkapenen kasuetan, alegia, kasu horietan, ordezkapena eragiten duten baldintzen dirauten bitartean iraungo du ordezkapenak.

B) Beheragoko kategoriako lanpostuak: Enpresak langile bat beheragoko kategoriako lanetara aldatzen badu, langile horren berezko goragoko kategoriari dagokion soldatari eutsiko zaio.

— Langilearen ahalmena murriztea.

Langileen mugikortasuna langileen ahalmen murriztuak eragiten duenean, langileak bere kategoria profesionaleko ordainsaria jasotzen jarraituko du.

— Aurreabisu-epeak.

Enpresako lana haien borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

- a) Talde profesionaleko burua: Hilabete.
- b) Beste langileak: Hamabost egun.

Langileak epe horretan lanari uzteko asmoaren berri ematen ez badu, enpresak eskubidea izango du aurreabisua atzeratu den egun bakoitzaren soldata-zenbatekoa likidaziotik kentzeko.

Aurreabisua epearen barruan jasotzen badu, aldiz, enpresak epea amaitutakoan likidatu beharko ditu une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Hori egin ezean, eta enpresari egotzi ahal bazaio, likidazioaren ordainketa izaniko atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak, kalte-ordain gisa; atzerapena, gehienez, aurreabisua emateko epea adina luza daiteke.

Langileak behar besteko aurrerapenarekin jakinarazten ez badu, enpresa ez dago horretara behartuta eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

## XII. KAPITULUA

### SARIAK; HUTSEGITEAK; ZIGORRAK

52. artikulua. *Sariak, hutsegiteak eta zigorrak.*

#### LEHEN ATALA

— Sariak.

Enpresek langileak animatuko dituzte betebeharrak betetzean beren burua gaindi dezaten, sarien bidez. Sari horiek lortu ahaliko dituzte beren iraunkortasun, jarraitutasuna, gaitasun, interes-arreta, istripu-prebentzio edo arlo horretako ekimenen ondorioz bereizten diren langileek.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el/la trabajador/a, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Cuando el/la trabajador/a realice durante cuatro meses consecutivos trabajos de categoría superior se respetará su salario base en dicha categoría superior, ocupando la vacante si le correspondiese de acuerdo con las normas sobre ascenso o, en caso contrario, reintegrándose a su primitivo puesto de trabajo, ocupándose aquella vacante por quien corresponda.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría a partir de este momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

B) Trabajos de categoría inferior: Cuando la empresa destine a un/a trabajador/a a tareas de categoría inferior a la que tenga reconocida conservará el salario correspondiente a su categoría superior.

— Capacidad disminuida del/la trabajador/a.

Cuando la movilidad del personal sea por razón de la incapacidad disminuida del/la trabajador/a, éste/a seguirá percibiendo la retribución de su categoría profesional.

— Plazos de preaviso.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe/a de grupo profesional: Un mes.
- b) Resto del Personal: Quince días.

El incumplimiento por parte del/la trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del mismo de días de preaviso.

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

## CAPÍTULO XII

### PREMIOS; FALTAS; SANCIONES

Artículo 52.º *Premios, faltas y sanciones.*

#### SECCIÓN PRIMERA

— Premios.

Las empresas estimularán a sus trabajadores/as para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones por medio de premios, que puedan alcanzar aquellos que se distingan por su constancia, asiduidad, competencia, atención de interés, prevención de accidentes o iniciativas sobre esta última materia.

Enpresek aldian behin sariak eman ahalko dizkiete langileek jokabide ona, lanerako gogoia edo bestelako aparteko ezaugarriak izateagatik, edota Enpresarako edo lankideentzako onuragarriak diren ekimenak egiteagatik.

Enpresek sari horien modalitate eta zenbatekoak arautuko dituzte Barne Erregimeneko Arautegietan eta Enpresa Batzordeari edo Langile Ordezkariei jakinaraziko diete, kasuan kasu, merezi dituzten pertsonak proposatzen parte har dezaten.

Sari horiek soldata-osagarriak, diru-kantitateak, oporraldi luzeagoak, bidaiak eta abar izan ahalko dira, eta horiekin batera puntuak ematen dira kategoria igotzeko.

Aurreko sariak ematen direnean, Enpresen iragarki-oholetan jakinaraziko da ohorezko aipamen gisa eta sari guztiak aipatuko dira langileen espedienteetan.

#### BIGARREN ATALA

— Hutsegiteak.

Kalifikazioa.

Langileak egindako hutsegiteak arintzat, larritzat edo oso larritzat joko dira hutsegitearen garrantziaren, ondorioaren eta asmoaren arabera.

\* Hutsegite arinak.

Falta arinak izango dira:

1. Edozein lan egitean, agindutako zerbitzuan kalte garrantzitsurik sortzen ez duten akatsak, atzerapenak edo axolagabekeriak.

2. Lanera bertaratzean puntualtasun-hutsegite batetik hirura bitartean egitea -30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin-hilabeteko epean. Atzerapen horrek, langilearen betebeharrak jakin bat dela-eta, enpresak langile horri emandako lanean ondorio larrikeria eragiten badu, hutsegite hori larritzat hartuko da.

3. Lanera ez joateko justifikazioaren bat egonik, baja dago-kionean ez bideratzea, non eta ez den frogatzen ezinezkoa zela orduan bideratzea.

4. Egiaztatutako arrazoirik gabe lana uztea, denbora laburrerako izan bada ere.

5. Hanka-sartze txikiak egitea materiala zaintzerakoan.

6. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

7. Bizitokiz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

8. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidak izatea, aurrean lekukorik gabe.

9. Baimen edo arrazoi justifikaturik izan ez eta egun batean lanera ez joatea.

\* Hutsegite larriak.

Honako hauek dira:

1. Hilabeteko epean, lanera berandu joatea lau aldiz edo gehiagotan, horretarako arrazoi justifikaturik egon gabe.

2. Hilabeteko epean, bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoirik gabe.

3. Familiar Gizarte Segurantzaren eragin dezakeen aldaketarik egon bada, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Hutsegite horiek maltzurkeriaz gauzatu badira, hutsegite oso larritzat hartuko dira.

4. Zerbitzuan egonik, jokoetan aritzea, horiek edozein izan ere.

También establecerán las Empresas recompensas periódicas para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, o igualmente en favor de los que se distingan por iniciativas provechosas para la propia Empresa o para sus compañeros/as.

Las Empresas regularán las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informarán al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, a fin de que colaboren en la proposición de las personas que hayan de merecerlos.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades alzadas en metálico, ampliación del período de vacaciones, viajes, etc., y llevarán anejos la concesión de puntos preferenciales a los efectos de ascenso de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las Empresas como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los/as trabajadores/as.

#### SECCIÓN SEGUNDA

— Faltas.

Calificación.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará atendiendo a su importancia, trascendencia o internacionalidad, en leve, grave o muy grave.

\* 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.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debido.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los/as compañeros/as de trabajo dentro de la dependencia de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

\* Faltas graves.

Tienen esta consideración las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos actos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5. Gaixoarena edo istripu bat izan duenarena egitea, hala-  
korik gertatu gabe.

6. Zerbitzuko zernahi arlotan nagusien aginduak ez bete-  
tzea. Agindutako hori ez betetzeagatik lanean kalte nabarmena  
egiten bada, edo enpresari kalte nabarmena eragiten badio,  
orduan, hutsegite oso larritzat jo ahal izango da.

7. Establezimenduko jenero edo artikuluen eta materialen  
kontserbazioan eginiko axolagabekeria garrantzitsua.

8. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren  
ordez sinatuz eta fitxatuz.

9. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide  
horrekin lanari kalte egiten bazaio.

10. Jendearen aurrean eta jendea ohartuz, lankideekin  
eztabaidak sortzea edo eztabaidan aritzea.

11. Norberaren onurarako enpresako produktuak, artiku-  
luak, tresnak edo arropak kontsumitzea edo erabiltzea.

12. Lanorduetatik kanpo eta Enpresako uniforme jantzi-  
ta, mozkortuta ibiltzea.

13. Hutsegite arinak maiz egitea, horien izaera desberdina  
izan arren, hiruhileko baten barruan eta lehendik ohartarazi edo  
zigortu baldin badute.

14. Zerbitzuan zehar ongi garbituta ez egotea.

— Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Lanera berandu iristearren hamar hutsegitetik gora  
izatea sei hilabeteko epean, edo, hogeitik gora, urtebetean.

2. Hilabeteko epean hiru egunetan, edo hiru hilabeteko  
epean, bost egunetan, lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik  
gabe.

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezez joka-  
tzea, edo konfiantzaz abusatzea, bai eta beste lankideekiko  
tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen  
bitartean. Edo nork bere kontura edo beste pertsona baten  
kontura merkataritzako edo industriako negozioazioak egitea,  
enpresaren berariazko baimenik gabe.

4. Enpresako dokumentu, instalakuntza, eraikin, makina,  
tresna, erreminta, aparatu edo material desagerraraztea,  
gauzaeztatzea edo kalteak sortzea.

5. Ondasunak lapurtzea, ebastea edo bidegabeki erabil-  
tzea enpresan edo enpresatik kanpo.

6. Lanean hordituta edo drogen eraginpean egotea.

7. Enpresako isilpeko gutunen edo agirien sekretutasuna  
urratzea.

8. Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik  
kanpokoei ezagutaraztea.

9. Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta menpe-  
koak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekieriaz  
jokatzea edo errespetu eta begirune falta larria izatea.

10. Langilea garbi eta txukun ez egotea, baldin eta, behin  
eta berriz horretaz ohartarazi arren, langileak zikin eta zabar  
jarraitzen badu, edo, bere inguruan diharduten lankideak arra-  
zoiz kexatzen badira.

11. Eguneroko lanean, hala nahi izanda, gero eta etekin  
gutxiago ateratzea.

12. Lankideen arteko liskar eta borrokak sortzea maiz.

13. Hutsegite larriak behin baino gehiagotan egitea,  
betiere lehengoaren egunetik harako sei hilabeteko epearen  
barruan egiten badira.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La mera desobediencia a sus superiores en cualquier  
materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto  
manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio  
para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

8. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando o  
firmando por él/ella.

9. La negligencia o descuido en el trabajo que afecta a la  
buena marcha del mismo.

10. Discusiones con los/as compañeros/as de trabajo en  
presencia del público y que trasciendan a éste.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas  
de la Empresa.

12. La embriaguez, fuera de acto de servicio, vistiendo  
uniforme de la Empresa.

13. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de  
distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado  
amonestación.

14. La falta de aseo y pulcritud del/la trabajador/a  
durante el servicio.

— Faltas muy graves.

Se estimarán como tales las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad, sin justificar, en un  
período de seis meses, o veinte durante el año.

2. Faltar tres días al trabajo durante el período de un  
mes o cinco en tres meses.

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestio-  
nes encomendadas, así como en el trato con los/as compañe-  
ros/as de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la  
Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones  
de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin  
expresa autorización de la Empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en  
materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edifi-  
cios, enseres y documentos de la Empresa.

5. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera  
de la Empresa.

6. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos  
reservados de la Empresa.

8. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de  
reserva obligada.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad  
o falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as o a  
sus familiares, así como a los compañeros/as y subor-  
dinados/as.

10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese  
llamado repetidamente la atención al/la trabajador/a o sea de  
tal índole que produzca queja justificada de los/as compañe-  
ros/as que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.

11. La disminución voluntaria y continuada del rendi-  
miento normal de la labor.

12. Originar frecuentes riñas y pendencias con los/as  
compañeros/as de trabajo.

13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta  
naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de  
seis meses de la primera.



14. Sexuarekin zerikusia duten hitzezko irain edo irain fisikoen bidez langileen intimitateari eta duintasunari zor zaien errespetuaren aurka egindako ekintzak, laneko nagusitasunaz baliatuta.

#### HIRUGARREN ATALA

— Zigorrak.

\* Enpresen ahalmenak.

Interesdunari idazki bidez emango zaio zigor ororen berri (ahozko kargu hartzea izan ezik); hark jaso izanaren adierazpena egin behar du eta jakinarazpenaren jakitun dela sinatu behar du.

\* Zigor-motak.

Hauek dira kasuan-kasuan ezar daitezkeen gehienezko zehapenak, hutsegiteen larritasunaren arabera:

- a) Hutsegite arinak:
  1. Ahozko ohartarazpena.
  2. Idatzizko ohartarazpena.
  3. Enplegua eta soldata etetea bi egun arte.
- b) Hutsegite larriak:
  1. Enplegu eta soldatarik gabe uztea, hirutik hamabost egunera bitartean.
- c) Hutsegite oso larriak:
  1. Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egun arte.
  2. Beste udalerrri batera zerbitzua halabeharrez lekualdatzea.
  3. Kaleratzea, eta enpresan izandako eskubide guztiak galtzea.

Egindako hutsegitea falta edo delitua izan daitekeenean, lan-alorrean jarritako zigorra bete izanak ez du esan nahi dagokion Auzitegian erruduntasun-testigantzarik emango ez denik. Era berean, Gobernu Aginteari jakinarazi ahalko zaio, hala bada-gokio.

#### XIII. KAPITULUA

##### AZPIKONTRATAZIOA ETA SUBROGAZIOA

###### 53. artikulua. Azpikontratazioa.

Hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera, sektoreko enpresaren batek hotel-jardueraren barruan nagusia edo funtsezkoa den zerbitzuren bat kanpora atera badu edo ateratzen badu, azpikontratatzaren diren langile guztiei bermatu beharko zaizkie Gipuzkoako Ostatuen Hitzarmenean (argitaratzen den azkenengoan) ezartzen diren baldintzak, gutxieneko baldintza ezargarri gisara, Langileen Estatutuaren 84.2. eta 84.4 artikuluetan ezarritakoaren arabera ezar litekeen hitzarmen kolektibo bati baxter utzi gabe.

Zerbitzu nagusi edo funtsezkotzat hartzen dira hitzarmen honetan erregulatzen diren kategoriek berezkoak dituzten zereginak.

Halaber, zerbitzuaren lehiakortasuna eta kalitatea zaintze aldera, jardueraren zerbitzu nagusiren bat kanpoko enpresen bitartez ematen hasten diren hoteletako langileei ere ezarri beharko zaie.

###### 54. artikulua. Subrogazioa.

Sektoreko enpresa batek beste enpresa batekin kontratatzen badu jardura osoa edo jardueraren zati bat; hau da, jarduerak kanporatzen edo azpikontratatzaren badira (bai azpi-

14. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaleciendo de una situación de superioridad laboral.

#### SECCIÓN TERCERA

— Sanciones.

\* Facultades de las empresas.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al/la interesada, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

\* Clases de sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, aludiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
  1. Amonestación verbal.
  2. Amonestación por escrito.
  3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
  1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
  2. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.
  3. Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la Autoridad gubernativa si ello procediera.

#### CAPÍTULO XIII

##### EXTERNALIZACIÓN Y SUBROGACIÓN

###### Artículo 53.º Externalización.

A partir de la publicación de este convenio, en caso de que alguna empresa del sector externalice o hubiera externalizado algún servicio principal o fundamental dentro de la actividad hotelera, deberá garantizar a todo el personal subcontratado como condiciones mínimas de aplicación, sin perjuicio del convenio colectivo que pudiera resultar de aplicación según lo dispuesto en el artículo 84.2 y 84.4 del Estatuto de los trabajadores, las condiciones establecidas en el último Convenio de Alojamientos de Gipuzkoa publicado.

Se entenderá por servicio principal o fundamental el que conlleve la realización de funciones inherentes a las categorías reguladas en el presente convenio.

También operará la obligatoriedad de aplicación, en aras a preservar la competitividad y la calidad del servicio, respecto del personal de los establecimientos hoteleros que comiencen su actividad prestando alguno de los servicios principales de la actividad a través de empresas externas.

###### Artículo 54.º Subrogación.

Cuando una empresa del sector contrata con otra empresa la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades -

kontratazio berrietan, bai hitzarmen hau sinatzean dagoeneko kanporatuta dauden jardueretan), jarduera egiten zuten langile guztiak subrogatuko dira enpresa kontratista berrian (hiru hileko gutxieneko antzintasunarekin), kontratu-modalitatea edozein izanda ere. Aurreko zerbitzu-emailearen laneko nahiz Gizarte Segurantzako eskubideetan eta betebeharretan subrogatuko da kanporatutako zerbitzua ematen duen enpresa, bai eta gizarte-babesaren arloan egon daitekeen bestelako edozein betebeharretan ere.

#### XIV. KAPITULUA

##### GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA

###### 55. artikulua. *Gatazkak konpontzeko prozedura.*

Hitzarmen kolektibo honen betetzeaz, interpretazioaz, norainokoaz edo aplikagarritasunaz arazorik sortuz gero, alderdiek konpromisoa hartzen dute ez dutela inongo indar-ekintzarik erabiliko auzia Hitzarmen honetako Batzorde Parekidearen esku jarri gabe aldeaz aurretik.

Hitzarmenaren batzorde negoziatzaileak onartu egiten du Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioa (PRECO II), Eusko Jaurilaritzako Lan Zuzendaritzaren 1990eko ekainaren 26ko Ebazpenaren bitartez argitaratu baitzen (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 3. zk., uztailaren 3koa).

###### 56. artikulua. *Hitzarmen honetan adostutako lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.*

Enpresek akordio hau ez aplikatzeari buruzko Langileen Estatutuko 82-3 artikuluekin bat etorririk, ondorengo prozedura hau jarraitu beharko da nahitaez:

1. Enpresek 15 eguneko kontsultaldia irekiko dute, enpresaren erabakia eragin duten arazoak aztertzeko eta ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ikusteko; baita ondorio horiek langileengan dituzten eraginak biguntzeko beharrezko neurriak aztertzeko ere. Epe beraren barruan, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkaritza formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsulta-epeak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkaritza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoak ordezkatzeko badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziatioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia. Batzordeak, gehienez ere, zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) Konfederazio arteko Akordiora. Berariaz ezarri da bi aldeek gehiengoak arbitratze-prozeduraren erabakia onartzea erabakitzen badute soilik aplikatuko dela arbitratze-prozedura».

tanto por nuevas externalizaciones como actividades ya externalizadas a la firma del presente convenio – se producirá la subrogación en la nueva empresa contratista de todos los/as trabajadores/as (con una antigüedad mínima de tres meses) que venían desarrollando tal actividad sea cual fuera la modalidad contractual. La nueva prestadora del servicio externalizado quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, y en general cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

#### CAPÍTULO XIV

##### PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

###### Artículo 55.º *Procedimiento de Resolución de Conflictos.*

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

La Comisión negociadora del convenio, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio).

