

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2023-2026 urteetarako Gipuzkoako sukaldaritza-arloko enpresen Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20104585012023 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko apirilaren 21ean sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Gipuzkoako Ostalaritza Elkarteak, enpresen izenean, eta ELA, LAB, CC.OO eta UGT sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2023ko maiatzaren 2an 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 agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko maiatzaren 4a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (4299)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa para los años 2023-2026 (código 20104585012023).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de abril de 2023, se suscribió el convenio citado por la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, en representación de las empresas, y ELA, LAB, CC.OO y UGT, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 2 de mayo de 2023, 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 acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 4 de mayo de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4299)

GIPUZKOAKO JATETXE-ARLOKO ENPRESEN
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2023-2026

HITZAURREA

Gipuzkoako jatetxe-arloko enpresen hitzarmen kolektiboa negoziazio kolektiboaren emaitza da. Negoziazio hori 2019ko otsailaren 21ean hasi zen negoziazio-mahaia eratzean, eta jatetxe-arloko sektorea arautzeko beharrari erantzuten dio, Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektiboa indargabetu ondoren. Hitzarmen horretan bi sektore arautzen ziren: ostatu-sektorea eta jatetxe-arlokoa. 2014an, ostatu-sektorea bereizi egin zen ostalaritzako hitzarmen horretatik, eta hitzarmen kolektibo propioa sinatu zuen Gipuzkoarako. Hori horrela izanik, jatetxe-arloko sektorea araudi-esparru propio eta espezifikorik gabe gelditu zen.

2019an hasitako negoziazio prozesua eten egin zen 2020ko martxoaren 11n Osasunaren Mundu Erakundeak Covid-19ak eragindako osasun publikoko larrialdi egoera nazioarteko pandemiatzat jo zuenean. Gertakariaren bilakaera azkarra izan zen nazioan eta nazioartean, eta, hori dela eta, administrazio publikoek neurri zorrotzak hartu behar izan zituzten osasun-krisi horri aurre egiteko. Ordura arte ez zen halako osasun-krisi ikaragarri izan; pertsona asko eta askori erasan zion, eta horien guztien eskubideek aparteko arriskua jasan zuten. Pandemiaren kontrolerako neurriek herritar guztiei eragin zieten, etxeko konfinamendua jasan behar izan baitzuten, eta horrek, jakina, jada hasitako negoziazioekin jarraitzea eragotzi zuen.

Bi urteko pandemiaren eta osasun-larrialdiaren ondoren, zeinak eragin zuzena izan baitzuen jatetxe-arloko sektorean eta sektoreko langileengan, 2022ko otsailaren 11n, Lehendakariaren 5/2022 Dekretuaren bidez, EAEn Covid-19ak eragindako pandemiaren ondoriozko osasun-larrialdiko egoera amaitu zela deklaratu zen. Murrizketak kendu ostean, jarduerari normaltasunez ekin zitzaion berriro, baina Gipuzkoako jatetxe-arloko sektorea osatzen duten alderdi guztiek bizi izandakoaren ondorenak jasan zituzten.

Sektoreko jarduera egonkortzen hasi zenean, alderdi sinatzaileek, zeinek elkarrizketa eta negoziazio kolektiboko prozesuarekin jarraitzeko konpromisoari beti eutsi baitiote, 2023ko martxoaren 14an ekin zioten berriro negoziazio-mahaiari, 2022ko otsailean Errusiak Ukraina inbaditzearen ondorioz sortutako energia- eta inflazio-krisiak markatutako une sozio-ekonomiko batean.

Alderdi sinatzaileek, aurreko guztiaren jakitun, Gipuzkoako jatetxe-arloko enpresen hitzarmen kolektibo berria sinatu dute, eta, horrela, egungo krisi-egoerak eragindako sektorearen premiei erantzuten diete, baina, aldi berean, sektorearen lehiakortasunaren eta profesionalizazioaren aldeko apustua egiten dute, hura osatzen duten langileen beharrei eta errealitatei erantzuna ematen saiatuz. Gipuzkoako jatetxe-arloko enpresen hitzarmen kolektibo berri hau lau urtez egongo da indarrean, hots, 2026ko abenduaren 31ra arte, eta Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua ordeztzen du; hala ere, alderdi sinatzaileek onartzen dute hitzarmen historiko horren elementu esanguratsuek osatzen dutela jatetxe-arloko sektorearen ondarea, nahiz eta indargabetu zenetik denbora igaro den.

Alderdi sinatzaileek onartzen dute beharrezkoa dela hitzarmen honek denboran irautea, bai enpresen beharrei erantzuteko, ingurune aldakorren etengabe egokitzen ari baitira, bai sektoreko langileei lan-baldintza egonkor eta bermatzaileak emateko behar sindikalei erantzuteko. Horregatik, elkarrizketaren eta egungo egoerara egokitzearen ondorioz, eta sektoreko zenbait erabilera eta ohitura errotuta daudela ahaztu gabe, Gipuzkoako Jatetxe-arloko Enpresen Hitzarmen Kolektiboa sinatu da.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE
RESTAURACIÓN DE GIPUZKOA 2023-2026

PREÁMBULO

El Convenio Colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa es fruto de la negociación colectiva que se inició con la constitución de la mesa negociadora del 21 de febrero de 2019 y responde a la necesidad de regular el sector de la restauración tras la pérdida de la vigencia del Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa, donde se regulaban dos sectores; el de alojamientos y el de restauración. En el año 2014 se produjo la desvinculación del citado convenio de hostelería, del sector de alojamiento, suscribiendo éste su propio Convenio Colectivo para el territorio de Gipuzkoa. Siendo esto así, el sector de la restauración quedó sin un marco normativo propio y específico que lo regulara.

El proceso de negociación iniciado en el año 2019, se vio interrumpido cuando el 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud elevó la situación de emergencia de salud pública ocasionada por la Covid-19, a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, requirió por parte de las administraciones públicas la adopción de medidas drásticas para hacer frente a tal crisis sanitaria, sin precedentes hasta la fecha y de enorme magnitud, tanto por el elevado número de personas afectadas, como por el extraordinario riesgo para los derechos de todas ellas. Las medidas de control pandémico afectaron a toda la población, que se vio obligada a soportar un confinamiento domiciliario, lo que obviamente imposibilitó la continuidad de las negociaciones ya iniciadas.

Tras dos años de pandemia y emergencia sanitaria, con incidencia directa en el sector de la restauración y las personas trabajadoras del mismo, el 11 de febrero de 2022 mediante el Decreto 5/2022 del Lehendakari, se declaró la finalización en Euskadi de la situación de emergencia sanitaria derivada de la pandemia ocasionada por la Covid-19. Finalizadas las restricciones comenzó a retomarse la actividad con cierta normalidad, pero arrastrando las secuelas de lo vivido por todas las partes que integran el sector de la restauración de Gipuzkoa.

Una vez comenzó a estabilizarse la actividad en el sector, las partes firmantes, quienes siempre han mantenido su compromiso de continuar con el proceso de diálogo y negociación colectiva, retomaron la mesa de negociación el 14 de marzo de 2023, en un momento socio-económico marcado por una crisis energética y de inflación derivada de la invasión rusa de Ucrania producida en febrero de 2022.

Las partes firmantes, conscientes y conocedoras de todo lo anterior, suscriben el nuevo Convenio Colectivo de las empresas de restauración de Gipuzkoa y lo hacen dando así respuesta a las necesidades de un sector afectado por la situación de crisis actual, pero que, al mismo tiempo, apuesta por su competitividad y profesionalización, intentando dar respuesta a las necesidades y realidades de las personas trabajadoras que lo integran. Este nuevo convenio colectivo de empresas de restauración de Gipuzkoa se acuerda con una vigencia de cuatro años, hasta el día 31 de diciembre de 2026 y sustituye al extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa; si bien las partes firmantes reconocen que elementos significativos de ese histórico convenio, constituyen el acervo del sector de la restauración, pese al tiempo transcurrido desde su pérdida de vigencia.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de que el presente convenio perdure en el tiempo para dar respuestas, tanto a las necesidades de las empresas, en constante proceso de adaptación a un entorno cambiante; como a las necesidades sindicales de dotar a las personas trabajadoras del sector de condiciones laborales estables y garantistas. Es por ello que, fruto del diálogo; de la adaptación a las circunstancias actuales; y sin perder de vista el arraigo de determinados usos y costumbres del sector, se suscribe el Convenio Colectivo de las Empresas de Restauración de Gipuzkoa.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. Alderdi sinatzaileak.

Bi ordezkarietzek, hau da, sindikalak eta enpresakoak, berretsi egin dute elkarri aitortzen diotela solaskide gisa zilegitasuna eta ordezkarietza dutela jatetxe-arloko sektoreko negozioetako kolektiboko probintzia-eremuan, eta hitzarmen kolektibo hau sinatu dute Gipuzkoako jatetxe-arloko enpresentzat.

Alde batetik, ELAK, LABek, CCOO eta UGTk sinatu dute ordezkarietza sindikal gisa, eta, bestetik, enpresen ordezkari gisa, Gipuzkoako Ostalaritza Enpresaburuen Elkarteak.

II. KAPITULUA

APLIKAZIO-EREMUA

2. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen kolektibo hau jatetxe-arloko sektoreko enpresei eta langileei aplikatuko zaie. Sektore horretan sartzen dira, titulartasuna eta lortu nahi diren helburuak alde batera utzita, instalazio finko edo mugikorretan eta modu iraunkorrean zein noizbehinka, honako jarduerak hauek egiten dituzten enpresa guztiak:

– Kontsumitzeko prest dauden produktuen zerbitzuak ematen dituzten enpresak, hala nola jatetxeak, bazkari-etxeak, ekitaldiarako catering-establezimenduak, janari lasterreko establezimenduak, pizzeriak, hanburguesategiak, ogitarteko-dendak, krepe-dendak, txosnak, foodtruckak, sukaldaritzaren modernoko kateak, hondartzako txosnak, terrazak, mahaitxoak, kioskoak eta abar.

– Kolektibitateentzako elikagaiak eta edariak (lantokiak eta ikastetxeak, osasun-zentroak, jantoki kolektiboak, ospitaleetako jantokiak, egoitzak, etab.), bai bezeroen instalazioak (sukaldeak) bai zerbitzuak ematen dituen enpresaren instalazioak (sukaldeak) erabiltzen badira ere.

– Kafeak, tabernak, taberna bereziak, kafetegiak, garagardotegiak, whiskitegiak, izozkitegiak, txokolategiak, dastalekuak, te-aretoak eta antzekoak, nahiz eta jatekorik ez zerbitzatu.

– Dantzalekuak edo diskotekak, kafe-antzokiak eta antzekoak, baita kasinoetako, bingoetako eta joko-aretoetako janari- edo edari-zerbitzuak ere.

– Billarrak, mota guztietako jolas-aretoak eta «cyberkafeak» edo dibertimendurako eta aisialdirako beste zerbitzu batzuk.

– Janari elaboratuak edo prestatuak eta edariak banatzeko zerbitzuak, oinez edo garraio-araudian ezarritako administrazio-baimenik behar ez duen edozein ibilgailutan, establezimenduen beraren zerbitzua emateko edo beste enpresa baten enkariguz, plataforma digitalak barne, edo horien bidez.

– Taberna-jatetxe zerbitzuak eskaintzen dituzten kirol-establezimendu, gimnasio, osasun- eta ongizate-zentro eta bainuetxe guztietako jatetxe-zerbitzuak.

3. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau probintzia eremuko da, eta, beraz, 2. artikuluan zerrendatutako enpresei aplikatuko zaie, baldin eta haien lantokiak Gipuzkoako lurralde historikoan badaude.

4. artikulua. Pertsona-eremua.

1. Hitzarmen kolektibo honek eremu funtzionalean aipatutako jardueretan lan egiten duten enpresen eta langileen arteko lan-harremanak arautzen ditu.

2. Hitzarmen kolektibo honen eremutik kanpo geratzen dira goi-zuzendaritza kontratuak dituzten pertsonak, bai eta Langileen Estatutuaren Legea onartzen duen urriaren 23ko 2/2015

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Partes firmantes.

Ambas representaciones, sindical y empresarial, reiterando el reconocimiento mutuo de legitimación y representatividad como interlocutores en el ámbito provincial de negociación colectiva del sector de la restauración, firman el presente Convenio Colectivo para las empresas de restauración de Gipuzkoa.

Lo suscriben, de una parte, como representación sindical, ELA, LAB, CCOO y UGT; y de otra parte, como representación empresarial, la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa.

CAPÍTULO II

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo será de aplicación a las empresas y trabajadores del sector de la restauración. Se incluyen en este sector todas las empresas que, independientemente de su titularidad y fines perseguidos, realicen, en instalaciones fijas o móviles y tanto de manera permanente como ocasional, las actividades que se relacionan a continuación:

– Empresas que presten servicios de productos listos para su consumo, tales como restaurantes, casa de comida, establecimientos de catering para eventos, de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías, txosnas, foodtrucks, cadenas de restauración moderna, chiringuitos de playa, terrazas, veladores, quioscos etc.

– Alimentos y bebidas a Colectividades (centros de trabajo y enseñanza, centros sanitarios, comedores colectivos, comedores de hospitales, residencias etc.), tanto si para ello se utilizan las instalaciones (cocinas) de los clientes como las propias de la empresa que presta los servicios.

– Cafés, bares, bares especiales, cafeterías, cervecerías, whiskerías, heladerías, chocolaterías, degustaciones, salones de té y similares, aunque no sirvan comidas.

– Salas de baile o discotecas, cafés-teatro y similares, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos, bingos y salones de juego.

– Billares, toda clase de salones recreativos y «cybercafes» u otros servicios de ocio y esparcimiento.

– Los servicios de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

– Los servicios de restauración de todos aquellos establecimientos deportivos, gimnasios, centros de salud y bienestar, balnearios, en los que se ofrezcan servicios de Bar - Restaurante.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo es de ámbito provincial, por lo que será de aplicación a las empresas relacionadas en su artículo 2 cuyos centros de trabajo se encuentren ubicados en el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 4. Ámbito personal.

1. Este convenio colectivo regula las relaciones laborales entre las empresas y las personas trabajadoras que prestan sus servicios en las actividades citadas en el ámbito funcional.

2. Queda expresamente excluido del ámbito del presente convenio colectivo las personas con contratos de alta dirección, así como todas las relaciones laborales especiales previstas en

Legegintzako Errege Dekretuaren 2. artikuluan aurreikusitako lan-harreman berezi guztiak ere.

5. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean, eta 2026ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da.

