

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Eurotir Hoteles, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20101901012017 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko otsailaren 10ean enpresako zuzendaritzak eta pertsonal ordezkaritza sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko martxoaren 8an 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 2022ko martxoaren 25ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko martxoaren 25a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (1834)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial 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 la empresa Eurotir Hoteles, S.L. (código 20101901012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de febrero de 2022 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el delegado de personal.

Segundo. El día 8 de marzo de 2022 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 25 de marzo de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

Segundo. El convenio colectivo 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 25 de marzo de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1834)

2020., 2021. eta 2022. urteetarako Hitzarmen Kolektiboa Eurotir Hoteles SL (Irungo ETH hotela).

1. artikulua. Aldeak.

Eurotir Hoteles SL enpresak eta bertako langileen ordezkariak sinatu dute hitzarmen kolektibo hau.

2. artikulua. Lurralde-, funtzio- eta langile-eremuak.

Hitzarmen honek Eurotir SL enpresan (Comete Sarea kalea 1, Zaisa II, Irun, Gipuzkoa) diharduten langileei eragiten die.

3. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2020ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra artekoa izango da. Hitzarmenari dagokion epea bukatzean, automatikoki iragarriko da amaiera. Aldeek berariaz hitzartzen dute, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, amaiera iragarri ostean, hitzartutako iraupena amaitu ondoren ere, harik eta bi aldeek hura ordeztuko duen beste hitzarmen bat sinatzen duten arte.

4. artikulua. Ondorioak.

Hitzarmen hau arauzkoa da, eta dagokion funtzio-eremuan dagoen enpresa eta bertako langile guztiak behartzen ditu indarraldi osoan.

5. artikulua. Lanbide-taldeak, lanbide-kategorien sailkapena eta definizioa.

1)

– I. Taldea: Harrerako langileak.

Harrerako burua.

Harreragilea.

Harrerako laguntzailea.

– II. Taldea: Sukaldeko langileak.

Sukaldeburua.

Sukaldaria.

Sukaldeko laguntzailea.

Eltzezaina.

– III. Taldea: Jantokiko eta barrako langileak.

Jantokiko burua.

Zerbitzaria.

Zerbitzari laguntzailea.

– IV. Taldea: Gela-langileak.

Bigarren mailako gelazainburua.

Gela-zerbitzaria.

2) Aurreko puntuarekin lotura duten ostatu-jarduerako lanbide-kategoria guztiak I. eranskinean zehazten diren ordainsari-mailetan atxikiko dira. Kategoria bakoitzean, maila bakoitzerako ezarrita dauden zenbateko minimoak aplikatuko dira, II. eranskinean ageri direnak.

3) Gutxieneko zenbateko horietan honako hauek sartuta daude:

a) Soldataren osagarri pertsonalak (antzinakotasuna alde batera utzita), lanpostu jakin batzuei dagozkienak, bai kantitateagatik, bai kalitateagatik, bai lanpostu horien berariazko ezauzgarriengatik.

b) Aparteko ordainsariak, urteko kontaketa-tauletan sartuta daudenak.

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

1.— Antzinatasuna.

2.— Aparteko orduak.

Convenio Colectivo para los años 2020 - 2021 - 2022 Eurotir Hoteles S.L. (hotel ETH de Irun).

Artículo 1.º Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Dirección de la Empresa Eurotir Hoteles S.L. y la representación de los/as trabajadores/as de la misma.

Artículo 2.º Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio afecta a todo el personal de la empresa Eurotir S.L. con domicilio en C/ Comete Sarea 1, Zaisa II, Irun - Gipuzkoa.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022. Este Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización. Se acuerda expresamente que a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 del E.T. que una vez denunciado y concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del presente convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4.º Efectos.

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa, y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la empresa y trabajadores/as comprendidos en su ámbito funcional.

Artículo 5.º Grupos Profesionales, encuadramiento de las categorías profesionales y su definición.

1)

– Grupo I: Personal de recepción.

Jefe/a de Recepción.

Recepcionista.

Ayudante de Recepción.

– Grupo II: Personal de cocina.

Jefe/a de Cocina.

Cocinero/a.

Ayudante de Cocina.

Marmitón/a.

– Grupo III: Personal de comedor y barra.

Jefe/a de Comedor.

Camarero/a.

Ayudante Camarero/a.

– Grupo IV: Personal de pisos.

Gobernante/a de segunda.

Camarero/a pisos.

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

3) En las mencionadas cuantías mínimas se incluyen:

a) 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.

b) 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.— Las horas extraordinarias.

4) Lanbide-kategoria bakoitzaren funtzioak V. eranskinean jasota daude.

6. artikulua. Kontratazioa.

Lan-kontratu mugagabetzat joko da. Iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahal izango dira, soilik produkzioari lotutako inguruabarrenatik edo langilea ordezkatzeagatik.

Behin-behinekotasuna justifikatua izateko, kontratuan xehetasun guztiekin jaso beharko dira honako hauek: aldi baterako kontratu egiteko arrazoia, arrazoi hori justifikatzen duten inguruabar zehatzak eta arrazoiaren eta kontraturako aurreikusitako denboraren arteko lotura.

Artikulu honetan aurreikusitakoaren ondoretarako, produkzioari lotutako inguruabartzat joko dira jardueraren ezusteko eta noiz behinkako igoerak eta gorabeherak, baldin eta, enpresaren ohiko jardueraren parte izan arren, behin-behinean desoreka sortzen badute dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren arabera, eta, betiere, 16.1 artikuluan jasotako kasuekin lotuta ez badaude.

Aurreko paragrafoan aipatutako gorabeheren barruan sartutzat joko dira urteko oporren ondoriozkoak.

Iraupen mugatuko kontratu produkzioari lotutako inguruabar horien zioz egin bada, haren iraupena ezin izango da sei hilabete-rik gorakoa izan. Eremu sektorialeko hitzarmen kolektiboaren bidez, kontratuaren gehieneko iraupena urtebetera luzatu ahal izango da. Egindako kontratu lege ezarritako gehieneko muga edo hitzarmenean ezarritako muga baino laburragoa bada, luzatu egin ahal izango da, bi aldeek hala erabakitzen badute, behin bakar batez. Dena den, kontratuak ezin izango du gehieneko muga baino gehiago iraun.

Era berean, enpresek produkzioari lotutako inguruabarren ziozko kontratuak formalizatu ahal izango dituzte, ezustekoak, noiz behinkakoak eta iraupen mugatu eta murriztekoak diren egoerei erantzuteko, paragrafo honetan aurreikusitako baldintzetan. Enpresek kontratu hau urte naturalean gehienez ere lau-geita hamar egunez erabili ahal izango dute, egun horietako bakoitzean egoera zehatzak artatzeko beharrezkoak diren langileak gorabehera. Edonola ere, langileak kontratuan behar bezala identifikatuta agertu beharko dira. Laurogeita hamar egun horiek ezin izango dira jarraian erabili. Urte bakoitzeko azken hiruhilekoan, enpresak langileen legezko ordezkariei kontratu horiek erabiltzeko urteko aurreikuspena helarazi beharko die.

Kontratu hori egiteko arrazoiak bat ez da izango lanak enpresaren ohiko jarduera osatzen duten kontrata, azpikontrata edo administrazio-emakiden esparruan egitea, aurreko baldintzen arabera produkzioari lotutako inguruabarrak gertatzen direnean halakoak egin ahal diren arren.

Iraupen mugatuko kontratuak egin ahal dira lanpostu gordetzeko eskubidea duen langile bat ordezkatzeko. Horretarako, alabaina, ezinbestekoa izango da ordezkatutako pertsonaren izena eta ordezkapenaren arrazoia zehaztea kontratuan. Kasu horretan, ordezkatutako pertsona falta baino lehen hasi ahal izango da zerbitzuak ematen; izan ere, biak batera egon ahal izango dira lanean lanpostuaren eginkizunak betetzen direla bermatzeko behar den denboran zehar, eta, gehienez ere, hamabost egunez.

Era berean, ordezkapen-kontratu hitzartu ahal izango da, lanaldi murriztua beste langile batekin osatzeko, baldin eta murrizketa hori hitzarmen kolektiboan lege ezarritako edo araututako arrazoietan oinarritzen bada eta kontratuan ordezkatutako langilearen izena eta ordezkapena egiteko arrazoia zehazten badira.