###### Artículo 56.º *Cláusula de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.*

En consonancia con el artículo 82-3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º 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/as trabajadores/as afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los/as 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 o comités de empresa, de los Delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

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

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

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak aplikatzen ez direnean Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE, Lan Harremanetarako Kontseiluan dauka egoitza) aurrean azaltzeko, negoziazioan parte hartzen duten bi aldeek gehiengoak ados egon beharko du.

*57. artikulua. Batzorde misto paritarioa.*

Batzorde Misto paritario bat eratzen da hitzarmena interpretatzeko, honako kide hauekin: negoziatziorako legitimatutako sindikatu bakoitzeko ordezkari 1 enpresako ordezkari kopuru bererako, orobat izenda daitezkeen aholkulari iraunkorrak, alderdi bakoitzeko bi. Batzorde honek du itundutakoa ezartzerakoan sor daitezkeen desadostasunak interpretatzeko esku-mena.

Bitariko Batzorde paritario horrek Donostiako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan dauka egoitza, Javier de Barkaiztegi kaleko 19. zenbakian, behean.

*58. artikulua. Arau osagarriak.*

Hitzarmen Kolektibo honetako aurreko artikuluetan jaso ez den orori dagokionez, Langileen Estatutua eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa hartuko dira kontuan.

**XEDAPEN GEHIGARRIA**

*Lehena. Antzinasuna.*

8. artikuluan aurreikusitako kasuetarako, 1978/07/31 sortutako antzinasun-urteak osorik hartuko dira kontuan, are gehiago erreferentziazko hamar hiru urtekoak gainditzen direnean, eta izoztu egingo da data horretatik aurrera sortutako soberrakina.

**I. ERANSKINA**

*Lehendik dauden kategoría profesionalen adskripzioa ordainketa-maila desberdinetan.*

— I. maila.

Harrerako burua.

Lehenengo atezaina.

Sukalde-burua.

Jantokiko burua edo Mahaizaina.

Barrako lehen arduraduna.

Administrazio-burua.

Tabernaria.

Areto-burua (catering).

Merkataritza-burua.

— II. maila.

Harrerako bigarren burua.

Bigarren atezaina.

Sukaldeko bigarren burua.

Jantokiko bigarren burua.

Bigarren tabernaria.

Barrako bigarren arduraduna.

Bigarren areto-burua / Talde-burua.

Solairu-etxezaina.

Lehen mailako garbiketa eta altzari arduraduna.

Lanen arduraduna (ofizioak).

1. mailako administraria.

1. mailako komertziala.

4.º) Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos – ORPRICCE, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras,

*Artículo 57.º Comisión mixta paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta paritaria interpretativa del convenio, compuesta por 1 representante de cada sindicato legitimado para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como por los/as asesores/as permanentes, que, dos por cada parte, puedan ser designados. Esta Comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado.

Esta Comisión Mixta paritaria tiene su sede en la sede del Consejo de Relaciones Laborales en San Sebastián, Calle Javier de Barkaiztegi, 19, bajo.

*Artículo 58.º Normas supletorias.*

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL**

*Primera. Antigüedad.*

A los efectos previstos en el art. 8.º, los años de antigüedad devengados al 31.07.78 se tomarán íntegramente en consideración aun cuando se superen los diez trienios de referencia, congelándose el exceso que se haya devengado a partir de dicha fecha.

**ANEXO I**

*De la adscripción de las categorías profesionales existentes a los distintos niveles retributivos.*

— Nivel I.

Jefe/a de Recepción.

Primer/a Conserje.

Jefe de Cocina.

Jefe/a de Comedor o Maestresala.

Primer/a Encargado/a de Mostrador.

Jefe/a de Administración.

Barman.

Jefe/a de Sala (Caterings).

Jefe/a Comercial.

— Nivel II.

Segundo/a Jefe/a de Recepción.

Segundo/a Conserje.

Segundo/a Jefe/a de Cocina.

Segundo/a Jefe/a de Comedor.

Segundo/a Barman.

Segundo/a Encargado/a de Mostrador.

Segundo/a Jefe/a de Sala/Jefe/a de Equipo.

Mayordomo de pisos.

Gobernanta de primera.

Encargado/a de trabajos (Oficios).

Administrativo/a de 1.ª.

Comercial de 1.ª.

— III. maila.

Harreragilea / Kutxazaina.

Gaueko atezaina.

Partida-arduraduna / sukaldaria.

Gozogilea.

2. mailako administraria.

2. mailako komertziala.

Sektoreko burua.

Zerbitzaria.

Sommelierra.

Ekonomatu eta bodega arduraduna.

Kafegilea.

Aretoko arduraduna (aisia-aretoak).

Bigarren mailako garbiketa eta altzari arduraduna.

Arropa zuriaren eta ikuztegiaren arduraduna.

Mekanikaria / Berogailu-teknikaria.

Lehen mailako telefonista.

Plantxa / parrila arduraduna.

Tabernako laguntzailea.

Pentsioetako solairu-arduraduna.

Pentsioko sukaldeko bigarren burua.

Pentsioko jantokiko bigarren burua.

Mantentze-lanetako ofiziala.

— IV. maila.

Harrerako laguntzailea.

Atezaintzako langilea.

Sukaldeko laguntzailea.

Gozogintzako laguntzailea.

Administrari-laguntzailea.

Bigarren mailako telefonista.

Zerbitzari laguntzailea.

24 mahai baino gehiagoko solairuko zerbitzaria.

Logela-morroia.

Plantxa-arduradunaren laguntzailea.

Ekonomatu eta bodega arduradunaren laguntzailea.

Mekanikarien / Berogailu-teknikarien laguntzailea.

Sarrera- eta zerbitzu-atezaina.

Auto-atezaina.

Biltegiko laguntzailea.

Gidaria.

Gaueko zaintzailea.

Lorazaina.

Kanpoko zaintzailea.

Kafetegiko laguntzailea.

Igogailuzaina.

Pentsio-zerbitzaria.

Pentsio-sukaldaria.

Taberna-zerbitzaria.

DJa (betiere, akordioa badago).

— V. maila.

Ekipaje-morroia / mandataria.

— Nivel III.

Recepcionista/Cajero/a.

Conserje de noche.

Jefe/a de partida/Cocinero/a.

Repostero/a.

Administrativo/a de 2.<sup>a</sup>

Comercial de 2.<sup>a</sup>

Jefe/a de sector.

Camarero/a/Dependiente/a.

Sumiller.

Encargado/a de economato y bodega.

Cafetero/a.

Encargado/a de Sala (Salones recreo).

Gobernanta de segunda.

Encargado/a de lencería y lavandería.

Mecánico/a/Calefactor/a.

Telefonista de primera.

Planchista/Parrillero/a.

Ayudante de Barman.

Encargado/a de pisos pensiones.

Segundo/a jefe/a de cocina pensiones.

Segundo/a jefe/a de comedor pensiones.

Oficial de Mantenimiento.

— Nivel IV.

Ayudante de Recepción.

Ayudante de Conserje.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Repostero/a.

Auxiliar Administrativo.

Telefonista de segunda.

Ayudante de Camarero/a/Dependiente.

Camarero/a de pisos con más de 24 meses.

Mozo de habitación.

Ayudante de planchista.

Ayudante de economato y bodega.

Ayudante de Mecánico/a/Calefactor/a.

Portero/a de acceso y servicio.

Portero/a de coches.

Auxiliar de almacén.

Conductor/a.

Vigilante de noche.

Jardinero/a.

Guarda exterior.

Ayudante de cafetería.

Ascensorista.

Camarero/a de pensiones.

Cocinero/a de pensiones.

Camarero/a de taberna.

Pincha discos (siempre que haya acuerdo).

— Nivel V.

Mozo de equipajes/Botones.

Eltzezaina.  
Sukalde-laguntzailea.  
Taldeen laguntzailea.  
24 mahai baino gehiagoko solairuko zerbitzaria.  
Lentzeria, plantxa, joskintza, pasaratze eta garbiketa langileak.  
Zilargintzako langileak.  
Garbitzaileak.

## II. ERANSKINA

### SOLDATA TAULAK

2017/01/01 eta 2017/12/31 bitarteko aldirako indarrean dauden soldata taulak.

Mailak	Guztira hilean (€)	Guztira urtean (€)
I	1.700,01	23.800,08
II	1.597,94	22.371,10
III	1.462,04	20.468,56
IV	1.393,92	19.514,88
V	1.359,72	19.036,12

Soldata-aula hauek egiteko, 2016ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2016ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,6.

2018/01/01 eta 2018/12/31 bitarteko aldirako indarrean dauden soldata taulak.

Mailak	Guztira hilean (€)	Guztira urtean (€)
I	1.735,71	24.299,88
II	1.631,49	22.840,89
III	1.492,74	20.898,40
IV	1.423,19	19.924,69
V	1.388,28	19.435,88

Soldata-aula hauek egiteko, 2017ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2017ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,1.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldirako, ehunekotan igoko dira kopuru horiek, 2018ko kontsumoko prezioen indizearekin baliokide, gehi 0,5 puntu.

