

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2020-2024 urteetarako Gipuzkoako Ostatuen Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100035012014 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2022ko uztailaren 13an, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Aspagi-Adegik, enpresen izenean, eta ELA, CC.OO., LAB eta UGT sindikatuek, langileen izenean.

*Bigarrena.* 2022ko uztailaren 19an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta 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 kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko abuztuaren 9a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (5412)

## 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 Alojamientos de Gipuzkoa para los años 2020-2024 (código 20100035012014).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 13 de julio de 2022, se suscribió el convenio citado por Aspagi-Adegi, en representación de las empresas, y ELA, CC.OO., LAB y UGT, en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 19 de julio de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### 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 9 de agosto de 2022.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (5412)

Gipuzkoako ostatuen hitzarmen kolektiboa. 2020-2024

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatzekoa da.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen kolektibo honek honako jarduera hauei eragiten die:

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

– Pentsioak, fondak, apopilo-etxeak eta ostatuak.

– Helburu turistikoekin merkaturatutako etxebizitzak eta apartamentuak.

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

3. artikulua. Langile-eremua.

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

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

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honen indarraldia 2020ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra arte luzatuko da. Hitzarmena automatikoki indargabetuta geratuko da, bukatzean.

Langileen Estatutuak 86.3 artikuluan xedatzen duenaren ondorioetarako, berariaz adosten da hitzarmen kolektibo honek aurreraeragina izango duela harik eta bi alderdiek ordezkoa sinatu arte.

5. artikulua. Efectuak.

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

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

Era berean, etorkizunean ezar daitezkeen igoera eta hobekuntzekin ere xurgatu eta konpentsatu ahal izango dira.

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

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

Convenio colectivo de alojamientos de Gipuzkoa. 2020-2024

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

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

Artículo 2.º *Ámbito funcional.*

Las actividades afectadas en el presente convenio colectivo son:

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

– Pensiones, fondas, casas de huéspedes y posadas.

– Viviendas comercializadas con fines turísticos y apartamentos.

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

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

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

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

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre del año 2024. Este Convenio quedará automáticamente denunciado a su finalización.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto los trabajadores que el presente Convenio Colectivo se mantendrá ultraactivo de manera indefinida hasta que se suscriba por ambas partes uno que lo sustituya.

Artículo 5.º *Efectos.*

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

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

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

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

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

## II. KAPITULUA

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

6. artikulua. *Talde profesionalak, kategoria profesionalen en-  
koadraketa eta horien definizioa.*

LEHEN ATALA. Funtzioaren arabera enkoadraketa

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

\* I. taldea: Harrerako, atezaintzako eta administrazio-ko lan-  
gileak.

– A azpitaldea: Harrerako langileak.

Harrerako burua.

Harrerako bigarren burua.

Harreragilea.

Harrerako laguntzailea.

– B azpitaldea: Atezaintzako langileak.

Lehenengo atezaina.

Bigarren atezaina.

Gaueko atezaina.

Atezaintzako langilea.

Telefonista.

Sarrera- eta zerbitzu-atezaina.

Auto-atezaina.

Igogailuzaina.

Gaueko zaintzailea.

Kanpoaldeko zaintzaileak.

Ekipaje-morroia/Mandataria.

– C azpitaldea: Administrazio-langileak.

Administrazio-burua.

1. mailako administraria.

2. mailako administraria.

Administrari-laguntzailea.

– D azpitaldea: Komertzialak.

Merkataritza-burua.

1. mailako komertziala.

2. mailako komertziala.

\* II. taldea: Sukaldeko langileak.

Sukalde-burua.

Sukaldeko bigarren burua.

Partida-arduraduna/Sukaldaria.

Plantxa/Parrila arduraduna.

Gozogilea.

Kafegilea.

Sukaldeko laguntzailea.

Gozogintzako laguntzailea.

Plantxa/Parrila arduradunaren laguntzailea.

## CAPÍTULO II

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

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

SECCIÓN PRIMERA. Encuadramiento por su función

1) Las personas trabajadoras afectadas por el presente  
Convenio, en atención a las funciones que desarrollen serán cla-  
sificadas en los siguientes Grupos Profesionales teniendo en  
cuenta que la nueva estructura profesional pretende obtener una  
más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la  
dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que co-  
rresponde a cada persona trabajadora.

\* Grupo I: Personal de recepción, conserjería y administra-  
ción.

– Subgrupo A: Personal de Recepción.

Jefe/a de Recepción.

Segundo/a Jefe/a de Recepción.

Recepcionista.

Ayudante de Recepción.

– Subgrupo B: Personal de Conserjería.

Primer/a Conserje.

Segundo/a Conserje.

Conserje de noche.

Ayudante de Conserje.

Telefonista.

Portero/a de acceso y servicio.

Portero/a de coches.

Ascensorista.

Vigilante de noche.

Guardas del exterior.

Mozo/a de equipajes/Botones.

– Subgrupo C: Personal de Administración.

Jefe/a de Administración.

Administrativo/a de 1.ª

Administrativo/a de 2.ª

Auxiliar Administrativo.

– Subgrupo D: Personal Comercial.

Jefe/a Comercial.

Comercial de 1.ª

Comercial de 2.ª

\* Grupo II: Personal de cocina.

Jefe/a de Cocina.

Segundo/a Jefe/a de Cocina.

Jefe/a de partida/Cocinero/a.

Planchista/Parrillero/a.

Repostero/a.

Cafetero/a.

Ayudante de Cocina.

Ayudante de Repostero/a.

Ayudante de Planchista/Parrillero/a.

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

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

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

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

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

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

- 3) Aurreko kantitateek barne hartzen dituzte honako hauek:
- a) Kasuan kasu hasierako edo finko deritzen lehenagoko soldatak.
  - b) Horien eta lanbide arteko gutxieneko soldataren arteko diferentzia.
  - c) Jadanik desagertutako zerbitzuaren portzentajea zuen partaidetza.
  - d) Soldata-osagarri pertsonalak, antzinatasuna eta zenbait lanposturi loturikoak salbu, bai kantitateagatik edo bai kalitateagatik, edota lanpostu horien baldintza espezifikoei loturikoak, gaueko 10ak eta goizeko 6ak bitartean lan egitea barne -gauekotasuna-, 17. artikuluko zehaztapenekin.

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

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

1. Antzinatasuna.
2. Garraio-plusa.
3. Aparteko orduak.

\* Ordainsariak:

Ordaintzeko modua:

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

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

Aurrerakinak:

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

## BIGARREN ATALA. Bakoitzaren zereginak

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

### 7. artikulua. Aparteko haborokinak.

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

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

### 8. artikulua. Antzinatasuna.

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

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

### 9. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin, ezinbesteko arrazoiak, puntako produkzio-aldiak, langileren 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

3) Las cantidades anteriores comprenden:

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

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

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

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

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

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

1. La antigüedad.
2. El Plus de transporte.
3. Las horas extraordinarias.

\* Retribuciones:

Forma de pago:

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

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

Anticipos:

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

## SECCIÓN SEGUNDA. Definición de funciones

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

### Artículo 7.º Gratificaciones extraordinarias.

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

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

### Artículo 8.º Antigüedad.

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

El tope máximo de los trienios a percibir se establece en 10. En los casos en que actualmente se supere esta cifra, se respetará la condición más beneficiosa, entendido que los citados trienios quedarán congelados en fecha 31/07/78.

### Artículo 9.º Horas extraordinarias.

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

ezar dezakete enpresako zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak enpresaren baitan.

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

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

#### 10. artikulua. Jaiegunetako lana.

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

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

Oinarrizko soldata + Antzintasuna x 1,75 / 30.

Formula hori aplikatuta, jaiegun berreskurazinetan balioa IV. eranskinean xedatuta ageri da soldata-maila bakoitzerako.

Kantitate horiek antzintasunarekin osatuko dira, kasuan kasu.

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

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

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

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

– «Enpresak ixtea erabakitzen duenean jaiegunetako lana konpentsatzeko, egokitzen deritzon datan, itxiera gutxienez ondoko ondoko zazpi egunekoa izango da, metatutako atsedenaldira edo horren zatia egun kopuru horretara heltzen ez den kasuetan izan ezik».

– Ezin izango da egun horiez gozatu Hitzarmen honetako 16. artikuluan xedatutakoaren arabera oporraldia egin ezin daitekeen aldietan.

#### 11. artikulua. Aparteko zerbitzuak.

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

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

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

rales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

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

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de las personas trabajadoras, o en ausencia de ésta con las propias personas trabajadoras, se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

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

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

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

Salario base + Antigüedad x 1,75 / 30.

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

Estas cantidades serán incrementadas por la antigüedad en su caso.

b) Disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50 %, teniendo estos días la consideración de laborables. A tal efecto se tendrá en cuenta el contenido de la resolución de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio de fecha 18/10/82, que sustancialmente dice:

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

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

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

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

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

#### Artículo 11.º Servicios extraordinarios.

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

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

Las horas realizadas por las personas trabajadoras de la propia empresa en dichos servicios, serán consideradas como horas extraordinarias y en ningún caso como servicios extraordinarios, tal y como establece Convenio Colectivo.

Aparteko zerbitzuak V. eranskineko Taularekin bat ordainduko dira.

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

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

Aparteko zerbitzuetarako uniformeak langileek ordainduko du.

– Mantenua.

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

– Sukaldeko aparteko langileak.

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

*12. artikulua. Garraio-plusa.*

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

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

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

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

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

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

### III. KAPITULUA

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

*13. artikulua. Lanaldia.*

Etengabeko jarduneko urteko lanaldia 1.723 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldian sektoreko langile guztientzat. Salbuespena: gela-zerbitzarien urteko gehieneko lanaldia hurrengo paragrafoan ezartzen da.

Gela-zerbitzarien prebentzioaren arloko berezitasunak eta beharrezkoak kontuan hartuta (45. artikulua, «Laneko segurtasuna eta osasuna»), 2023. eta 2024. urteetan gela-zerbitzarien urteko lanaldi arrunta murriztuko da. Beraz, gela-zerbitzarien urteko lanaldi arrunta honako hau izango da:

- 2022. urtean 1.723 ordu.
- 2023. urtean 1.716 ordu.
- 2024. urtean 1.709 ordu.

Enpresaren ekimenez langilearen asteko atsedenaldira aldatzen denean, eta horrek onartzen badu, jaiegunaren balioa ordain

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

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

En los casos de servicios extraordinarios en el que sea necesario el montaje de tableros, la retribución se acordará entre la empresa y las personas trabajadoras.

El uniforme de las personas trabajadoras de servicios extraordinarios será por cuenta de la persona trabajadora.

– Manutención.

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

– Personal extra de cocina.

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

*Artículo 12.º Plus de transporte.*

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

De este plus se beneficiarán todas aquellas personas trabajadoras, cuyo lugar de residencia habitual esté situado a más de 2 kms del centro de trabajo donde preste sus servicios.

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

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

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

### CAPÍTULO III

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

*Artículo 13.º Jornada de trabajo.*

La jornada anual ordinaria de trabajo continuada será de 1.723 horas durante la vigencia del Convenio para todas las personas trabajadoras del sector, a excepción de las camareras de pisos, cuya jornada máxima anual se regula en el párrafo siguiente.

Ante las particularidades y necesidades específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, al cual hace referencia el artículo 45 de Seguridad y Salud laboral, se establece una reducción de la jornada anual ordinaria de trabajo de las camareras de pisos para los años 2023 y 2024. En consecuencia, la jornada anual ordinaria de las personas trabajadoras de las camareras de pisos será de:

- 1.723 horas durante el año 2022.
- 1.716 horas durante el año 2023.
- 1.709 horas durante el año 2024.

En los casos que por iniciativa de la empresa le sea modificado el descanso semanal a la persona trabajadora y siempre y

dakion aukera izango du, edota denboran % 150ean konpentsatzeko; atsedenaldira hurrengo astean gozatu ahalko du.