Ordezkapen-kontratu egin ahal izango da, era berean, lanpostu bat behin-behinean estaltzeko, hura kontratu finko bidez

4) Las funciones de cada Categoría Profesional, serán las descritas en el anexo V.

Artículo 6.º Contratación.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido. El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contratatas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proce-

behin betiko estaltzeko hautaketa- edo promozio-prozesuan zehar. Edonola ere, haren iraupena ezin izango da hiru hilabetetik gorakoa edo hitzarmen kolektiboan jasotako epe laburragoa baino altuagoa izan, eta, gainera, gehieneko iraupen hori gainditutakoan, ezingo da beste kontratu bat egin xede berarekin.

Artikulu honetan ezarritakoa urratuz kontratatu diren langileak finko bihurtuko dira.

Halaber, finko izango dira lege probaldirako ezarri ahal izan den epea igarotakoan Gizarte Segurantzaren alta emanda ez dauden aldi baterako langileak.

Hori gorabehera, hogeita lau hilabeteko epean hamazortzi hilabete baino denbora gehiago kontrataturik egon baldin bada, etenik gabe edo etenekin, enpresa berean edo enpresa-talde berean, berdin dio lanpostu berean edo ezberdinetan, produktioari lotutako inguruabarrengatik, bi kontraturen edo gehiagoren bidez, zuzenean edo aldi baterako lanerako enpresetatik etorrira, langile finko bihurtuko dira. Aurreikuspen hori aplikatzeko izango da, halaber, enpresa-ondorengotza edo -subrogazioa lege edo hitzarmenez xedatutakoaren arabera gertatzen denean.

Era berean, finko bihurtuko da jarraitutasun-irtenbide batekin edo halakorik gabe okupatuta egon den lanpostu bat betezen duen pertsona, hamazortzi hilabete baino gehiagoz aritu bada horrela hogeita lau hilabeteko epean, produktioari lotutako inguruabarren ziozko kontratuen bidez, aldi baterako lanerako enpresen bidez egindako kontratuak barne.

Aldi baterako kontratuak eta iraupen mugatuko kontratuak dituzten langileek iraupen mugagabeako kontratuak dituztenen eskubide berberak izango dituzte, alde batera utzi gabe kontratu-amaieraren gaian kontratu-mota bakoitzak dituen berezitasunak eta legeak prestakuntza-kontratuari berariaz ezarritako berezitasunak. Eskubide horien nolakotasunen arabera, lege-xedapenetan, erregelamenduzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan jaso beharko dira, modu proportzionalean, lanean emandako denbora-tartearen arabera.

Langilearen alde aurreko antzinasunaren arabera eskubide edo lan-baldintza jakin bat ezarrita badago legezko edo arauzko xedapenetan eta hitzarmen kolektiboetan, antzinasun hori zenbatu egin beharko da, langile guztientzako irizpide berberen arabera, kontratazioaren modalitatea edozein izanda ere.

Enpresak iraupen mugatuko edo aldi baterako kontratua duten pertsonari (prestakuntza-kontratua dutenei barne) jakinarazi beharko die lanpostu hutsak daudela, lanpostu iraunkortara sartzeko orduan gainerako langileen aukera berdinak izan ditzaten. Informazio honen berri emateko, iragarki publiko bat jarri ahal da enpresan edo lantokian, leku egoki batean, edo, bestela, negozio kolektiboan aurreikusitako bestelako hedabideetan, informazioa ezagutarazten dela bermatzeko.

Informazio hori, gainera, langileen legezko ordezkariari ere jakinarazi zaie.

Era berean, artikulu honetan aurreikusitako moduan, denbora jakin baterako kontratu-moduen arabera egindako kontratuen berri eman behar diete enpresek enpresako langileen legezko ordezkariari, legearen arabera kontratuaren oinarritzko kopia bat ematera derrigortuta ez daudenean.

Hitzarmen kolektiboek behin-behinekotasuna murrizteko planak ezarri ahal izango dituzte. Halaber, aldi baterako kontratazio-bolumenaren eta enpresaren plantilla osoaren arteko harreman egokiari buruzko irizpide orokorrak nahiz iraupen mugatuko kontratuak edo aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzeko irizpide objektiboak finkatu ahal izango dituzte, eta behin-behinekotasunaren gehieneko ehunekoak eta horiek urratzearen ziozko ondorioak ezarri ahal izango dituzte.

so de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Los convenios colectivos podrán establecer planes de reducción de la temporalidad, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de la contratación de carácter temporal y la plantilla total de la empresa, criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como fijar porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas del incumplimiento de los mismos.

Era berean, hitzarmen kolektiboek lehenetsun-irizpideak ezarri ahal izango dituzte iraupen mugatuko edo aldi baterako kontratuak dituzten pertsonen artean, beren esku jarritako pertsonak barne.

Hitzarmen kolektiboek neurriak ezarriko dituzte langileak enplegurako lanbide-heziketaren sisteman sartutako ekintzeara eraginkortasunez sartzeko, beren kualifikazioa hobetu eta aurrerapen eta mugikortasun profesionala sustatze aldera.

4. eta 5. ataletan aurreikusitako kasuetan, enpresak idatziz eman beharko dio langileari, aipatutako epea bete osteko hamar egunetan, enpresako langile finkoaren izaera berria egiaztatzen duen agiri bat, eta, horrez gain, langileen legezko ordezkariari eman beharko dio inguruabar horren berri.

Nolanahi ere, langileak idatziz eskatu ahal izango dio dagokion enplegu-zerbitzu publikoari egindako iraupen mugatuko edo aldi baterako kontratuen ziurtagiria, enpresako langile finkoa dela egiaztatu ahal izateko.

Enplegu Zerbitzu Publikoak agiri hori egingo du, eta, ondoren, langilearen enpresari eta Lan eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza-ri igorriko die, baldin eta bertan ezarritako gehieneko behin-behinekotasun mugak gainditu direla antzematen badu.

7. artikulua. Ordainsariak.

Soldata-ordainsariak II. eranskinetako tauletan ezarriko dira. 2020. urterako % 2,5eko igoera izango da, baina 2021. urterako ez da ezer aldatuko.

2022. urterako, 2021eko soldatak igo egingo dira, honela: KPIa gehi % 1. Betiere, probintziako KPIa hartuko da erreferentzia moduan.

– Ordaintzeko era.

Soldata hilero ordainduko da.

Enpresak aldatu ahal izango ditu ordainketa-aldiak, langileen ordezkariekin hala adostuz gero.

– Aurrerakinak.

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

– Aparteko lansariak.

Hitzarmen kolektibo honek eragindako langile guztiek aparteko bi ordainsari jasoko dituzte. Dagokien antzinasuna ere jasoko dute hilero, hainbanatuta, alderdiek bestelakorik adostu ezean; azken kasu horretan, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

8. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasun-saria hirurtekoen arabera ordainduko da, III. eranskinetako xedatutako zenbatekoa oinarri hartuta.

Gehienez ere 10 hirurteko metatu daitezke. Gaur egun kopuru hori gainditzen duten kasuetan, berriz, langilearentzat onuragarriena dena errespetatuko da.

9. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin, ezinbesteko arrazoiak, puntako produkzio-aldiak, langileen baten ezusteko hutsegitea, txanda-aldaketak edo mantentze-behar zorrotzak direla-eta ordu horiek egin behar direnean eta aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez bete ezin direnean izan ezik. Dena dela, aparteko orduak zer kasutan egin daitezkeen ezar dezakete enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak.

Asimismo, los convenios colectivos podrán establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición.

Los convenios colectivos establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de estas personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo, a fin de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

En los supuestos previstos en los apartados 4 y 5, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

Artículo 7.º Retribuciones.

Las retribuciones salariales se fijarán en las tablas del Anexo II, con incrementos salariales del 2,5 % para el año 2020 y el año 2021 no sufrirá cambio alguno.

Para el año 2022, los salarios del 2021 serán incrementados en el IPC más el 1 %. Todo ello tomando como referencia el IPC provincial.

– Forma de pago.

El pago de salario se efectuará mensualmente.

La Empresa podrá variar de conformidad con la representación del 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.