## III.ERANSKINA

### HIRU URTEKOAREN BALIOA

Hiru urtekoaren balioa (2017/01/01 eta 2017/12/31 bitarteko aldirako).

Mailak	
I	75,22
II	69,99
III	63,08
IV	59,62
V	57,88

Balio horiek ateratzeko, 2016ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2016ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,6.

Hiru urtekoaren balioa (2018/01/01 eta 2018/12/31 bitarteko aldirako).

Mailak	
I	76,80
II	71,46
III	64,40
IV	60,87
V	59,10

Marmitón.  
Pinche.  
Auxiliar de colectividades.  
Camarero/a de pisos con menos de 24 meses.  
Personal lencería, plancha, costura, zurcido, lavado.  
  
Personal de platería.  
Personal limpieza.

## ANEXO II

### TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales vigentes para el período 01.01.2017 al 31.12.2017.

Niveles	Total mensual (€)	Total anual (€)
I	1.700,01	23.800,08
II	1.597,94	22.371,10
III	1.462,04	20.468,56
IV	1.393,92	19.514,88
V	1.359,72	19.036,12

Estas tablas salariales son el resultado de incrementar las vigentes a 31 de diciembre de 2016 en el Índice de Precios al Consumo de 2016 más 1 punto, es decir, el 2,6 %.

Tablas Salariales vigentes para el período 01.01.2018 al 31.12.2018.

Niveles	Total mensual (€)	Total anual (€)
I	1.735,71	24.299,88
II	1.631,49	22.840,89
III	1.492,74	20.898,40
IV	1.423,19	19.924,69
V	1.388,28	19.435,88

Estas tablas salariales son el resultado de incrementar las vigentes a 31 de diciembre de 2017 en el Índice de Precios al Consumo de 2017 más 1 punto, es decir, el 2,1 %.

Para el período 01.01.2019 al 31.12.2019 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2018 más 0,5 puntos.

## ANEXO III

### VALOR DEL TRIENIO

Valor del trienio para el Período 01.01.2017 al 31.12.2017.

Niveles	
I	75,22
II	69,99
III	63,08
IV	59,62
V	57,88

Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2016 en el Índice de Precios al Consumo de 2016 más 1 punto, es decir, el 2,6 %.

Valor del trienio para el Período 01.01.2018 al 31.12.2018.

Niveles	
I	76,80
II	71,46
III	64,40
IV	60,87
V	59,10

Balio horiek ateratzeko, 2017ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2017ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,1.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldirako, ehunekotan igoko dira kopuru horiek, 2018ko kontsumoko prezioen indizearekin baliokide, gehi 0,5 puntu.

## IV. ERANSKINA

## JAIEGUNAREN BALIOA, ANTZINATASUNIK GABE

*Jaiegunaren balioa, antzinatasunik gabe (2017/01/01 eta 2017/12/31 bitarteko aldirako).*

Mailak	
I	99,14
II	93,24
III	85,30
IV	81,32
V	79,33

Balio horiek ateratzeko, 2016ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2016ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,6.

*Jaiegunaren balioa, antzinatasunik gabe (2018/01/01 eta 2018/12/31 bitarteko aldirako).*

Mailak	
I	101,22
II	95,20
III	87,09
IV	83,03
V	81,00

Balio horiek ateratzeko, 2017ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2017ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,1.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldirako, ehunekotan igoko dira kopuru horiek, 2018ko kontsumoko prezioen indizearekin baliokide, gehi 0,5 puntu.

## V. ERANSKINA

## APARTEKO ZERBITZUEN BALIOA

## APARTEKO ZERBITZUEN BALIOA (2017/01/01 ETA 2017/12/31 BITARTEKO ALDIRAKO)

Kategoria	2 o	4 o	6 o	8 o
Zerbitzaria	28,82	56,62	85,46	113,37
M. Zerbitzaria	7,14	7,14	7,14	7,14
Laguntzailea	22,14	39,70	58,53	79,40
M. Laguntzailea	5,09	5,09	5,09	5,09
Sukaldaria	56,74	85,00	127,47	169,96

Balio horiek ateratzeko, 2016ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2016ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,6.

## APARTEKO ZERBITZUEN BALIOA (2018/01/01 ETA 2018/12/31 BITARTEKO ALDIRAKO)

Kategoria	2 o	4 o	6 o	8 o
Zerbitzaria	29,43	57,81	87,25	115,75
M. Zerbitzaria	7,29	7,29	7,29	7,29
Laguntzailea	22,60	40,53	59,76	81,07

Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2017 en el Índice de Precios al Consumo de 2017 más 1 punto, es decir, el 2,1 %.

Para el período 01.01.2019 al 31.12.2019 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2018 más 0,5 puntos.

## ANEXO IV

## VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD

*Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01.01.2017 al 31.12.2017.*

Niveles	
I	99,14
II	93,24
III	85,30
IV	81,32
V	79,33

Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2016 en el Índice de Precios al Consumo de 2016 más 1 punto, es decir, el 2,6 %.

*Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01.01.2018 al 31.12.2018.*

Niveles	
I	101,22
II	95,20
III	87,09
IV	83,03
V	81,00

Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2017 en el Índice de Precios al Consumo de 2017 más 1 punto, es decir, el 2,1 %.

Para el período 01.01.2019 al 31.12.2019 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2018 más 0,5 puntos.

## ANEXO V

## VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Kategoria	2 o	4 o	6 o	8 o
M. Laguntzailea	5,20	5,20	5,20	5,20
Sukaldaria	57,93	86,79	130,15	173,53

Balio horiek ateratzeko, 2017ko kontsumoko prezioen indizea gehi puntu 1 gehitu zaizkie 2017ko abenduaren 31n indarrean zeuden taulei; hots, % 2,1.

VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS PARA EL PERÍODO 01.01.2017 AL 31.12.2017

Categoría	2 h	4 h	6 h	8 h
Camarero	28,82	56,62	85,46	113,37
M. Camarero	7,14	7,14	7,14	7,14
Ayudante	22,14	39,70	58,53	79,40
M. Ayudante	5,09	5,09	5,09	5,09
Cocinero	56,74	85,00	127,47	169,96

Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2016 en el Índice de Precios al Consumo de 2016 más 1 punto, es decir, el 2,6 %.

VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS PARA EL PERÍODO 01.01.2018 AL 31.12.2018

Categoría	2 h	4 h	6 h	8 h
Camarero	29,43	57,81	87,25	115,75
M. Camarero	7,29	7,29	7,29	7,29
Ayudante	22,60	40,53	59,76	81,07
M. Ayudante	5,20	5,20	5,20	5,20
Cocinero	57,93	86,79	130,15	173,53

Estos valores son el resultado de incrementar los vigentes a 31 de diciembre de 2017 en el Índice de Precios al Consumo de 2017 más 1 punto, es decir, el 2,1 %.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldirako, ehunekotan igoko dira kopuru horiek, 2018ko kontsumoko prezioen indizearekin baliokide, gehi 0,5 puntu.

VI. ERANSKINA

GAUEKOTASUNA

Plus gehigarria eta apartekoa: 2017an, 0,75 euro ordainduko dira ohiko orduaren balioaren gainean, eta, 2018an, 0,77 euro, gauez benetan lan egindako ordu bakoitzeko. Oinarrizko hitzarmen kolektibo honen 17.b) artikuluan sartuta ez dauden eta beti edo partzialki gaueko lanak egiten dituzten langile guztiei ordainduko zaie.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldirako, ehunekotan igoko da kopuru hori, 2018ko KPIarekin baliokide, gehi 0,5 puntu.

VII. ERANSKINA

MANTENUA

Oinarrizko Hitzarmen Kolektibo honen 18. artikuluekin bat errekonoiztuta duten langileek, mantenua izan ahalko dute enpresaren kontura, eta orrek 68'41 euro kendu ahalko dizkie 2017. urtean eta 69'85 euro 2018. urtean. Kenketa bera egingo zaie 18. artikulua araberak ostatu-eskubidea errekonoiztuta dutenei ere.

Para el período 01.01.2019 al 31.12.2019 estas cantidades se incrementarán porcentualmente en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2018 más 0,5 puntos.

ANEXO VI

NOCTURNIDAD

Plus adicional y extraordinario, consistente en el pago de 0,75 euros durante el año 2017 y de 0,77 euros durante el año 2018 sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, pagaderas a cualquier trabajador/a no incluido en el artículo 17 letra b) del presente Convenio Colectivo Básico que realice total o parcialmente trabajos nocturnos.

Para el período 01.01.2019 al 31.12.2019 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2018 más 0,5 puntos.

ANEXO VII

MANUTENCIÓN

Los/as trabajadores/as que tengan reconocido de acuerdo con el artículo 18 del presente Convenio Colectivo Básico, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles 68,41 euros durante el año 2017 y 69,85 euros durante el año 2018. La misma deducción se realizará a quienes de conformidad al artículo 18 tengan reconocido el derecho al alojamiento.

2019ko urtarrilaren 1etik 2019ko abenduaren 31ra arteko aldirako, ehunekotan igoko da kopuru hori, 2018ko KPlarekin baliokide, gehi 0,5 puntu.