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

Langileek atsedenaldira bat zuten enpresetan, hori xurgatu eta konpentsatuta geratuko da ezarritako jardunaldi berria 15 minutu gainditzen diren heinean.

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

Asteko atsedenaldira egun eta erdi efektibokoa izango da.

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

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

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

– Lan-egutegia.

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

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

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

**14. artikulua.** *Santa Marta jaieguna.*

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

**15. artikulua.** *Baimenak eta lizentziak.*

A) Ordainduak.

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

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

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

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

cuando lo acepte, tendrá opción a que le sea abonado a valor del día festivo o compensar en tiempo con el 150 % debiendo disfrutar el descanso durante la siguiente semana.

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

En aquellas empresas en que las personas trabajadoras vieran disfrutando de un descanso quedará absorbido y compensado por la nueva jornada establecida en lo que exceda de 15 minutos.

La persona trabajadora con jornada partida, tendrá derecho a un descanso de una hora como mínimo entre turno y turno.

El descanso semanal será de día y medio efectivo.

Cuando se haya acordado, a nivel de empresa, que entre los días de descanso semanal figure el domingo, todas las personas trabajadoras afectadas disfrutarán de este derecho rotativamente.

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

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

– Calendario laboral.

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

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

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

**Artículo 14.º** *Festividad de Santa Marta.*

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

**Artículo 15.º** *Permisos y licencias.*

A) Remunerados.

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

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

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

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



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

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

e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

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

g) Egun bat, seme-alabak bataiatzeagatik.

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

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

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 egiaztagiria aurkeztu beharko dio alde aurretik enpresaburuari. Medikura joaten den gainerako kasuetan, langileak ordaindutako zortzi ordu izango ditu urtean, eta horiek behar bezala erabiltzen direla justifikatu beharko du.

k) Bularra emateko orduen metaketa:

– Haurraren edoskitzaroan (9 hilabetera arte) langileek edoskitzeko denbora eguneko lanaldi osoetan metatu ahal izango dute haurra jaiotzeagatik eta zaintzeagatik ematen den baimena amaitu ondoren, bakoitzaren egutegiko 14 lanegun hain zuzen ere.

– Edoskitzeko lizentzia ezin da bateratu haurra jaiotzeagatik eta zaintzeagatik ematen den baimen partzialarekin.

– Bi gurasoak besteren kontura ari badira lanean, biek heldu diezaioke baimen honi.

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

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

B) Ordaindu gabeak.

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

C) Adostu beharrekoak.

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

16. artikulua. Oporrak.

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

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

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

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

g) Un día por bautizo de hijos/as.

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

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

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

k) Acumulación de la hora de lactancia:

– Las personas trabajadoras, durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a acumular la lactancia en jornadas completas inmediatamente posteriores al permiso por nacimiento y cuidado de menor en 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/trabajadora.

– La licencia de lactancia será incompatible con el disfrute de permiso por nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial.

– A este permiso podrán acogerse indistintamente ambos progenitores en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

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

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

B) No remunerados.

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

C) A convenir.

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

Artículo 16.º Vacaciones.

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

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

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

b) Sindikatuetakoa ordezkariei, Enpresa Batzordeei eta Langile Ordezkariei entzun ostean, azterketa bat egingo da, al bait langile gehienek udan oporraldiez gozatzeko aukerari buruz.

c) Ostatuen sektoreko berezitasunak kontuan hartuta, enpresek urtean hiru hilabeteko aldia ezarri ahal izateko; aldi hori hilabeteko eta bi alditan (bata hilabetekoa eta beste bat bi hilabetekoa, edo hiru hilabetekoa) hiru alditan zatitu ahal izango da. Enpresek aldi horiek urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen ezagutarazi beharko dituzte; eta ez badute hala egiten, langileak oporraldien iraupenaren erdiaren datak aukeratu ahal izango ditu, baita lehen aipatutako aldian edo aldietan ere.

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

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

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

g) LANEren 132 zenbakidun hitzarmenean ezarritakoarekin bat, langilearen borondatez kanpoko arrazoiengatik lanerako hutsegiteak, hala nola istripu, gaixotasun edo amatasunagatik, lan eraginkorreko denboratza hartuko dira oporren konputuaren eta haietaz baliatzearen eraginatarako.

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

#### 17. artikulua. Gauekotasuna.

Gaueko lana da 22:00etatik 06:00ak arte egiten dena.

Ordu-tarte horretan ari diren langileek ordubeteko ohiko soldata baino % 25 gehiago kobratuko dute gaueko 22:00etatik goizeko 06:00ak arte lan egiten duten orduko.

Plus horretan ez du inolako eraginik ez kontratu-motak ez laldiak.

### IV. KAPITULUA

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

#### 18. artikulua. Mantenua.

Mantenua jasotzeko eskubidea izango dute hitzarmen kolektibo honetan errekonozituta duten langileek, eta mantenuak litaltezkora, askotarikoa eta behar adina izan behar du.

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

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

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

c) Teniendo en cuenta las particularidades del sector de alojamientos, las empresas podrán establecer un período de tres meses al año, marcados con exactitud, durante el cual no podrán disfrutarse las vacaciones, este período podrá ser divisible en tres períodos de un mes, dos períodos, uno de un mes y otros de dos meses o un solo período de tres meses. Las empresas vendrán obligadas a dar a conocer estos períodos antes del 28 de febrero de cada año, con la precisión de que si no lo hicieran, el/la trabajador/a podrá elegir las fechas de la mitad de la duración de las vacaciones, incluso en el período o períodos antes referidos.

d) Asimismo en aquellas empresas en que se tenga establecido un período de cierre por vacaciones, las personas trabajadoras se obligarán a hacer las mismas en tal período.

e) Si la empresa modifica el mes de cierre habitual, deberá contar con la aprobación de los representantes de las personas trabajadoras o en su defecto con las personas trabajadoras de la empresa.

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

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

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

#### Artículo 17.º Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22 horas y las 6 horas.

Aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo en dicha franja horaria percibirán por cada hora trabajada entre las 22 horas y las 6 horas un complemento del 25 % sobre la hora ordinaria.

El percibo de dicho plus será con independencia de la modalidad contractual o la jornada que tuviera el personal.

### CAPÍTULO IV

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

#### Artículo 18.º Manutención.

Tendrán derecho a manutención, aquellas personas trabajadoras que lo tienen reconocido por el presente convenio colectivo, siendo la manutención de calidad, variada y en cantidad suficiente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### 21. artikulua. *Haurdunaldia.*

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

#### 22. artikulua. *Laneko arropa.*

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

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

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

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

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

No obstante todas aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutando del derecho al Alojamiento en los términos contemplados en el anterior Convenio Colectivo (2005-2007), lo seguirán disfrutando en dichos términos como garantía personal.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 21.º *Gestación.*

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

#### Artículo 22.º *Ropa de trabajo.*

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

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

## V. KAPITULUA

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

#### 23. artikulua. Lanaren antolamendua.

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

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

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

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

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

#### 24. artikulua. Ordutegiak aldatzea.

Langileen Estatutuak ezarritakoa errespetatuko da.

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

— Ordutegiak ezartzea.

Lan-ordutegiak zehaztea Enpresa Zuzendaritzaren eskumena da. Horrek ezarriko ditu, Enpresa Batzordearen edo Langile 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 lan egin duenari.

#### 25. artikulua. Kaleratzeak.

A) Kausa objektiboengatik.

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

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

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

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

## CAPÍTULO V

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

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

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

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

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

A las personas trabajadoras objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo con la Ley.

Los representantes de las personas trabajadoras, 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 obligadas las empresas a facilitarla.

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

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

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

— Establecimiento de horarios.

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

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

#### Artículo 25.º Despidos.

A) Por causas objetivas.

Con carácter previo a la notificación a las personas trabajadoras, de la decisión de la empresa en materia de despidos por causas objetivas, la Dirección de la misma estará obligada a:

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

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

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

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

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

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

B) Diziplinazkoak.

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

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

Aldi baterako enplegu-erregulazioko espediente administratiboa egonez gero, eta lan-agintaritzak enpresa aske uzten badu Gizarte Segurantzaren kotizazioak egin beharretik, enpresak langileak jaso beharreko langabezia-prestazioa osatuko du. Honako baldintza hauek bete behar dira enpresen langabezia-prestazioak osatzeko: enpresa Gizarte Segurantzaren kuotak ordaindu beharretik aske egon behar da, batetik, eta enpresak jarri beharreko osagarriaren guztiaren kostua ordaindu behar ez dituen kuoten beste izan behar da.

Hau da, osagarriaren guztirako kostua inolaz ere ezin da izan enpresak ordaindu behar ez dituen Gizarte Segurantzaren kotizazioen kopurua baino gehiago.

25.c) artikulua. Honek hitzarmen kolektiboa sinatzen denetik aurrera sortuko ditu ondorioak egun horretatik aurrera aurkezten diren enplegu-erregulazioko espediente guztietan.

26. artikulua. *Kitapena.*

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

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

27. artikulua. *Ez-bereizkeria.*

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

## VI. KAPITULUA

ERREKONozIMENDU MEDIKOA; ASEGURU KOLEKTIBOA

28. artikulua. *Osasuna zaintzea.*

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

Osasun-zaintza urtean behin egingo dute (berariazko legediarik egon ezean) Lan Medikuntzan ziurtatutako Prebentzio Zerbitzuetako osasun-espezialistek eta bertako, kanpoko edo mankomunitateko Lan Agintee.

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

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

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

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

B) Disciplinarios.

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

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

Cuando exista expediente administrativo con suspensiones temporales de empleo, y siempre que la autoridad laboral exonere a las empresas de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, la empresa complementará la prestación por desempleo que le corresponda al/la trabajador/a. Las empresas únicamente complementarán la prestación por desempleo cuando exista exoneración a las cuotas de la Seguridad Social y el coste total del complemento para la empresa será el equivalente a la exoneración recibida por la empresa en cada momento.

Esto es, el coste máximo del complemento en ningún caso superará la cantidad recibida por la empresa en concepto de exoneraciones en cada momento.

La presente redacción del artículo 25.c) surtirá efectos a partir de la fecha de la firma del presente convenio colectivo, en todos los expedientes de regulación de empleo presentados a partir de la fecha de la firma del convenio.

Artículo 26.º *Finiquito.*

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

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

Artículo 27.º *No discriminación.*

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

## CAPÍTULO VI

RECONOCIMIENTO MÉDICO; SEGURO COLECTIVO

Artículo 28.º *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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

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

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

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

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

Osasunaren zaintzak borondatezkoa behar du, hirugarrenak ere arriskuan jar daitezkeenean izan ezik. Informazioa langile bakoitzari emango zaio, diskriminaziorik eza eta konfidentialtasuna errespetatuz. Zaintza hori lanean hasi ondoren edo lanpostu berri batean hasi ondoren bermatuko da, baita 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 prebentziarako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonari edo organoari prebentzio-gaiei dagokienez, dituzten eginkizunak behar bezala betetzeko.

#### 29. artikulua. Aseguru kolektiboa.

Aseguru kolektiboaren zenbatekoa edo prima honela ordainduko da sektoreko langileentzat:

- % 75 enpresak eta % 25, langileek.

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

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

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

Aseguru kolektibotik kanpo geratzen dira honako langile hauek:

- Autonomoen erregimenean afiliatutako edo familia-izatera duten langileak.
- Honako baldintza hauetako bat duten kontratuak dituzten langileak:
  - Hiru hilabete baino gutxiagokoak izatea.
  - Asteburuetarako edo aparteko zerbitzuetarako hitzartzea.

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/la trabajador/a. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgos lo contemple.

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

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

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

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

#### Artículo 29.º Seguro colectivo.

El importe o prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras del sector será abonado de la siguiente forma:

- El 75 % por la empresa y el 25 % por las personas trabajadoras.

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

Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras siguientes:

- Las personas trabajadoras afiliadas al régimen de autónomos o de carácter familiar.
- Las personas trabajadoras en cuyos contratos concurren alguna de estas circunstancias:
  - Ser inferior a tres meses.
  - Concertarse para fines de semana o servicios extraordinarios.