– 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.

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.

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 realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, 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.

Nolanahi ere, langileen ordezkarietako hilero jakinaraziko zaie aparteko zenbat ordu egin diren eta zergatik egin behar izan diren. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango ditu.

Enpresaren zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez (edo, ordezkarietako ezean, langileekin egindako akordio bidez) aparteko orduen zenbatekoak edo atsedenaldi bidezko konpentsazioak finkatuko dira.

10. artikulua. Jaiegunetako lana.

Langileek eta enpresak adostu dute jaiegunetan lanean emandako egun bakoitza egun baten bidez konpentsatzea (15 egun guztira, Santa Marta eguna barnean hartuta). Egunduzkiak pilatu eta oporraldiari erantsita hartzeko aukera izango dute.

11. artikulua. Garraio-plusa.

Lantokia leku berezian dagoela kontuan hartuta, Irungo hirigunearen mugetatik 2 km baino gehiagora bizi diren langileei garraio-plusa emango zaie, baldin eta haien bizilekua estatuko lurraldean baldin bada.

Plus hori soldataz kanpoko kontzeptu moduan hartzen da eta, ondorioz, ezin zaio kotizatu Gizarte Segurantzari.

Lanera garraio publiko kolektiboan joateko behar den zenbatekoa jasoko da; egunean bi bidaiak ordainduko dira. Garraio kopurua handitu ahala plusa ere handituko da, dagokion zenbatekoan.

Hasierako kontratuan garraio-plusa ezarri ostean, zenbateko hori ez da gehituko edo murriztuko gerora langileak bizilekua aldatzen badu ere.

Xurgapenaren eta konpentsazioaren teoria soilik aplikatuko da akordio honetan azaldutako soldata-mailetatik gorakoak ezartzen badira.

Jardueraren beharrezkoak kontuan hartuta, langileak ohiko lan-ordutegia aurreratu edo atzeratu behar badu eta, ondorioz, garraio publiko kolektiborik hartu ezin badu, enpresak joan-etorrien kostua ordaindu beharko dio nahitaez.

12. artikulua. Mantenua.

Langile guztiek, edozein kategoriatakoak izanda ere, mantenerako eskubidea izango dute, eta enpresak ezingo die inolako zenbatekorik kendu ordainetan, baldin eta lanaldi osoa edo haren zati bat bezeroentzako jantoki-zerbitzua zabalik dagoen ordutegiarekin bat badator. Gosarrietan izan ezik.

Mantenua edari bero bat eta ogi txigortua izango da gosaltzeko; bazkaltzeko edo afaltzeko, berriz, lehenengo eta bigarren platera eta azkenburua, eta edateko ura.

Sukaldeko lantaldeak egunero ezarriko du langileentzako menu berezi bat.

Mantenua lanalditik kanpokoak izango dira.

13. artikulua. Lanaldia, egutegia eta oporrak.

Lanaldi osoan diharduten langileek 1.725 ordu lan egingo dute urtean. Lanaldi partziala duten langileek, berriz, horren proportzioko lanorduak izango dituzte.

Enpresak langileen ordezkarietako batera egingo ditu laneko egutegiak urte bakoitzeko urtarrilean, urteko lanegunak eta oporraldia edo oporraldiak adierazita.

Egutegi horretan Lan Sailak zehazten dituen jaiegunak jasoko dira, baita oporraldiez gozatzeko egun erabilgarriak ere.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, adostu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean ba-

En cualquier caso, la representación legal de los/as trabajadores/as, será informada 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 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.

Los/as trabajadores/as y la empresa acuerdan la compensación de los días festivos 1 por 1 (15 en total incluyendo la Festividad de Santa Marta), teniendo la posibilidad de acumular el total de los días y disfrutarlos sumados a sus vacaciones.

Artículo 11.º Plus de transporte.

Teniendo en cuenta la especial ubicación del centro de trabajo, se abonará plus de transporte a los/as trabajadores/as que residan a más de 2 kms de distancia de los límites del núcleo urbano de la ciudad de Irun y siempre que la residencia del trabajador se encuentre dentro del territorio nacional.

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

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 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 esa causa no existan medios de transporte colectivos, la empresa estará obligada a abonar el coste de estos desplazamientos.

Artículo 12.º Manutención.

Todo el personal, sin distinción de categorías, tendrá derecho a manutención sin que por ello la empresa pueda descontar cuantía alguna, siempre y cuando su jornada de trabajo coincida total o parcialmente con los horarios de apertura del servicio de comedor para clientes. Excepto en desayunos.

La manutención quedará fijada a una bebida caliente y tostada de pan para el desayuno y en un primer y segundo plato + postre para las comidas y cenas y como bebida agua.

Los menús estarán marcados diariamente por el equipo de cocina como menú especial para los/as trabajadores/as.

El disfrute de la manutención se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 13.º Jornada de trabajo, calendario laboral y vacaciones.

La jornada de trabajo anual será de 1.725 horas para los/as trabajadores/as de jornada completa. Y en partes proporcionales para los/as trabajadores/as con jornadas parciales.

La Empresa confeccionará los Calendarios de Trabajo, con intervención de la representación de los/as trabajadores/as, durante el mes de enero de cada año indicando los días de trabajo del año y el período o períodos de vacaciones.

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

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 % de la jornada se dis-

natuko dela, eta ezingo dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatuta ez badago.

Ordaindutako urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da gutxienez, eta horietatik 26 lanegunak izan behar dute.

Enpresaren berezitasunak kontuan izanda, Aste Santuan, eta abuztuan ezingo da oporrik hartu. Uztailen astebeteko oporrik hartu nahi dituen langileak, aukera hori baliatu ahal izango du baldin eta sail guztietan zerbitzua eman ahal izango dela bermatzen bada.

Langile bakoitzak erabakiko du noiz hartuko dituen opor-egun guztiak. Horretarako, urtarrilean jakinarazi beharko dizkio enpresari, eta eskatutako egunak hartu ahal izango ditu, baldin eta bi pertsona edo gehiagok ez badituzte oporrak eskatzen egun berdinetarako.

Bi pertsona edo gehiagok egun berdinetarako oporrak eskatuz gero, lehentasuna izango du aurreko urteetan egun zehatz horiek hartu ez dituen langileak, edo enpresan antzinakotasun handiena duenak.

Oporretan dagoela, langileari gertatuz gero aldi baterako ezintasunen bat, ospitaleratzea dakarrena, oporraldia eten egingo da ospitaleratzeak eta bajak iraua bitartean. Bi aldeek adostutako aldian hartuko dira etenaldiari dagozkion opor-egunak.

a) Laneren 132 zenbakidun hitzarmenean ezarritakoari jarraituz, langilearen borondatez kanpo dauden arrazoiengatik lan-eman ez dituen egunak (hala nola istripuengatik, gaixotasunengatik eta amatasunagatik) benetako lan-denboratza hartuko dira oporrak hartzeko eskubidea sortzeari dagozkionez.

b) Oporrak bertan behera utzi edo eten beharko balira, laneko istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunagatik, opor-egun horiek urte naturalaren barruan hartu beharko dira, kasu honetan izan ezik: enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia (aurreko paragrafoan aipatutakoa) eta haurdunaldiak, erditzeak, edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edo Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, indarrean dagoen Langileen Estatutuaren testu bateginaren 38.3 artikuluan adierazitakoa aplikatuko da; hau da, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagoen baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, urte naturala amaitu bada ere.

14. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

A) Ordainduak.

Denboraldi jakin batez lanera ez joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela, alde aurretik jakinarazten badu, eta justifikatu egiten badu, honako arrazoi haue- t-ko bat izanez gero:

a) 17 egun ezkonduz gero, eta 11 egun gehiago luza daiteke oporraldietatik hartuta, oporrak hartu ezin diren hilabeteetatik kanpo izanez gero.

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

c) 3 egun (luzatu egin daitezke gero azalduko diren kasuetan), bikotekideetako baten aitaren, amaren, biloben, aitona-amonen, neba-arreben eta osaba-izeben gaixotasun larria edo heriotza gertatuz gero.