#### VIII. ERANSKINA

##### ASEGURU KOLEKTIBOA

Sektoreko langileentzako aseguru kolektiboaren zenbateko edo prima honako hau izango da, hitzarmenak irauten duen bitartean:

	<i>Euroak</i>
Heriotza edo gaixotasunagatiko erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun osoa .....	8.017
Heriotza edo istripuagatiko erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun osoa .....	15.584
Zirkulazio istripuak eragindako heriotza .....	23.334

#### IX. ERANSKINA

##### KATEGORIA PROFESIOALEN EGINKIZUNEN DESKRIPZIOA

###### *I. Taldea.*

Harrerako burua. Sail horretaz eta, hortaz, horren mende dagoen langileriaz arduratzen den pertsona da.

Zuzendaria ez dagoenean, hori ordezkatzen duena izango da, betiere, horretarako baimenduta badago eta egozten zaizkion funtzio berekin.

Harrerako bigarren burua. Harrerako buru izateko eskatzen diren antzeko ezagutzak dituen eta haren berehalako agindupean dagoena da; funtzioak betetzen laguntzen dio eta ordezkatu egiten du, gaixotasun edo absentzia kasuetan.

Harreragileak. Harrerako Burua bere funtzioetan laguntzen dutenak dira. Fakturak kobratzeaz, nomina-liburuaz, langileei eta hornitzaileei ordaintzeaz eta karguari loturiko gainerako lanez arduratzen dira, hala nola zerbitzu desberdinen ehunekoak likidatzeaz edota bezeroen fakturen gainean ezartzen diren zergetaz eta abar.

Harrerako laguntzailea. Harrerako bigarren buruaren edo buruaren agindura egiten du lan.

Lehen atezaina. Establezimenduan sartzen diren eta hortik irteten diren pertsonak zaintzeaz arduratzen da, eta bere agindura dauden langileek beren lana arretaz egin dezaten zaintzen du.

Hoteleko Zuzendaritzaren ordezkarria izaki, bere lana izango da bidaia- sarrera-orriak idaztea, Komisaldegiko parteak idaztea eta hari jakinaraztea jasotzen dituen irteera-abisuak edota Sailaren zerbitzuen barruan hautematen den edozein ezohiko egoera.

Bezeroekiko harremanean, horiei zuzendutako gutunak eta bestelako mezuek puntualtasun zorrotzez ematen direla zainduko du. Era berean, giltza- eta informazio-zerbitzuen ardura duna da, baita bezeroek eskatutako bidaiena eta orotariko billetea ere. Gutxienez, lau eta bost izarretako establezimenduetan, atzerriko bi hizkuntza ezagutu beharko ditu.

Bigarren atezaina. Beren garrantziagatik bi atezain behar dituzten establezimenduetan, Bigarren Atezain kargua betetzen duenak Lehenaren ezagutza eta betebeharrak izan behar ditu, eta harekin txandakatuko da edota hura ordezkatuko du ez dagoenean.

Para el período 01.01.2019 al 31.12.2019 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2018 más 0,5 puntos.

#### ANEXO VIII

##### SEGURO COLECTIVO

El importe o prima del seguro colectivo para los/as trabajadores/as del sector será el siguiente durante la vigencia del convenio:

	<i>Euros</i>
Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad ...	8.017
Muerte o invalidez absoluta o total por accidente ....	15.584
Muerte accidente de circulación .....	23.334

#### ANEXO IX

##### DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

###### *Grupo I.*

Jefe/a de Recepción. Es la persona encargada de este Departamento y por lo tanto del personal dependiente del mismo.

En ausencia del/a Director/a, será quien lo/a reemplace, siempre que esté autorizado/a para ello y con las atribuciones que el mismo le confiere.

Segundo/a Jefe/a de Recepción. Es el/la que, en posesión de conocimientos semejantes a los que se exigen para el Jefe/a de Recepción, y a las órdenes inmediatas de éste/a, coopera a la ejecución de sus cometidos, sustituyéndole en casos de enfermedad o ausencia.

Recepcionistas. Son quienes secundan al/la Jefe/a de Recepción en sus funciones. Se encargan del cobro de facturas, libro de nóminas, pagos al personal y proveedores y demás trabajos relacionados con su cargo, como liquidaciones de porcentajes de los distintos servicios o impuestos que rijan sobre las facturas de clientes, etc.;

Ayudante de Recepción. Es quien trabaja a las órdenes del/la Segundo/a Jefe/a de Recepción o del/la propio/a Jefe/a de Recepción.

Primer Conserje. Es quien se encarga de atender a la vigilancia de las personas que entren y salgan del establecimiento y de cuidar que el personal a sus órdenes realice su cometido profesional con la misma diligencia.

Como Delegado/a de la Dirección del hotel, correrá a su cargo la redacción de las hojas de entrada de los viajeros, partes de Comisaría y de comunicar a aquélla los avisos de salida que reciba o cualquier anomalía que se observe dentro de los servicios del Departamento.

En relación con los clientes, cuidará que la correspondencia dirigida a los mismos, así como cualquier otro género de mensajes le sean entregados con estricta puntualidad. Es asimismo el encargado de los servicios de llaves e información, viajes en general y billetes de todo tipo que le sean solicitados por los clientes. Deberá conocer, por lo menos, en los establecimientos de cinco y cuatro estrellas, dos idiomas extranjeros.

Segundo/a Conserje. En los establecimientos que por su importancia necesiten dos Conserjes, el que desempeñe el cargo de Segundo/a Conserje, deberá tener los mismos conocimientos y obligaciones que el/la Primero/a, con el/la que turnará o al que reemplazará durante sus ausencias.



**Gaueko atezaina.** Bere lana eguneko atezainarenaren antzekoa da, bere zerbitzuari dagozkion gaueko orduetan.

**Atezainaren laguntzailea.** Horren laguntzailea izateaz gainera, ordezkatzear arduratzen dira, Bigarren Atezainik ez dagoenean. Kategoria profesional horretan sartuko dira Postariak, halakoak dauden establezimenduetan.

**Telefonista.** Hoteletan telefono-zerbitzuaren telefonogunez arduratzen dira. Bigarren mailako telefonista egon daiteke, IV. ordainsari-mailarekin.

**Sarbide eta zerbitzu atezaina.** Atearen martxa erregulatzeaz arduratzen den pertsona da eta zaintza-funtzioa izango du, beren itxurarengatik hotelean sartu behar ez diren pertsonei dagokienean. Era berean, langileen sarrera eta irteera orria eta zaintza eraman behar dituzte, eta langileak kontrolatzeko erlojua behar bezala erabili behar du, halakoak dauden tokietan. Bere ezinbesteko betebeharra da, halaber, atetik irteten diren pakete guztiak ikuskatzea, baita establezimenduan kanpoko pertsonak sar daitezen debekatzea ere. Bere lana da, era berean, hornitzaileen sarrera kontrolatzea eta bezeroentzako paketeak jasotzea, horretaz Zuzendaritza edo Atezaintza jakinaraziz.

**Kotxeen atezaina.** Establezimenduko ate nagusia zaintzeaz arduratzen den pertsona da, batez ere, edozein garraibide erabiltzen duten bezeroak jasotzea eta agurtzea egokitzen zaio. Ateaz arduratuko da, Sarbide atezainik ez dagoen tokietan eta, era berean, zaintza-funtzioa beteko du, beren itxurarengatik hotelean sartu behar ez diren pertsonen dagokienez.

**Igogailuzainak.** Igogailuen funtzionamenduaz arduratzen diren pertsonak dira. Bezeroak zuzentasun osoz tratatu behar dituzte eta igogailuen funtzionamendu egokia zaindu behar dute, matxurak eta litezkeen istripuak saiheste aldera.

**Gaueko zaindaria.** Izenak dioen bezala, gauez establezimenduen zaintza eta zerbitzua zaintzeaz arduratzen den pertsona da, modu jarraituan. Kontrol-erlojua dagoen tokietan, jasotzen dituen jarraibideetara mugatuko da eta Zuzendaritzari entregatuko dio, berehalako nagusiaren bidez, dagokion fitxa. Eguneko atezainari jakinaraziko dizkio zerbitzuan zehar behatutako jazoerak.

**Kanpoaldeko zaindariak.** Haien misio nagusia establezimenduen kanpoaldea zaintzea da, nagusietatik jasotako aginduetara mugatuz.

**Mandataria.** Bere funtzio nagusia bidaiarien ekipajea garraiatzea eta zaintzea da, bai hotelean sartzean eta bai irteetan. Halaber, bere lana da emandako errekadu eta mezu guztiak betetzea, establezimendu barruan eta kanpoan. Zerbitzu horrekin bateragarria den heinean, Saileko berariazko lanak egin beharko dituzte.

**Administrazio Burua.** Zuzendaritzaren edo Kudeaketaren mende, Administrazio Sailaren ardura daramana da. Kontable Orokorren kategoriara asimilatuta geratzen da.

**Lehen mailako administraria.** Ekimen eta arduraz administratzaile-lanak perfektzio burokratikoaz gauzatzen dituen langilea da.

**Bigarren mailako administraria.** Ekimena eta ardura murriztuak ditu, buru baten mende baitago; administrazio-teknikaren jakintza orokorrak eskatzen dituzten bigarren mailako lanak egiten ditu. Kategoria honetara asimilatuta geratzen dira Kontablea eta Ofizial Kontablea, Kontu Hartzailea eta Kutxazaina.