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

## VII. KAPITULUA

### LANALDI PARTZIALEKO IRAUPEN MUGATUKO KONTRATAZIOA

#### 1. ATALA. Iraupen mugatuko kontratuak

##### 30. artikulua. *Probaldia.*

Iraupen mugatuko kontratueterako probaldia honako hau izango da:

- Teknikari tituludunentzat: 4 hilabete.
- Lehen mailako buruentzat (1. maila): 3 hilabete.
- Bigarren mailako buruentzat (2. maila): 2 hilabete.
- Ofizialentzat (3. maila): hilabete.
- Kualifikaziorik gabeentzat (4. eta 5. mailak): 15 egun.

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

##### 31. artikulua. *Kontratuaren iraupena.*

1. Lan-kontratu mugagabetzat jotzen da; hala ere, iraupen mugatuko lan-kontratuak egin ahal izango dira ekoizpenaren inguruko inguruabarrengatik edo langile bat ordezkatzeko:

a) Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean honako hau adosten da: gehieneko iraupena aldatzen zaie hitzarmen hau sinatzean indarrean dauden kontratuei, bai eta une horretatik aurrera enpresaren jardueraren noizean behingo ustekabeko gorakadaren eragin egiten diren kontratuei eta, enpresaren jarduera ohikoa izan arren, baliagarri dagoen enplegu iraunkorraren eta behar denaren arteko aldi baterako desoreka bideratzeko egiten direnei ere.

Kontratu horien gehieneko iraupena urtebetekoa izango da, eta erabilera justifikatuko duten arrazoiak edo gorabeherak agertuko diren egunetik zenbatzen hasita.

Merkatuaren unean uneko eskakizunei, zereginen metaketari edo gehiegizko eskaerei erantzuteko asmoarekin hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enpresekin hitzartzen dituzten eskuaren jartzeko kontratuen iraupena ezin izango da luzatu artikulua honetan aipatzen diren ekoizpenaren inguruko inguruabarrengatik.

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

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

#### 4. ATALA. Prestakuntza-kontratuak

##### A) Txandakako pretakuntzako kontratua.

Kontratu horien iraupena ezin izango da 3 hilabetetik beherakoa izan, ez eta bi urtetik gorakoa ere.

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

## CAPÍTULO VII

### CONTRATACIÓN DE DURACIÓN DETERMINADA; A TIEMPO PARCIAL

#### SECCIÓN 1.ª Contrato de duración determinada

##### Artículo 30.º *Período de prueba.*

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

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

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

##### Artículo 31.º *Duración del contrato.*

1. El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido; no obstante, podrán realizarse por escrito contratos de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora:

a) Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por el incremento ocasional e imprevisible y por 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.

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

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

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

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

#### SECCIÓN 4.ª Contratos formativos

##### A) Contrato formativo de formación en alternancia.

La duración de estos contratos no será inferior a 3 meses ni superior a dos años.

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

B) Ikasketa-mailari egokitutako praktika profesionala lortzeko prestakuntza kontratua.

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

Artikulu honetan adostutakoa hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera aplikatuko da.

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

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

**33. artikulua.** *Zerbitzu enpresak.*

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

## VIII. KAPITULUA

### SINDIKATU-JARDUERA ENPRESAN

**34. artikulua.** *Enpresako ordezkariak.*

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

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

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

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

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

Enpresako atal sindikalek berme hauek izango dituzte:

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

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

B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

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

El contenido del presente artículo será de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

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

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

**Artículo 33.º** *Empresas de servicios.*

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

## CAPÍTULO VIII

### ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

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

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

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

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

Las personas trabajadoras de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de empresa o centro de trabajo.

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

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

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



b) Enpresa Batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea hauteskundeetan.

c) Sindikatueta ordezkariek proposatzea, enpresariaren aurrean sindikatu-ataleko afiliatuen ordezkarizateko.

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

Bilera horiek 24 orduko aurrerapenarekin jakinarazi behar zaizkio enpresari.

**37. artikulua.** Enpresako edo lantokiko sindikatueta ordezkariek.

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

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

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

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

**38. artikulua.** Enpresa batzordeko kideen, langileen ordezkariek eta sindikatueta ordezkariek berme komunak.

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

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

b) Erabilera komuneko bilera-lokalak eskuragarri izatea.

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

– Langileen ordezkariek kasuan, Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei, interesduna aurrean egonik.

– Sindikatueta ordezkariek kasuan, probintziako sindikatuari.

– Sindikatu bateko kide izanez gero, dagozkien Sindikatu Ordezkariei.

**39. artikulua.** Enpresa batzordeko kideentzako, langileen ordezkarientzako eta sindikatueta ordezkarientzako informazioa.

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

a) Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra.

b) Erakundearen ekoizpen- eta salmenta-egoera.

c) Enpresan enpleguak ziurrenik izango duen eboluzioa.

d) Ekoizpen-programa.

e) Balantzearen, emaitza-kontuaren eta memoriaren berri izatea.

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

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

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

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

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

Los/as Delegados/as de 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
De 5 a 25 trabajadores/as	59	12 horas/mes
De 26 a 50 trabajadores/as	30	16 horas/mes
De 51 a 100 trabajadores/as	10	24 horas/mes
De 101 en adelante	10	32 horas/mes

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

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

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

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

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

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

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

– En caso de representantes de las personas trabajadoras, al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, debiendo estar presente el interesado.

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

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

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

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

a) Evolución general del sector económico al que pertenece la empresa.

b) Situación de la producción y venta de la entidad.

c) Evolución probable de empleo en la empresa.

d) Programa de producción.

e) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.

f) Enpresak hartutako erabakiak gauzatu aurretik honako gai hauei buruzko txostena igortzea:

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

– Lanaldiaren murrizketak nahiz instalazioen lekualdaketa erabatekoa edo partziala.

– Enpresako lanbide-heziketako planak.

– Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea.

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

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

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

j) Ordu-tegiak ezartzea.

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

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

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

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

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

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

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

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

Langileen Ordezkarietara eta Enpresa Batzordeko Kideetara kide batean edo gehiagotan metatu ahalko dituzte hilean dagozkion orduak, betiere Sindikatu Zentral berekoak direnean.

Orduak gozatzeko eskaera 72 orduko gutxieneko aurrerapenarekin egin behar da egoera arruntetan, eta 24 orduko aurrerapenarekin, aparteko egoeretan.

**42. artikulua. Sindikatu-hauteskundeak.**

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

3 eta 5 langile bitartean dituzten enpresetako ordezkarietara langile gehiago dituzten enpresetako eskubide berdina izango dituzte, kaleratze bidegabeen kasuetan izan ezik; kasu horretan,

f) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta, sobre las siguientes cuestiones:

– Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales de finitivos o temporales de aquella.

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

– Planes de formación profesional de la empresa.

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

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

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

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

j) Establecimiento de horarios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**Artículo 42.º Elecciones sindicales.**

En las empresas o centros de trabajo de 3 a 10 trabajadores, se podrá hacer Elecciones Sindicales cuando así lo decidan las personas trabajadoras en votación previa.

Los/as Delegados/as de las empresas de 3 a 5 trabajadores/as, tendrán los mismos derechos que en aquellas de mayor número de trabajadores/as, excepto en cuanto a despido impro-

enpresak berriro onartzea edo kalte-ordaina ematea aukeratu ahal izango du. Kalte-ordainak ezin izango du, inolaz ere, urteko bi hilabete baino gutxiago izan, 12 hilabeteko gehienekoarekin, nahiz eta beharbada Legez gehiago egokitu.

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

#### 43. artikulua. Batzarrak.

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

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

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

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

### IX. KAPITULUA

#### LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

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

Enpresak eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoek laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan ezartzen dituzten eskubideak eta erantzukizunak, eta, ordezeko edo osagarri modura, unean-unean indarrean dauden legeriak ezartzen dituenak ere bai.

Horrenbestez, enpresetako zuzendaritzek eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute aurretik hitzartutako epealdietan prebentzioko urteko planak ezartzeko (horien baterako helburu zehatzak laneko arriskuak ezabatzea edo pixkanaka murriztea) eta lan-baldintzak hobetzeko. Lan-baldintza hobetzeko, behar diren prebentzio-neurriak eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dira, eta, bien bitartean, beharrezkotzat edo egokiagozat jotzen diren babes-neurriak erabiliko (kolektiboak eta bakarkakoak).

Gela-zerbitzarien prebentzioaren arloko berezitasunak eta beharrezkoak kontuan hartuta, hitzarmen honen aplikazio-eremuko enpresek honako betebeharrak espezifiko hauek edukiko dituzte gela-zerbitzarien prebentzioaren arloan:

1. Hitzarmen hau argitaratzen denetik 10 hilabete pasatu baino lehen enpresa guztiek gela-zerbitzarien prebentzioaren arloan jarduteko berariazko plana prestatu beharko dute. Enpresan prebentzioko ordezkaria badago, plana berarekin adostu beharko da. Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, gela-zerbitzarien ordezkariak eratu beharko da Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan arautzen denarekin bat etorritik, eta plana horrekin adostu beharko da.

cedente, en el cual la empresa podrá optar entre la readmisión o la indemnización, no pudiendo ser ésta en ningún caso inferior a dos meses por año, con un tope de 12 mensualidades, sin perjuicio de que por Ley le corresponda más.

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

#### Artículo 43.º Asambleas.

Las empresas autorizarán 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 el Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Secciones Sindicales en su caso.

En las asambleas de las personas trabajadoras, se mantendrán retenes suficientes, dadas las características de las empresas del sector garantizando de esta forma el buen funcionamiento del servicio.

#### Artículo 44.º Asesores sindicales.

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

### CAPÍTULO IX

#### PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

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

La empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de las personas trabajadoras se comprometen, en los plazos previamente convenidos, a establecer las planificaciones anuales de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones de trabajo, para ello se aplicarán las medidas preventivas y de corrección que sean necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección colectiva e individual que se consideren necesarios o más adecuados.

Ante las particularidades y necesidades específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán las siguientes obligaciones específicas en materia preventiva en lo referente a las camareras de pisos:

1. En el plazo de 10 meses desde la publicación del presente convenio todas las empresas deberán acordar un plan de actuación específico en materia preventiva para las camareras de pisos que deberá ser consensuado con el/la Delegado/a de Prevención de cada empresa o con el Comité de Seguridad y Salud, si lo hubiera. En caso de que la empresa carezca de representación legal de las personas trabajadoras, este plan será negociado y consensuado con una representación de las personas trabajadoras, del colectivo de camareras de pisos, constituida de conformidad con las reglas del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Planean honako alderdi hauek landu beharko dira gutxienez:

\* Eguneko kontroletan agintzen diren lanak egiten ematen den denbora neurtuko da, batez ere gelak garbitzen ematen dena, honako hauek kontuan hartuz:

- Gelaren tamaina: gela estandarra, vip...
- Garbiketako estandarrik: sarrera, irteera edo errepassoa.
- Garbiketa-ekipoak: erabiltzen errazak diren eta non dau-den.
- Bezero-mota: bakarrik, bikotea edo familia (ohe gehigarriak).

\* Arrisku ergonomikoen ebaluazioa, egiten dituzten lanen eta erabili beharreko tresna edo ekipoen arabera: zamak eskuztatzea, maiz egiten diren mugimenduak, jarrera behartuak edota luzaro mantendu beharrekoak, eta zamak bultzatzea eta herrestan erabiltzea.

\* Neurketan kontuan hartuko dira lantoki bakoitzean dauden baliabide materialak (orgen pisua, oheetako sistema hidraulikoak edo lanetan eragina eduki lezaketen beste batzuk), ekipo egokiak erabil daitezkeen, eta zer egoeretan aritu behar duten lanean.