Aurreko b eta c letretan jasotakoaren ondorioetarako, gaixotasun larritzat hartuko da medikuak hala dela egiaztatuz gero, baita sendagilearen iritziz gaixoaren ondoan ahaide bat behar denean ere.

tribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

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

Teniendo en cuenta las particularidades de la empresa, se establece que durante Semana Santa y el mes de agosto no podrán disfrutarse las vacaciones. En julio aquel trabajador que desee disfrutar de una semana de vacaciones podrá fijarla siempre que se garantice la prestación de los servicios en todos los departamentos.

Además será a elección del trabajador/a la elección de la totalidad de las fechas de vacaciones teniendo en cuenta que deberán ser comunicadas en el mes de enero y que esto será posible mientras no coincidan dos o más personas en un mismo periodo.

En caso de coincidencia en fechas de dos o más personas en un mismo periodo, tendrá preferencia el/la trabajador/a que no haya disfrutado de ese periodo en años anteriores o la persona de más antigüedad en la empresa.

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

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

b) El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por IT a causa de accidente laboral o por enfermedad profesional, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural salvo cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 38.3 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que establece que se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 14.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/a u otro/a cónyuge.

A los efectos de los apartados b) y c), se tendrá en cuenta que se considerará enfermedad grave, no solamente cuando el facultativo la certifique como tal, sino también cuando tal facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar al lado del enfermo/a.

d) 3 egun emazteak erditzeagatik, eta 2 egun luzatuko da, zesarea bidez erdituz gero.

e) Egun bat ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

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-alabak, bikotekidearen anai-arrebak, gurasoak edo anai-arrebak ezkontzeagatik.

i) Egun bat seme-alaben edo anai-arreben lehen jaunarzteagatik.

j) Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateko langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko du alde aurretik. Langilea medikura joaten den gainerako kasuetarako, ordaindutako zortzi ordu izango ditu urtean, eta ordu horiek behar bezala erabiltzen direla justifikatu beharko du.

k) Edoskitzaroko orduen metaketa. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langileek bularra emateko orduak lanaldi osoan pilatu ahal izango dituzte, eta amatasun edo aitatasun baxa amaitu eta berehala hartu beharko dituzte langilearen egutegian lanegun moduan agertzen diren 16 egunetan.

Edoskitzaroko lizentzia bateraezina da amatasun-baimena lanaldi partzialean hartzearekin.

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

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

Ezkondutako ez diren baina gutxienez bi urtez jarraian elkarrekin bizi izanaren agiria aurkezten duten bikoteen bizikidetzakasu (suetan, b), d) eta h) letretako baimenak aplikatuko dira; c letrakoa, berriz, guraso eta anai-arreben kasuetan soilik.

B) Ordaindu gabeak.

Azterketak egitera joateko behar duen denbora. Langileak nahitaez egiaztatu beharko du proba horiek egitera joan dela. Baimen horiek ez dira ordainduko.

C) Adostu beharrekoak.

Baimen bereziak. Aurreko ataletan aurreikusita ez dauden kasu berezietan, enpresaren zuzendaritzak, langile-ordezkariei aurretiaz entzun ostean, beharrezkotzat jotzen dituen baimenak emango ditu, eta adostu ahal izango dira baimen horiek hartzeko modua eta baldintzak.

15. artikulua. *Gaueko lana.*

Enpresaren berezitasunak kontuan hartuta, gaueko lanaren plusik ez dela ordainduko adostu da.

16. 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 jarraitasun horrengatik, honako zenbateko hauek oinarri hartuta:

Hilabeteko soldata enpresan egindako zerbitzuen 3 urteko aldi bakoitzeko, II. eranskinean, 7.2 artikuluan adierazitakoari jarraituz, horiek guztiak antzinatasun-sariarekin handituta. Hori

d) 3 días como motivo del alumbramiento de esposa, que se ampliará en 2 días más en caso de parto con cesárea.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

g) Un día por bautizo de hijos/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. Los/as trabajadores/as durante la vigencia de este convenio podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas siendo su disfrute inmediatamente posterior a la baja (maternal y paternal) en 16 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/a.

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 la representación de los/as trabajadores/as concederá los permisos que juzgue necesarios, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

Artículo 15.º *Nocturnidad.*

Teniendo en cuenta las particularidades de la empresa, se acuerda que la retribución por nocturnidad no existe.

Artículo 16.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 7, 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

guztia 7. artikuluko 10 hirurtekoen mugarekin, lehen xedapen iragankorrak adierazten duena galarazi gabe. Hirurteko osotzat hartuko da azken hirurtekoaren hurrengo urte eta erdia gaindizten duen zatia.

17. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren osagarria.

a) Gaixotasun arruntek eragindako aldi baterako ezintasun kasuetan, enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko ditu langileak lehen baja-egunetik jasoko duen soldata errearen % 75eraino.

b) Ezintasuna amatasunaren ondorioz gertatzen bada edo langilea ospitalean badago, prestazioak langilearen soldata errearen % 100eraino iritsi arteko zenbatekoarekin osatuko dira, lehen baja-egunetik zenbatzen hasita.

c) Lanbide-gaixotasun baten edo laneko istripu baten ondorio izanez gero, enpresak Gizarte Segurantzako prestazioak osatuko ditu, langilearen benetako soldataren % 100 osatu arte, lehen baja-egunetik hasita. Baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

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

18. 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. Enpresaburuak dagokion ziurtagiri medikoa eskatzeko eskubidea izango du, haurdunaldia- ren egoera jakiteko.

19. artikulua. Laneko arropa.

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

Arropen iraupena Barne Erregimeneko Araudian edo lan-kontratuan arautuko da. Laneko arropak langileak garbituko ditu.

20. artikulua. Lanaren antolaketa.

Lanaren antolaketa praktikoa enpresaren zuzendaritzari dagokio, hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoari eta indarrean dagoen legeriari lotuta.

Mugikortasun funtzionalari dagokionez, hitzarmen kolektibo honetako 6. artikuluan ezarritako talde profesionalen baitan egin ahal izango da. Horren muga gisa jardungo dute Langileen Estatutuaren testu bateginekoko 39. artikuluan ezarritako baldintzak, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartuak, baita orobat langileak dagozkion lanak gauzatzeko egokitasuna eta gaitasuna izatea ere.

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

Mugikortasunaren xede diren langileei beren eskubide ekonomiko eta profesionalak bermatuko zaizkie, Legeari jarraituz.

Langileen ordezkariak –baldin badaude–, mugikortasun funtzionalari dagokionez, enpresaren zuzendaritzak hartutako erabakiei buruzko informazioa bildu ahal izango dute, bai eta hartutako erabakien justifikazioari eta kausei buruzkoa ere. Enpresak informazio hori emateko obligazioa du.

10 trienios del artículo 7, 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 17.º Complemento durante la I.T.

a) En los casos de incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 75 % del salario real del 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 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 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 18.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 19.º Ropa de trabajo.

La empresa estará obligada 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.

La duración de las prendas se regulará en el Reglamento de Régimen Interior o en el contrato de trabajo. La limpieza de la ropa será por cuenta del trabajador/a.

Artículo 20.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 1/1995 de 24 de marzo y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho/a 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, vieniéndose obligada la empresa a facilitarla.

21. artikulua. Ordutegiak ezartzea.

Lan-ordutegiak zehaztea enpresaren zuzendaritzaren esku-mena da. Hark ezarriko ditu, langileen ordezkarien esku-hartzearen ondoren; azken horiek hamar eguneko epea izango dute langileei galde egiteko, Legeak ezartzen 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 aritu den langileari.

22. artikulua. Osasuna zaintzea.

Enpresaburuak langileen osasun-egoera aldian-aldian zainduko duela bermatu behar du, lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera.

Osasunaren zaintza urtean behin egingo dute (berariazko legedirik egon ezean) laneko medikuntzaren arloko ziurtagiria duten prebentzio-zerbitzuetako osasun-espezialistek, bertako, kanpoko edo mankomunitateko lan-agintaritzaren eskutik.

Horretarako, osasunaren zaintza zer prebentzio-zerbitzuren 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 prebentzioko ordezkariari, baita segurtasun- eta osasun-batzordeari ere.