Hitzarmen kolektibo honen ondorio ekonomikoak 2023ko martxoaren 1etik aurrera sortuko dira, eta hitzarmena argitaratzen den egunean enpresan alta emanda dauden langileek bakarrik jasoko dituzte. Horiek jasotzetik salbuesten dira hitzarmena argitaratu aurretik edozein arrazoirengatik baja hartu duten langileak.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki salatuko da indarraldia amaitzen denean, eta bi hilabeteko epean negoziazio-mahaia eratu beharko dute alderdiek.

Espresuki hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hitzarmen hau ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

6. artikulua. Osotasunari atxikitzea.

1. Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina dute. Hala ere, jurisdikzio eskudunak itunetako bat deuseztatzen edo baliogabetzen badu, gainerako testu konbentzionala indarrean geratuko da.

2. Halakorik gertatuz gero, hitzarmen kolektibo honen negoziatio-batzordea dagokion ebazpena irmoa izan eta hurrengo hamar egunen barruan bildu beharko da, sortutako arazoari konponbidea emateko. Ebazpena irmoa izan eta hurrengo 45 egunetan alderdi sinatzaileek akordiorik lortzen ez badute, deuseztatutako klausula jarri gabekotzat joko da.

7. artikulua. Arau-lehentasuna.

Hitzarmen kolektibo honetan berariaz aurreikusi ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuaren Legea onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua aplikatuko da, bai eta unean-unean indarrean dagoen lan-legeria osatzen duten gainerako legezko eta/edo erregelamenduzko arauak ere.

8. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Enpresek konpromisoa hartzen dute beren langileekin ezarritako baldintza onuragarriagoak errespetatzeko, hitzarmen honetan ezarritakoen gainetik.

9. artikulua. Konpentsazioa eta xurgapena.

Edozein arrazoirengatik –lege-agindua, hitzarmen kolektiboa, epaia, kontratu indibiduala, erabilera edo ohitura, enpresaren borondatezko emakida edo beste edozein– enpresek hitzarmen hau sinatu aurretik egindako borondatezko hobekuntzek eta/edo hitzarmenaren eraginezko hobekuntzek hitzarmen honetan ezarri diren baldintza guztiak konpentsatu eta xurgatu ahal izango dituzte, soldatarekin zerikusia izan edo ez, oso-osorik eta urteko zenbatekoan.

III. KAPITULUA

LANBIDE-SAILKAPENA

10. artikulua. Lanbide-taldeak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak jarraian jasotako lanbide-taldeetan sailkatuko dira, betetzen dituzten funtzioen arabera, bai eta lortzen duten prestakuntzaren, lanbide-esperientziaren edo erantzukizunaren arabera ere. Horretarako, kontuan

el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de la publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y será de aplicación, hasta el día 31 de diciembre de 2026.

La fecha de los efectos económicos que se deriven del presente convenio colectivo, será del 1 de marzo de 2023, correspondiendo su percibo únicamente a aquellas personas trabajadoras que se encuentren de alta en las empresas a la fecha de la publicación del mismo. Se excluye de su percibo expresamente a aquellos trabajadores y trabajadoras que hubieren causado baja en las mismas por cualquier causa con anterioridad a la publicación del presente convenio.

Este Convenio quedará automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia obligándose las partes en el plazo de dos meses a constituir la mesa de negociación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

1. Las condiciones pactadas en este convenio colectivo configuran un todo orgánico e indivisible. No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos, quedará vigente el resto del texto convencional.

2. Si se diese tal supuesto, la comisión negociadora de este convenio colectivo deberá reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, la cláusula anulada se tendrá por no puesta.

Artículo 7. Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Las empresas se comprometen a respetar las condiciones más beneficiosas que, sobre las que se fijan en el presente convenio, pudieran tener establecidas con sus trabajadores.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Todas las condiciones que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son absorbibles y compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras voluntarias y/o a cuenta convenio que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 10. Grupos profesionales.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen, así como la formación, experiencia profesional, o responsabilidad que adquieran, serán clasificadas en los siguientes Grupos Profesionales

hartuko da jarraian aipatzen den lanbide-egitura berriak zentzu-koagoa den produkzio-egitura lortu nahi duela, betiere langileen duintasuna galdu gabe, eta lanbide-sustapenerako aukera eta bidezko ordainsaria murriztu gabe.

Eremu funtzional hauek ezarri dira:

teniendo en cuenta que la nueva estructura profesional que continuación se refiere, y que pretende obtener una estructura productiva más razonable, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponde a cada trabajador y trabajadora.

Se establecen para ellos las siguientes Áreas Funcionales:

LEHEN EREMU FUNTZIONALA: ADMINISTRAZIOA ETA KUDEAKETA	
1. lanbide-taldea	Administrazioko burua
2. lanbide-taldea	Harreragilea Administraria Harreman publikoetarako langilea Komertziala Telefonista
3. lanbide-taldea	Administrari laguntzailea
BIGARREN EREMU FUNTZIONALA: SUKALDEA ETA EKONOMATUA	
1. lanbide-taldea	Sukalde-burua 2. sukalde-burua Cateringeko burua
2. lanbide-taldea	Sorta-burua Sukaldaria Gozogilea Ekonomatuko arduraduna Sukalde-laguntzailea Ekonomatuko laguntzailea
3. lanbide-taldea	Sukaldeko laguntzailea/garbitzailea
HIRUGARREN EREMU FUNTZIONALA: JATETXEA, ARETOA, TABERNA ETA ANTZEKOAK, KOLEKTIBITATEAK ETA CATERING PISTA	
1. lanbide-taldea	Jatetxe- edo areto-burua Jatetxeko edo aretoko 2. burua Cateringeko operazio-burua Zentroko gerentea
2. lanbide-taldea	Sektore-burua Zerbitzaria Tabernaria Sommelierra Cateringeko areto-burua Cateringeko gainbegiralea Kolektibitateen gainbegiralea Sukaldaritza modernoko gainbegiralea Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea Cateringeko ekipo-gidaria Sukaldaritza modernoko prestatzailea
3. lanbide-taldea	Zerbitzari laguntzailea Cateringeko ekipo-laguntzailea Kolektibitateetako monitoreo edo zaintzailea Kolektibitateen laguntzailea Cateringeko prestatzaile edo muntatzaile laguntzailea Sukaldaritza modernoko laguntzailea Janarien eta edarien banatzailea
LAUGARREN EREMU FUNTZIONALA: MANTENTZE-ZERBITZUAK ETA ZERBITZU OSAGARRIAK	
1. lanbide-taldea	Cateringeko zerbitziburua Mantentze-lanen eta zerbitzu osagarrien arduraduna Mantentze-lanen eta cateringeko zerbitzu teknikoaren arduraduna (flota edo instalazioak eta eraikinak)
2. lanbide-taldea	Ataleko arduraduna Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako espezialista Mantentze-lanetako eta cateringeko zerbitzu teknikoetako espezialista (flota edo instalazioak eta eraikinak)
3. lanbide-taldea	Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako laguntzailea Garbitzailea

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a Administración
Grupo profesional 2.º	Recepcionista Administrativo/a Relaciones públicas Comercial Telefonista
Grupo profesional 3.º	Auxiliar Administrativo
ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: COCINA Y ECONOMATO	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a cocina 2.º jefe/a cocina Jefe/a catering
Grupo profesional 2.º	Jefe/a partida Cocinero/a Repostero/a Encargado/a economato Ayudante/a cocina Ayudante/a economato
Grupo profesional 3.º	Auxiliar cocina/limpiador
ÁREA FUNCIONAL TERCERA: RESTAURANTE, SALA, BAR Y SIMILARES, COLECTIVIDADES, Y PISTA PARA CATERING	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a restaurante o sala 2.º jefe/a restaurante o sala Jefe/a operaciones de catering Gerente de centro
Grupo profesional 2.º	Jefe/a sector Camarero/a Barman/Barwoman Sumiller/a Jefe/a sala catering Supervisor/a catering Supervisor/a colectividades Supervisor/a restauración moderna Preparador/a montador/a catering Conductor/a equipo catering Preparador/a restauración moderna
Grupo profesional 3.º	Ayudante/a camarero Ayudante/a equipo catering Monitor/a o cuidador/a colectividades Asistente/a colectividades Asistente/a preparador/montador catering Asistente/a restauración moderna Repartidor/ra de comidas y bebidas
ÁREA FUNCIONAL CUARTA: SERVICIOS DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS AUXILIARES	
Grupo profesional 1.º	Jefe/a servicios catering Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)
Grupo profesional 2.º	Encargado/a sección Especialista mantenimiento y servicios auxiliares Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota o instalaciones y edificios)
Grupo profesional 3.º	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares Limpiador/a

Etorbizunean gai horri dagokionez egin daitezkeen aldaketak artikulu honetan txertatuzat joko dira, eta, beraz, hitzarmen honen eremuan aplikatuko dira.

11. artikulua. Funtzioak zehaztea.

Funtzioak zehazteari dagokionez, I. eranskinean jasotakoa hartuko da kontuan, aintzat izanda adierazpenekoak eta orientagarriak baino ez direla.

Las modificaciones que sobre esta materia pudieran producirse a futuro se darán por incorporadas en este artículo, resultando por tanto de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 11. Definición de funciones.

En cuanto a la definición de funciones se estará a lo especificado en el anexo I, teniendo en cuenta que las mismas son meramente enunciativas y orientativas.

Hitzarmen honi, II. eranskin gisa, Ostalaritzako Industriarako lehengo Lan Ordenantzatik nahiz Gipuzkoako 2008-2010eko Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibotik datozen lanbide-kategorien, okupazioen eta lanpostuen eta egungo lanbide-taldeen arteko baliokidetzari buruzko taula bat erantsi zaio.

Lanbide-sailkapeneko sistema horren bidez, enpresen ekoizpen- eta antolaketaren egiturara modu zentzuzkoagoan egokitu nahi da, lanaren prestazioa jardueraren aldaketa ekonomiko, teknologiko, produktibo eta antolamenduzkoetara egokituz, langileen duintasuna galdu gabe, eta lanbide-sustapenerako aukerak eta bidezko ordainsaria murriztu gabe.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARI-SISTEMA ETA KONTRATAZIOA

12. artikulua. Ordainsari-sistema.

Ordainsariaren oinarriko sistema soldata bermatuarena izango da, aurreko puntuan zerrendatutako jardueretako lanbide-taldeetako lanpostuen arabera. Lanpostu horiek III. eranskinen ezarritako ordainsari-mailetara atxikita egongo dira, konpentsagarriak eta xurgagarriak diren soldata-osagarriak barne (borondatezko hobekuntza eta/edo hitzarmenaren eraginezko hobekuntza).

Aipatutako kategoriez gain, sektorean alde aurretik lan-esperientziarik izan ez duten langileei ostalaritzako laguntzailearen kalifikazio berezia aitortuko zaie, eta kategoria hori izan ahalko dute gehienez ere 12 hilabetez. Epe hori 6 hilabetera murriztu daiteke langileak bere lanpostuarekin lotutako prestakuntza ikastaroak egin izana egiaztatzen bada eta ikastarook gutxienez 120 orduko iraupena izan badute gaitasunen arloarekin eta/edo elikagaien manipulatzailer txartelarekin zerikusia duten jakintzei lotuta.

Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako, esperientziarik gabeko kontratazio gisa honakoa ulertuko da: enpresan sartzerako unean, sektorean gutxienez sei hilabetez lan egin izana egiaztatzen ez duten pertsona gutzien kontratazioa.

Kalifikazio berezia eta horri dagozkion ordainsariak lanaldi osoko kontratuetan bakarrik aplikatu daitezke; beraz, lanaldi partzialeko kontratuetan ezin daitezke aplikatu.

Era berean, ez zaie aplikatuko kolektibitateetako enpresetan lan egiten duten langileei, ezta garbitzaileei eta sukaldelaguntzaileei ere.

Kontratuak pertsona ezberdinetan kateatzea saihesteko, lanpostu berdinean kategoria berezian izateko denbora-muga 6 edo 12 hilabetezkoa izango da prestakuntza artikulu honetan ezarritako baldintzetan egiaztatzen den edo ez arabera. Lanpostu berdinerako beste kontratazio bat egin beharko litzateke, baldin eta aurreko lan-harremana amaitzeko arrazoia borondatezko baja eta bidezko kaleratzea bada. Kasu horietan, adierazitako 6 edo 12 hilabeteak batu arte kenduko litzatekeen denborarako izango litzateke kontratazioa, salbu eta lan-harremana amaitzeko arrazoia probaldia ez gaituzte bada; kasu horretan, beste kontratazio bat egin beharko litzateke, aurreko langileak lan egindako denbora metatu gabe.

Era berean, ordainsari horiek ez zaizkie aplikatuko ostalaritzako goi-mailako lanbide heziketa espezifiko edo maila bereko edo altuagoko titulazioak dituzten langileen kontratazioei, ezta ostalaritzako lanbide heziketako hiru urteko ziklo bat gainditu duten langileen kontratazioei ere.

Ostalaritzako laguntzailearen kategoria berezi horri dagokion ordainsaria III. eranskinen dago ezarrita.

Se incorpora al presente Convenio, como anexo II una tabla sobre la correspondencia de las categorías profesionales, ocupaciones y puestos de trabajo, tanto procedentes de la extinta Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, como del Extinto Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa 2008-2010, a los actuales grupos profesionales.

Este sistema de clasificación profesional pretende obtener una más razonable acomodación a la estructura productiva y organizativa de las empresas adaptando la prestación del trabajo a los cambios económicos, tecnológicos, productivos y organizativos de la actividad, sin merma alguna de la dignidad, oportunidades de promoción profesional y justa retribución de los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO IV

SISTEMA RETRIBUTIVO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12. Sistema retributivo.

Se establece como sistema base de retribución el de Salario garantizado, con arreglo a los distintos puestos de trabajo de los grupos profesionales de las actividades relacionadas en el punto anterior, y que estarán adscritas a los niveles retributivos establecidos en el anexo III, incluido los complementos salariales compensables y absorbibles (mejora voluntaria y/o a cuenta convenio).

Además de las categorías ya conocidas, para aquellas personas trabajadoras contratadas sin experiencia laboral previa en el sector, se reconocerá una calificación especial como auxiliar de hostelería, pudiendo permanecer en esa situación durante un periodo máximo de 12 meses. Ese período podrá verse reducido a 6 meses mediante la acreditación por parte de la persona trabajadora de haber realizado cursos de formación vinculados a su puesto laboral y que en conjunto hayan tenido una duración mínima de 120 horas en el área de habilidades y/o carnet de manipulador de alimentos.

A los efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por contratación sin experiencia la realizada con personas que, en el momento de su ingreso en la empresa, no acrediten haber prestado servicios en el sector durante al menos seis meses.