2. Gela-zerbitzarien prebentzioaren arloan jarduteko berarizko plana prestatzeko, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute arrisku ergonomikoen ebaluazioaren ondorioz enpresek langileen esku jartzen dituzten giza baliabideak, baliabide materialak eta baliabide ekonomikoak xedatzeko eta erabiltzeko, eta enpresetako prebentzio-zerbitzuek ezartzen dituzten prebentzioko gomendioak eta neurriak abian jartzeko eta horien jarraipena egiteko.

3. Denborak neurtu eta arrisku ergonomikoen ebaluazioa eta arrisku generikoen ebaluazioa egin ondoren, lantoki bakoitzean zehaztuko da zenbat gela egin behar diren egun bakoitzeko lanaldian, ongi berezita irteera-gelak eta mantentze-gelak.

Plana berrikusi egingo da alderdietako batek eskatzen duen guztietan, eta nahitaez funtsezko aldaketa baten ondorioz lan-zamak eta lan-erritmoak aldatuz geru.

Enpresa batek zenbait lantoki badauzka, artikulua honetan aipatzen den plan bat egin beharko du lantoki bakoitzeko.

Artikulua honetan ezartzen diren betebeharrak hitzarmen honen aplikazio-eremuko enpresei zerbitzuak egiten dizkieten enpresa azpikontratatuerei ere aplikatuko zaizkie. Enpresa nagusiaren ardura izango da artikulua hau betearaztea azpikontratatu dituen enpresa guztiei.

4. Gela-zerbitzarien prebentzioaren arloko berarizko betebeharrak aplikatu daitezkeen, hori bermatzeko batzordea sortzen da. Bertan Aspegi-Adegi, ELA, LAB, CC.OO. eta UGT ariko dira, bakoitza klausula hau sinatzean daukan ordezkaritza-kuotaren arabera. Gela-zerbitzarien prebentzioaren arloko berarizko betebeharrak betetzen direla bermatzeko batzordearen egoitza Lan Harremanen Kontseiluarena izango da: Donostia, Javier Barkaiztegi kalea 19, beheko solairua.

Erakunde batek ikusten badu hitzarmen honen aplikazio-eremuko enpresaren batek ez duela betetzen hitzarmen honetan ezarritako gela-zerbitzarien prebentzioaren arloko berarizko betebeharrak, Preco eskaera aurkeztu ahal du.

Este plan tendrá como mínimo los siguientes requisitos:

\* Se realizará una medición de tiempos de trabajo en la realización de los trabajos encomendados en los controles diarios y en especial en la limpieza de las diferentes habitaciones, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Tamaño de habitación: habitación estándar, vip...
- Estándares de limpieza: entrada, salida o repaso.
- Equipos de limpieza, facilidad de manejo y ubicación de los mismos.
- Tipología de cliente: usuario único, pareja o familia (camas extras).

\* Evaluación de riesgos ergonómicos que incluya manipulación manual de cargas, movimientos repetitivos, posturas forzadas y/o mantenidas en el tiempo y empuje y arrastre de cargas, en función de las diferentes funciones que se realicen y de las condiciones y características de los recursos materiales o equipos que se deban utilizar.

\* Para la medición se tendrán en cuenta los medios materiales que dispone cada centro de trabajo (peso de los carros, sistemas hidráulicos en camas u otros que pudieran tener incidencia en el ritmo y las condiciones de trabajo), las opciones de utilizar equipos adecuados, así como las condiciones en las que se desarrolla el trabajo.

2. De cara a la realización del presente plan de actuación específico en materia preventiva destinado a las camareras de pisos, ambas partes se comprometen a disponer y a hacer uso de aquellos medios humanos, materiales y económicos que las empresas pongan a disposición de las personas trabajadora como consecuencia de las evaluaciones ergonómicas realizadas, así como a poner en práctica y a hacer seguimiento de todas aquellas recomendaciones y medidas preventivas establecidas por los servicios de prevención de la empresa.

3. Tras la realización de la medición de tiempos, de la evaluación de riesgos ergonómicos y la evaluación de riesgos genérica, en cada centro de trabajo se determinará el número de habitaciones a realizar en una jornada laboral diferenciándose claramente las habitaciones de salida y las habitaciones de mantenimiento.

El citado plan será objeto de revisión siempre que alguna de las partes lo requiera, y en todo caso al haberse producido modificaciones sustanciales que tuvieran incidencia en las cargas y ritmos de trabajo.

En el supuesto de que la empresa contara con distintos centros de trabajo, tendrá que realizar el plan señalado en el presente artículo en cada uno de los centros de trabajo.

Las obligaciones establecidas en el presente artículo serán también de aplicación a las empresas subcontratadas que presen servicios para empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio. La empresa principal será responsable de exigir el cumplimiento del presente artículo a todas las empresas subcontratadas por ella.

4. Con el objeto de velar por la aplicación efectiva de las obligaciones específicas en materia preventiva para las camareras de pisos, se constituye una Comisión de Garantía específica integrada por Aspegi-Adegi, y ELA, CC.OO., LAB y UGT, en función de la cuota de representación que ostenta cada organización en el momento de la firma de la presente cláusula. Se señala como domicilio de la Comisión de Garantía de aplicación de las obligaciones específicas en materia preventiva para las camareras de pisos, el de la sede del Consejo de Relaciones Laborales en Donostia-San Sebastián, Calle Javier Barkaiztegi, 19, bajo.

En caso de que alguna organización advierta que alguna empresa que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio no cumple con lo previsto en el presente convenio para las obligaciones específicas en materia preventiva de las camareras de pisos, podrá presentar una solicitud Preco.

Precok ustez arau-haustea egin duen enpresari bidaliko dio eskaera. Baldin eta hilabete epealdian enpresak ez badu zuzentzen ustezko arau-haustea, Precok, salaketa jarri duen erakundeak eskatuta, deialdia egingo die 7 egun naturaleko epealdian biltzeko plana adosteko Aspagi-Adegiri, ustezko arau-haustea egin duen enpresari, enpresako prebentzioko ordezkariari edo segurtasun eta osasuneko batzordeari, egonez gero, eta, egon ezean, Langileen Estatutuaren 41.4 artikulua erekin bat etorri berriaz erabakitako batzordeari.

Aurreko kasu horretan aplikatu beharreko prozedura honako hau izango da:

– Bilera Precoren deialditik 15 egun natural igaro baino lehen egingo da. Alderdiak nahitaez joan beharko dute bilera horretara.

– Bileran aurkeztutako salaketa aztertuko da; salaketa jarri duen erakundeak eta salatutako enpresak salaketa aztertzeko behar diren datuak eta dokumentuak emango dituzte.

– Lehen bileraren ondoren alderdiak 15 egun naturaleko epealdia edukiko dute salatutako gertaeren analisia agerian hartzen dituen prebentzioaren arloko inguruabar teknikoak aztertzeko. Ondoren batzordea berriz bilduko da.

– Aurkeztutako informazio guztia aztertu ondoren alderdiak adierazi beharko dute artikulua honetan ezartzen diren gela-zerbitzari prebentzioaren arloko betebeharrak guztiak betetzen diren edo ez:

Bi alderdiak adierazten badute ez direla betetzen, batzordeak enpresari eskatuko dio bete dezala artikulua honetan ezartzen dena 3 hilabete igaro baino lehen.

– Hala ere, salatzailak edozein unetan jo ahal izango du bide arruntetara (lan-ikuskaritza, epaitegiak...), eta batzordean akordiorik lortzen ez denean ere bai.

## X. KAPITULUA

### EUSKARA SUSTATZEA; ESZEDENTZIAK; LANGILEEN PRESTAKUNTZA

#### 46. artikulua. Euskara sustatzea.

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

#### 47. artikulua. Eszedentziak.

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

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

#### 48. artikulua. Langileen prestakuntza.

Lanbide Heziketako Zentroen bidez, Enpresak langileentzako prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak antolatu ahalko ditu dohainik, sustapen profesionalerako eta gaitze sozialerako. Ikastaro

El Preco remitirá la solicitud a la empresa presuntamente incumplidora. Si en el plazo de 1 mes la empresa no subsanase el presunto incumplimiento, el Preco convocará, a iniciativa de la organización denunciante y en un nuevo plazo de 7 días naturales, a un encuentro de conciliación a Aspagi-Adegí, a la empresa presuntamente incumplidora, al Delegado de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud en, caso de que lo hubiera, y en su defecto, a la Comisión que se hubiera constituido de forma específica de conformidad con el artículo 41.4 ET para acordar el plan.

El procedimiento aplicable en el supuesto anterior será el siguiente:

– En un plazo no superior a 15 días naturales desde la convocatoria del Preco, tendrá lugar la reunión. La asistencia a la referida reunión será obligatoria para las partes.

– En dicha reunión se analizará la denuncia presentada y tanto la empresa denunciada como la organización denunciante facilitarán los datos y documentos necesarios para llevar a cabo el citado análisis.

– Tras esta primera reunión, las partes contarán con un plazo de 15 días naturales para consultar cualquier aspecto técnico-preventivo que pudiera interferir en el análisis de los hechos denunciados. Superado este plazo la Comisión se volverá a reunir.

– Analizada toda la información presentada, las partes considerarán si se está cumpliendo o no con las obligaciones preventivas específicas que se establecen en este artículo para las camareras de pisos:

En caso de que ambas partes declarasen la existencia de incumplimiento, la Comisión requerirá a la empresa incumplidora para que cumpla con este artículo en un plazo de 3 meses.

– No obstante lo anterior, el denunciante podrá en cualquier momento acudir a las vías ordinarias (inspección de trabajo, juzgados...), incluyendo en el caso de que no se llegara a un acuerdo en la Comisión.

## CAPÍTULO X

### PROMOCIÓN DEL EUSKARA; EXCEDENCIAS; FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

#### Artículo 47.º Excedencias.

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

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

#### Artículo 48.º Formación profesional.

A través de los Centros de Formación Profesional, la Empresa podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal, con carácter gratuito, a los fines de promoción profe-

horiek egitea meritu gisa kontuan hartuko da Enpresako langilean sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko eta maila igotzeko.

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

## XI. KAPITULUA

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

49. artikulua. *Maila-igoerak.*

— Maila-igoeretarako arauak.

Maila-igoerak honako arau hauen arabera egingo dira:

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

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

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

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

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

Hautagaiak automatikoki pasako dira Laguntzaile kategoriarara, hemezortzi urte betetzean.

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

50. artikulua. *Mugikortasuna.*

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

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

— Langileak eskatuta.

Langile-mugimendu oro langilearen beraren idatzizko eskakerak eragin dezake. Mugikortasuna izanez gero, kontratuaren baldintzak kasuan kasu jomuga berriko kategoria eta soldatari dagokionak izango dira, eta langileak ezingo du kalte-ordainik jaso

sional y capacitación social, teniéndose en cuenta como méritos para los ascensos y provisión de vacantes que se produzcan en la plantilla de la Empresa el haber superado dichos cursos.

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

## CAPÍTULO XI

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

Artículo 49.º *Ascensos.*

— Normas de ascensos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 50.º *Movilidad.*

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

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

— A petición del/la trabajador/a.

Todo movimiento del personal puede ser causado a solicitud escrita del/la propio/a trabajador/a. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para lo sucesivo serán las que corresponden en cada caso a la categoría y salario de nuevo des-

sortzen diren gastuengatik, ezta egoitza-aldaketarik egonez gero ere.

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

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

– Aldeak ados jartzeagatik.

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

#### 51. artikulua. Beste kategoría batzuetako lanpostuak.

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

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

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

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

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

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

– Langilearen ahalmena murriztea.

Langileen mugikortasuna langileen ahalmen murriztuak eragiten duenean, langileak bere kategoría profesionaleko ordainaria jasotzen jarraituko du.

– Aurreabisu-epeak.

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

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

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

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

Hori egin ezean, eta enpresari egotzi ahal bazaio, likidazioaren ordainketa izaniko atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko sol-

tino, sin que el/la trabajador/a tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen, inclusive si se produce cambio de residencia.

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

Efectuada la permuta, las personas trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar el cambio.

– Por mutuo acuerdo.