**Conserje de noche.** Su cometido es análogo al asignado al Conserje de día dentro de las horas nocturnas, a las que se circunscriba su servicio.

**Ayudante de Conserje.** Además de ser ayudantes de éste, son los/as encargados/as de sustituirle en los hoteles donde no exista Segundo/a Conserje. Dentro de esta Categoría profesional se incluirá a los/as Carteros/as en los establecimientos donde existan.

**Telefonista.** Son quienes se encargan de las centralitas del servicio de teléfonos dentro de los establecimientos hoteleros. Podrá existir Telefonista de segunda con nivel retributivo IV.

**Portero/a de acceso y servicio.** Será la persona encargada de regular la marcha de la puerta y ejercerá una función de vigilancia en cuanto a las personas que por su aspecto no deberán penetrar en el hotel. Asimismo tienen como misión llevar la hoja de entrada y salida del personal y de la vigilancia y perfecto uso del reloj de control de personal en las casas donde exista. Es también obligación primordial suya la inspección de cuantos paquetes y bultos salgan por la citada puerta, así como también la de prohibir la entrada al establecimiento de toda persona ajena al mismo, asimismo controlará la entrada de proveedores y de la recepción de paquetes para clientes, informando de ello a la Dirección o Conserjería.

**Portero/a de coches.** Es la persona encargada de guardar la puerta principal del establecimiento, especialmente de recibir y despedir a los clientes que utilicen cualquier medio de locomoción. Se ocupará de la puerta en los establecimientos donde no exista el empleo de Portero/a de acceso, y ejercerá asimismo la función de vigilancia en cuanto a las personas que por su aspecto no deban entrar en el hotel.

**Ascensoristas.** Son las personas encargadas del funcionamiento de los ascensores. Habrán de atender a los clientes con la máxima corrección y cuidar del buen funcionamiento de los aparatos encomendados, al objeto de evitar averías y posibles accidentes.

**Vigilante de noche.** Como su nombre indica, es la persona encargada de cuidar durante la noche de la vigilancia y servicio, con continuidad, del establecimiento. En aquellos en que exista reloj de control, se atenderá a las instrucciones que reciba, entregando a la Dirección, por conducto de su superior inmediato, la ficha correspondiente. Comunicará al/la Conserje de día de las incidencias que haya observado durante el servicio.

**Guardas del exterior.** Tienen como misión primordial la vigilancia del exterior de los establecimientos, ateniéndose a las órdenes que reciban de sus superiores.

**Mozos de equipajes/Botones.** Su función primordial es la de cuidar y transportar el equipaje de los/as viajeros/as, tanto a la entrada como a la salida del hotel y de cumplimentar cuantos recados y mensajes se les confíen en el interior y el exterior del establecimiento. En cuanto sea compatible con este servicio, deberán realizar cuantos trabajos se les encomienden específicos del Departamento.

**Jefe/a de Administración.** Es aquél/la, que bajo la dependencia de la Dirección o Gerencia lleva la responsabilidad del Departamento de Administración. Queda asimilada a esta categoría la de Contable General.

**Administrativo/a de 1.ª** Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos administrativos que requieren iniciativa.

**Administrativo/a de 2.ª** Es el/la empleado/a que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe/a u Administrativo/a de 1.ª, si los hubiere, realizan trabajos administrativos que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Quedan asimilados/as a esta categoría el Contable y Oficial Contable, el/la Interventor/a y el/la Cajero/a.

Administrazio Laguntzailea. Oinarrizko administrazio-lanak gauzatzen dituen langilea da. Kategoria honetan asimilatuta geratzen dira Jantokiko Kutzazaina, Bezeroen Kontuen Edukitzailea eta Kutzazain Laguntzailea.

Merkataritza burua. Zuzenean Zuzendaritzaren edo kudeaketaren mende egonik, merkataritza-jarduera tipikoaren arduradun maximoa da.

Lehen mailako komertziala. Merkataritza Buruaren mende, lanpostu hori balego, funtzio komertzialak egingo ditu.

Bigarren mailako komertziala. Lehen mailako komertzialaren funtzio berdinak beteko ditu, baina esperientzia eta ardura gutxiago eskatuko zaio.

## II. Taldea.

Sukalde-burua. Atal horretako eta bertako langile guztien arduraduna da; eskatzen zaizkion plater guztietako ongailuak zuzendu eta zainduko ditu; zerbitzatzen direnek nazioko eta atzerriko sukaldaritzako errezeta sortak eskatutako baldintzak biltzen dituztela zainduko du; halaber, zerbitzuaren garrantziak eskatzen badu, komenigarritzat hartzen dituen jateko ahogozagarriei pertsonalki emango die ongailua. Egunero menua landuko du, merkatuan dauden elikagaien arabera, eta hori Zuzendaritzari helaraziko dio horrek onartzeko. Elikagaien administrazio ona zainduko du, horien guztien etekin zuzena lortzeko xedearekin. Egunero biharamunerako izakinen inbentarioa aurkeztuko du, Zuzendaritzak hala eskatzen badu, egunean lortutako batez bestekoen kontu emanez. Lanbide-prestakuntza ezin hobe lortzeko erraztasun guztiak emango ditu.

Bigarren sukalde-burua. Partiden kontsumorako elikagaiak bere kargura izango ditu, eta salgaiak iristean horien pisua egiaztatuko du. Sukaldeburuari kontsumitu diren artikulak birjartzea proposatzea da bere eginkizun nagusia, beharrezkotzat jotzen dituenak erosiz, eta ahal den guztietan partidak hornituz (bezeroak eskatutako elikagaiez eta anoez). Hara-giak edo arrainak zatikatuko ditu ahal duen kontu handienarekin eta etekin onena lortzea saiaturaz. Sukaldeburua ordezkatuko du hori ez badago.

Partida-burua/Sukaldaria. Dagokion partidako platerak pertsonalki osatzeaz eta ontzeaz arduratzen dena da.

Plantxa/Parrilla arduraduna. Plantxan edo parrillan sukaldatzen den establezimenduetan, berezko espezialitateak prestatzen, zuzentzen eta zaintzen dituen da.

Gozogilea. Bere funtzioa Sukaldeko Bigarren buruaren antzekoa da, bere espezialitateari egokিত, sukalde buruaren jardueraren mende.

Kafegilea. Bere funtzio nagusia gosari-zerbitzua, kafea, tea eta askariak dira; gosariko otordu sendoak ere egingo ditu. Bere esku egongo da ataleko tresnak eta makinak maneiatzea, garbitzea eta kontserbatzea, baita dagozkion generoen errendimendu ona ere.

Sukalde-laguntzailea. Beste sukaldarien edo sukaldeburuaren agindura egiten du lan. Taberna edo jatetxean, Zerbitzari Laguntzailearen funtzio tipikoak ere beteko ditu.

Gozogile-laguntzailea. Bere lana Gozogileari laguntzea da agintzen dion guztian, eta bere espezialitateari loturik ematen zaizkion lan guztiak gauzatzea.

Plantxa/Parrilla arduradunaren laguntzailea: Plantxa-arduradunaren agindura lan egiten duen pertsona da. Bere prestakuntza osatzeko ezagutzak bereganatzen saiatu behar du eta arreta osoa jarri behar du dagozkion lanetan.

Auxiliar Administrativo. Es el/la empleado/a que realiza tareas administrativas elementales. Quedan asimilados/as a esta categoría el Cajero/a de comedor, Tenedor de cuentas de clientes y Auxiliar de Caja.

Jefe/a Comercial. Dependiendo directamente de la Dirección o gerencia, será el/la máximo/a responsable de la actividad típica comercial.

Comercial de 1.<sup>a</sup> Dependiendo del/la Jefe/a Comercial, si existiera este puesto, realizará funciones comerciales.

Comercial de 2.<sup>a</sup> Realizará las mismas funciones que el Comercial de 1.<sup>a</sup>, aunque se le exigirá una menor experiencia y responsabilidad.

## Grupo II.

Jefe/a de Cocina. Es responsable de esta sección y de todo el personal de la misma; dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados; cuidará de que los que se sirvan reúnan las condiciones exigidas por el recetario de la cocina nacional y extranjera; asimismo, y cuando la importancia del servicio lo requiera, condimentará personalmente aquellos manjares que él juzgue convenientes. Confeccionará diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones existentes en el mercado y pasará ésta a la Dirección para su aprobación. Vigilará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto. Diariamente presentará el inventario de las existencias que queden para el día siguiente, dando cuenta, cuando así se le exija por la Dirección, de los promedios conseguidos durante el día. Dará las máximas facilidades para la consecución de una perfecta formación profesional.

Segundo/a Jefe/a de Cocina. Tendrá a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada. Su misión primordial es la de proponer al/la Jefe/a de cocina la reposición de los artículos que se hayan consumido por la adquisición de los que crea necesarios, suministrando a las partidas, por raciones, las provisiones pedidas por los clientes, siempre que ello fuera posible. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento. Sustituirá al/a Jefe/a de cocina en ausencia de éste.

Jefe/a de partida/Cocinero/a. Es quien se encarga de componer y condimentar personalmente los platos de la partida que le haya sido confiada.

Planchista/Parrillero/a. Confeccionará, dirigirá y vigilará la condimentación de las especialidades propias de los establecimientos donde se cocine con plancha o parrilla.