La calificación especial y las retribuciones correspondientes sólo serán de aplicación para los contratos a jornada completa no siendo por tanto de aplicación para las contrataciones a tiempo parcial.

Tampoco será de aplicación para el personal que preste servicios en empresas de colectividades ni para las categorías de limpiador - limpiadora, ni ayudante de cocina.

Con el fin de evitar la concatenación de contratos en diferentes personas, se establece el límite temporal de la categoría especial en un mismo puesto de trabajo en 6 meses o 12 meses en función de si se acredita o no formación en función de lo establecido en este artículo. Sólo procedería realizar una nueva contratación para un mismo puesto de trabajo en el supuesto de que la causa de finalización de la relación laboral anterior fuera por baja voluntaria y despido procedente, en estos casos la contratación sería por el tiempo que restará hasta sumar los 6 o 12 meses señalados, salvo si la causa de finalización fuera la no superación del período de prueba, supuesto en que procedería una nueva contratación sin acumular el tiempo trabajado por el anterior trabajador.

Asimismo, estos salarios no serán de aplicación a las contrataciones de titulados con nivel igual o superior a Formación Profesional Específica de Grado Superior en hostelería, o que hayan superado un ciclo de tres años de Formación Profesional de Hostelería.

La retribución correspondiente a esta categoría especial de auxiliar de hostelería queda establecida en el anexo III.

Hitzarmen honek 2023ko martxoaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, eta argitaratzen den egunean sektoreko enpresetan altan dauden langileentzat soilik izango dira horiek.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek 4 hilabeteko epea adosten dute, argitaratzen denetik aurrera sortzen diren soldatak eta atzerapenak erregularizatu ahal izateko.

13. artikulua. Soldata-igoerak eta -berrikuspenak.

Hitzarmen honetako soldatak kalkulatzeko, Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen indargabetuko soldata-eta hartu dira erreferentziatzat, eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako azken soldata-eta hartu dira eguneratu dira % 12an. Soldata bermatuak eta hitzarmenean araututako osagarriak eguneratu ondoren, 2023ko martxoaren 1etik 2023ko abenduaren 31ra aplikatuko dira.

2024. urterako, 2023ko KPIa gehi % 3ko soldata-igoera adostu da, eta ekitaldiko soldata-igoeraren muga % 6 izango da. Igoera hori bermatutako soldataren gainean aplikatuko da, baita hitzarmen honetan arautzen diren osagarrien gainean ere.

2025. urterako, 2024ko KPIa gehi % 3ko soldata-igoera adostu da, eta ekitaldiko soldata-igoeraren muga % 6 izango da. Igoera hori bermatutako soldataren gainean aplikatuko da, baita hitzarmen honetan arautzen diren osagarrien gainean ere.

2026. urterako, 2025eko KPIa gehi % 3ko soldata-igoera adostu da, eta ekitaldiko soldata-igoeraren muga % 6 izango da. Igoera hori bermatutako soldataren gainean aplikatuko da, baita hitzarmen honetan arautzen diren osagarrien gainean ere.

Bi alderdiek adostu dute urteko soldata-igoeraren muga % 6koa izango dela 2024, 2025 eta 2026ko ekitaldietarako. Hala, bada, 2023, 2024 eta 2025eko ekitaldietako urte arteko KPIen bilakaerak urte bakoitzerako itundutako % 3 gehigarria berreskuratzea eragozten badu, aldea hurrengo ekitaldian konpentsatuko da -betiere urteko % 6ko muga errespetatuz-, edo, hala badagokio, 2026. urteko taulen gainean, 2027ko urtarillaren 1etik aurrera. Kasu horretan, atzerapenen ordainketa eta dagokion eguneratzea 2027. urteko lehen hiruhilekoan egingo da. Erregularizazio hori aplikatu behar bada, ateratzen diren soldata-eta hartu dira 2027ko urtarillaren 1etik aurrera finkatuko dira.

14. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiak arauzko aparteko bi ordainsariak eta antzinasuna jasoko dituzte, hala badagokio, hileroko hainbanatuta, alderdiek bestelakorik adostu ezean. Hainbanaketarako adostasunik ez badago, ordainsariak zutailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

15. artikulua. Antzinasun-plusa.

1. Hitzarmen honen eraginpeko langileen antzinasun-plusa hirurtekotan sortuko da. Gehienez ere hamar hirurteko jasoko dira.

2. Hitzarmen honen eraginpeko langileak hitzarmen hau indarrean jartzen denetik aurrera hasiko dira antzinasuna zenbatzen, hau da, 2023ko martxoaren 1etik aurrera.

3. Hala eta guztiz ere, hitzarmen hau indarrean jartzen den egunean antzinasun-osagarria jasotzen ari ziren langileen kasuan, osagarri hori izoztu eta ad personam osagarri gisa mantenduko dute, 2023ko otsailaren 28an jasotako zenbateko gordin errealean. Zenbateko hori ezin izango da xurgatu edo konpentsatu, baina antzinasuna sortuko dute hitzarmenaren indarraldia hasten denetik aurrera.

La fecha de efectos económicos del presente convenio será desde el 1 de marzo de 2023 y solo para aquellas personas trabajadoras que se encuentren de alta en las empresas del sector, a la fecha de la publicación.

Las partes firmantes del presente convenio pactan un plazo de 4 meses desde la publicación para poder regularizar los salarios y atrasos que devenguen tras la de la publicación.

Artículo 13. Incrementos y revisiones salariales.

Para el cálculo de los salarios del presente convenio, se han tomado como referencias las tablas salariales del extinto Convenio de Hostelería de Gipuzkoa, actualizando las últimas tablas salariales publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, en un 12 %. Una vez realizada esa actualización de los salarios garantizados y complementos regulados en convenio, se aplicarán desde el 1 de marzo de 2023 al 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2024 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC resultante en el 2023 más un 3 %, estableciendo como tope del incremento salarial en el ejercicio, el 6 %. La aplicación de dicho incremento se efectuará sobre el salario garantizado, así como sobre los complementos que se regulan en el presente convenio.

Para el año 2025 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC resultante del 2024 más un 3 %, estableciendo como tope del incremento salarial en el ejercicio, el 6 %. La aplicación de dicho incremento se efectuará sobre el salario garantizado, así como sobre los complementos que se regulan en el presente convenio.

Para el año 2026 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC resultante del 2025 más un 3 % estableciendo como tope del incremento salarial en el ejercicio, el 6 %. La aplicación de dicho incremento se efectuará sobre el salario garantizado, así como sobre los complementos que se regulan en el presente convenio.

Ambas partes acuerdan topar el incremento salario anual en un 6 % para los ejercicios 2024, 2025 y 2026. Si la evolución de los IPC interanuales de los ejercicios 2023, 2024 y 2025, impidiesen la recuperación del 3 % adicional pactado para cada año, la diferencia se compensará en el ejercicio siguiente, respetándose siempre el tope establecido del 6 % anual; o, en su caso, sobre las tablas del año 2026 con efecto 01-01-2027. En este supuesto, el pago de atrasos y la actualización correspondiente se realizará en el primer trimestre del año 2027. En el caso de ser necesaria la aplicación de esta regularización, las tablas salariales resultantes se consolidarán a partir 01-01-2027.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Todas las personas trabajadoras que afectadas por este Convenio colectivo percibirán las dos pagas extraordinarias reglamentarias más la antigüedad en su caso, prorrateada mensualmente, salvo acuerdo contrario entre las partes. De no mediar acuerdo para su prorrateo las pagas se harán efectivas el 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 15. Plus de antigüedad.

1. El plus de antigüedad para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se devengará en forma trienios. Se establece el tope máximo a percibir en diez trienios.

2. Las personas afectadas por el presente convenio comenzarán a computar la antigüedad para su devengo a partir del inicio de la vigencia del presente convenio, 1 de marzo de 2023.

3. No obstante, a lo anterior, las personas trabajadoras que a la fecha del inicio de la vigencia del presente convenio vinieran percibiendo el complemento de antigüedad, mantendrán el mismo congelado como complemento ad personam, en la cuantía bruta real percibida a fecha 28 de febrero de 2023. Dicha cuantía no será ni absorbible ni compensable, si bien devengaran antigüedad a partir de la entrada del inicio de la vigencia del convenio.

4. Antzinasunaren kontzeptua sortu eta ordaindu duten enpresetan ad personam osagarria ezartzerakoan, 2023ko martxoaren 1ean sortutako hirurtekoak ez ezik, azken hirurtekoa sortu zenetik 2023ko otsailaren 28ra arte igarotako denbora ere hartuko da kontuan, dagokion zati proportzionala ordaintzeko. Alegia, azken hirurtekoa 2021eko irailean sortu bazen, data horretatik 2023ko otsailaren 28ra arte sortutako hirurtekoaren zatia kontuan hartuko da, ad personam osagarrian zati proportzionala ordaintze aldera.

5. Ad personam osagarria 14 ordainsaritan ordainduko da, edo 12 ordainsaritan, ordainsariak hainbanatuta kobratzea erabaki den edo ez kontuan hartuta.

6. 2023ko martxoaren 1etik aurrera sortutako hirurteko berrien baturak (finkatutako ad personam izaerakoak barne) ezin izango du 10 hirurteko gehieneko muga gainditu.

16. artikulua. Aparteko orduak.

Laneko arau orokor gisa, ezin izango da aparteko ordurik egin, salbu eta ezinbesteko kausen ondorioz edo ekoizpen altuko aldiak, ezusteko hutsuneak, txanda-aldaketak edo mantentze-beharrizan zorrotzak egotearen ondorioz beharrezkoa bada halakorik egitea, aldi baterako kontratazioekin edo lanaldi partzialeko kontratazioekin behar hori estali ezin delako. Horri dagokionez, enpresa bakoitzean, langileen legezko ordezkariak eta zuzendaritzak zehaztuko dute zein kasu sar daitezkeen aurreko apartatuan adierazitako kausetan.

Nolanahi ere, langileen delegatuei eta enpresa-batzordeko kideei hileroko jakinaraziko zaie zer aparteko ordu egin diren, bai eta zergatik egin diren ere. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatuko du.

Enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkariak edo, halakorik ezean, langileak berak ados jarrita, aparteko orduen zenbatekoa finkatuko da, eta, ahal dela, atsedenez konpentsatuko dira.

17. artikulua. Jaiegunak.

Jardueraren beharra dela-eta berreskuratu ezin diren jaiegunetan lan egin behar bada, jaiegun horiek honela konpentsatuko dira:

a) Langileak soldata arrunta eta % 75eko igoera jasoko du jaiegunetan lan egiteagatik, soldata-maila bakoitzerako formula honen arabera:

$$\frac{\text{Oinarrizko soldata} + \text{Antzinasuna} \times 1,75}{30}$$

Formula hori aplikatuz, soldata-maila bakoitzerako berreskuratu ezin diren jaiegunen balioa dagokion eranskinen zehaztuko da.

b) Lan egindako jaiegunak beste une batean hartzea, % 50eko igoerarekin, egun horiek laneguntzat jota. Horretarako, kontuan hartuko da hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoaren 1982ko urriaren 18ko ebazpenaren edukia. Funtsean, hau dio:

«Asteko atsedeen-eguna ordainduriko jaiegun batekin bat datorrenean, jaiegun hori inola ere irentsi gabe konpentsatu behar da, eta egoera hori gertatzen den egun bakoitzeko egun bat hartu edo kobratuko da».

Enpresa eta langilea ez badira ados jartzen lan egindako jaiegunak konpentsatzeko moduari dagokionez, alderdi bakoitzak nahi duena aukeratu ahal izango du, lan egindako egunen erdiari dagokionez.

4. A la hora de establecer el complemento ad personam en aquellas empresas que hayan venido devengando y retribuyendo el concepto de antigüedad se tendrán en cuenta no solo los trienios ya generados a fecha 1 de marzo de 2023 sino también el tiempo transcurrido desde que se generó el último trienio y la fecha 28 de febrero de 2023 con el fin de abonar la parte proporcional que correspondiera. Es decir, si el último trienio se generó en septiembre de 2021 la parte del trienio generada desde esa fecha y el 28 de febrero de 2023 se tendrá en cuenta a efectos de abonar la parte proporcional en el complemento ad personam.

5. El complemento ad personam se abonará por 14 pagas o por 12 en función de si se opta por cobrar las pagas prorrateadas o no.

6. La suma de los nuevos trienios devengados a partir del 1 de marzo de 2023 unidos a los que con carácter ad personam se hubieran consolidado, no podrán superar el tope máximo de 10 trienios.

Artículo 16. Horas extras.

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean ineludibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

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

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

Artículo 17. 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) La persona trabajadora percibirá el salario ordinario con un incremento del 75 % por haber trabajado en festivo, con arreglo a la siguiente fórmula para cada nivel salarial:

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

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

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 18.10.1982, que sustancialmente dice:

«Cuando coincida la fiesta de 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 de 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.

Egunak hartzea aukeratuz gero, zein egunetan hartuko dituen ere aukeratuko du langileak, eta oporraldiari gehitu ahal izango zaizkio, honako salbuespen hauekin:

– «Enpresak ixtea erabakitzen duenean jaiegunetako lana konpentsatzeko, egokitzat deritzon datan, itxi era gutxienez ondoz ondoko zazpi eguneko izango da, metatutako atsedendaldia edo horren zatia egun kopuru horretara heltzen ez den kasuetan izan ezik».

– Egunak ezin izango dira hartu hitzarmen honen 32. artikuluan xedatutakoaren arabera oporrak hartu ezin diren aldietan.

18. artikulua. Gauekotasuna.

Arau hauen arabera arautuko da:

a) Hitzarmen honetan arautzen diren soldatak eta gaine-rako baldintza ekonomikoak ezartzeko, kontuan hartu da ostalaritzako lana, oro har, guztiz edo partzialki gauekoa dela berez, Langileen Estatutuaren 36.2 artikulua arabera.

b) Aurrekoa gorabehera, langilea soilik egunez lan egiteko kontratatzen bada eta, ondoren, gaueko lanetara mugitzen edo aldatzen bada, haren soldata arruntaren gaineko % 25eko ordainsari espezifiko jasoko du mugikortasun edo aldaketa horren ondorioz egozten zaizkion gaueko ordu berriengatik.

Txandak edo txandakatzeak gertatzen direnean, soldata arruntaren % 25eko ordainsari espezifiko hori arautuko da, txandak edo txandakatzeak enpresaren erabaki edo ekimen eskuz ezarri badira, baina bestela bada, ez.

c) Aurrekoa gorabehera, alderdiek gauekotasunaren plusari eustea adostu dute, osagarri eta ezohiko izaerarekin. Plus horren zenbatekoa eta erregulazioa dagokion eranskinean finkatu dira.