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

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

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

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

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

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

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

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

– Capacidad disminuida del/la trabajador/a.

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

– Plazos de preaviso.

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

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

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

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del/la trabajador/a a ser indemni-

data jasotzeko eskubidea izango du langileak, kalte-ordain gisa; atzerapena, gehienez, aurreabisua emateko epea adina luza dai-teke.

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

## XII. KAPITULUA

### SARIAK; HUTSEGITEAK; ZIGORRAK

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

#### LEHEN ATALA. Sariak

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

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

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

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

Aurreko sariak ematen direnean, Enpresen iragarki-ohole-tan jakinaraziko da ohorezko aipamen gisa eta sari guztiak aipa-tuko dira langileen espedienteetan.

#### BIGARREN ATALA. Hutsegiteak

##### – Kalifikazioa.

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

##### – Hutsegite arinak.

Falta arinak izango dira:

1. Edozein lan egitean, agindutako Zerbitzuan kalte garran-tzitsurik sortzen ez duten akatsak, atzerapenak edo axolagabe-keriak.
2. Lanera bertaratzean puntualtasun-hutsegite batetik hirura bitartean egitea –30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin–hilabeteko epean. Atzerapen horrek, langilearen betebeharrakin bat dela-eta, enpresak langile horri emandako lanean ondorio lar-ririk eragiten badu, hutsegite hori larritzat hartuko da.
3. Lanera ez joateko justifikazioaren bat egonik, baja dago-kionean ez bideratzea, non eta ez den frogatzen ezinezkoa zela orduan bideratzea.
4. Egiatzatutako arrazoirik gabe lana uztea, denbora labu-rrerako izan bada ere.
5. Hanka-sartze txikiak egitea materiala zaintzerakoan.
6. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.
7. Bizitokiz aldatu izana enpresari ez jakinaraztea.

zako 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 de-recho si el/la trabajador/a no preavisó con la antelación debida.

## CAPÍTULO XII

### PREMIOS; FALTAS; SANCIONES

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

#### SECCIÓN PRIMERA. Premios

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

También establecerán las Empresas recompensas periódica-s para el personal de sus plantillas por su buena conducta, especial laboriosidad y otras cualidades sobresalientes, o igual-mente en favor de los que se distingan por iniciativas provecho-sas para la propia Empresa o para sus compañeros/as.

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

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

La concesión de las anteriores recompensas se hará públi-ca en las tablillas de anuncios de las Empresas como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos ex-pedientes de las personas trabajadoras.

#### SECCIÓN SEGUNDA. Faltas

##### – Calificación.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se calificará aten-diendo 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 cual-quier trabajo que no produzca perturbación importante en el ser-vicio 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 pa-ra el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debido.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.



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

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

– Hutsegite larriak.

Honako hauek dira:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. Norberaren onurarako enpresako produktuak, artikulua, tresnak edo arropak kontsumitzea edo erabiltzea.

12. Lanorduetatik kanpo eta Enpresako uniformea jantzita, mozkortuta ibiltzea.

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

14. Zerbitzuan zehar ongi garbituta ez egotea.

– Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

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

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

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasun ezez jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, bai eta beste lankideekiko tratuaren ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen birtartean. 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 material desagerraraztea, gauza ez-taztea 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.

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/la trabajador/a durante el servicio.

– Faltas muy graves.

Se estimarán como tales las siguientes:

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

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

3. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las 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 kanpoko ei ezagutaraztea.

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

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

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

12. Lankideen arteko liskar eta borrokak sortzea maiz.

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

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

#### HIRUGARREN ATALA. Zigorrak

– Enpresen ahalmenak.

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

– Zigor-motak.

Hauak dira kasuan-kasuan ezar daitezkeen gehienezko zehazpenak, hutsegiteen larritasunaren arabera:

a) Hutsegite arinak:

1. Ahozko ohartarazpena.
2. Idatzizko ohartarazpena.
3. Enplegua eta soldata etetea bi egun arte.

b) Hutsegite larriak:

1. Enplegu eta soldatarik gabe uztea, hirutik hamabost egunera bitartean.

c) Hutsegite oso larriak:

1. Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egun arte.
2. Beste udalerriri batera zerbitzua halabeharrez lekualdatzea.
3. Kaleratzea, eta enpresan izandako eskubide guztiak galtzea.

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

### XIII. KAPITULUA

#### AZPIKONTRATAZIOA ETA SUBROGAZIOA

##### 53. artikulua. Azpikontratazioa.

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

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

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

10. La falta de aseo, siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al/la trabajador/a o sea de tal índole que produzca queja justificada de los/as 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 pendencias con los/as compañeros/as de trabajo.

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

14. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de las personas trabajadoras, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad laboral.

#### SECCIÓN TERCERA. Sanciones

– Facultades de las Empresas.

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

– Clases de sanciones.

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

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.
3. Despido con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

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

### CAPÍTULO XIII

#### EXTERNALIZACIÓN Y SUBROGACIÓN

##### Artículo 53.º Externalización.

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

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

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

#### 54. artikulua. Subrogazioa.

Sektoreko enpresa batek beste enpresa batekin kontratatzen badu jarduera osoa edo jardueraren zati bat; hau da, jarduerak kanporatzen edo azpikontratatzeko badira (bai azpikontratazio berrietan, bai hitzarmen hau sinatzean dagoeneko kanporatuta dauden jardueretan), jarduera egiten zuten langile guztiak subrogatuko dira enpresa kontratista berria (hiru hileko gutxieneko antzinatekin), kontratu-modalitatea edozein izanda ere. Aurreko zerbitzu-emailearen laneko nahiz Gizarte Segurantzako esku-bideetan eta betebeharretan subrogatuko da kanporatutako zerbitzua ematen duen enpresa, bai eta gizarte-babesaren arloan egon daitekeen bestelako edozein betebeharretan ere.

### XIV. KAPITULUA

#### GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA

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

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

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

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

Enpresek akordio hau ez aplikatzeari buruzko Langileen Estatutuko 82.3 artikuluekin bat etorririk, ondorengo prozedura hau jarraitu beharko da nahitaez:

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 54.º Subrogación.

Cuando una empresa del sector contrata con otra empresa la realización total o parcial de su actividad, es decir, en los casos de externalización o subcontratación de actividades –tanto por nuevas externalizaciones como actividades ya externalizadas a la firma del presente convenio– se producirá la subrogación en la nueva empresa contratista de todas las personas trabajadoras (con una antigüedad mínima de tres meses) que venían desarrollando tal actividad sea cual fuera la modalidad contractual. La nueva prestadora del servicio externalizado quedará subrogada en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, y en general cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido.

### CAPÍTULO XIV

#### PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

##### Artículo 55.º Procedimiento de resolución de conflictos.

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

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

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

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas trabajadoras afectadas. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de las personas trabajadoras.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los Delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

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

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

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

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

*57. artikulua. Batzorde misto paritarioa.*

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

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

*58. artikulua. Arau osagarriak.*

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

XEDAPEN GEHIGARRIA

*Lehena. Antzinasuna.*

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

I. ERANSKINA

LEHENDIK DAUDEN KATEGORIA PROFESIONALEN ADSKRIPZIOA  
ORDAINKETA-MAILA DESBERDINETAN

— I. maila.

Harrerako burua.

Lehenengo atezaina.

Sukalde-burua.

Jantokiko burua edo Mahaizaina.

Barrako lehen arduraduna.

Administrazio-burua.

Tabernaria.

Areto-burua (catering).

Merkataritza-burua.

— II. maila.

Harrerako bigarren burua.

Bigarren atezaina.

Sukaldeko bigarren burua.

Jantokiko bigarren burua.

Bigarren tabernaria.

Barrako bigarren arduraduna.

Bigarren areto-burua/Talde-burua.

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

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

*Artículo 57.º Comisión mixta paritaria.*

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

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

*Artículo 58.º Normas supletorias.*

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

*Primera. Antigüedad.*

A los efectos previstos en el art. 8.º, los años de antigüedad devengados al 31/07/78 se tomarán íntegramente en consideración aun cuando se superen los diez trienios de referencia, congelándose el exceso que se haya devengado a partir de dicha fecha.

ANEXO I

DE LA ADSCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES EXISTENTES A  
LOS DISTINTOS NIVELES RETRIBUTIVOS

— Nivel I.

Jefe/a de Recepción.

Primer/a Conserje.

Jefe de Cocina.

Jefe/a de Comedor o Maestresala.

Primer/a Encargado/a de Mostrador.

Jefe/a de Administración.

Barman.

Jefe/a de Sala (caterings).

Jefe/a Comercial.

— Nivel II.

Segundo/a Jefe/a de Recepción.

Segundo/a Conserje.

Segundo/a Jefe/a de Cocina.

Segundo/a Jefe/a de Comedor.

Segundo/a Barman.

Segundo/a Encargado/a de Mostrador.

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

Solairu-etxezaina.  
Lehen mailako garbiketa eta altzari arduraduna.  
Lanen arduraduna (ofizioak).  
1. mailako administraria.  
1. mailako komertziala.  
– III. maila.  
Harreragilea/Kutzazaina.  
Gaueko atezaina.  
Partida-arduraduna/Sukaldaria.  
Gozogilea.  
2. mailako administraria.  
2. mailako komertziala.  
Sektoreko burua.  
Zerbitzaria.  
Sommelierra.  
Ekonomatu eta bodega arduraduna.  
Kafegilea.  
Aretoko arduraduna (aisia-aretoak).  
Bigarren mailako garbiketa eta altzari arduraduna.  
Arropa zuriaren eta ikuztegiaren arduraduna.  
Mekanikaria/Berogailu-teknikaria.  
Lehen mailako telefonista.  
Plantxa/Parrila arduraduna.  
Tabernako laguntzailea.  
Pentsioetako solairu-arduraduna.  
Pentsioko sukaldeko bigarren burua.  
Pentsioko jantokiko bigarren burua.  
Mantentze-lanetako ofiziala.  
– IV. maila.  
Harrerako laguntzailea.  
Atezaintzako langilea.  
Sukaldeko laguntzailea.  
Gozogintzako laguntzailea.  
Administrari-laguntzailea.  
Bigarren mailako telefonista.  
Zerbitzari laguntzailea.  
24 mahai baino gehiagoko solairuko zerbitzaria.  
Logela-morroia.  
Plantxa-arduradunaren laguntzailea.  
Ekonomatu eta bodega arduradunaren laguntzailea.  
Mekanikarien/Berogailu-teknikarien laguntzailea.  
Sarrera- eta zerbitzu-atezaina.  
Auto-atezaina.  
Biltegiko laguntzailea.  
Gidaria.  
Gaueko zaintzailea.  
Lorazaina.  
Kanpoko zaintzailea.  
Kafetegiko laguntzailea.  
Ilgogailuzaina.  
Pentsio-zerbitzaria.

Mayordomo de pisos.  
Gobernanta de primera.  
Encargado/a de trabajos (oficios).  
Administrativo/a de 1.<sup>a</sup>  
Comercial de 1.<sup>a</sup>  
– Nivel III.  
Recepcionista/Cajero/a.  
Conserje de noche.  
Jefe/a de partida/Cocinero/a.  
Repostero/a.  
Administrativo/a de 2.<sup>a</sup>  
Comercial de 2.<sup>a</sup>  
Jefe/a de sector.  
Camarero/a/Dependiente/a.  
Sumiller.  
Encargado/a de economato y bodega.  
Cafetero/a.  
Encargado/a de Sala (salones recreo).  
Gobernanta de segunda.  
Encargado/a de lencería y lavandería.  
Mecánico/a/Calefactor/a.  
Telefonista de primera.  
Planchista/Parrillero/a.  
Ayudante de Barman.  
Encargado/a de pisos pensiones.  
Segundo/a jefe/a de cocina pensiones.  
Segundo/a jefe/a de comedor pensiones.  
Oficial de Mantenimiento.  
– Nivel IV.  
Ayudante de Recepción.  
Ayudante de Conserje.  
Ayudante de Cocina.  
Ayudante de Repostero/a.  
Auxiliar Administrativo.  
Telefonista de segunda.  
Ayudante de Camarero/a/Dependiente.  
Camarero/a de pisos con más de 24 meses.  
Mozo de habitación.  
Ayudante de planchista.  
Ayudante de economato y bodega.  
Ayudante de Mecánico/a/Calefactor/a.  
Portero/a de acceso y servicio.  
Portero/a de coches.  
Auxiliar de almacén.  
Conductor/a.  
Vigilante de noche.  
Jardinero/a.  
Guarda exterior.  
Ayudante de cafetería.  
Ascensorista.  
Camarero/a de pensiones.