Repostero/a. Su misión es análoga a la del Segundo/a Jefe/a de cocina, refiriéndola a su especialidad, dependiendo en su actividad del Jefe/a de cocina.

Cafetero/a. Su principal misión es el servicio del desayuno, cafés sueltos, té y meriendas; hará también los platos fuertes del desayuno. Correrá a su cargo la manipulación, limpieza y conservación de las máquinas y utensilios de la Sección, así como del buen rendimiento de los géneros a él encomendados.

Ayudante de Cocina. Es quien trabaja a las órdenes de otros Cocineros/as o del propio Jefe/a de cocina. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas de Ayudante de Camarero/a.

Ayudante de Repostero/a. Su cometido es auxiliar al/la Repostero/a en todo cuanto éste le ordene y ejecutar cuantas misiones le sean encomendadas en relación con su especialidad.

Ayudante de Planchista/Parrillero/a. Es aquella persona que trabaja a las órdenes del Planchista procurando asimilar los conocimientos que completan su formación profesional, poniendo todo cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

Eltzezaina. Sukaldeko bateriak, plakak eta atal honetako gainerako tresnak garbitzeaz arduratzen dena da. Gainera, sukaldearen garbiketa orokorrean eta ordena egokian lagundu behar du.

Sukalde-laguntzailea. Barazkiak eta arrainak garbitzeaz eta tuberkulu eta egoskariak gordinik tratatzeaz arduratuko da. Bere lanbide-heziketa osoan ahalegin berezia egingo du, eta agintzen zaizkion zerbitzu guztiak egingo ditu, eta, berariaz, labeen eta plaken piztea, sukaldeko garbiketa, makinak eta abar.

Kolektibitateen laguntzailea. Cateringeko enpresen karguko jantokietan arreta, zaintza eta zerbitzua ematen dituzten langileak dira.

### III. Taldea.

Jantoki-burua. Pertsona horrek bezeroari jatetxeko zerbitzuak eskaintzeko ardura du. Bere agindupeko langileek euren lanbideko lana erregularitasun osoz betetzeko ardura hartuko du sail horretako buru gisa, eta bere zaintzapean inbentario bidez utzitako gauzetan eta tresnetan ikusten dituen akatsak hoteleko zuzendaritzari jakinarazi behar dizkio. Zatikatze-lanetan trebea izango da, eta jateko ahogozagarrien aurkezpena ondo egotea zainduko du; gainera, bere agintepeko langileei erabateko diziplina eskatzeko eta horiei kasuz kasu dagozkiek zuzenketak ezartzeko gaitasuna izango du, indarrean dagoen Lan Legediarekin bat.

Lehen barra arduraduna. Bere misio nagusia barra-zerbitzuaren martxa ona zaintzea da, horretako buru baita. Era berean, eta Zuzendaritzak hala aginduta, Areta Buru izan daiteke diziplinari eta zerbitzu onari dagokionez, nagusia ez dagoenean. Ezagutza handia izan behar du ardoari, koktelgintzan gehien erabiltzen diren likoreei eta horien nahasketei buruz, bertako ardo eta likoreei buruz, zakote eta itsaskiei buruz, ohiko kontsumoko txokolate-estiloiei buruz eta te, irabiatu eta izozkien kontserbazio eta prestaketari buruz. Makineria maneiatzen, garbitzen eta ordenatzen jakin behar du, horien zerbitzu eta zehaztasunerako, eta buru-kalkulua egiteko gai izan behar du, zerbitzu baten balorazio bizkorra egiteko.

Diziplina mantenduko du bere mende dauden langileen artean eta Zuzendaritza dagokion atalaren martxaren jakinaren gainean izango du.

Tabernaria. Barra amerikar deritzenen barruan, Tabernari edo barman kategoria errekonozitzen da. Barrako burua da dagozkien establezimenduetan eta, ondorioz, barrako eta aretoko zuzendaritza eta antolamendua berari dagozkio. Tabernak antolatzen ondo egiaztatutako baldintza profesionalak bete behar ditu, ardo eta likoreetan (bai Estatukoak eta bai atzerrikoetan) ezagutza handiak izan behar ditu eta ardo, likore eta konbinazio nahasketak ezagutu behar ditu. Bertakoaz gainera, beste hizkuntza bat jakin behar du.

Bigarren jantoki burua. Bere lana jantoki-buruaren funtzioaren berdina da; azken batez, laguntzailea da hari egotzitako lanetan.

Bigarren tabernaria. Barra amerikar horietan, bigarren tabernari edo barman kategoria egongo da. Horrek laguntzen duen tabernariaren ezagutza berdinak izan beharko ditu eta ordezkatu egingo du ez dagoenean.

Sektore burua. Jantoki buruaren zuzendaritzapean, egotzi zaion sektorearen zerbitzua bere gain hartuko du.

Zerbitzariak. Bezeroak zerbitzatzearaz eta haiei arreta emateaz arduratzen dira. Ematen zaion txanda beti ordenan egoteaz arduratuko da, eta gainerakoek ere horretan lagundu beharko dute, beharrezkoa denean eta beren lanak ahalbidetzen dienean.

Sommelierra. Zerbitzariaren lan bera izango du, baina soilik ardo eta likoreei dagokienean. Bere espezialitateari buruzko ezagutza zabala izango du eta bezeroei otordu bakoitzerako ardo egokiena gomendatu beharko die parte hartzeko eskatzen

Marmitón. Es quien se encarga del fregado y lavado de la batería de cocina, placas y demás menaje propios de esta sección, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina y al buen orden del menaje que le esté encomendado.

Pinche. Se empleará en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres. Pondrá especial empeño en su total formación profesional, realizando cuantos servicios se le encomienden y específicamente la vigilancia del encendido de hornos, placas, limpieza de la cocina, máquinas, etc.

Auxiliar de colectividades. Son aquellos/as trabajadores/as que cubren la atención, el cuidado y el servicio en los comedores a cargo de empresas de catering.

### Grupo III.

Jefe/a de Comedor o Maestresala. Es quien se encarga de ofrecer al/la cliente/a los servicios del restaurante. Como Jefe/a de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la dirección del hotel las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares y estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente Legislación de Trabajo.

Primer/a Encargado/a de Mostrador. Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador, del cual es Jefe/a. Asimismo, y por delegación de la Dirección, pueda asumir la Jefatura de la Sala a los solos efectos de disciplina y buen servicio en ausencia del/a Jefe/a de la misma o cuando éste no exista. Tendrá conocimientos amplios de los vinos, licores de más corriente uso en coctelería y de sus mezclas, de los vinos y licores del país, de fiambres y mariscos, de los diversos estilos de chocolate de consumo frecuente; de la conservación y preparación de té, helados y batidos. Tendrá práctica en el manejo, limpieza y orden de la maquinaria, de su servicio y exactitud, así como del cálculo mental para la valoración rápida de un servicio.

Mantendrá la disciplina entre el personal a sus órdenes y tendrá al corriente a la Dirección de la marcha de su Sección de la cual es responsable.

Barman. Dentro de los denominados Bares Americanos, se reconoce la existencia de la categoría de Barman, que es el/la Jefe/a de Mostrador de los referidos establecimientos, teniendo por tanto, la superior dirección y organización tanto en el sector Mostrador como en la Sala. Debe reunir condiciones profesionales bien probadas en organización de bares; conocimientos amplios de vinos y licores, tanto españoles como extranjeros; así como también mezclas de vinos y licores y combinaciones. Conocerá un idioma además del nacional.

Segundo/a Jefe/a de Comedor. Su misión será análoga a la del Jefe/a de comedor, siendo, en definitiva, un cooperador de la labor encomendada a éste.

Segundo/a Barman. En dichos Bares Americanos existirá la categoría de Segundo/a Barman el cual habrá de poseer los mismos conocimientos que el/la Barman del que es auxiliar, sustituyéndole en sus ausencias.

Jefe/a de Sector. Asumirá, bajo la dirección del/la Jefe/a de comedor, el servicio del sector que le haya sido confiado.

Camareros/as/Dependientes/as. Se encargan de servir al/la cliente, así como atender a éste. Cuidará que el turno que se le confie esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo.

Sumiller. Tendrá idéntico cometido que el Camarero/a, si bien refiriéndose exclusivamente al servicio de vinos y licores. Poseerá conocimientos amplios de cuanto haga referencia a su especialidad y deberá aconsejar a los clientes los vinos más

zaionean; gainerako kasuetan, ardo-zerrenda aurkeztu eta ardoa zerbitzatu beharko du.

Ekonomato eta bodega arduraduna. Orotariko gaiak jasotzeko eta egindako eskaerak egiaztatzeko izendatutako pertsona da. Arreta handiz zainduko du ardoak behar bezala daudela.

Tabernari laguntzailea. Tabernariari eta Bigarren tabernariari laguntzen die lanean.

Zerbitzari laguntzailea. Behar den guztietan Zerbitzariari lagunduko dio lanean. Taberna edo jatetxeetan, Sukalde Laguntzailearen funtzio tipikoak ere beteko ditu.

Ekonomato eta bodega laguntzailea. Ekonomato eta bodega buruari bere lanean laguntzen diona da.

Kafetegi-laguntzailea. Kafegilearen agindu zuzenenpean dago; hura ordezkatzan du ez dagoenean eta agindutako guztian laguntzen dio.