Aipatutako zaintzak langile bakoitzari eragiten dien arrisku-faktoreen araberrako protokolo espezifikoak edo bestelako bitartekoak beteko ditu. Batez ere aitortutako lanbide-gaixotasunak hartuko dira kontuan, edo arriskuen ebaluazioak jasotzen dituenak.

Osasun-azterketek, nolahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen araberrako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza, iraunaldia zenbatekoa den, lan-baldintzak aztertzean zer arrisku antzeman diren eta zer 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 borondatezkoa izan 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, bai eta osasun-arrazoia 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-gaietan dituzten eginkizunak behar bezala betetzeko.

23. artikulua. Aseguru kolektiboa.

Aseguru kolektiboaren zenbatekoa edo prima honela ordainduko zaie enpresako langileei:

– Enpresaburuak % 100 ordainduko du.

Enpresak ez baditu langileak bizitza-aseguru kolektiboan sartu, haiei dagozkien kalte-ordainak bere gain hartuko ditu, aseguraturata egon balira IV. eranskinean ezarritako zenbatekoen arabera jaso beharko luketena kontuan hartuta.

Artículo 21.º Establecimiento de horarios.

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que los establecerá previa intervención de la representación del 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 22.º Vigilancia de la salud.

El empresario 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/as 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.

La referida vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales 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, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados/as de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del 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 23.º Seguro colectivo.

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

– El 100 % por el/la empresaria.

Si la empresa no ha encuadrado a sus trabajadores/as en el seguro colectivo de vida, se hará responsable de las indemnizaciones que les hubieran correspondido a éstos/as, estando asegurados/as y siendo las cuantías las fijadas en el anexo IV.

Langilerian sartutako langile oro hilabeteko epean txertatu behar da aseguruan, epe hori 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 langileak, edo familiakoak direnak.

b) Honako baldintza hauetako bat duten kontratuak dituzten langileak:

– Hiru hilabete baino gutxiagoak izatea.

– Asteburuetarako edo aparteko zerbitzuetarako hitzartutakoak izatea.

Edozein arrazoiengatik aseguru-konpainiak langile bat barne hartzeari uko egingo balio, langileak beste enpresa batean kontratatu ahal izango du poliza. Dena dela, enpresak ordaindu beharreko prima lehen enpresari ordaindu beharko liokeena izango da (alegia, barne hartzea onartu izan balu).

24. artikulua. Langile guztien legezko ordezkariak.

Langile guztien legezko ordezkariak indarrean den legegian aipatzen den osaera eta bermeak izango ditu, hitzarmen honetan ezarritakoa ezertan galarazi gabe.

Soldata errealean ordu-kopuru hauek ordainduko dira langileen ordezkariak enpresa barruan zein kanpoan egindako jardunagatik:

Enpresako langileen kopurua	Ordu-kopurua
6-49 langile	20
50 langile edo gehiago	40

Langile guztien legezko ordezkariak kide batean edo gehiagotan pilatu ahal izango dituzte hilean dagozkien orduak, sindikatu bereko kideak izanez gero.

Orduak hartzeak eskaera 72 orduko aurrerapenez egin behar da, gutxienez, egoera arruntetan, eta 24 orduko aurrerapenez aparteko egoeretan.

25. artikulua. Enpresako sindikatu-atalak.

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

26. artikulua. Sindikatu-atalen bermeak.

Enpresako sindikatu-atalek berme hauek izango dituzte:

a) Enpresaren lokaletan, lan- edo sindikatu-arloko argitalpen eta abisuak zabaltzea, eta afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezingo da sindikatuko kideak egiteko jarduna oztopatu. Berme horien erabilpenak ezin izango du lana edo produkzioaren mardura orokorra eragotzi.

b) Langileen legezko ordezkarien postuak betetzeko hautagaiak proposatzea.

c) Sindikatu-ataleko ordezkariak hautatzea, enpresaburuaren aurrean sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkari izan daitezen.

d) Enpresak sindikatu-ataletako kideek bilerak egitea baimenduko du, urtean gehienez ere bost ordu esleituta, lan-orduetatik kanpo. Bilera horietan emandako denbora 4,81 euro orduko ordainduko da.

Bilera horiek 24 orduko aurrerapenez jakinarazi behar zaizkio enpresari.

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/as 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/a 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.

Artículo 24.º Representación legal de todos los trabajadores.

La representación legal de todos los/as trabajadores/as tendrá 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/as representantes de los/as trabajadores/as será el siguiente:

Trabajadores/as de la empresa	Horas
De 6 a 49 trabajadores/as	20
50 o más de 50 trabajadores/as ..	40

Los/as representantes legales de todos/as los/as trabajadores/as 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 25.º Secciones sindicales de empresa.

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

Artículo 26.º Garantías de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de la 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 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 la representación legal de los/as trabajadores/as.

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

d) La empresa 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 euros la hora.

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

27. artikulua. Enpresako edo lantokiko ordezkari sindikalak.

Enpresaren edo lantokiaren tamaina aintzat hartuta, ehuneko minimoak betetzen dituzten enpresa edo lantokietako sindikatu-ataletako ordezkariak ordaindutako ordu kopuru maximo bat izango dute hilean soldata errealean, honako zenbateren hauen arabera, enpresaren edo lantokiaren tamaina kontuan izanda:

Langile kopurua	Ehunekoa	Ordaindutako orduak (ordu/hilean)
5-25 langile	59	12
26-50 langile	30	16
51-100 langile	10	24
101 langile edo gehiago	10	32

Sindikatu-ataletako ordezkarien kopurua izango da ordezkari batekoa 25 langile edo frakzioko.

Ordezkariek sindikalek kide batean edo gehiagotan metatu ahal izango dituzte hilean dagozkien orduak.

28. artikulua. Langile guztien legezko ordezkarien eta ordezkari sindikalen bermeak.

Langile guztien legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalek berme hauek izango dituzte:

1. Iragarki-taula erabiltzea, lanari edo sindikatuari lotutako oharra argitaratzeko.
2. Erabilera komuneko bilera-lokalak haien esku izatea.
3. Falta astunak edo oso astunak direla-eta diziplina-neurriak ezarri baino lehen, neurri horiek baliozkoak izan daitezen, honako hauei jakinarazi behar zaie zehapen-proposamena 24 orduko aurrerapenaz:
 - Langileen ordezkarien kasuan, langileen gainerako legezko ordezkariak, interesduna aurrean dela.
 - Ordezkariek sindikalen kasuan, dagokion sindikatu probintzialari.

Sindikatu bateko kide izanez gero, dagokion ordezkari sindikalari.

29. artikulua. Langile guztien legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalei informazioa helaraztea.

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalek honako informazio hauek hiru hilean behin jasotzeko eskumena dute:

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

Artículo 27.º Delegados/as Sindicales de Empresa o Centro de Trabajo.

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

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

El número de Delegados/as de las Secciones Sindicales, será de 1 por cada 25 trabajadores/as 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 28.º Garantías comunes a miembros de la representación legal de todos/as los/as trabajadores/as y delegados/as sindicales.

Los miembros de la representación legal de todos/as los/as trabajadores/as y delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

1. Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.
2. Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.
3. 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 resto de la representación legal debiendo estar presente el/la interesada.
 - En caso de Delegados/as Sindicales a su Sindicato Provincial.

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

Artículo 29.º Información a miembros de la representación legal de todos/as los/as trabajadores/as y Delegados/as Sindicales.

Los miembros de la representación legal de los/as trabajadores/as 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 los/as empresarios/as de las decisiones adoptadas por éstos, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
 - Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

- Enpresako lanbide-heziketako planak.
- Lana antolatze eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea.
- g) Txostena egitea fusioak, xurgatzeak edo enpresaren estatus juridikoaren aldaketak enpleguaren bolumenean eragina izanez gero.
- h) Enpresan erabiltzen diren lan-kontratuak ezagutzea, bai eta lan harremana amaitzeari buruzko agiriak ere.
- i) Enpresaren segurtasunari eta higieneri buruzko baldintzak zaintzea eta kontrolatzea.
- j) Ordutegiak ezartzea.

30. artikulua. Gaitasuna eta lanbideari dagokion isilpeko-tasuna.

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalei administrazioko egintzetarako zein egintza judizialeterako ahalmena onartzen zaie, haien eskumenen eremuko gai guztietan, kide gehienek hala erabakitzen badute.