Pentsio-sukaldaria.  
Taberna-zerbitzaria.  
DJa (betiere, akordioa badago).  
– V. maila.  
Ekipaje-morroia/Mandataria.  
Eltzezaina.  
Sukalde-laguntzailea.  
Taldeen laguntzailea.  
24 mahai baino gehiagoko solairuko zerbitzaria.  
Lentzeria, plantxa, joskintza, pasaratze eta garbiketa langileak.  
Zilargintzako langileak.  
Garbitzaileak.

II. ERANSKINA

SOLDATA TAULAK

2022/01/01 eta 2022/12/31 bitarteko aldirako indarrean dauden soldata taulak:

Mailak	Guztira hilean	Guztira urtean
I	1.894,99	26.529,87
II	1.781,21	24.937,00
III	1.629,73	22.816,24
IV	1.553,80	21.753,18
V	1.515,68	21.219,51

2022ko urtarrilaren 1etik indarrean dauden gutxieneko ordainsarien taulak honela ezarri dira:

– 2021eko abenduaren 31n eguneratu dira Estatuko 2019ko eta 2020ko KPIren igoera (% 0,8) aplikatuta 2019ko gutxieneko ordainsarien taulei.

– Ordainsarien taulak aurreko irizpidea aplikatuz eguneratu ondoren, emaitzako kopuruak 2021eko KPIren igoera baliokidea (% 6,5) aplikatuz gehitu da.

2023. urtea:

– 2023/01/01etik 2023/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2022ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

2024. urtea:

– 2024/01/01etik 2024/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2023ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

III. ERANSKINA

HIRU URTEKOAREN BALIOA

Hiru urtekoaren balioa (2022/01/01 eta 2022/12/31 bitarteko aldirako):

Mailak	
I	83,85
II	78,01
III	70,30
IV	66,46
V	64,52

Balio hauek honen emaitza dira:

– 2021eko abenduaren 31n eguneratu dira Estatuko 2019ko eta 2020ko KPIren igoera (% 0,8) aplikatuta 2019ko balioei.

– Eguneratzearen emaitzako balioak 2021eko KPIren igoera baliokidea (% 6,5) aplikatuz gehitu da.

Cocinero/a de pensiones.  
Camarero/a de taberna.  
Pincha discos (siempre que haya acuerdo).  
– Nivel V.  
Mozo de equipajes/Botones.  
Marmitón.  
Pinche.  
Auxiliar de colectividades.  
Camarero/a de pisos con menos de 24 meses.  
Personal lencería, plancha, costura, zurcido, lavado.  
Personal de platería.  
Personal limpieza.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

Tablas Salariales vigentes para el período 01/01/2022 al 31/12/2022:

Niveles	Total mensual	Total anual
I	1.894,99	26.529,87
II	1.781,21	24.937,00
III	1.629,73	22.816,24
IV	1.553,80	21.753,18
V	1.515,68	21.219,51

Las tablas de retribuciones mínimas con vigencia desde el 1 de enero de 2022 se han elaborado de la siguiente manera:

– Actualización a 31 de diciembre de 2021, aplicando el IPC estatal de los años 2019 y 2020 (0,8 %) a la tabla de retribuciones mínimas con vigencia para 2019.

– Una vez actualizadas las Tablas salariales con el criterio anterior, las cantidades resultantes se han incrementado en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2021 (6,5 %).

Año 2023:

– Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022.

Año 2024:

– Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023.

ANEXO III

VALOR DEL TRIENIO

Valor del trienio para el Período 01/01/2022 al 31/12/2022:

Niveles	
I	83,85
II	78,01
III	70,30
IV	66,46
V	64,52

Estos valores son el resultado de:

– Actualización a 31 de diciembre de 2021, aplicando el IPC estatal de los años 2019 y 2020 (0,8 %) a los valores con vigencia para 2019.

– Los valores resultantes se han incrementado en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2021 (6,5 %).

2023. urtea:

– 2023/01/01etik 2023/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2022ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

2024. urtea:

– 2024/01/01etik 2024/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2023ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

IV. ERANSKINA

JAIEGUNAREN BALIOA, ANTZINATASUNIK GABE

Jaiegunaren balioa, antzinatasunik gabe (2022/01/01 eta 2022/12/31 bitarteko aldirako):

Mailak	
I	110,50
II	103,93
III	95,08
IV	90,65
V	88,44

Balio hauek honen emaitza dira:

– 2021eko abenduaren 31n eguneratu dira Estatuko 2019ko eta 2020ko KPIren igoera (% 0,8) aplikatuta 2019ko balioei.

– Eguneratzearen emaitzako balioak 2021eko KPIren igoera baliokidea (% 6,5) aplikatuz gehitu da.

2023. urtea:

– 2023/01/01etik 2023/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2022ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

2024. urtea:

– 2024/01/01etik 2024/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2023ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

V. ERANSKINA

APARTEKO ZERBITZUEN BALIOA

Aparteko zerbitzuen balioa (2022/01/01 eta 2022/12/31 bitarteko aldirako):

Kategoria	2 o	4 o	6 o	8 o
Zerbitzaria	32,13	63,11	95,25	126,37
M. Zerbitzaria	7,96	7,96	7,96	7,96
Laguntzailea	24,67	44,25	65,25	88,51
M. Laguntzailea	5,68	5,68	5,68	5,68
Sukaldaria	63,24	94,76	142,09	189,45

Categoría	2 h	4 h	6 h	8 h
Camarero	32,13	63,11	95,25	126,37
M. Camarero	7,96	7,96	7,96	7,96
Ayudante	24,67	44,25	65,25	88,51
M. Ayudante	5,68	5,68	5,68	5,68
Cocinero	63,24	94,76	142,09	189,45

Año 2023:

– Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022.

Año 2024:

– Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023.

ANEXO IV

VALOR DÍA FESTIVO SIN ANTIGÜEDAD

Valor del día festivo sin antigüedad para el Período 01/01/2022 al 31/12/2022:

Niveles	
I	110,50
II	103,93
III	95,08
IV	90,65
V	88,44

Estos valores son el resultado de:

– Actualización a 31 de diciembre de 2021, aplicando el IPC estatal de los años 2019 y 2020 (0,8 %) a los valores con vigencia para 2019.

– Los valores resultantes se han incrementado en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2021 (6,5 %).

Año 2023:

– Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022.

Año 2024:

– Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023.

ANEXO V

VALOR DE LOS SERVICIOS EXTRAORDINARIOS

Valor de los servicios extraordinarios para el Período 01/01/2022 al 31/12/2022:

Balio hauek honen emaitza dira:

– 2021eko abenduaren 31n eguneratu dira Estatuko 2019ko eta 2020ko KPIren igoera (% 0,8) aplikatuta 2019ko balioei.

– Eguneratzearen emaitzako balioak 2021eko KPIren igoera baliokidea (% 6,5) aplikatuz gehitu da.

2023. urtea:

– 2023/01/01etik 2023/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2022ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

2024. urtea:

– 2024/01/01etik 2024/12/31ra arteko aldirako, kopuru horiei 2023ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaie.

#### VI. ERANSKINA

##### MANTENUA

Oinarrizko hitzarmen kolektibo honen 18. artikularen arabera onartuta duten langileek enpresaren kargurako mantenua hautatu ahal izango dute, eta enpresak 76,26 euro kendu ahal izango dizkie 2022. urtean. Kenketa bera egingo zaie 18. artikularen arabera ostaturako eskubidea onartuta dutenei.

2023/01/01etik 2023/12/31ra arteko aldirako, kopuru horri 2022ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaio.

2024/01/01etik 2024/12/31ra arteko aldirako, kopuru horri 2023ko kontsumoko prezioen indizearen gehikuntza aplikatuko zaio.

#### VII. ERANSKINA

##### ASEGURU KOLEKTIBOA

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

– Heriotza edo gaixotasunagatik erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun osoa: 8.017 €.

– Heriotza edo istripuagatik erabateko baliaezintasuna edo baliaezintasun osoa: 15.584 €.

– Zirkulazio istripuak eragindako heriotza: 23.334 €.

#### VIII. ERANSKINA

##### KATEGORIA PROFESIONALEN EGINKIZUNEN DESKRIPTIOA

\* I. taldea.

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

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

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

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

Estos valores son el resultado de:

– Actualización a 31 de diciembre de 2021, aplicando el IPC estatal de los años 2019 y 2020 (0,8 %) a los valores con vigencia para 2019.

– Los valores resultantes se han incrementado en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2021 (6,5 %).

Año 2023:

– Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2022.

Año 2024:

– Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al Índice de Precios al Consumo del año 2023.

#### ANEXO VI

##### MANUTENCIÓN

Las personas trabajadoras que tengan reconocido de acuerdo con el artículo 18 del presente Convenio Colectivo Básico, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles 76,26 euros durante el año 2022. La misma deducción se realizará a quienes de conformidad al artículo 18 tengan reconocido el derecho al alojamiento.

Para el período 01/01/2023 al 31/12/2023 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2022.

Para el período 01/01/2024 al 31/12/2024 esta cantidad se incrementará porcentualmente en el equivalente al IPC del año 2023.

#### ANEXO VII

##### SEGURO COLECTIVO

El importe o prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras del sector será el siguiente durante la vigencia del convenio:

– Muerte o invalidez absoluta o total por enfermedad: 8.017 €.

– Muerte o invalidez absoluta o total por accidente: 15.584 €.

– Muerte accidente de circulación: 23.334 €.

#### ANEXO VIII

##### DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

\* Grupo I.

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

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

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

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



– Herrerako laguntzailea. Herrerako bigarren buruaren edo buruaren agindura egiten du lan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Igozailuzainak. Igozailuen funtzionamenduz arduratzen diren pertsonak dira. Bezeroak zuzentasun osoz tratatu behar dituzte eta igozailuen funtzionamendu egokia zaindu behar dute, matxurak eta litezkeen istripuak saiheste aldera.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– Kanpoaldeko zaindariak. Haien misio nagusia establezimendu kanpoaldeko zaintzea da, nagusietatik jasotako aginduetara mugatuz.

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

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

– Lehen mailako administraria. Ekimen eta arduraz administrazio-lanak perfekzio burokratiko gauzatzen dituen langilea da.

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

– Administrazio Laguntzailea. Oinarriko administrazio-lanak gauzatzen dituen langilea da. Kategoria honetan asimilatuta geratzen dira Jantokiko Kutxazaina, Bezeroen Kontuen Edukizaila eta Kutxazain Laguntzailea.

– Merkataritza burua. Zuzenean Zuzendaritzaren edo kudeaketaren mende egonik, merkataritza-jardura tipikoaren ardura-dun maximoa da.

– Lehen mailako komertziala. Merkataritza Buruaren mende, lanpostu hori balego, funtzio komertzialak egingo ditu.

– Bigarren mailako komertziala. Lehen mailako komertzialaren funtzio berdinak beteko ditu, baina esperientzia eta ardura gutxiago eskatuko zaio.

\* II. taldea.