Zilargintza-langileak. Zilar edo metalezko ontziteria edo mahai-tresnak garbitzeaz eta ondo zaintzeaz arduratzen dira. Zilargintza-langileak eltezainarekin parekatuta daude.

Areto-buruak (cateringetan). Ekoizpen-jardueraren ikuskaritza-taldearen agindupean, zuzenean kontrolatzen eta maneiatzen duten tarteko aginteak dira. Halaber, edukiontzia eta gainerako ekipoak muntatzeaz eta desmuntatzeaz arduratzen dira.

Pista-zerbitzuak betetzen dituzte, jarduerak hala eskatzen duenean. Aretoko gainerako langileak kontrolatzen dituzte, ekipo-buruarekin lankidetzan.

Langile hauek lehen mailako gidabaimena izan behar dute.

Bigarren areto-burua edo ekipo-burua (cateringetan): Areto-burua aldi baterako ez dagoenean, ordezkatu egiten du eta honako funtzio hauek ditu:

- Tresneria muntatu eta desmuntatzea.
- Morroiek lagunduta, kamioietatik kargatzea eta deskargatzea eta eragiketa bera egitea hegazkinetan pistan.
- Uneoro jarduten dute lankidetzan Areto Buruekin, eta haien agindura daude zuzenean.

Langile hauek, gutxienez, B mailako gidabaimena izan behar dute.

#### IV. Taldea.

Lehen mailako garbiketa eta altzari arduraduna. Zuzendari-tzak eskuordetuta, solairu-zerbitzuez arduratzen den pertsona da.

Solairu-etxezaina. Hoteleko solairuetan jatetxe-zerbitzuaz arduratzen den pertsona da. Bere kategoriara parekatuta dago bigarren jantoki-burua, beraz kategoria horretan eskatzen diren ezagutza guztiak izan behar ditu.

Bigarren mailako garbiketa eta altzari arduraduna. Bere funtsezko lana izango da lehen mailako arduradunari laguntzea.

Arropa zuri eta ikuztegi arduraduna. Zerbitzu horiek dauken tokietan, horietaz arduratzen den pertsona da. Bere agindura ditu zuzenean arropa zuri, joskintza, plantxa eta garbiketa langileak.

Solairu-zerbitzariak/Logela-morroia. Bere lana da logelak, komuna, solairua, eskailera eta abar zaintzea eta garbitzea. Ostalariak geletan uzten dituzten objektuen ordena zainduko du eta kanpoko langileak sartzea saihestuko du. Nagusiari jakinarazi behar dio hautematen duen edozein ezohiko jazoera eta

adecuados para cada minuta cuando fuera solicitada su intervención, debiendo limitarse en los demás casos a presentar la lista de vinos y servir éstos.

Encargado/a de economato y bodega. Es la persona designada para recibir toda clase de mercancías y comprobar los pedidos realizados. Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos.

Ayudante de Barman. Auxilia en sus funciones al Barman y Segundo/a Barman.

Ayudante de Camarero/a/Dependiente/a. Asistirá en todo lo necesario al Camarero/a/Dependiente/a en sus tareas. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas del Ayudante de Cocina.

Ayudante de economato y bodega. Es quien auxilia al Encargado/a de economato y bodega en sus funciones.

Ayudante de cafetería. Está bajo las órdenes directas del Cafetero/a, reemplazándolo durante su ausencia y ayudándole en todo cuanto éste le ordene.

Personal de platería. Son quienes se dedican a la limpieza y buena conservación de la vajilla y cubiertos de plata o metal. Este personal de platería se equipara a todos los efectos al Marmitón.

Jefes/as de Sala (Caterings). Son aquellos mandos intermedios que controlan y manipulan directamente bajo las instrucciones del equipo de supervisión la actividad de producción, siendo igualmente responsables del montaje y desmontaje de las cabinas contenedoras, así como del resto de los equipos.

Cubren los servicios de pista, cuando la actividad lo precise. Controlan el resto del personal de Sala con la colaboración del Jefe de Equipo.

Este personal deberá estar en posesión del carnet de conducir de primera clase.

Segundo/a Jefe/a de Sala o Jefe/a de Equipo (Caterings). Cubre la ausencia transitoria del Jefe/a de Sala, y sus funciones son las siguientes:

- Montaje y desmontaje de equipos.
- Ayudados por los mozos, realizan la labor de carga y descarga en las flotas de camiones, así como realizan idéntica operación con los aviones en pista.
- Colaboran en todo momento en la misión de los/as Jefes/as de Sala, estando directamente a sus órdenes.

Este personal deberá, cuando menos, estar en posesión del carnet de conducir clase B.

#### Grupo IV.

Gobernanta de primera. Es la persona que por delegación de la dirección se halla al frente de los servicios de pisos.

Mayordomo de pisos. Es la persona encargada del servicio de restaurante en los pisos del hotel, estando equiparada su categoría, a todos los efectos, al segundo/a Jefe/a de comedor, por lo que necesitará poseer todos los conocimientos exigidos a esta categoría.

Gobernanta de segunda. Tendrá como cometido esencial, el de auxiliar a la Gobernanta de primera en la misión que le esté conferida.

Encargado/a de lencería y lavandería. Donde existan estos servicios, suele ser la persona encargada de los mismos. Tiene bajo sus órdenes directas al personal de lencería, costura, plancha, lavado y limpieza.

Camarero/a de pisos/Mozo de habitación. Tiene por misión la limpieza y arreglo de las habitaciones, baño, piso, escalera, etc. Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando que entre en éstas personal extraño, deberá poner en conocimiento de su Jefa o

arduradunari entregatuko dizkio bezeroek ahaztutako objektuak. Bezeroek emandako arropak behar bezala eskuilatzen eta jartzen direla zainduko du. Kategoría hori duen pertsonak 24 hilabete baino antzintasun txikiagoa badu, V. ordainsari-mailan jar daiteke.

Plantxa, joskintza, ikuztegi langileak. Hoteleko eta bidaiarien arropa zaintzeaz arduratzen diren langileak dira. Ezagutza egokiak izan behar dituzte dagokien espezialitaterako.

Garbiketa-langileak. Izenak berak adierazten duen bezala, barne zerbitzurako erabilera orokorreko lokalak garbitzeaz arduratzen dira.

#### V. Taldea.

Langileen arduraduna. Atal honetako ofizioetako langileen arduraduna da. Lana langileen artean banatuko du eta zuzendaritzaren aginduak betetzen direla zainduko du.

Mantenu Ofiziala. Enpresako zuzendaritzak aginduta, «ofizio klasiko» barruan sailkatzen diren lanak egiten dituen eta instalazioak hobetzen dituen pertsona da.

Mekanikariak / Berogailu-teknikariak. Berokuntza, ur beroa eta hozkailuak eta abar zaintzeaz eta mantentzeaz arduratzen dira, betiere, al bait ekonomia eta errendimendu onena bilatuz.

Mekanikarien / Berogailu-teknikarien laguntzailea. Mekanikariei / Berogailu-teknikariei lanean laguntzeaz arduratzen direnak dira.

Gidaria. Funtzioa betetzeko lege eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten eta enpresaren jabetzako ibilgailu bat gidatzeko ardura duten langileak dira. Bertan garajea duten establezimenduetan, bezeroen ibilgailuak zaintzea eska daieke.

Lorezaina. Landare eta loreen ezagutza sakona duen langilea da. Bere funtzio nagusia hotel-establezimenduetako parke edo lorategiak zaintzea eta konpontzea da.

Jefe inmediato cualquier anomalía que observe y entregará a la Gobernanta los objetos olvidados por el cliente. Atenderá al cepillado y buena colocación de las ropas que se le confíen por los clientes. Cuando la antigüedad de la persona que ostente esta categoría sea inferior a 24 meses, podrá encuadrarse en el nivel retributivo V.

Personal de plancha, costura-zurcido, lencería-lavandería. Es el personal dedicado a las atenciones de la ropa del hotel y de los viajeros, y deberá tener un perfecto conocimiento de su respectiva especialidad.

Personal de limpieza. Como su nombre indica, son quienes se encargan del aseo de los locales de uso general destinados al servicio interior.

#### Grupo V.

Encargado/a de trabajos. Es el responsable del personal de los oficios que comprende esta sección. Distribuirá el trabajo entre el personal afecto a la misma y vigilará el cumplimiento de las órdenes de la dirección.

Oficial de Mantenimiento. Es quien, por orden del Encargado o de la misma Dirección de la Empresa, ejecuta trabajos de los encuadrados comúnmente dentro de los «oficios clásicos» de cara al mantenimiento y mejora de las instalaciones.

Mecánicos/as/Calefactores/as. Son quienes se ocupan del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente y frigoríficos, etc., debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento.

Ayudante de Mecánico/a/Calefactor/a. Son quienes se encargan de auxiliar en su trabajo a los Calefactores/as/Mecánicos/as.

Conductor/a. Son los/as operarios/as que, reuniendo las condiciones exigidas legalmente para el desempeño de su función, tienen a su cargo la conducción de un vehículo automóvil propiedad de la Empresa. En establecimientos donde exista garaje propio se les podrá encargar la tarea de vigilancia y cuidado de los vehículos de los clientes.

Jardinero/a. Es el/la trabajador/a que con un profundo conocimiento de las plantas y las flores tiene como misión fundamental el arreglo y conservación de los parques o jardines de los establecimientos hoteleros.