19. artikulua. Prestakuntza-plusa.

Sektore moderno eta lehiakorra izateko, beharrezkoa da prestakuntza egoki eta eguneratua duten enpresari zein langileak izatea. Horrenbestez, kalitatezko prestakuntza jasotzea garatzen duten ereduetan aktiboki parte hartzea ezinbesteko apustua da sektore lehiakor bat garatu eta mantentzeko zein sektoreko enpleguak egonkorrak eta kalitatezkoak izatea bermatzeko.

Horregatik, hitzarmeneko sinatzaileek adosten dute langileei ordainsari izaeradun prestakuntza-plus konpentsatzailea ordaindu beharko dietela honako enpresa hauek -20 euro izango dira hilean, eta hitzarmena indarrean den bitartean urteko 14 ordainsaritan ordainduko da-:

1. Sektorea ordezkatzeko duen enpresa-erakunde batean parte hartzen dutela egiaztatzen ez duten enpresak. Halakotzat hartuko da sektoreko langileen gutxienez % 15 eta enpresaren % 15 ordezkatzeko dituen erakundea, eta sektorearen prestakuntza-garapenean aktiboki parte hartzen duena, hitzarmen honen eraginpeko langileei zuzendutako prestakuntza-planak sustatuz. Prestakuntza-plan horiek, lan-merkatuaren beharretara egokitutako prestakuntza emateko antolatuko dira, sektoreko enpresen lehiakortasun-eskakizunei erantzute aldera eta, horrekin batera, langileen lanbide-sustapenerako eta garapen pertsonalerako asmoak asetze aldera; hala, jabetxeen sektoreko lanbideetan modu kualifikatuan jarduteko trebatuko dira langileak.

2. Prestakuntza-zentro homologatuek emandako etengabeko prestakuntzako plan indibidualak garatzea egiaztatzen ez duten enpresak.

3. Prestakuntza-zentro homologatuek emandako ostalaritzako etengabeko prestakuntzako taldeko plangintzetan parte hartzea egiaztatzen ez duten enpresak.

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 este 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 32 de este Convenio, no puedan hacerse vacaciones.

Artículo 18. Nocturnidad.

Esta materia se regirá por las siguientes normas:

a) Los salarios y el resto de las condiciones económicas que regulan en el presente convenio, han sido establecidas atendiendo a que el trabajo en hostelería es, en general, total o parcialmente nocturno por su propia naturaleza de acuerdo con el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) No obstante lo anterior, cuando la persona trabajadora sea contratada para la realización de trabajos exclusivamente diurnos y sea, posteriormente, movida o trasladada a trabajos nocturnos, será compensada, con una retribución específica del 25 % sobre su salario ordinario por las nuevas horas nocturnas que se le imputen en virtud de tal movilidad o traslado.

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

c) Con independencia de lo anterior, las partes convienen el mantenimiento del Plus de Nocturnidad, con carácter adicional y extraordinario cuya cuantía y regulación se fijan en el anexo correspondiente.

Artículo 19. Plus de formación.

En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios/as y trabajadores/as con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente convenio acuerdan que deberán abonar a sus trabajadores/as un Plus Compensatorio de Formación, de naturaleza salarial, en 20 euros mensuales, por 14 pagas durante la vigencia del presente convenio, aquellas empresas que:

1. No acrediten su participación en una organización empresarial representativa del sector, entendiéndose por tal aquella que represente, al menos, el 15 por ciento de los/as trabajadores/as del sector, así como al 15 % de la parte empresarial y que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación dirigidos a trabajadores/as afectados/as por este convenio. Unos planes de formación desarrollados para facilitar una formación ajustada a las necesidades del mercado de trabajo; que atienda a los requerimientos de competitividad de las empresas de este sector y que, a la vez, satisfaga las aspiraciones de promoción profesional y desarrollo personal de los/as trabajadores/as, capacitándoles para el desempeño cualificado de las diferentes profesiones del sector de la restauración.

2. O bien no acrediten el desarrollo de planes individuales de formación continua impartidos por centros homologados de formación.

3. O no acrediten la participación en planes agrupados de formación permanente y/o continua en materia de hostelería impartidos por centros homologados de formación.

Betebehar horretatik salbuetsita geratzeko honako egiaztapen-aukera hauek ezartzen dira:

1) Ostalaritzako prestakuntza espezifikoan parte hartzen duen edo berau bultzatzen duen sektoreko enpresa-elkarte adierazgarri batek emandako ziurtagiria, bertako kide izatea egiaztatzen duena. Batzorde paritarioaren oniritzia jaso beharko du ziurtagiriak.

2) Enpresak emandako ziurtagiriak, prestakuntza-zentro homologatu batek emandako etengabeko prestakuntzako plan indibidualak garatzen dituela egiaztatuz. Batzorde paritarioaren oniritzia jaso beharko dute ziurtagiriok.

Ziurtagiriok urtebeteko balioa izango dute eta automatikoki berritu ahal izango dira ezarritako baldintzak betetzen jarraituz gero; aldiz, edozein unetan gera daitezke bertan behera baldintzok betetzeari utziz gero.

3) Prestakuntza-zentro homologatu batek emandako ziurtagiria, enpresak zentroek bultzatutako ostalaritzako etengabeko prestakuntzako taldeko plangintzaren batean parte hartzea duela egiaztatuz. Batzorde paritarioaren oniritzia jaso beharko du ziurtagiriak.

Edozein kasutan, hitzarmen honen eraginpean dauden langileek enpresak aurkeztutako ziurtagiriaren indarraldi eta baliagarritasunari buruzko informazioa eskatu ahal izango diote batzorde paritarioari prestakuntza-plusa erreklamatzeko arrazoiak dituztela uste badute.

Kalitatezko prestakuntza da Euskal Enplegu Zerbitzuak (Lanbidek) homologatutako prestakuntza-zentroek emandakoa, profesionaltasun-ziurtagiriak emate aldera.

IV. KAPITULUA

SOLDATEI BURUZKO BESTE GAIA BATZUK: MANTENUA, ALDI BATERAKO EZINTASUNEN OSAGARRIA, URRUNTASUN-PLUSA, HAURDUNALDIA, LANERAKO ARROPA

20. artikulua. Mantenua.

1. Sukalde-zerbitzua duten eta zerbitzu hori eskain dezaketen establezimenduetan, hitzarmen honen eraginpeko langileek mantenua eskatzeko eskubidea izango dute. Hala bada, bi otordu emango dira, hots, bazkaria eta/edo afaria, betiere laneko denborarekin bat etortzen badira.

2. Enpresak ezin izango du mantenu-kenkaririk egin, eta langileek ezin izango dute eskubide hori baliatu lan-harremana legez ezarritako edozein arrazoiengatik etenda dagoen bitartean, ez eta opporrak hartzean ere.

3. Mantenua kontzeptu zatigarria eta zatikagarria da, eta, beraz langileak mantenua eskatzen badu, bi modalitate izango ditu aukeran: alde batetik, mantenu osoaren modalitatea, alegia, bazkari bat eta afari bat, betiere lanaldi zatitua badu, eta, bestetik, mantenu partzialeko modalitatea, hau da, bazkaria edo afaria aukeratu beharko du, betiere lanaldia jarraitua eta 5 lanordu baino gehiagokoa bada.

Enpresaren konturako mantenu-modalitatearen bat aukeratzeko, zenbatekoak VI. eranskinean finkatutakoak izango dira.

4. Aurreko apartatuan aurreikusitako ondorioetarako, langileak enpresaren konturako mantenua aukeratu ahal izango du, dagokion kenkariarekin, hileroko epeetan, betiere aukera horren berritzaile bakoitzeko lehen eguna baino aste bete lehenago ematen badu.

5. Lan-harremana hasten eta amaitzen den hiletan, mantenuaren zenbatekoaren murrizketa proportzionala egin ahal izango da. Hori kalkulatzeko, lan-harremanaren benetako hasiera- edo amaiera-data hartuko da kontuan.

Para quedar excluido de esta obligación se establecen las siguientes opciones de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por organización empresarial representativa del sector y que participe o promueva la formación específica para hostelería, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la Comisión Paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua impartido por centro homologado de formación, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por centro homologado de formación que acredite la participación de la empresa en algún plan agrupado de formación continua en materia de hostelería desarrollado por ellos, con el visado de la Comisión Paritaria.

En todo caso los/as trabajadores/as afectados por el presente convenio podrán recabar información de la Comisión Paritaria referente a la vigencia y validez de la certificación invocada por la empresa, a los efectos de reclamar el Plus de Formación si hubiere lugar a ello.

Se entiende por formación de calidad toda aquella impartida por centros de formación homologados por el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide) para la emisión de certificados de profesionalidad.

CAPÍTULO V

OTRAS MATERIAS DE CONTENIDO SALARIAL: MANUTENCIÓN, COMPLEMENTO DURANTE LA INCAPACIDAD TEMPORAL, PLUS DE DISTANCIA, GESTACIÓN, ROPA DE TRABAJO

Artículo 20. Manutención.

1. Dentro de aquellos establecimientos en los que haya servicio de cocina y puedan ofrecer tal servicio, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a solicitar la manutención consistente en dos comidas, comida y/o cena, siempre que coincida con su tiempo de trabajo.

2. La empresa no podrá efectuar deducción alguna en concepto de manutención, no pudiendo las personas trabajadoras hacer uso de tal derecho en tanto en cuanto la relación laboral se halle suspendida por cualquiera de las causas legalmente establecidas, así como durante el disfrute de las vacaciones.

3. La manutención constituye un concepto divisible y fraccionable, de tal forma que la persona trabajadora podrá optar por la manutención, pudiendo elegir la modalidad de manutención completa, consistente en una comida y una cena, siempre y cuando presten servicio en jornadas de trabajo partida, o en su modalidad de manutención parcial, una comida o una cena, teniendo que optar por una de ellas, siempre en la jornada de trabajo sea continua y de más de 5 horas de trabajo.

Si optan por cualquiera de las modalidades de manutención a cargo de la empresa, las cuantías serán las que fijen en el anexo VI.

4. A los efectos previstos en el apartado anterior, la persona trabajadora podrá optar por la manutención a cargo de la empresa con la deducción correspondiente por periodos mensuales, siempre que avise de tal opción con una semana de antelación al primer día de cada mes.

5. En el mes de inicio y en el mes de finalización de la relación laboral cabrá realizar una reducción proporcional de la cuantía por manutención. Para el cálculo de la misma se tomará en consideración la fecha efectiva de inicio/fin de la relación laboral.

21. artikulua. Urruntasun-plusa.

Sektoreko langileei urruntasun-plusaren kontzeptua jasotzeko eskubidea bermatuko zaie. Kilometroko 0,28 euro ordainduta egunero joan eta etortzeko bidaia eginda ondorioztatzen dena izango da plusaren zenbatekoa, betiere hiri-garraio publikoa ez badauka edo enpresak berezko lokomozio-neurriak jarzen ez baditu.

Lantokitik hurbilen dagoen garraio publikoko zerbitzua amaitzen den tokitik hasiko da distantzia kontatzen, eta enpresa hirigunetik kanpo baina hura kokatuta dagoen udalerrriaren barruan dagoenean bakarrik aplikatuko da.

Hala ere, jardueraren beharregatik langileak bere ordutegia aurreratu edo atzeratu behar badu eta ordu-tarte horretan garraio publikoko zerbitzurik ez badago, enpresak ordainduko du joan-etorri horren kostua.

22. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

1. Aldi baterako ezintasunaren kasuan, soldataren % 75era arteko osagarria jasoko da, gaixotasun arruntaren lehen egunetik, urteko lehen bi bajetan.

a) Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, enpresek Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko dituzte langilearen soldata errearen % 75era arte, bajaren lehen egunetik. Osagarri hori urteko lehenengo bi bajetan aplikatuko da.

Berrerortzeagatik bajak ez dira baja berritatzeko joko, eta baja horren hasieratzen medikuaren aurreko altaren data hartuko da.

b) Aldi baterako ezintasunean, langilea ospitaleratuta badago eta gaua igarotzen badu bertan, prestazioak langilearen soldata errearen % 100era arte osatuko dira ospitaleratzeak irauten duen bitartean.

2. Lan-istripu edo lanbide-gaixotasun baten ondoriozko aldi baterako ezintasunaren kasuetan, enpresak Gizarte Segurantzaren prestazioak osatuko ditu langilearen soldata errearen % 100era arte, bajaren lehen egunetik. Baldintza onuragarriak errespetatuko dira.

Enpresaren betebeharra aldi baterako ezintasunagatik Gizarte Segurantzaren prestazioak osatzea da, eta, beraz, erakunde horrek prestazioa emateari uzten dionean edo langileak enpresa uzten duenean amaituko da. Nolanahi ere, osatzeko betebeharra 18 hilabetera mugatuko da, bajaren lehen egunetik zenbatzen hasita.

23. artikulua. Haurdunaldia.

Langileak jangeletan edo jendearekin harreman zuzena duen edozein lanpostutan lan egiten badu, haurdunaldiaren bosgarren hilabetetik aurrera beste lanpostu lasaiago bat betetzeko eskubidea izango du, baldin eta ordeko lanposturen bat badago. Nolanahi ere, enpresaburuak eskubidea izango du haurdunaldiari buzurko mediku-ziurtagiria eskatzeko. Erregulazio honek ez du eragotziko, haurdun dagoen pertsonaren inguruabar direla-eta, hori lehenago gertatzea.

24. artikulua. Lanerako arropa.

Uniformea edo lanerako arropa berezia erabiltzea nahitaezkoa den enpresetan, langileei dagokien uniformea emateko betebeharra izango dute, eta, hori egin ezean, kostua ordaindu beharko diete. Horretarako, langileak dagokion frogagiria aurkeztuko du.

Uniformea edo lanerako arropa garbitzea langilearen kontura izango da, salbu eta tindategira jo behar bada, hori enpresaren kontura izango baita.

Artículo 21. Plus de distancia.

Se garantiza a las personas trabajadoras del sector el derecho a percibir en concepto de plus de distancia, la cantidad que resulte a razón de 0,28 euros por km, en un viaje de ida y vuelta al día, siempre que no disponga de transporte público urbano o la empresa no ponga medios propios de locomoción.

El cómputo de distancia se realizará desde donde finalice el servicio de transporte público más cercano al centro de trabajo y exclusivamente será de aplicación cuando la empresa radique fuera del casco urbano, pero dentro del término municipal en que se asiente la misma.

No obstante, a lo anterior, cuando por necesidades de la actividad la persona trabajadora deba adelantar o atrasar su horario y en dicha franja horaria, no haya servicio de transporte público, la empresa abonará el coste de este desplazamiento.