Aurreko artikuluko a), b), c), d), e), f) eta g) letretan adierazitakoa dela eta, lanbideari dagokion isilpekotasunari eutsiko diote, baita aipatutako organoetako kide izateari utzi ondoren ere, batik bat zuzendaritzak berariaz erreserbatutzat jotako gaietan.

Nolanahi ere, enpresak langileen legezko ordezkariak aurkeztutako dokumenturik ezingo da baliatu enpresa-eremutik kanpo, ezta aurkeztea eragin zuten arrazoiez bestelako xedeetarako ere.

31. artikulua. Batzarra.

Ordaindutako bilerak egiteko baimena emango du enpresak (gehenez ere 7 ordu urtean). Bilerarako deialdia 24 ordu lehenago egin beharko da, eta enpresari jakinarazi beharko zaio. Ohiz kanpoko kasuetan, ez da 24 ordu lehenago abisatu beharko. Enpresak erregistro-liburua izango du orduak zenbatzeko, eta langile guztien legezko ordezkariak edo, hala balegokio, sindikatu-ataleak oniritzia emango diote.

Enpresaren ezaugarriak kontuan hartuta, eta zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatzeko, enpresak behar beste langile utziko ditu bakoitzaren lanpostuetan bilera horiek egiten diren bitartean.

32. artikulua. Aholkulari sindikalak.

Langileen ordezkariak eta sindikatu-ataleak, behar bezala erabakirik, eska dezakete sindikatu-aholkulariak enpresaren zuzendaritzarekin egindako bileretan parte har dezala, baita afiliatuen asanbladetan eta langileen asanbladetan ere, sindikatu-atalaren eta langile guztien ordezkarien berariazko bilerak ezertan galarrak gabe.

33. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

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

Horrenbestez, enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prebentzio-planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, dauden aukeren baitan betiere, eta aurrez adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak dira istripuak eta laneko arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, baita ingurumen-baldintzak eta lanpostuetako baldintzak hobetzea ere. Horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagozat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

- 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 30.º Capacidad y sigilo profesional.

Se reconoce a la representación legal de los/as trabajadores/as 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.

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 a la representación legal de los/as trabajadores/as, podrá ser utilizado del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 31.º Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 7 horas anuales, dichas asambleas deberán ser convocadas y comunicadas a la empresa con 24 horas de antelación. En casos excepcionales se podrá prescindir del preaviso de 24 horas. La empresa dispondrá de un libro registro para la contabilización de las horas, visándose el mismo por la representación legal de todos/as los/as trabajadores/as o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de los/as trabajadores/as, se mantendrán retenes suficientes, dada la característica de las empresas garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 32.º Asesores/as sindicales.

La representación legal de todos/as los/as trabajadores/as y las Secciones Sindicales válidamente constituidas, podrán recabar la participación de su asesor/a sindical en las reuniones con la Dirección de la empresa, así como en las asambleas de afiliados/as y asambleas de trabajadores/as en general sin perjuicio de aquellas reuniones de la propia Sección Sindical o representación legal de todos/as los/as trabajadores/as.

Artículo 33.º Seguridad y salud laboral.

La empresa y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, la dirección de la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

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

34. artikulua. *Eszedentziak.*

Langileen Estatutuaren 46. artikuluan ezarritakoa galarazi gabe, enpresan 5 urteko gutxieneko antzintasuna duten langileek borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute. Eszedentziak ezin izango du 4 hilabete baino gutxiago edo 5 urte baino gehiago iraun, eta iraungipen-data baino 30 egun lehenago langileak berriro laneratzeko eskaera egiten ez badu, behin betiko baja emango zaio. Eszedentzia bukatutakoan, langileak lantoki berean beteko du plaza. Dagokion lanpostu hutsa sortzen denean, berriro laneratu da.

Aurrekoa gorabehera, lanpostu berean edo antzeko batean automatikoki berriro laneratzeko eszedentzia emango zaie enpresan 3 urteko gutxieneko antzintasuna duten langileei, baldin eta eszedentzien kopuruak ez badu gaintitzen langileen % 4, eta eszedentzia ez bada urtebete baino gutxiagokoa, edo hiru urte baino gehiagokoa.

35. artikulua. *Maila-igoerak. Maila-igoerarako arauak.*

Maila-igoerak honako arau hauen arabera egingo dira:

1. Goi-mailako lanbide-kategorietan sortzen diren lanpostu hutsak meritu-lehiaketa bidez beteko dira. Baldintza berberetan prozesua gaintitzen duten zenbait pertsona egonez gero, antzintasanaren arabera esleitu da lanpostua.

2. Dagokion meritu-lehiaketan ez badago adierazitako baldintzak betetzen dituen langilerik, enpresak libreki izendatuko du.

3. Administrazioko lehen mailako buruen artean sortzen diren lanpostu hutsak libreki estaliko ditu enpresak, bigarren mailako buruak eta lehen mailako ofizialak baliatuta. Bete beharreko baldintzak eta prozedura ezarri beharko dira, ahalmen hori gauzatu ahal izateko. Maila-igoeraren balizko onuradunek ez badituzte eskatutako baldintzak betetzen, enpresak kanpoko langileak izendatu ahal izango ditu.

Administrazioko bigarren mailako buruen artean sortzen diren lanpostu hutsak bi txandatan beteko dira: lehenik, antzintasanaren arabera, lehen mailako ofizialen artean; eta, bigarrenik, meritu-lehiaketa bidez, edozein motatako ofizialen kategoriako kideen artean.

Halaber, administrari laguntzaile izatetik ofizial administrari izatera igarotzeko, eta kategoría horren barruan maila igotzeko, aipatutako bi txandak erabiliko dira, aurreko atalean adierazitako ordena berean.

Hautagaiak automatikoki pasako dira laguntzaile kategoriarara, hemezortzi urte betetzean.

Kontabilitate-langileen eta kutzazainen karguak, dagokien funtzioa kontuan hartuta, eta ardura eta konfiantza beharrezkoak direnez, artikuluko honetako maila-igoerari buruzko arauetatik salbuetsita geratzen dira, eta enpresak libreki izendatuko ditu.

36. artikulua. *Balioaniztasun funtzionala.*

Langileak eta enpresaburuak adostuko dute balioaniztasun funtzionala, enpresan dauden edo etorkizunean egon daitezkeen funtzio-eremuetan gailentzen diren eginkizunak betetzeko.

37. artikulua. *Aurrez abisatzeko epeak.*

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

- Talde profesionaleko buruak: Hilabete.
- Gainerako langileak: Hamabost egun.

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

Artículo 34.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 un año en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 4 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 trabajador 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 35.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. 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 de Primera de Administrativos, serán cubiertas libremente por la Empresa entre Jefes 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/as presuntos/as beneficiarios/as 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 de segunda administrativos 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, 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 36.º *Polivalencia funcional.*

Trabajador/a y empresario/a pactan de mutuo acuerdo la polivalencia funcional para la realización de funciones que prevalecen en los distintas áreas funcionales que exista o que en el futuro puedan existir en la empresa.

Artículo 37.º *Plazos de preaviso.*

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

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

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 kontzeptuei dagokienez, normalean ordaintzen diren unean likidatuko dira.

Hala egin ezean, eta enpresari egotzi ahal bazaio, likidazioaren ordainketa atzeratutako egun bakoitzeko egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak, kalte-ordain gisa. Atzerapen hori aurreabisua emateko epea adina luzekoa izan daiteke, gehienez.

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

38. artikulua. Sariak, faltak eta zigorrak.

Lehen atala. Sariak.

Enpresak langileak animatuko ditu betebeharrak betetzean beren burua gaindi dezaten, sarien bidez. Sari horiek lortu ahal izango dituzte iraunkortasuna, jarraitutasuna, gaitasuna, interes-arreta, istripu-prebentzioa edo azken arlo horretako ekimenak direla eta gailentzen diren langileek.

Enpresak aldian behin sariak emango dizkie langileei, jokabide ona, lanerako gogoia edo bestelako aparteko ezaugarriak izateagatik, edo enpresarako edo lankideentzako onuragarriak diren ekimenengatik.