– Sukalde-burua. Atal horretako eta bertako langile guztien arduraduna da; eskatzen zaizkion plater guztietako ongailuak zuzendu eta zainduko ditu; zerbitzatzen direnek nazioko eta atzerriko sukaldaritzako errezeta sortak eskatutako baldintzak biltzen dituztela zainduko du; halaber, zerbitzuaren garrantziak eskatzen badu, komenigarritzat hartzen dituen jateko ahogozagarri pertsonalki emango die ongailua. Egunero menua landuko du, merkatuan dauden elikagaien arabera, eta hori Zuzendaritzari helaraziko dio horrek onartzeko. Elikagaien administrazio ona zainduko du, horien guztien etekin zuzena lortzeko xedearekin. Egunero biharamunerako izakinen inbentarioa aurkeztuko du, Zuzendaritzak hala eskatzen badu, egunean lortutako batez bestekoen kontu emanez. Lanbide-prestakuntza ezin hobea lortzeko erraztasun guztiak emango ditu.

– Bigarren sukalde-burua. Partiden kontsumorako elikagaiak bere kargura izango ditu, eta salgaiak iristean horien pisua egiaztatuko du. Sukaldeburuari kontsumitu diren artikulua birjartzea proposatzea da bere eginkizun nagusia, beharrezkotzat jotzen dituenak erosiz, eta ahal den guztietan partidak hornituz (bezeroak eskatutako elikagaiez eta anoez). Haragiak edo arrainak zatikatuko ditu ahal duen kontu handienarekin eta etekin onena lortzea saiatur. Sukaldeburua ordezkaturko du hori ez bada.

– Partida-burua/Sukaldaria. Dagokion partidako platerak pertsonalki osatzeaz eta onteaz arduratzen dena da.

– Plantxa/Parrilla arduraduna. Plantxan edo parrillan sukaldatzen den establezimenduetan, berezko espezialitateak prestatzen, zuzentzen eta zaintzen dituen da.

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

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

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

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

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

– Auxiliar Administrativo. Es el/la empleado/a que realiza tareas administrativas elementales. Quedan asimilados/as a esta categoría el Cajero/a de comedor, Tenedor de cuentas de clientes y Auxiliar de Caja.

– Jefe/a Comercial. Dependiendo directamente de la Dirección o gerencia, será el/la máximo/a responsable de la actividad típica comercial.

– Comercial de 1.ª Dependiendo del/la Jefe/a Comercial, si existiera este puesto, realizará funciones comerciales.

– Comercial de 2.ª Realizará las mismas funciones que el Comercial de 1.ª, aunque se le exigirá una menor experiencia y responsabilidad.

\* Grupo II.

– Jefe/a de Cocina. Es responsable de esta sección y de todo el personal de la misma; dirigirá y vigilará la condimentación de cuantos platos le sean encargados; cuidará de que los que se sirvan reúnan las condiciones exigidas por el recetario de la cocina nacional y extranjera; asimismo, y cuando la importancia del servicio lo requiera, condimentará personalmente aquellos manjares que él juzgue convenientes. Confeccionará diariamente la minuta, de acuerdo con las provisiones existentes en el mercado y pasará ésta a la Dirección para su aprobación. Vigilará la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas el rendimiento correcto. Diariamente presentará el inventario de las existencias que queden para el día siguiente, dando cuenta, cuando así se le exija por la Dirección, de los promedios conseguidos durante el día. Dará las máximas facilidades para la consecución de una perfecta formación profesional.

– Segundo/a Jefe/a de Cocina. Tendrá a su cargo las provisiones para el consumo de las distintas partidas, comprobando el peso de las mercancías a su llegada. Su misión primordial es la de proponer al/la Jefe/a de cocina la reposición de los artículos que se hayan consumido por la adquisición de los que crea necesarios, suministrando a las partidas, por raciones, las provisiones pedidas por los clientes, siempre que ello fuera posible. Hará los despieces de las carnes o pescados con el mayor cuidado, tratando de conseguir el mejor rendimiento. Sustituirá al/a Jefe/a de cocina en ausencia de éste.

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

– Planchista/Parrillero/a. Confeccionará, dirigirá y vigilará la condimentación de las especialidades propias de los establecimientos donde se cocine con plancha o parrilla.

– Gozogilea. Bere funtzioa Sukaldeko Bigarren buruaren antzekoa da, bere espezialitatera egokituta, sukalde buruaren jardueraren mende.

– Kafegilea. Bere funtzio nagusia gosari-zerbitzua, kafea, tea eta askariak dira; gosariko otordu sendoak ere egingo ditu. Bere esku egongo da ataleko tresnak eta makinak maneiatzea, garbitzea eta kontserbatzea, baita dagozkion generoen errendimendu ona ere.

– Sukalde-laguntzailea. Beste sukaldarien edo sukaldeburuaren agindura egiten du lan. Taberna edo jatetxeetan, Zerbitzari Laguntzailearen funtzio tipikoak ere beteko ditu.

– Gozogile-laguntzailea. Bere lana Gozogileari laguntzea da agintzen dion guztian, eta bere espezialitateari loturik ematen zaizkion lan guztiak gauzatzea.

– Plantxa/Parrilla arduradunaren laguntzailea. Plantxa-arduradunaren agindura lan egiten duen pertsona da. Bere prestakuntza osatzeko ezagutzak bereganatzen saiatu behar du eta arreta osoa jarri behar du dagozkion lanetan.

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

– Sukalde-laguntzailea. Barazkiak eta arrainak garbitzeaz eta tuberkulu eta egoskariak gordirik tratatzeaz arduratuko da. Bere lanbide-heziketa osoan ahalegin berezia egingo du, eta agintzen zaizkion zerbitzu guztiak egingo ditu, eta, berariaz, labeen eta plaken piztea, sukaldeko garbiketa, makinak eta abar.

– Kolektibitateen laguntzailea. Cateringeko enpresen karguko jantokietan arreta, zaintza eta zerbitzua ematen dituzten langileak dira.

\* III. taldea.

– Jantoki-burua. Pertsona horrek bezeroari jatetxeko zerbitzuak eskaintzeko ardura du. Bere agindupeko langileek euren lanbideko lana erregulartasun osoz betetzeko ardura hartuko du sail horretako buru gisa, eta bere zaintzapean inbentario bidez utzitako gauzetan eta tresnetan ikusten dituen akatsak hoteleko zuzendaritzari jakinarazi behar dizkio. Zatikatzelanean trebea izango da, eta jateko ahogozagarrien aurkezpena ondo egotea zainduko du; gainera, bere agintepeko langileei erabateko diziplina eskatzeko eta horiei kasuz kasu dagozkien zuzenketak ezartzeko gaitasuna izango du, indarrean dagoen Lan Legedia-rekin bat.

– Lehen barra arduraduna. Bere misio nagusia barra-zerbitzuaren martxa ona zaintzea da, horretako buru baita. Era berean, eta Zuzendaritzak hala aginduta, Aretoko Buru izan daiteke diziplinari eta zerbitzu onari dagokionez, nagusia ez dagoenean. Ezagutza handia izan behar du ardoari, koktelgintzan gehien erabiltzen diren likoreei eta horien nahasketei buruz, bertako ardo eta likoreei buruz, zakote eta itsaskieei buruz, ohiko kontsumoko txokolate-estiloei buruz eta te, irabiatu eta izozkien kontserbazio eta prestaketari buruz. Makineria maneiatzen, garbitzen eta ordenatzen jakin behar du, horien zerbitzu eta zehaztasunerako, eta buru-kalkulua egiteko gai izan behar du, zerbitzu baten balorazio bizkorra egiteko.

Diziplina mantenduko du bere mende dauden langileen artean eta Zuzendaritza dagokion atalaren martxaren jakinaren gainean izango du.

– Tabernaria. Barra amerikar deritzenen barruan, Tabernari edo barman kategoria errekonozitzen da. Barrako burua da dagozkien establezimenduetan eta, ondorioz, barrako eta aretoko zuzendaritza eta antolamendua berari dagozkio. Tabernak antolatzen ondo egiaztatutako baldintza profesionalak bete behar ditu, ardo eta likoreetan (bai Estatukoak eta bai atzerrikoetan) ezagutza handiak izan behar ditu eta ardo, likore eta konbinazio nahasketak ezagutu behar ditu. Bertakoaz gainera, beste hizkuntza bat jakin behar du.

– Repostero/a. Su misión es análoga a la del Segundo/a Jefe/a de cocina, refiriéndola a su especialidad, dependiendo en su actividad del Jefe/a de cocina.

– Cafetero/a. Su principal misión es el servicio del desayuno, cafés sueltos, té y meriendas; hará también los platos fuertes del desayuno. Correrá a su cargo la manipulación, limpieza y conservación de las máquinas y utensilios de la Sección, así como del buen rendimiento de los géneros a él encomendados.

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

– Ayudante de Repostero/a. Su cometido es auxiliar al/la Repostero/a en todo cuanto éste le ordene y ejecutar cuantas misiones le sean encomendadas en relación con su especialidad.

– Ayudante de Planchista/Parrillero/a. Es aquella persona que trabaja a las órdenes del Planchista procurando assimilar los conocimientos que completan su formación profesional, poniendo todo cuidado en las labores que le fueran encomendadas.

– Marmitón. Es quien se encarga del fregado y lavado de la batería de cocina, placas y demás menaje propios de esta sección, contribuyendo además a la limpieza general de la cocina y al buen orden del menaje que le esté encomendado.

– Pinche. Se empleará en lavar verduras, pescados y tratar en crudo tubérculos y legumbres. Pondrá especial empeño en su total formación profesional, realizando cuantos servicios se le encomienden y específicamente la vigilancia del encendido de hornos, placas, limpieza de la cocina, máquinas, etc.

– Auxiliar de colectividades. Son aquellas personas trabajadoras que cubren la atención, el cuidado y el servicio en los comedores a cargo de empresas de catering.

\* Grupo III.

– Jefe/a de Comedor o Maestresala. Es quien se encarga de ofrecer al/la cliente/a los servicios del restaurante. Como Jefe/a de este departamento cuidará que el personal a sus órdenes cumpla con la máxima regularidad su labor profesional, debiendo comunicar a la dirección del hotel las faltas que observe en los efectos o utensilios confiados a su custodia mediante inventario. Dominará el arte de trinchar y cuidará de la buena presentación de los manjares y estará facultado para exigir del personal a sus órdenes la máxima disciplina y para imponer al mismo las correcciones que en su caso procedan, de acuerdo con la vigente Legislación de Trabajo.

– Primer/a Encargado/a de Mostrador. Tiene como misión primordial velar por la buena marcha del servicio de mostrador, del cual es Jefe/a. Asimismo, y por delegación de la Dirección, pueda asumir la Jefatura de la Sala a los solos efectos de disciplina y buen servicio en ausencia del/a Jefe/a de la misma o cuando éste no exista. Tendrá conocimientos amplios de los vinos, licores de más corriente uso en coctelería y de sus mezclas, de los vinos y licores del país, de fiambres y mariscos, de los diversos estilos de chocolate de consumo frecuente; de la conservación y preparación de té, helados y batidos. Tendrá práctica en el manejo, limpieza y orden de la maquinaria, de su servicio y exactitud, así como del cálculo mental para la valoración rápida de un servicio.

Mantendrá la disciplina entre el personal a sus órdenes y tendrá al corriente a la Dirección de la marcha de su Sección de la cual es responsable.

– Barman. Dentro de los denominados Bares Americanos, se reconoce la existencia de la categoría de Barman, que es el/la Jefe/a de Mostrador de los referidos establecimientos, teniendo por tanto, la superior dirección y organización tanto en el sector Mostrador como en la Sala. Debe reunir condiciones profesionales bien probadas en organización de bares; conocimientos amplios de vinos y licores, tanto españoles como extranjeros; así como también mezclas de vinos y licores y combinaciones. Conocerá un idioma además del nacional.

– Bigarren jantoki burua. Bere lana jantoki-buruaren funtzioaren berdina da; azken batez, laguntzailea da hari egotzitako lanean.

– Bigarren tabernaria. Barra amerikar horietan, bigarren tabernari edo barman kategoria egongo da. Horrek laguntzen duen tabernariaren ezagutza berdinak izan beharko ditu eta ordezkatu egingo du ez dagoenean.

– Sektore burua. Jantoki buruaren zuzendaritzapean, egotzi zaion sektorearen zerbitzua bere gain hartuko du.