Artículo 22. Incapacidad temporal.

1. Se complementará incapacidad temporal al 75 % del salario desde el primer día en enfermedad común, en las dos primeras bajas del año.

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 trabajador desde el primer día de baja. Este complemento se aplicará en las dos primeras bajas del año.

Las bajas por recaída no se computarán como nueva baja, computándose el inicio de la misma, a la fecha del alta médica que la precede.

b) En los periodos de incapacidad temporal en los que el trabajador permanezca hospitalizado con pernocta, se complementarán las prestaciones hasta el 100 % del salario real del trabajador mientras dure la mencionada hospitalización.

2. En los supuestos de incapacidad temporal 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 de la persona trabajadora 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 la persona trabajadora cause baja en la empresa. En todo caso la obligación de complementar se limitará a 18 meses contados a partir del primer día de la baja.

Artículo 23. 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. Esta regulación se establece sin perjuicio de que por circunstancias concretas de la persona embarazada ese riesgo pudiera producirse con anterioridad.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

En aquellas empresas en las que sea preceptivo el uso de uniforme o ropa especial de trabajo, éstas estarán obligadas a proporcionar a las personas trabajadoras, el uniforme correspondiente, en su defecto, abonarles el coste, previa entrega del correspondiente justificante por parte de la persona trabajadora.

La limpieza del uniforme o ropa de trabajo será por cuenta de la persona trabajadora a excepción de la que requiera tinte, que será por cuenta de la empresa.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA, PROBALDIAK, KARGU-UZTEAK

25. artikulua. *Kontratu mugagabeen eta aldi baterakoen probaldia.*

Lan-harreman arrunta (mugagabea, finko arrunta zein aldizkako finkoa, edo aldi baterakoa edo iraupen mugatukoa) duten lan-kontratuetan hitzartu ahal izango den probaldia idatziz sinatu beharko da beti, honako gehieneko iraupen-muga hauen arabera:

Kontratuaren iraupena	Lanbide-taldeak eta arlo funtzionalak		
	Eremu guztietako lehen taldea eta laugarren eremuko bigarren taldea	Eremu guztietako bigarren taldea, laugarren eremukoa izan ezik	Eremu guztietako hirugarren taldea
Mugagabea, finko arruntak zein aldizkako finkoak	90 egun	60 egun	45 egun
Aldi baterakoa, hiru hilabetetik gorakoa	75 egun	45 egun	30 egun
Aldi baterakoa, hiru hilabetera artekoa	60 egun	30 egun	15 egun

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área cuarta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área cuarta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

Probaldia egun natural gisa zenbatuko da beti.

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

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, zerbitzuak aldi baterako laneko enpresekin kontratatzen dituztenean, bermatu egingo dute lagatako langileek hitzarmen honetan arautzen diren lan-eskubide berberak dituztela, bai eta hitzarmen honetako tauletan ezarritako gutxienezko ordainsariak ere.

Betebehar hori espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpeko enpresa erabiltzaileak sinatzen duten langileak lagatzeko kontratuan.

27. artikulua. *Kargu-uzteak, aurreabisu-epeak eta izapideak.*

1. Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek idazki bidez jakinarazi beharko diote enpresari, eta aldeez aurretik abisatzeko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- a) Lanbide-taldeko burua: 30 egun.
- b) Beste langileak: 15 egun.

2. Alderdi sinatzaileek badakite ezarritako aurreabisua betetzen ez bada kalte egiten zaiola enpresari. Horregatik, behar adinako denborarekin jakinarazten ez duen langileak bere eguneko soldata errealararen zenbatekoaren pareko kopurua ordaindu beharko dio enpresari, kalteak ordaintzeko kontzeptupean, aurreabisuan izandako atzerapen-egun bakoitzeko; dena den, horrek ez du esan nahi langilea soldatarik gabe utziko denik. Zenbateko hori langileak enpresa uzten duenean, ordaintzeke dagoen edozein kontzepturen zenbatekoetatik kendu ahal izango da; ordaindu gabeko zenbatekorik ez badago edo gutxiegi badira, legez ezarritako prozedurari jarraiki erreklamatu ahal izango dira.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN, PERIODOS DE PRUEBA, CESES

Artículo 25. *Periodo de prueba de los contratos por tiempo indefinido y temporales.*

El periodo de prueba que podrá concertarse en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común, por tiempo indefinido, fija ordinaria o fija discontinua, o de duración temporal o determinada, tendrá que suscribirse siempre por escrito y con sujeción a los límites de duración máxima siguientes:

Kontratuaren iraupena	Lanbide-taldeak eta arlo funtzionalak		
	Eremu guztietako lehen taldea eta laugarren eremuko bigarren taldea	Eremu guztietako bigarren taldea, laugarren eremukoa izan ezik	Eremu guztietako hirugarren taldea
Mugagabea, finko arruntak zein aldizkako finkoak	90 egun	60 egun	45 egun
Aldi baterakoa, hiru hilabetetik gorakoa	75 egun	45 egun	30 egun
Aldi baterakoa, hiru hilabetera artekoa	60 egun	30 egun	15 egun

Duración del contrato	Grupos profesionales y áreas funcionales		
	Grupo primero de todas las áreas y grupo segundo del área cuarta	Grupo segundo de todas las áreas, excepto del área cuarta	Grupo tercero de todas las áreas
Por tiempo indefinido tanto fijos ordinarios como fijos discontinuos	90 días	60 días	45 días
Temporal superior a tres meses	75 días	45 días	30 días
Temporal hasta tres meses	60 días	30 días	15 días

El periodo de prueba se computará siempre como días naturales.

Artículo 26. *Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios con Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales que se regulan en el presente convenio, así como las retribuciones mínimas establecidas en las Tablas del presente 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 27. *Ceses, plazos de preaviso y trámites.*

1. Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligadas a poner este hecho en conocimiento de la misma, por escrito y cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Jefe/a de Grupo Profesional: 30 días.
- b) Resto del personal: 15 días.

2. Siendo las partes firmantes conscientes de que con el incumplimiento del preaviso establecido se causa un perjuicio a la empresa, la persona trabajadora que no preavisare con la debida antelación deberá abonar a la empresa, en concepto de resarcimiento de perjuicios, una cantidad equivalente al importe a que ascienda su salario real diario por cada día de demora en el preaviso, sin que ello constituya privación del salario. Dicho importe podrá ser deducido de las cantidades que, por cualquier concepto estén pendientes de pago al trabajador/a en la fecha de efectividad del cese; de no haberlas o ser estas insuficientes, podrán ser reclamadas siguiendo el procedimiento legalmente establecido.

Enpresak aurreabisua behar den aurrerapenarekin jasotzen badu, aldiz, langilearen azken kitapena edo likidazioa aurkeztu beharko du epea amaitu baino hiru egun baliodun lehenago.

3. Enpresak ez baditu likidazioak epea amaitu aurretik egiten, langileari kalte-ordaina ordaindu beharko dio; hain zuzen ere, soldata errearen egun bat ordainduko dio likidazioa aurkezterakoan atzeratu den egun bakoitzeko.

VII. KAPITULUA

LANALDIA ETA LAN-DENBORAREN BANAKETA, LANALDI-ERREGISTROA, LANAREN ANTOLAKETA, ORDUTEGIEN ALDAKETA, OPORRAK, SANTA MARTA EGUNA, BAIMENAK ETA LIZENTZIAK

28. artikulua. Lanaldia eta lan-egutegia.

1. Urteko lanaldi arrunta 1.723 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldi osoan.

Enpresaren ekimenez langileari asteko atsedenaldea aldatzen bazaio, eta aldaketa onartzen badu, aukera izango du jaiegun gisako ordaina jasotzeko edo denboraren % 150eko konpentsazioa jasotzeko; atsedenaldi hori hurrengo astean hartu beharko du.

Lanaldi jarraituan, hau da, 6 orduetik gorako lanaldian, langileak etenik gabeko 15 minutuko atsedenaldea hartzeko eskubidea izango du, eta atsedenaldi horiek benetako lan-denboratzat hartuko dira.

Langileek atsedenaldea hartzen duten enpresetan, ezarritako lanaldi berriak xurgatu eta konpentsatuko du, 15 minututik gorakoa bada.

Lanaldi zatitua duten langileek gutxienez ordubeteko atsedenaldea hartzeko eskubidea izango dute lanaldian, eta ordu erdira murriztu ahal izango da, bi alderdiak ados jarrita.

Asteko atsedenaldea egun eta erdikoa izango da etenik gabe.

Enpresa mailan hala adostu bada, asteko atsedeen-egunen artean igandea suertatzen bada, eraginpeko langile guztiek txandaka baliatuko dute eskubide hori.

Asteko atsedinari dagokionez, langile jakin batzuek baliatzen dituzten baldintza pertsonal onuragarriak errespetatuko dira, baldin eta aurreikusitako atsedeen-egun horiek gainditzen badituzte.

2. Aurrekoa gorabehera, kolektibitateen azpisektoreko be-zitasunak kontuan hartuta (eskola-jantokiak, enpresetako jantokiak, ospitaleak, etab.), non kontratazioa gehienbat emakumezkoena den, lanaldi partzialeko kontratazio mugagabearen modalitatearekin eta ordutegi jakin batzuetan ematen diren zerbitzuekin, alderdi sinatzaileek beharrezkotzat jotzen dute sektore horretako langileen urteko lanaldi arrunta murriztea. Hori guztia jakitun izanik zerbitzuaren konfigurazioak zaildu egiten duela eremu horretako langileek lanaldia hobetu nahi izatea beren lanbizitzan, eta horrek ondorioak izango dituela Gizarte Segurantzaren prestazioetan. Beraz, kolektibitateen sektoreko langileen urteko lanaldia honako hau izango da:

- 1.708 ordu 2023. urtean.
- 1.693 ordu 2024. urtean.
- 1.668 ordu 2025. urtean.
- 1.643 ordu 2026. urtean.

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

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

CAPÍTULO VII

JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, REGISTRO DE JORNADA, ORGANIZACIÓN DE TRABAJO, MODIFICACIÓN DE HORARIOS, VACACIONES, FESTIVIDAD DE SANTA MARTA, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 28. Jornada de trabajo y calendario laboral.

1. La jornada anual ordinaria de trabajo será de 1.723 durante toda la vigencia del Convenio.

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

En los supuestos de jornada continuada, entendiéndose como tal la jornada de más de 6 horas, 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.

Las personas trabajadoras con jornada partida, tendrá derecho a un descanso de una hora como mínimo durante la jornada, pudiendo reducirse ésta a mediana hora de común acuerdo entre las partes.

El descanso semanal será de día y medio efectivo ininterrumpido.

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.

En materia de descanso semanal, se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que vengán disfrutando determinados trabajadores, y que superen dichos días previstos de descanso.

2. No obstante a lo anterior, ante las particularidades en el subsector de colectividades (comedores escolares, comedores de empresas, hospitales, etc), donde la contratación es mayoritariamente femenina; bajo la modalidad de contratación indefinida a tiempo parcial y con una prestación de servicios que se desarrolla en determinadas franjas horarias, las partes firmantes consideran necesaria una reducción de la jornada anual ordinaria de trabajo de las personas trabajadoras de dicho sector. Todo ello al ser conscientes de que la configuración del servicio dificulta que quienes trabajan en este ámbito puedan aspirar a mejorar su jornada de trabajo durante su vida laboral, con las consiguientes repercusiones en materia de prestaciones de Seguridad Social. En consecuencia, la jornada de trabajo anual de las personas trabajadoras del sector de colectividades será:

- 1.708 horas anuales durante el año 2023.
- 1.693 horas anuales durante el año 2024.
- 1.668 horas anuales durante el año 2025.
- 1.643 horas anuales durante el año 2026.

3. Lan-egutegia.

Enpresek urte bakoitzeko urtarrilean prestatuko dituzte lan-egutegiak, enpresa-batzordeak edo langileen delegatuek eta, halakorik ezean, langileek esku hartuta. Horrela, urteko lanegunak eta oporraldiak zehaztuko dituzte.

Lan-egutegiek eta ordutegi-taulek lanaldiaren banaketa irregularra jasotzen badute, langileen legezko ordezkariak, eta halakorik ezean, langileak ados egotea beharrezkoa izango da, betiere Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritako mugen barruan.

Egutegi horrek Lan Sailak zehaztutako jaiegunak eta oporrak hartzeko egun baliodunak jaso beharko ditu.

29. artikulua. Lanaldi-erregistroa.

Jatetxe-arloko sektorea bizitzen ari den transformazio- eta digitalizazio-prozesuen barruan, sektoreko enpresek ordutegien erregistroarako sistema digital bat ezartzeko betebeharrak izango dute.

Enpresak erregistroaren kopia entregatuko die langileen legezko ordezkariari, hilero. Ordezkariak ez dagoen lekuetan, eskatzen duen langile bakoitzari emango zaio.

Hala eta guztiz ere, sistema hori ezarri gero, egungo sistemak moldatzeko eta egokitzeko prozesuari ekin beharko zaio, eta, beraz, alderdi sinatzaileek urtebeteko gabealdia adostu dute sistema digitalak ezartzeko, hitzarmen kolektibo hau argitaratzen denetik zenbatzen hasita.

Sistema ezartzetik salbuetsita geratzen dira 2022ko abenduaren 31n 61 urte zituzten enplegatzaile guztiak (pertsonek), bai eta 5 langile edo gutxiago dituzten enpresak ere. Enpresa horiek, nolana ere, ordutegi-erregistro bat izan beharko dute, indarrean dagoen legediaren arabera.

30. artikulua. Lanaren antolaketa.

Lanaren antolaketa praktikoa, hitzarmen kolektibo honi eta indarrean dagoen legeriari lotuta, enpresako zuzendaritzaren eskumen eksklusiboa da.

Mugigarritasun funtzionalari dagokionez, hitzarmen kolektibo honen 10. artikuluan ezarritako lanbide-taldeen barruan baliatu ahal izango da. Horretarako, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 39. artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko dituzte, eta, horrez gain, langile horiei esleitzen zaizkien zereginak bete beharko diren egokitasuna eta gaitasuna izan beharko dute.

Artikulu horren ondorioetarako, eskatutako egokitasuna dagoela ulertuko da zeregin berria egiteko gaitasuna aurretik egindakotik ondorioztatzen denean edo langileak eskatutako esperientzia-maila duenean.

Mugigarritasun horren xede diren langileei beren eskubide ekonomiko eta profesionalak bermatuko zaizkie, legearen arabera.

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

31. artikulua. Ordutegien aldaketa.

Langileen Estatutuaren Legea onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuan xedatutakoa beteko da.