Enpresak sari horien modalitateak eta zenbatekoak arautuko ditu barne-erregimeneko arautegietan, eta langileen legezko ordezkariak jakinaraziko dizkiete, kasuan kasu, merezi dituzten pertsonak proposatzu parte har dezaten.

Sari horiek soldata-osagarriak, diru kopuruak, oporraldi luzeagoak, bidaiak eta abar izan daitezke; eta, horiekin batera, kategoria igotzeko puntuak emango dira.

Aurreko sariak ematen direnean, enpresaren iragarki-tauletan jakinaraziko da, ohorezko aipamen gisa, eta jasotako sari guztiak aipatuko dira langile bakoitzaren espedientean.

Bigarren atala. Faltak.

* Kalifikazioa.

Langileak egindako faltak arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko dira haien garrantziaren, ondorioen eta asmoaren arabera.

– Falta arinak.

Falta arinak izango dira:

1. Edozein lan egitean, agindutako Zerbitzuan kalte garrantzitsurik sortzen ez duten akatsak, atzerapenak edo axolagabekeriak.
2. Lanera bertaratzean puntualtasun-falta batetik hirura arte egitea -30 minutu baino gutxiagoko atzerapena- hilabeteko epean. Atzerapen horrek, langilearen betebeharrak jakin bat delata, enpresak langile horri emandako lanean ondorio larria eragiten badu, falta hori astuntzat hartuko da.
3. Lanera ez joateko justifikazioaren bat izanda, dagokion baja garaiz ez bideratzea, hala egitea ezinezkoa zela frogatzen ez bada.
4. Egiatzatutako arrazoirik gabe lana uztea, denbora laburrerako izan bada ere.
5. Materialaren zaintzan falta txikiak egitea.
6. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

El incumplimiento por parte del 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 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.

Artículo 38.º Premios, faltas y sanciones.

Sección primera. Premios.

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

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

La Empresa regulará las modalidades y cuantías de estos premios en sus Reglamentos de Régimen Interior e informará a la representación legal de los/as trabajadores/as 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 preferencias 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. Langileak enpresari ez jakinaraztea bizitokiz aldatu dela.
8. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidak izatea, jendearen aurrean ez bada.

9. Baimen edo arrazoi justifikaturik gabe egun batean lanera ez joatea.

– Falta astunak.

Honako hauek dira:

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

2. Hilabete bateko epean bi egunetan lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe.

3. Gizarte Segurantzaren eragina izan dezaketen familia-aldaketan berri ez ematea, behar den garaian. Falta horiek maltzurkeriaz gauzatu badira, falta oso astuntzat hartuko dira.

4. Zerbitzuan egonik, jokoan aritzea, edozein joko izanda ere.

5. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxurak egitea.

6. Nagusien aginduak ez betetzea, lanaren edozein alorrean. Agindutakoa ez betetzeagatik lanean kalte nabarmena egiten bada, edo enpresari kalte nabarmena eragiten badio, orduan, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

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

8. Beste langile bat lanean dagoen itxurak egiteko haren ordeztzea edo fitxatzea.

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, artikulak, tresnak edo arropak erabiltzea.

12. Lanorduetatik kanpo, enpresako uniformearen jantzita, hordituta ibiltzea.

13. Falta arinak maiz egitea, haien izaera desberdina izanda ere, hiruhileko baten barruan eta lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

14. Zerbitzua ematean garbi eta txukun ez egotea.

– Falta oso astunak.

Honako hauek hartuko dira falta oso astuntzat:

1. Lanera berandu iristeagatik hamar faltatik 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, leialtasunik gabe jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, bai lankideekiko tratuan, bai beste edozein pertsonarekin, lanean dagoen bitartean. Edo nor bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negozioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe.

4. Enpresako dokumentu, instalakuntza, eraikin, makina, tresna, erreminta, aparatu edo materialak desagerraraztea, ez-deus bihurtzea edo kalteak sortzea.

5. Ondasunak lapurtzea, ebastea edo bidegabeki erabiltzea enpresan edo enpresatik kanpo.

6. Lanean hordituta edo drogen eraginpean egotea.

7. Enpresako isilpeko gutunaren edo agirien sekretutasuna urratzea.

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. 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 trabajador 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 gestiones encomendadas, así como en el trato con los/as compañeros/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, edificios, 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. Nahitaez isilpean gorde beharreko datuak enpresatik kanpokoek ezagutaraztea.

9. Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeriaz jokatzeari edo errespetu eta begirune falta larria egitea.

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

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

12. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

13. Falta astunak behin baino gehiagotan egitea, lehen-goia egindako egunetik sei hilabeteko epearen barruan egiten badira.

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

Hirugarren atala. Zigorrak.

– Enpresaren ahalmena.

Interesdunari idazki bidez emango zaio zigor ororen berri (ahozko kargu hartzea izan ezik). Hark jaso izana adierazi behar du, edo jakinarazpenaren jakitun dela sinatu behar du.

– Zigor motak.

Hauek dira kasu bakoitzean ezar daitezkeen gehienezko zehapenak, falten larritasunaren arabera:

a) Falta arinak egiteagatik:

1. Hitzez kargu-hartzea.

2. Idatziz kargu hartzea.

3. Lana eta soldata kentzea, bi egunez gehienez ere.

b) Falta astunak egiteagatik:

1. Enplegu eta soldatarik gabe uztea hiru egunetik hamabostera arte.

c) Falta oso astunak egiteagatik:

1. Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogeira arte.

2. Beste udalerriri 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-agintaritzari jakinarazi ahal izango zaio, hala badagokio.

39. 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 paritarioaren esku jarri aurretik.

Hitzarmenaren batzorde negoziatzaileak onartu egiten du Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatzeko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioa (Preco II), Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzaren 1990eko ekainaren 26ko Ebazpenaren bitartez argitaratu zena (uztailaren 3ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 131. zk.).

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 Jefes o a sus familiares, así como a los/as compañeros/as y subordinados/as.

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

11. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal de la labor.

12. Originar frecuentes riñas y peticiones 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. 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 prevaliéndose de una situación de superioridad laboral.

Sección tercera. Sanciones.

– Facultad de la Empresa.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado/a, 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.

Artículo 39.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 julio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio).

40. artikulua. *Hitzarmen kolektibo honetan adostutako baldintzak ez aplikatzeko klausula.*

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu, Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hura birnegoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau tarte batez aplikatu gabe utzi nahi badu, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntza-koak edo ekoizpenekoak direla-eta, eta langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko lanbidearteko akordioetako prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdiek (enpresaren ordezkaritzak eta langileen ordezkaritzaren gehiengoak) akordio bat egin beharko dute hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna EAEko ORPRICCE hirualdeko organoaren esku jartzeko.

41. artikulua. *Batzorde Misto Paritarioa.*

Hitzarmena interpretatuko duen batzorde misto paritario bat eratzen da, hitzarmen hau negoziatu eta adostu zuten pertsonen osatua. Batzorde horren esku dago itundutakoa ezartzeko arazoak sor daitezkeen desadostasunak interpretatzea.

Eskumen hauek izango ditu:

A) Hitzarmen kolektibo honetako arau oro interpretatzea.

B) Hitzarmen honetako konpromisoak garatzea. Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (Preco II) arautzen den adiskidetzeko-prozeduraren arabera ebatziko dira (2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

42. artikulua. *Arau osagarriak.*

Hitzarmen kolektibo honen aurreko artikuluetan jaso ez den orori dagokionez, honako hauek hartuko dira kontuan: Langileen Estatutua, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoa, eta hitzarmen hau sinatzean ostalaritza sektorean indarrean dagoen estatu-esparrurako lan-akordioa.

I. ERANSKINA

Lehendik dauden lanbide-kategoriak atxikitzea ordainketa-mailen arabera.

I. maila.

– Harrerako burua.

– Sukaldeburua.

– Jantokiko burua.

III. maila.

– Harreragilea.

– Sukaldaria.

– Zerbitzaria.

– Bigarren mailako gelazainburua.

IV. maila.

– Harrerako laguntzailea.

– Sukaldeko laguntzailea.

– Zerbitzari laguntzailea.

– 24 hilabete baino gehiagoko gela-zerbitzaria.

V. maila.

– 24 hilabete baino gutxiagoko gela-zerbitzaria.