– Zerbitzariak. Bezeroak zerbitzatzeaz eta haiei arreta emateaz arduratzen dira. Ematen zaion txanda beti ordenan egoteaz arduratuko da, eta gainerakoek ere horretan lagundu beharko dute, beharrezkoa denean eta beren lanak ahalbidetzen dienean.

– Sommelierra. Zerbitzariaren lan bera izango du, baina soilik ardo eta likoreei dagokienean. Bere espezialitateari buruzko ezagutza zabala izango du eta bezeroei otordu bakoitzerako ardo egokiena gomendatu beharko die parte hartzeko eskatzen zaionean; gainerako kasuetan, ardo-zerrenda aurkeztu eta ardoa zerbitzatu beharko du.

– Ekonomato eta bodega arduraduna. Orotariko gaiak jasotzeko eta egindako eskaerak egiaztatzeko izendatutako pertsona da. Arreta handiz zainduko du ardoak behar bezala daudela.

– Tabernari laguntzailea. Tabernariari eta Bigarren tabernariari laguntzen die lanean.

– Zerbitzari laguntzailea. Behar den guztietan Zerbitzariari lagunduko dio lanean. Taberna edo jatetxeetan, Sukalde Laguntzailearen funtzio tipikoak ere beteko ditu.

– Ekonomato eta bodega laguntzailea. Ekonomato eta bodega buruari bere lanean laguntzen diona da.

– Kafetegi-laguntzailea. Kafegilearen agindu zuzenenpean dago; hura ordezkatzeko du ez dagoenean eta agindutako guztian laguntzen dio.

– Zilargintza-langileak. Zilar edo metalezko ontziteria edo mahai-tresnak garbitzeaz eta ondo zaintzeaz arduratzen dira. Zilargintza-langileak eltezainarekin parekatuta daude.

– Areto-buruak (cateringetan). Ekoizpen-jardueraren ikuskaritza-taldearen agindupean, zuzenean kontrolatzen eta maneiatzen duten tarteko aginteak dira. Halaber, edukiontziak eta gainerako ekipoa muntatzeaz eta desmuntatzeaz arduratzen dira.

Pista-zerbitzuak betetzen dituzte, jarduerak hala eskatzen duenean. Aretoko gainerako langileak kontrolatzen dituzte, ekipoburuarekin lankidetzan.

Langile hauek lehen mailako gidabaimena izan behar dute.

– Bigarren areto-burua edo ekipoburua (cateringetan). Areto-burua aldi baterako ez dagoenean, ordezkatu egiten du eta honako funtzio hauek ditu:

- a) Tresneria muntatu eta desmuntatzea.
- b) Morroiek lagunduta, kamioietatik kargatzea eta deskargatzea eta eragiketa bera egitea hegazkinetan pistan.
- c) Uneoro jarduten dute lankidetzan Areto Buruekin, eta haien agindura daude zuzenean.

Langile hauek, gutxienez, B mailako gidabaimena izan behar dute.

– Segundo/a Jefe/a de Comedor. Su misión será análoga a la del Jefe/a de comedor, siendo, en definitiva, un cooperador de la labor encomendada a éste.

– Segundo/a Barman. En dichos Bares Americanos existirá la categoría de Segundo/a Barman el cual habrá de poseer los mismos conocimientos que el/la Barman del que es auxiliar, sustituyéndole en sus ausencias.

– Jefe/a de Sector. Asumirá, bajo la dirección del/la Jefe/a de comedor, el servicio del sector que le haya sido confiado.

– Camareros/as/Dependientes/as. Se encargan de servir al/la cliente, así como atender a éste. Cuidará que el turno que se le 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.

– Sumiller. Tendrá idéntico cometido que el Camarero/a, si bien refiriéndole exclusivamente al servicio de vinos y licores. Poseerá conocimientos amplios de cuanto haga referencia a su especialidad y deberá aconsejar a los clientes los vinos más adecuados para cada minuta cuando fuera solicitada su intervención, debiendo limitarse en los demás casos a presentar la lista de vinos y servir éstos.

– Encargado/a de economato y bodega. Es la persona designada para recibir toda clase de mercancías y comprobar los pedidos realizados. Cuidará escrupulosamente de la buena disposición de los vinos.

– Ayudante de Barman. Auxilia en sus funciones al Barman y Segundo/a Barman.

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

– Ayudante de economato y bodega. Es quien auxilia al Encargado/a de economato y bodega en sus funciones.

– Ayudante de cafetería. Está bajo las órdenes directas del Cafetero/a, reemplazándolo durante su ausencia y ayudándole en todo cuanto éste le ordene.

– Personal de platería. Son quienes se dedican a la limpieza y buena conservación de la vajilla y cubiertos de plata o metal. Este personal de platería se equipara a todos los efectos al Marmitón.

– Jefes/as de Sala (caterings). Son aquellos mandos intermedios que controlan y manipulan directamente bajo las instrucciones del equipo de supervisión la actividad de producción, siendo igualmente responsables del montaje y desmontaje de las cabinas contenedoras, así como del resto de los equipos.

Cubren los servicios de pista, cuando la actividad lo precise. Controlan el resto del personal de Sala con la colaboración del Jefe de Equipo.

Este personal deberá estar en posesión del carnet de conducir de primera clase.

– Segundo/a Jefe/a de Sala o Jefe/a de Equipo (caterings). Cubre la ausencia transitoria del Jefe/a de Sala, y sus funciones son las siguientes:

- a) Montaje y desmontaje de equipos.
- b) Ayudados por los mozos, realizan la labor de carga y descarga en las flotas de camiones, así como realizan idéntica operación con los aviones en pista.
- c) Colaboran en todo momento en la misión de los/as Jefes/as de Sala, estando directamente a sus órdenes.

Este personal deberá, cuando menos, estar en posesión del carnet de conducir clase B.

\* IV. taldea.

– Lehen mailako garbiketa eta altzari arduraduna. Zuzendaritzak eskuordetuta, solairu-zerbitzuez arduratzen den pertsona da.

– Solairu-etkezaina. Hoteleko solairuetan jatetxe-zerbitzuez arduratzen den pertsona da. Bere kategoriara parekatuta dago bigarren jantoki-burua, beraz kategoria horretan eskatzen diren ezagutza guztiak izan behar ditu.

– Bigarren mailako garbiketa eta altzari arduraduna. Bere funtsezko lana izango da lehen mailako arduradunari laguntzea.

– Arropa zuri eta ikuztegi arduraduna. Zerbitzu horiek dau den tokietan, horietaz arduratzen den pertsona da. Bere agindura ditu zuzenean arropa zuri, joskintza, plantxa eta garbiketa langileak.

– Solairu-zerbitzariak/Logela-morroia. Bere lana da logelak, komuna, solairua, eskailera eta abar zaintzea eta garbitzea. Ostalariek geletan uzten dituzten objektuen ordena zainduko du eta kanpoko langileak sartzea saihestuko du. Nagusiarri jakinarazi behar dio hautematen duen edozein ezohiko jazoera eta arduradunari entregatuko dizkio bezeroek ahaztutako objektuak. Bezeroek emandako arropak behar bezala eskuilatzen eta jartzen direla zainduko du. Kategoria hori duen pertsonak 24 hilabete baino antzinatasun txikiagoa badu, V. ordainsari-mailan jar daiteke.

– Plantxa, joskintza, ikuztegi langileak. Hoteleko eta bidaiariaren arropa zaintzeaz arduratzen diren langileak dira. Ezagutza egokiak izan behar dituzte dagokien espezialitaterako.

– Garbiketa-langileak. Izenak berak adierazten duen bezala, barne zerbitzurako erabilera orokorreko lokalak garbitzeaz arduratzen dira.

\* V. taldea.

– Langileen arduraduna. Atal honetako ofizioetako langileen arduraduna da. Lana langileen artean banatuko du eta zuzendaritzaren aginduak betetzen direla zainduko du.

– Mantenu Ofiziala. Enpresako zuzendaritzak aginduta, «ofizio klasikoan» barruan saiklatzen diren lanak egiten dituen eta instalazioak hobetzen dituen pertsona da.

– Mekanikariak/Berogailu-technikariak. Berokuntza, ur beroa eta hozkailuak eta abar zaintzeaz eta mantentzeaz arduratzen dira, betiere, al bait ekonomia eta errendimendu onena bilatuz.

– Mekanikarien/Berogailu-technikarien laguntzailea. Mekanikariei/Berogailu-technikariei lanean laguntzeaz arduratzen direnak dira.

– Gidaria. Funtzioa betetzeko legez eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten eta enpresaren jabetzako ibilgailu bat gidatzeko ardura duten langileak dira. Bertan garajea duten establezimenduetan, bezeroen ibilgailuak zaintzea eska dakieke.

– Lorezaina. Landare eta loreen ezagutza sakona duen langilea da. Bere funtzio nagusia hotel-establezimenduetako parke edo lorategiak zaintzea eta konpontzea da.

\* Grupo IV.

– Gobernanta de primera. Es la persona que por delegación de la dirección se halla al frente de los servicios de pisos.

– Mayordomo de pisos. Es la persona encargada del servicio de restaurante en los pisos del hotel, estando equiparada su categoría, a todos los efectos, al segundo/a Jefe/a de comedor, por lo que necesitará poseer todos los conocimientos exigidos a esta categoría.

– Gobernanta de segunda. Tendrá como cometido esencial, el de auxiliar a la Gobernanta de primera en la misión que le esté conferida.

– Encargado/a de lencería y lavandería. Donde existan estos servicios, suele ser la persona encargada de los mismos. Tiene bajo sus órdenes directas al personal de lencería, costura, plancha, lavado y limpieza.

– Camarero/a de pisos/Mozo de habitación. Tiene por misión la limpieza y arreglo de las habitaciones, baño, piso, escalera, etc. Cuidará del buen orden de cuantos objetos depositen los huéspedes en las habitaciones, evitando que entre en éstas personal extraño, deberá poner en conocimiento de su Jefa o Jefe inmediato cualquier anomalía que observe y entregará a la Gobernanta los objetos olvidados por el cliente. Atenderá al cepillado y buena colocación de las ropas que se le confíen por los clientes. Cuando la antigüedad de la persona que ostente esta categoría sea inferior a 24 meses, podrá encuadrarse en el nivel retributivo V.

– Personal de plancha, costura-zurcido, lencería-lavandería. Es el personal dedicado a las atenciones de la ropa del hotel y de los viajeros, y deberá tener un perfecto conocimiento de su respectiva especialidad.

– Personal de limpieza. Como su nombre indica, son quienes se encargan del aseo de los locales de uso general destinados al servicio interior.

\* Grupo V.

– Encargado/a de trabajos. Es el responsable del personal de los oficios que comprende esta sección. Distribuirá el trabajo entre el personal afecto a la misma y vigilará el cumplimiento de las órdenes de la dirección.

– Oficial de Mantenimiento. Es quien, por orden del Encargado o de la misma Dirección de la Empresa, ejecuta trabajos de los encuadrados comúnmente dentro de los «oficios clásicos» de cara al mantenimiento y mejora de las instalaciones.

– Mecánicos/as/Calefactores/as. Son quienes se ocupan del cuidado y entretenimiento de las calderas de la calefacción, agua caliente y frigoríficos, etc., debiendo buscar siempre la máxima economía y rendimiento.

– Ayudante de Mecánico/a/Calefactor/a. Son quienes se encargan de auxiliar en su trabajo a los Calefactores/as/Mecánicos/as.

– Conductor/a. Son los/as operarios/as que, reuniendo las condiciones exigidas legalmente para el desempeño de su función, tienen a su cargo la conducción de un vehículo automóvil propiedad de la Empresa. En establecimientos donde exista garaje propio se les podrá encargar la tarea de vigilancia y cuidado de los vehículos de los clientes.

– Jardinero/a. Es el/la trabajador/a que con un profundo conocimiento de las plantas y las flores tiene como misión fundamental el arreglo y conservación de los parques o jardines de los establecimientos hoteleros.