Aurrekoa gorabehera, langileen ordezkariak ez dagoen kasuetan, enpresaburuak hiru egun lehenago jakinarazi beharko dio eraginpeko langileari lan-ordutegiaren aldaketa, behar beza-

3. Calendario laboral.

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

En el supuesto de que los Calendarios de Trabajo y cuadros horarios contengan una distribución irregular de la jornada de trabajo, será necesario el acuerdo de la representación legal de los trabajadores, o de los propios trabajadores/as en ausencia de representación legal de los mismos, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 34.2 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 29. Registro de jornada.

Dentro del procesos de transformación y digitalización que está viviendo el sector de la restauración, las empresas del sector tendrán la obligación de implantar un sistema de registro horarios digital.

La empresa entregará copia del registro cada mes a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. Allí donde no exista representación se entregará a cada persona trabajadora que lo solicite.

No obstante, a lo anterior, dicha implantación conlleva un proceso de adaptación y adecuación de los sistemas actuales, por lo que las partes firmantes acuerdan un periodo de carencia de un año desde la publicación del presente convenio colectivo para la implantación de los sistemas digitales.

Se excluye de dicha implantación a todas aquellas empleadores/as (personas físicas) que a fecha 31 de diciembre de 2022 tuvieran la edad de 61 años, así como aquellas empresas que tengan empleadas 5 o menos personas trabajadoras, debiendo éstas, en todo caso, contar con un registro horario de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 30. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad exclusiva 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 10 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, 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 trabajador tenga el nivel de experiencia requerida.

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

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

Artículo 31. Modificación de horarios.

Se estará a lo dispuesto en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, donde no exista representación de los trabajadores, el empresario estará obligado a comunicar con tres días de antelación a la persona trabajadora afectada, la

la justifikatutako salbuespenezko egoeretan izan ezik, hala nola lankideen aldi baterako ezintasun-egoeretan, ezusteko edo justifikatu gabeko hutsuneak daudenean, etab.

Lan-ordutegiak ezartzea enpresako zuzendaritzaren eskumena da, eta enpresa-batzordeak edo langileen delegatuek esku hartu ondoren ezarriko ditu. Delegatuek hamar eguneko epea izango dute langileei kontsulta egiteko, legeak ezarritako mugak baino ez dituztela.

Arreta berezia jarriko da txandak finkatzean edo aldatzean, gaueko txandako langileei goizeko lehen zerbitzu-txanda ez emate aldera.

32. artikulua. Oporrak.

Ordaindutako urteko oporraldia 30 egun naturalekoa izango da gutxienez, eta horietatik 26 lanegunak izango dira.

Oporrak noiz hartu eta horiek modu etenean hartu edo ez guztien artean adostuko da, arau hauei jarraituz:

a) Oporraldi osoa bi alditan banatzea adostu ahal izango da; kasu horretan, 26 lanegunen zenbaketari jarraituko zaio.

b) Delegatu sindikalei, enpresa-batzordeei eta langileen delegatuei entzundaldia eman ondoren, langile gehienek oporrak udako denboraldian hartzeko aukera aztertuko da.

c) Jatetxe-arloko sektorearen berezitasunak kontuan hartuta, enpresek urtean hiru hilabeteko tarteak ezarri ahal izango dute, zehatz-mehatz markatuta, eta tarte horretan ezingo dira oporrak hartu. Tarte hori honela banatu ahal izango da: hilabete bateko hiru tarte; bi tarte, bata hilabete batekoa eta bestea bi hilabetekoa, edo hiru hilabeteko tarte bakarra. Enpresek urte bakoitzeko otsailaren 28a baino lehen jakinarazi beharko dituzte tarte horiek. Hala egin ezean, langileak oporren iraupenaren erdia noiz hartu aukeratu ahal izango du, baita lehen aipatutako tarte edo tarteetan ere.

d) Era berean, oporreatatik itxiera-aldia ezarrita duten enpreetan, langileek aldi horretan hartu beharko dituzte oporrak.

e) Enpresak ohiko itxiera-hilabetea aldatzen badu, langileen ordezkariekin onepena beharko du, edo, halakorik ezean, enpresako langileen gehiengo soila.

f) Enpresako plantillan sartzen diren langileek ez dute urtebeteko antzinatasunik beharko oporrak hartzen hasteko; aitzitik, enpresak oporrak hartzen hasteko ezarrita duen data erreferentziatzen hartuta, oporren zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute.

g) Oporraldia hartuta, langileak aldi baterako ezintasun-prozesua hasten badu, eten egingo da egoera horrek irauten duen bitartean eta bajak irauten duen bitartean; etenaldiri dagokion egunak adostutako datan hartuko dira.

h) Lanaren Nazioarteko Erakundearen 132. hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langileekin zerikusia ez duten arrazoiengatik gertatzen diren laneko hutsuneak, hala nola istripua, gaixotasuna edo jaiotza eta adingabe bat zaindu beharra tarteko, benetako lan-denboratzen hartuko dira oporrak hartu eta zenbatzeko eskubideari dagokionez.

Oporraldia bat baldin badator langilearen aldi baterako ezintasun batekin, aurreko paragrafoan aipatu arrazoiak bestelako baten ondoriozkoarekin, eta langileak ezin baditu hartu oporrak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, ezintasuna amaitzean hartu ahal izango ditu oporrak, oporren urte naturala amaitu eta 18 hilabete baino gehiago igaro ez badira.

modificación de su horario laboral, salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas tales como situaciones de Incapacidad temporal de compañeros de trabajo, ausencias imprevistas o injustificadas etc.

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 32. Vacaciones.

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

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

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

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

c) Teniendo en cuenta las particularidades de la restauración, 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 otro 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, la persona trabajadora 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 los trabajadores o en su defecto con la mayoría simple de 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) En los casos de que, disfrutando del período de vacaciones, la persona trabajadora inicie un proceso de Incapacidad Temporal, aquel quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dure la baja; los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

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

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora 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.

33. artikulua. Santa Marta eguna.

Uztailaren 29a, hau da, Santa Marta eguna, jaiegun ordaingarria izango da ondorio guztietarako.

34. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

1. Ordainduak:

Lanetik joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela, aldez aurretik jakinarazten badu eta justifikatzen badu, arrazoi hauetako bat eta denbora jakin honetarako:

a) 17 egun, ezkontzeagatik, eta beste 11 egun gehiago haru ahalko dira, oporralditik salbuetsitako hilabeteetan izan ezik.

b) 4 egun, eta gero azalduko diren kasuetan luzatu ahal izango dira, ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.

c) 3 egun, eta gero azalduko diren kasuetan luzatu ahal izango dira, ezkontide baten edo bestearen aitaren, amaren, biloben, aitona-amonen eta anai-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.

Hitzarmena interpretatzeko batzorde mistoaren ebazpena hartuko da kontuan, b) eta c) letren ondorioetarako. Honela dio: «Gaixotasun larritzat hartuko da, medikuak hala ziurtatzen duenean ez ezik, mediku horrek gaixoaren ondoan senide bat egotea beharrezkotzat jotzen duenean ere»:

d) Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

e) Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat bete zeko behar den denbora; halakotzat hartuko dira lan-agintaritzan edo agintaritzan judizialean agertzea, zitazio-zedulak egin ondoren.

f) Egun bat, seme-alaben, ezkontideen anai-arreben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzeagatik.

g) Gizarte Segurantzako (Euskal Autonomia Erkidegoko Osasun Publikoko Sistema, Osakidetza) espezialistaren kontsultara joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat baldin badatzo eta kontsulta hori osasun publikoko zentroetako lehen mailako asistentziako medikuek agindu badute. Langileak aldez aurretik egiaztatzea aurkeztu beharko du.

h) Mediku-kontsultetara joateko gainerako kasuetan, langileak ordaindutako zortzi ordu izango ditu urtean, eta ordu horiek behar bezala erabili dituela justifikatu beharko du.

i) Haurra jaiotzen denean edo haur bat adoptatu, adopzio aurreko zaintzan edo harreraren hartzan denean, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluekin bat etorriz, langileek lantokitik ordubete alde egiteko eskubidea izango dute, bederatzi hilabete beherako haurrari esnea emateko, eta bi zatitan banatu ahal izango dute denbora hori. Erditze, adopzio, adopzio aurreko zaintza edota harrera anizkoitzen kasuan, proportzionalki handituko da baimenaren iraupena.

Langileak, nahi badu, eskubide horren ordez aukeratu ahal izango du lanaldi arrunta ordu erdiz murriztea helburu bererako edo, bestela, lanaldi osoetan pilotzea amatasun-baja amaitu ondoko langile bakoitzaren egutegiko 14 lanegunetan. Artikulu honetan aurreikusten ez denari dagokionez, Langileen Estatutuaren ezarritakoari jarraituko zaio.

a), b), c) eta f) letretan jasotako kasuetan, behar bezala inskribatutako izateko bikoteei ere aplikatuko zaizkie, aldez aurretik justifikatuta, eta zehaztutako egunei beste egun bat gehituko zaie, gertaera probintzia mugakideen barruan gertatzen bada, edo beste bi egun, Espainiako Estatuko gainerako probintzietan jazotzen bada.

Artículo 33. Festividad de Santa Marta.

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

Artículo 34. Permisos y licencias.

1. Remunerados:

Las personas trabajadoras 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, abuelos, y hermanos de uno u otro cónyuge.

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

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) 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.

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

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta de especialista de la Seguridad Social (Sistema Salud Pública del País Vasco, Osakidetza), cuando coincidiendo el horario de la consulta con el de trabajo, se haya prescrito dicha consulta por médicos/cas de Asistencia Primaria de los centros de salud pública, debiendo la persona trabajadora que presentara previamente el volante justificativo.

h) En los demás casos de asistencia a consultas médicas, la persona trabajadora dispondrá de ocho horas retribuidas al año, debiendo justificar su correcta utilización.

i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posteriores a la baja maternal en 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador/trabajadora. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores.

En los casos de los apartados a) b), c), y f) serán de aplicación igualmente a las parejas de hecho debidamente inscritas previa justificación, y 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.

1. Ordainik gabekoak:

Azterketak egiteko behar den denbora, eta langileak proba horietara joan dela justifikatu beharko du. Baimen horiek ez dira ordainduko.

2. Hitzartzeko.

Baimen bereziak. Aurreko apartatuan aurreikusi ez diren beharrezko kasu berezietan, enpresako zuzendaritzak, langileen delegatuei, enpresa-batzordeari edo delegatu sindikalari entzualdia eman ondoren, beharrezkotzat jotzen dituen baimenak emango ditu, eta baimen horiek emateko modua eta baldintzak adostu ahal izango ditu.

35. artikulua. Euskara sustatzea.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ikastegi ofizialetako euskara ikastaroen matrikula ordainduko dute, betiere eskolak lanorduetatik kanpo egiten badira. Langileak eskubide hori galduko du ez bada gainditzen edo ez bada matrikulatutako «mailaz igotzen».

VIII. KAPITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA ETA
ASEGURU KOLEKTIBOA

36. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresek eta enplegatuek euren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-erloto elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta indarrean dagoen legediak modu ordezko edo osagarrian zehazten dituenak.

Horrenbestez, enpresetako zuzendaritzek eta langileen legezko ordezkariek hitza ematen dute, euren posibilitateen barruan eta aldez aurretik hitzartutako epeetan, prebentzio-jarduerako lanak ezarriko dituztela, betiere horien helburu komunak eta zehatzak badira lan-istripuak eta arriskuak kentzea edo pixkanaka gutxitzea, baita ingurune-baldintzak eta lanpostuak hobetzea ere; horretarako, behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkoak edo egokiak direnak.

Helburu horrekin, bi alderdiek prebentzioko delegatuak hautatzea edo izendatzea sustatuko dute, bai eta laneko segurtasun- eta osasun-batzordeak eratzea ere.

37. artikulua. Osasunaren zaintza.

Enpresek bermatu behar dute langileen osasun-egoera zainduko dutela aldi-aldi, lanak berak sortzen dituen arriskuen arabera.

Osasunaren zaintza urtean behin egingo dute (maiztasun txikiagoa erregulatzen denean izan ezik) laneko medikuntzaren arloto ziurtagiria duten prebentzio-zerbitzuetako osasun-espezialistek, bertako, kanpoko edo mankomunitateko lan-agintaritzaren eskutik.

Horretarako, enpresak prebentzioko delegatuei eta segurtasun- eta osasun-batzordeari jakinaraziko die osasunaren zaintza zein prebentzio-zerbitzuren bidez egingo den. Kanpoko prebentzio-zerbitzu bat aukeratzen bada, hark sinatutako kontratuaren kopia bat emango die prebentzioko delegatuei eta segurtasun- eta osasun-batzordeari.

Osasunaren zaintzak langile bakoitzari eragiten dien arrisku-faktoreen araberrako protokolo espezifikoak edo bestelako bitartekoak beteko ditu. Laneko gaixotasunak edo arriskuen ebaluazioak aintzat hartzen dituen gaixotasunak izango dira kontuan bereziki, bai eta lan-baldintzekin zerikusia duten gainerako patologiak ere.

Osasun-azterketek, nolahi ere, barne hartuko dute laneko historia klinikoa; bertan, anamnesiaren, esplorazio klinikoaren, kontrol biologikoaren eta lan-motak berekin dituen arriskuen

1. No remunerados.

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

2. 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 delegados de personal, Comité de Empresa o delegado Sindical, concederá los permisos que juzgue necesarios, pudiendo acordar la forma y condiciones de tal concesión.

Artículo 35. Promoción del euskara.

Las empresas afectadas por este Convenio, costearán la matrícula de cursos de euskara en centros oficiales y siempre que las clases se desarrollen fuera de las horas de trabajo. La persona trabajadora perderá este derecho si no aprobara o «pasará del nivel» en el que se hubiera matriculado.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y
SEGURO COLECTIVO

Artículo 36. Seguridad y salud laboral.

Las empresas y las personas trabajadoras asumirán los derechos y obligaciones recíprocas 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 consecuencia, las direcciones de las empresas y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean y necesarias y, entre tanto necesarios o más adecuados.

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

Artículo 37. Vigilancia de la salud.

Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras el servicio de 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 regulación inferior) por los especialistas sanitarios de los Servicios de Prevención acreditados en Medicina en el Trabajo, por la Autoridad Laboral, propios, ajenos o mancomunados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los 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 Delegados/as de Prevención como al Comité de Seguridad y Salud, una copia del contrato suscrito por el mismo.

La referida vigilancia de la salud estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el trabajador. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales o que la evaluación de riesgos lo contemple, así como el resto de patologías que guarden relación con las condiciones de trabajo.