Artículo 40.º *Cláusula de inaplicación de las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo.*

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores/as, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la representación de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al órgano tripartito ORPRICCE de la CAPV.

Artículo 41.º *Comisión Mixta Paritaria.*

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria interpretativa del convenio, compuesta por las mismas personas que negociaron y acordaron este Convenio. Esta Comisión es el órgano con facultades para interpretar las divergencias que puedan surgir en la aplicación de lo pactado.

Serán sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000).

Artículo 42.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, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería vigente a la firma de este Convenio.

ANEXO I

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

Nivel I.

– Jefe/a de Recepción.

– Jefe/a de Cocina.

– Jefe/a de Comedor.

Nivel III.

– Recepcionista.

– Cocinero/a.

– Camarero/a.

– Gobernanta de segunda.

Nivel IV.

– Ayudante de Recepción.

– Ayudante de Cocina.

– Ayudante de Camarero/a.

– Camarero/a de pisos con más de 24 meses.

Nivel V.

– Camarero/a de pisos con menos de 24 meses.

II. ERANSKINA

ANEXO II

Soldataren mailak Niveles salariales	2020/2021	
	Guztira hileko Total mensual	Guztira urteko Total anual
I	1.824,57	25.543,98
II	1.715,02	24.010,28
III	1.569,17	21.968,38
IV	1.496,06	20.944,84
V	1.459,37	20.431,18

III. ERANSKINA

ANEXO III

Hirurtekoaren balioa. 2020/2021.

Valor del trienio. 2020/2021.

Mailak	Hirurteko
I	80,73
II	75,11
III	67,69
IV	66,03
V	62,12

Niveles	Trienio
I	80,73
II	75,11
III	67,69
IV	66,03
V	62,12

IV. ERANSKINA

ANEXO IV

Aseguru kolektiboa.

Seguro colectivo.

Enpresako langileentzako aseguru kolektiboaren zenbateko edo prima honako hau izango da, hitzarmena sinatzen den unetik aurrera:

El importe o prima del seguro colectivo para los trabajadores/as de la empresa será el siguiente a partir de la firma del mismo:

	Euro
Gaixotasun batek eragindako heriotza edo ezintasun absolutua edo iraunkorra	8.600
Istripu batek eragindako heriotza edo ezintasun absolutua edo iraunkorra	16.700
Zirkulazio-istripuak eragindako heriotza	25.000

	Euros
Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad	8.600
Muerte o invalidez absoluta o total por accidente	16.700
Muerte accidente de circulación	25.000

V. ERANSKINA

ANEXO V

Lanbide-kategorien eginkizunen deskribapena.

Descripción de funciones de categorías profesionales.

– I. Taldea.

– Grupo I.

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

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

Zuzendaria ez dagoenean, hura ordeztuko du; betiere, horretarako baimena badu, eta hark egotzitako eskumenak izango ditu.

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

Harreragileak. Harrerako buruari bere funtzioetan laguntzen diotenak dira. Fakturak kobratzeaz, bezeroei arreta emateaz eta karguari lotutako gainerako lanez arduratzen dira, hala nola zerbitzu desberdinen ehunekoak likidatzea, bezeroen fakturen gainean ezartzen diren zergak eta abar.

Recepcionistas. Son quienes secundan al Jefe/a de Recepción en sus funciones. Se encargan del cobro de facturas, atención a clientes 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.;

Harrerako laguntzailea. Bezeroei harrera-lekuan arreta ematea, fakturak, telefona.

Ayudante de Recepción. Atención a los clientes en recepción, facturas, teléfono.

– II. Taldea.

– Grupo II.

Sukaldeburua. Atal horren eta bertako langile guztien arduraduna da; eskatzen zaizkion plater guztien prestaketa zuzendu eta zainduko du; zerbitzatzen diren platerak nazioko eta atzerriko sukaldaritzako errezeta sortak eskatutako baldintzak biltzen dituztela zainduko du; halaber, zerbitzuaren garrantziak eskatzen badu, komenigarritzat hartzen dituen jateko ahogozagarrak pertsonalki onduko ditu. Egunero menua prestatuko du, merkatuan dauden elikagaien arabera, eta menu hori zuzendaritzari helaraziko dio, onar dezan. Elikagaien administrazio ona

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 sirven 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/ella 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

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 hobea lortzeko erraztasun guztiak emango ditu.

Sukaldaria. Dagokion partidako platerak pertsonalki osatzeaz eta onteaz arduratzen da.

Sukaldeko laguntzailea. Beste sukaldarien edo sukaldebuaren agindura egiten du lan. Taberna edo jatetxean, zerbitzari laguntzailearen funtzio tipikoak ere beteko ditu.

Eltzezaina. Sukaldeko bateriak, plakak eta atal honetako gainerako tresnak garbitzeaz arduratzen da. Gainera, sukaldearen garbiketa orokorrean eta ordena egokian lagundu behar du.

– III. Taldea.

Jantokiko burua. Bezeroari jatetxeko zerbitzuak eskaintzeko ardura du. Agindupean dituen langileek lanbide-eginkizuna erregularitasun osoz betetzeko ardura hartuko du saileko buru gisa, eta bere zaintzapean inbentario bidez utzitako gauzetan eta tresnetan ikusten dituen akatsak hoteleko zuzendaritzari jakinarazi behar dizkio. Zatikatzelanetan trebea izango da, eta jateko ahogozagarrien aurkezpena ondo egotea zainduko du; gainera, bere agindupeko langileei erabateko diziplina eskatzeko eta dagokien zuzenketak ezartzeko gaitasuna izango du, indarrean dagoen laneko legediari jarraituz.

Zerbitzariak. Bezeroak zerbitzatzeko eta haiei arreta emateaz arduratzen dira. Ematen zaion txanda beti ordenan egoteaz arduratuko da, eta gainerakoak ere hala egoteko laguntza eman behar du, beharrezkoa denean eta dagokion lanak aukera ematen dion heinean.

Zerbitzari laguntzailea. Behar den guztietan zerbitzariari lagunduko dio lanean. Taberna edo jatetxean, sukaldeko laguntzailearen funtzio tipikoak ere beteko ditu.

– IV. Taldea.

Bigarren mailako gelazainburua. Gelen sailaren arduraduna da. Hoteleko logelak eta gainerako gelak garbi eta txukun egoteaz arduratzen da, baita gela-zerbitzarien lana ikuskatzeaz ere.

Zuzendaritzaren zuzeneko agindupean lan egingo du.

Gela-zerbitzaria. Logelak, komunak, solairuak, eskailerak eta abar zaindu eta garbitu behar ditu. Ostalariek geletan uzten dituzten objektuen ordena zainduko du eta kanpokoak sartzea saihestuko du. Nagusiari jakinarazi behar dio hautematen duen edozein ezohiko jazoera eta gelazainburuari entregatuko dizkio bezeroek ahaztutako objektuak. Bezeroek emandako arropak behar bezala eskuilatzen eta jartzen direla zainduko du. Kategoria hori duen pertsonak 24 hilabetekoa baino antzinatasun txikiagoa badu, V. ordainsari-mailan jar daiteke.

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.

Cocinero/a. Es quien se encarga de componer y condimentar personalmente los platos de la partida que le haya sido confiada.

Ayudante de Cocina. Es quien trabaja a las órdenes de otros/as Cocineros/as o del propio Jefe de cocina. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas de Ayudante de Camarero/a.

Marmitón/a. 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.

– Grupo III.

Jefe/a de Comedor. Es quien se encarga de ofrecer al cliente 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/a 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.

Camareros/as. Se encargan de servir al cliente, así como atender a éste. Cuidará que el turno que se le confíe esté siempre en orden, debiendo colaborar para que lo estén también los demás, cuando ello sea necesario y se lo permita su propio trabajo.

Ayudante de Camarero/a. Asistirá en todo lo necesario al Camarero/a/Dependiente en sus tareas. En bares y restaurantes realizarán también funciones típicas del Ayudante de Cocina.

– Grupo IV.

Gobernanta de segunda. Es la persona encargada del departamento de pisos. Cuya misión es la limpieza y arreglo de las habitaciones y resto de las dependencias del hotel así como la supervisión del trabajo de los/as camareros/as de pisos.

Trabajará bajo el mando directo de dirección.

Camarero/a de pisos. 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 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.