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

araberako azterketa osagarrien datuez gain, lanpostuaren deskribapen zehatza zein den, iraunaldia zenbatekoa den, lanbaldintzak aztertzean zer arrisku antzeman diren eta zer prebentzio-neurri hartu diren ere jasoko da.

Prebentzioko delegatuek eta segurtasun- eta osasun-batzordeak idatziz jakingo dute zer osasun-azterketa egin behar diren lanpostu bakoitzean.

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

Aurrekoa gorabehera, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari, edo babeserako eta prebentziorako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari, prebentzioko delegatuei eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonaei edo organoei, prebentzio-gaiei dagokienez dituzten funtzioak behar bezala bete ahal izan ditzaten.

38. artikulua. Aseguru kolektiboa.

1. Sektoreko langileentzako aseguru kolektiboaren zenbatekoa edo prima honela ordainduko da:

– % 75 enpresaburuak, eta % 25 langileek.

Beren langileak bizi-aseguru kolektiboan sartu ez dituzten enpresek beren gain hartuko dituzte aseguru horiei legozkiekeen kalte-ordainak. Aseguratuta egongo dira, eta zenbatekoak VII. eranskinean finkatutakoak izango dira.

Plantillara batzen diren pertsonak enpresako aseguru kolektiboan sartu beharko dira. Aseguru hori urtero sinatuko da ondorio horietarako.

2. Honako pertsona hauek aseguru kolektibotik kanpo geratuko dira:

- a) Langile autonomoen edo familia-izaerako langileen araubidean afiliatuta dauden langileak.
- b) Honelako kontraturen bat duten langileak:

– Hiru hilabete baino gutxiagokoa.

– Asteburuetarako hitzartua.

Edozein arrazoi dela-eta aseguru-etxeak uko egiten badio langile bat konpainian sartzeari, langileak beste konpainia batean kontratatatu ahal izango du poliza. Hala ere, enpresak lehen konpainiari ordaindu zion prima ordaindu beharko du, sartzeari onartuz gero.

IX. KAPITULUA

TRATU-BERDINTASUNA ETA DISKRIMINAZIORIK EZA

39. artikulua. Diskriminaziorik eza.

Enpresaburuaren alde bakarreko erabakiak deusezak izango dira, baldin eta enpleguan bereizkeria kaltegarriak eta aurkakok eragiten badituzte, bai eta ordainsariei, lanaldiei eta gainetarako lan-baldintzei dagokienez ere, sexuaren, jatorriaren, egoera zibilaren, arrazaren, gizarte-egoeraren, ideia erlijioso edo politikoen, sindikatuei eta haien akordioei atxikitzearen edo ez atxikitzearen, eta enpresan beste langile batzuekin duten ahaldetasun-loturen ondorioz.

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

No obstante lo anterior, el empresario/ra y las personas delegadas de prevención 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 de la persona trabajadora 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 38. Seguro colectivo.

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

– El 75 % por el empresario/ra y el 25 % por las personas trabajadoras.

Las empresas que no hayan encuadrado a sus trabajadores y trabajadoras 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 que entren a formar parte dentro de una plantilla, deberán ser encuadrados en el seguro colectivo de empresa, que anualmente se suscribirá a tales efectos.

2. Quedan excluidas del seguro colectivo las siguientes personas:

a) Los y las trabajadoras afiliadas al régimen de trabajadores autónomos o de carácter familiar.

b) Los y las trabajadoras en cuyos contratos concurren alguna de estas circunstancias:

– Ser inferior a tres meses.

– Concertarse para fines de semana.

Si por algún motivo la compañía aseguradora, rechazase la inclusión en su compañía de un trabajador, 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 IX

IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 39. No discriminación.

Se entenderán nulas las decisiones unilaterales del empresario/a, 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 trabajadores en la empresa.

40. artikulua. LGTBIQ+ pertsonen eskubideak.

LGTBI+ pertsonen tratu-berdintasuna aitortu eta bermatzeko, sexu-orientazio eta -identitatearen, genero-adierazpenaren eta sexu-ezaugarrien aniztasuna aitortzeko, eta aniztasunarekiko errespetua sustatzeko, gerta daitezkeen diskriminazio-egoerak desagerraraziz, sektoreko enpresek honako hau egingo dute:

1. Pertsonak aukeratzen duten izenez deitzeko duten eskubidea aitortuko dute, enpresari formalki jakinarazten zaion unetik aurrera, nahiz eta administrazio-izapideak egin ez.
2. Enpresek sinbologia inklusiboa sustatuko dute lantokietan, eta genero-identifikazioko sinboloak ezabatzea joko dute, hala nola, komunetako genero maskulinoaren eta femeninoaren sinboloak.
3. Arrisku psikosozialen ebaluazioetan kontuan hartu beharko dira genero-ikuspegia eta LGTBIQ+ errealitateak.

41. artikulua. Laneko sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko neurri espezifikoak.

1. Sarrera. Enpresek sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko lan-baldintzak sustatu beharko dituzte, eta prozedura bereziak ezarri, horiek prebenitzeko eta hala-koak jasan dituztenen kasuan kasuko salaketa eta erreklamoak bideratzeko.

Xede horrekin, lan-ordezkaritza bateratuarekin eta, hala badagokio, ordezkaritza sindikalarekin negoziatu beharko diren neurriak ezarri ahal izango dira, hala nola, jardunbide egokien kodeak egin eta zabaltzea, informazio-kanpainak gauzatzea edo prestakuntza-ekintzak gauzatzea.

Lan-ordezkaritza bateratuak eta ordezkaritza sindikalak lagundu beharko dute lanean sexu-jazarpena eta sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzen, horren aurrean langileak sentibilizatu eta enpresa-zuzendaritza informatuz, eurek ezagutzen dituzten jokabideen eta jarreraren gainean, halakoek sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena eragin dezaketenean.

Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak, urriaren 13ko 901/2020 Errege Dekretuak, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 14. artikulua eta Sexu-askatasunaren Berme Integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoak agerian uzten dute protokolo bat eduki behar dela enpresaren eremuan sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarritutako jazarpena prebenitzeko eta hari aurre egiteko.

Alde horretatik, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiak tresna baliagarri bat eman nahi diete sektoreko enpresei, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak prebenitzeko eta tratatzeko erreferentziazko protokoloa xertatuta, zeina jarraian jasoko da. Hitzarmena sinatzen den unean protokolo propioa ez duten sektoreko enpresetan aplikatuko da erreferentziazko protokolo hori Sektoreko enpresetakoren baten, sinatu ondoren, protokolo propioa hartzen badu, enpresaren protokolo propioa nagusituko da beti, hura noiz hartu den kontuan izan gabe.

2. Definizioa. Emakumeen eta gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 7. artikulua honela definitzen du sexu-jazarpena: pertsona baten duintasunaren aurka egiteko helburua edo halako ondorioa duen sexu-izaerako edozein jokabide, hitzekoa edo fisikoa, bereziki ingurune larderiatsua, iraingarria edo laidogarria sortzen duen. Eta sexuan oinarritutako jazarpena: pertsona baten sexua-aren arabera egiten den edozein jokabide, pertsona horren duintasunaren aurka erasotzeko eta ingurune larderiatsua, iraingarria edo laidogarria sortzeko helburuarekin edo ondorearekin.

Artículo 40. Derechos de las personas LGTBIQ+.

En aras reconocer y garantizar la igualdad de trato de las personas LGTBI+, el reconocimiento de la diversidad en materia de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales y fomentar el respeto a la diversidad, erradicando así con las situaciones de discriminación que pudieran darse, las empresas del sector reconocerán:

1. El derecho de las personas a ser llamada por el nombre que escojan en el momento que lo comuniquen formalmente a la empresa, aun cuando los trámites administrativos no se hayan llevado a cabo.
2. Las empresas promoverán la simbología inclusiva en los centros de trabajo y tenderán a eliminar los símbolos de identificación de género, como por ejemplo los símbolos de género masculino y femenino en los lavabos.
3. En las evaluaciones de riesgos psicosociales deberá tenerse en cuenta la perspectiva de género y las realidades LGTBIQ+.

Artículo 41. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Introducción. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, evidencian la necesidad de contar con un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio quieren dotar de una herramienta válida a las empresas del sector incorporando el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de referencia, que se incorpora a continuación. Este protocolo de referencia será de aplicación en aquellas empresas del sector que no cuenten con un Protocolo propio, en el momento de la firma del convenio. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la firma, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

2. Definición. El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Jokabide-kode bat ezartzea. Artikulu honetan xedatuta koari kalterik egin gabe, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko egoeretakako prebentzio-neurri gisa, sektoreko enpresek «sexu-jazarpenari aurre egiteko neurriei buruzko jokabide-kodea» onartzea proposatzen da. Kode hori Europako Erkidegoetako Batzordeak egin du, Batzorde horren azaroaren 27ko 1992/131/EEE Gomendioa betez (lanean emakumearen eta gizonaren duintasuna babesteari buruzkoa). Kapitulu honen III. eranskinean dago jasota.

Enpresetan zabaldu beharko den jokabide-kodearen xedea da emakumeei eta langileei orientazio praktikoa ematea emakumea eta gizona lanean babesteari buruz, eta gomendio eta prozedura argiak eta zehatzak ezartzea sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpena saihesteko.

42. artikulua. Ostalaritzako enpresen eremuan jarduteko protokoloa, sexu-jazarpeneko eta sexuan oinarritutako jazarpeneko kasuetan.

Protokolo hau 2. artikuluan ezarritako eremu funtzionalean dauden enpresetako pertsona guztiei aplikatuko zaie, protokolo propioa ez badute, hitzarmen kolektibo hau argitaratzen denean, eta, betiere, enpresa bakoitzean ezarriko da. Sektoreko enpresetakoren batek protokolo propioa hartzen badu hitzarmen kolektiboa argitaratu ondoren, enpresaren protokolo propioa nagusituko da beti, hura noiz hartu den kontuan izan gabe.

Jarduteko protokoloetan jarraitu behar dituzten printzipioak prozeduren efikazia eta eraginkortasuna dira, baita izapideen bizkortasuna eta konfidentzialtasuna ere.

1. Prozeduraren hasiera.

Prozedura hasteko, sexuan oinarritutako sexu-jazarpenaren berri emango zaie lantokiko langileen arduradunei, giza baliabideei, establezimenduen arduradunari edo jardueraren titularrari. Horren berri emateko, hainbat bide egongo dira:

- Eraginpeko pertsonak zuzenean adieraztea.
- Langileen ordezkariaren bidez.
- Egoeraren berri duen edozein pertsonak adieraztea.

Sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoera lehen aipatutako arduradunei jakinarazi ondoren, haiek jarraian jasotako prebentzio- eta babes-neurriak hartuko dituzte ahalik eta azkarren.

Enpresek urrutze-neurriak hartu ahal izango dituzte eraginpeko pertsonen artean, bai zentroz edo lantokiz aldatzearen bidez, bai lan-txandak aldatzearen bidez, bai lan-denbora birbanatzearen bidez, eta abar. Aldaketa horiek ezin izango dute inola ere lan-baldintzen funtsezko aldaketarik eragin.

Enpresek ezin badituzte lehen deskribatutako prebentzio-neurriak hartu, salbuespeneko neurri gisa, eta enpresak hala eskatzen badu, ordaindutako baimen bat aitortu ahal izango diote Sexu-jazarpenaren eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenaren eraginpeko pertsonari. Baimen hori espedientea izapidezteko behar den denboran berreskuratu ahal izango da, eta egin ez diren lanorduak berreskuratu beharko dira; ordu horiek prozedura amaitu eta dagozkion neurriak hartu ondoren gauzatu ahal izango dira.

Horrelako prebentzio-neurriek ezin izango diete inola ere kalterik egin sexu-jazarpeneko eta/edo sexuan oinarritutako jazarpeneko egoerak ustez eragindako pertsonaren lan-baldintzei.

3. Adopción de un código de conducta. Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del sector, con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo III del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 42. Protocolo de actuación en el ámbito de las empresas de hostelería en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de las empresas incluidas en el ámbito funcional establecidas en el artículo 2, siempre que no tuvieran un protocolo propio, a la publicación del presente convenio colectivo debiendo en todo caso proceder a la implantación del mismo en cada una de las empresas. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la publicación del Convenio Colectivo, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

Los principios que han de regir en los protocolos de actuación son el de eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

1. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas responsable del personal, Recursos Humanos, responsable del establecimiento o titular de la actividad, del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- Directamente por la persona afectada.
- A través de la representación de las personas trabajadoras (RLT).
- Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Una vez puesta la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en conocimiento de las personas Responsables anteriormente mencionadas, estas adoptarán las siguientes medidas preventivas y de protección con la mayor celeridad posible.

Las empresas podrán adoptar medidas de alejamiento entre las personas afectadas, bien mediante cambio de centro o lugar de trabajo, cambio de turnos de trabajo, redistribución del tiempo de trabajo, etc, sin que dichos cambios en ningún caso, puedan suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En el supuesto de las empresas no pudieran adoptar las medidas preventivas anteriormente descritas, como medida excepcional las empresas podrán reconocer a la persona afectada, por la situación de acoso y/o razón de sexo y si esta así lo solicitara, un permiso retribuido recuperable por el tiempo necesario para la tramitación del expediente, debiendo recuperar las horas de trabajo no realizadas, que podrán hacerse efectivas una vez finalice el procedimiento y la adopción de medidas que correspondan.

Este tipo de medidas preventivas en ningún caso podrán perjudicar las condiciones de trabajo de la persona presuntamente afectada por la situación de acoso sexual y/o por razón de sexo.

Prebentzio-neurriak ezarri ondoren eta jakinarazitako egoe-
ra kontuan hartuta, prozedura hauek aplikatu ahal izango dira:

A) Prozedura informala. Kasu gehienetan gogoz kontrako
jokabidea amaitzea lortu nahi dela kontuan hartuta, lehenik eta
behin, eta izapide estraofizial gisa, prozedura informala jarrai-
tzeko posibilitatea balioetsiko da; kasu horretan, jokabidea amai-
dadin, eraginpeko pertsonak berak azalduko dio gogoz kontrako
jokabidea duen langileari bere portaera desatsegina, iraingarria
edo deserrosa dela, edota haren lana oztopatzen duela. Azalpena
ematerakoan, egoeraren berri eman zaion arduraduna bertan
egon daiteke.

Interesdunak hala erabakitzen badu, eta, berak aukerata,
izapide estraofizial hori honako hauek egin ahaliko dute: enpre-
sako langileen ordezkari batek, organo bateratukoak zein, hala
badagokio, sindikalekoak, nagusi hurbilenak, edo enpresako
langileen saileko arduradun batek.

Prozedura hori egokia izan liteke laneko jazarpen-kasuetara-
ko, ez zuzeneko jazarpenarako, baizik eta ingurumeneko jazarpe-
nerako, hau da, lan-ingurunean eragiten badu, eta lan-giro iraingar-
ria, umiliagarria, larderiatsua edo etsaitasunezkoa sortzen bada.

B) Prozedura formala. Zuzeneko jazarpena denean, kasua-
ren gorabeherengatik edo prozedura informala aplikatzen saia-
tu eta hori egokia ez denean, prozedura formala hasiko da.

1.— Prozedura formala hasteko, idazki bat aurkeztuko da.
Idazki horretan, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazar-
pena jasan duen interesdunak gorabeheren zerrenda bat bildu-
ko du, gertakariak ahal den zehaztasun handienarekin azaldu-
ta. Idazkia jasoko duen pertsona, interesdunaren aukeran, lan-
gileen saileko arduradun bat edo enpresako zuzendaritzako
pertsona bat izango da. Era berean, langileak hala erabakitzen
badu, horren kopia bat enpresako ordezkari bat bateratuari eta
sindikalarari helaraziko zaio.

2.— Idazkia aurkeztuz gero, informazio-espeditente bat ireki-
ko da berehala, gertakariak ikertzeko, eta entzundaldi-izapidea
emango zaie parte hartzaile guztiei, ordezkari bat bateratuei eta,
hala badagokio, sindikalei ere, interesdunak aurka egiten ez
badu. Halaber, gertatutakoaren egiatasuna argitzearen, beha-
rrezkoak diren eginbide guztiak gauzatu dira. Espeditente hori
15 egun naturaleko epe luzaezinean gauzatu beharko da.

3.— Jarduketa horiek izapidetzen diren bitartean, inplikatu-
tako alderdiei aukera emango zaie lanpostua aldatzeko, ahal
den guztietan, eta horrek ez du eragingo lan-baldintzen funtsez-
ko aldaketarik, harik eta horri buruzko erabakia hartu arte.

4.— Jardule guztiek, baita lekuko posibleek eta, hala badago-
kio, langileen ordezkari bateratu edo sindikalek, jarduketan kon-
fidentzaltasuna zaindu beharko dute, zuzenean eragiten baitie
pertsonen intimitateari, duintasunari eta ohoreari. Behar bezala-
ko errespetua izango da bai salaketa aurkeztu duen pertsonaren-
tzat, bai salaketa jarri zaion pertsonarentzat.

5.— Alderdiei eman beharreko laguntza: Espeditentea izapi-
detzen den bitartean, inplikaturako alderdiek konfiantzazko per-
tsona baten laguntza jaso ahal izango dute, eta pertsona horrek
isilpean gorde beharko du eskuratzen duen informazioa. Konfiantzazko
pertsona hori aurrean egon ahal izango da izapi-
deak egiteko ardura duen pertsonak inplikaturako pertsonen
zuzentzen dizkien deklarazioetan eta komunikazioetan.

2. Prozedura amaitzea.

Dagokion prozedura izapidetzen amaitu ondoren, egiaztatu-
tako gertakarien larritasuna eta garrantzia kontuan hartuta, enpre-
sako zuzendaritzak, gehienez ere 15 eguneko epean, beha-
rrezkoak diren neurri zuzentzaileak eta/edo diziplinazkoak har-

Una vez establecidas las medidas preventivas y en atención
a la situación comunicada se podrán instar los siguientes procedi-
mientos:

A) Procedimiento informal. En atención a que en la mayo-
ría de los casos lo que se pretende es que la conducta indesea-
da cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará
la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del
cual la propia persona interesada explique claramente a la per-
sona que muestra el comportamiento indeseado, pudiendo
estar presente la persona responsable a quien se le ha comuni-
cado la situación, que dicha conducta no es bien recibida, que
es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de
cesar en la misma.

Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la per-
sona interesada así lo decide y, a su elección, por un represen-
tante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unita-
rio como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por
un responsable del departamento de personal de la empresa.

El presente procedimiento podría ser adecuado para los su-
puestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que
lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un am-
biente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

B) Procedimiento formal. En los supuestos en los que, por
tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o
por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste
no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1.— El procedimiento formal se iniciará con la presentación
de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más
detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea
objeto de acoso sexual o por razón de sexo. La persona a la que
irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un respon-
sable del departamento de personal, o a una persona de la di-
rección de la empresa, Asimismo, si así lo decidiera la persona
trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la represen-
tación unitaria y sindical en la empresa.

2.— La presentación del escrito dará lugar a la inmediata
apertura de un expediente informativo, encaminado a la averi-
guación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los
intervinientes, incluidas las representaciones unitarias y, en su
caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practi-
cándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilu-
cidar la veracidad de los hechos acaecidos. Dicho expediente de-
berá sustanciarse en el plazo improrrogable de 15 días naturales.

3.— Durante la tramitación de tales actuaciones se posibili-
tará a las partes implicadas, el cambio en el puesto de trabajo,
siempre que ello sea posible, y sin que ello suponga una modifi-
cación sustancial de condiciones de trabajo hasta que se adopte
una decisión al respecto.

4.— La intervención de todos los actuantes, incluidos los po-
sibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindi-
cales del personal, deberá observar el carácter confidencial de
las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, digni-
dad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido
respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como
a la persona objeto de la misma.

5.— Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expe-
diente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompaña-
das por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo
sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de con-
fianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en
las comunicaciones que la persona responsable de la tramita-
ción dirija a las personas implicadas.

2. Finalización del procedimiento.

Una vez terminada la tramitación del procedimiento corres-
pondiente la Dirección de la Empresa, tomando en considera-
ción la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados,
adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correcto-

tuko ditu. Neurri horien artean sar daiteke espedientea izapidez-ean hartutako kautelazko neurriak behin betiko berrestea.

Sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena dagoela egiaztatzen bada, hitzarmen kolektibo honen 49. eta 50. artiku-luetan aurreikusitako zehapenak ezarriko dira.

Gertatutako ezin bada egiaztatu, eta hortaz, diziplinazko neurriak hartzen ez direnean, ez da inolaz ere salatzaileren aurkako errepresaliarik hartuko; dena dela, aurkakoari dagokio-nez, egoera arreta handiz ikuskatuko da jazarpena gertatzen ez dela ziurtatzeko. Era berean, eta ahal den guztietan, lana anto- latzeko ahalegina egingo da, eraginpeko pertsonak etengabe kontaktuan egon ez daitezen.

3. A) eta B) letretako prozeduraren salbuespenak.

Aurrekoa gorabehera, sexu-jazarpenak edo sexuan oinarritu- tako jazarpenak emakumearen edo gizonaren duintasunari zu- zenean edo berehala erasotzea badakar, bere ebidentzia, naba- ritasun edo larritasunagatik, enpresak egokitzen jotzen dituen diziplinazko neurriak hartuko ditu, prozedura horretara jo beha- rrik gabe, eta, hala badagokio, hitzarmen kolektibo honetan arautzen den diziplina-araubidera jo beharko du.

43. artikulua. *Berdintasun-planak.*

Berdintasun-plan bat prestatzeko betebeharra dute 50 lan- gile baino gehiagoko enpresek, indarrean dagoen araudian eza- rritakoaren arabera. Gipuzkoaz gain beste probintzia batzuetan ezarrita dauden enpresen kasuan, enpresek berdintasun-plan bat egin beharko dute Gipuzkoako langileen ordezkariekin, eta Gipuzkoako Lurralde Historikoan kokatutako zentroetara muga- tuko da hori.

X. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

44. artikulua. *Langileen faltak eta zehapenak.*

Enpresetako zuzendaritzek langileen laneko ez-betetzeak zi- gortu ahal izango dituzte, kapitulu honetan ezartzen diren falta eta zehapenen mailaren arabera.

Falten eta enpresetako zuzendaritzek ezarritako zehapenen balioespena beti berrikusi ahal izango du eskumena duen juris- dikzioak, hargatik eragotzi gabe ezarrita dauden edo ezar dai- tezkeen bitartekotza edo arbitrajeko prozeduren pean ezartzea.

45. artikulua. *Falten mailak.*

Langileak egindako faltak arin, astun edo oso astuntzat har- tuko dira, kontuan hartuta horien garrantzia, eragina edo asmo txarra, baita langile oro gizaki dela, eta unean uneko egoera eta errealtate soziala ere.

46. artikulua. *Zehapen-prozedura.*

Falta jakinarazteko, idatzi bat bidaliko zaio langileari, honako hauek jasoko dituena: noiz gertatu den falta eta zer egitatek era- gin duten hura. Langileak jaso izanaren adierazpena egin behar du edo jakinarazpenaren jakitun dela sinatu behar du. Lan-arloan ezar daitezkeen zehapenak beste edozein arlo edo instantzian egin daitezkeen jarduketak eragotzi gabe ezarriko dira.

Enpresako langileen legezko ordezkari edo ordezkari sindi- kalei, halakorik badago, falta astun eta oso astunengatik ezarri- tako zehapen guztien berri eman beharko die enpresetako zuzendaritzek. Enpresetako zuzendaritzek entzunaldia emango diete enpresako delegatu sindikalei, halakorik balego, sindika-

ras y/o disciplinarias correspondientes, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adopta- das en la tramitación del expediente.

La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 49 y 50 del presente Convenio Colectivo.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto con- tinuo de los afectados.

3. Excepciones al procedimiento de apartado A) y B).

No obstante a lo anterior, si la conducta de acoso sexual o acoso por razón de sexo supone o implica por su evidencia, no- toriedad o gravedad, un ataque directo o inmediato a la digni- dad de la mujer o del hombre, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que pudiera considerar oportunas, sin necesidad de acudir al presente procedimiento, teniendo en su caso que acudir al régimen disciplinario que se regula en el presente con- venio colectivo.

Artículo 43. *Planes de igualdad.*

Se establece la obligación de las empresas de más de 50 personas trabajadoras de realizar un plan de igualdad según lo establecido en la normativa vigente. En el supuesto de empre- sas que tuvieran implantación en más provincias además de Gi- puzkoa, se establece la obligación de las empresas de realizar un plan de igualdad con la representación de las personas tra- bajadoras de Gipuzkoa y circunscrito a los centros radicados en el Territorio Historio de Gipuzkoa.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. *Faltas y sanciones de los trabajadores y las trabajadoras.*

La dirección de las empresas podrá sancionar los incumpli- mientos laborales en que incurran los trabajadores y las traba- jadoras, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de las empresas serán siempre revi- sables ante la jurisdicción competente, sin perjuicio de su posi- ble sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos o que pudieran establecerse.

Artículo 45. *Graduación de las faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador o por una trabajadora se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su im- portancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador o trabajadora, las circunstancias concu- rrentes y la realidad social.

Artículo 46. *Procedimiento sancionador.*

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador o trabajadora haciendo constar la fecha y los he- chos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el en- terado de la comunicación. Las sanciones que en el orden labo- ral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal o sindical de los trabajadores y tra- bajadoras en la empresa, si la hubiese, deberá ser informada por la dirección de las empresas de todas las sanciones im- puestas por faltas graves y muy graves. Los delegados y delega- das sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos

tuko kide den langile bati kaleratzea edo zehapena ezarri aurretik, baldin eta inguruabar hori jasota badago eta enpresari horren berri ematen bazaio.

47. artikulua. Falta arinak.

Falta arinak hauek izango dira:

1. Edozein lan burutzean eginiko axolagabekeria, hutsegite edo berandutzea, betiere horrek ez duenean arazo berezirik sortzen eskatutako zerbitzuan, halakoetan falta astuntzat joko baita.

2. Lanera berandu iristea justifikaziorik gabe –hogeita hamar minutu, gehienez ere–, hogeita hamar egunean, behin, bitan edo hirutan, betiere horrek ez dituenean kalte larriak eragiten enpresak esleituta dituen lan eta betebeharretan, halakoetan falta astuntzat joko baita.

3. Enpresari ahalik eta arinen ez jakinaraztea lanera ez agertzea eragin duen egitatea edo motiboa, betiere lanera ez agertze hori aldi baterako ezgaitasunak edo justifikatutako beste kausa batek eragin badu, eta frogatzen ez bada jakinarazi ezin izana, hargatik eragotzi gabe ez-agertze hori justifikatzeko agiriak epe egokian aurkeztea.

4. Lanetik lehenago ateratzea justifikaziorik gabe –hogeita hamar minutu baino gutxiagoko aurrerapenez–, nahiz eta denbora laburrez edo lana lehenago amaitzeagatik izan, betiere lanean kalte berezirik sortzen ez bada, halakoetan falta astuntzat joko baita.

5. Materialen edo salgaien kontserbazioan eginiko axolagabekeria txikiak.

6. Enpresari etxe-aldaketaren berri ez ematea.

7. Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

8. Enpresak ezartzen duen uniforme edo laneko arropa zabar eramatea.

9. Zerbitzuan, behar den garbitasunik ez izatea.

48. artikulua. Falta astunak.

Falta astunak hauek izango dira:

1. Lanera berandu iristea justifikaziorik gabe, hirutan baino gehiagotan hogeita hamar egunean. Edo bestela, behin iristea berandu, hogeita hamar minutuko atzerapenez, lanean ondorio edo kalte larriak eraginez; kalte larritzat jotzen da jendearentzako zerbitzua hasteko atzerapena eragitea.

2. Hogeita hamar egunean, behin edo bitan lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

3. Lana uztea edo lehenago amaitzea justifikaziorik gabe, hogeita hamar minutu baino gehiagoz, hogeita hamar egunean behin, bitan edo hirutan.

4. Bere kargurako senitartekoen datu-aldaketen berri ez ematea behar bezain azkar, enpresan eragina baldin badute atxikipen fiskalei edo bestelako betebeharrei dagokienez. Kasu horietan, fede txarra falta oso astuntzat joko da.

5. Jasotako prestakuntza eta informazioaren arabera ez betetzea enpresak nahiz enpresak eskuordetutako pertsonen zuzendaritza-ahalmena gauzatzean eman ohi dituzten aginduak eta jarraibideak, lan-arriskuen prebentzioko ekintzak barne. Falta oso astuntzat jo daiteke baldin eta ez-betetzea behin eta berriz egiten bada, horrek lanean ageriko nahastea sortzen badu edo enpresari edota beste langileei kalte nabarmena eragiten badie.

por la dirección de las empresas con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador o trabajadora afiliada al Sindicato, siempre que tal circunstancia conste y esté en conocimiento de la empresa.

Artículo 47. Faltas leves.

Serán faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado, en cuyo caso será calificada como falta grave.

2. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en la incorporación al trabajo, de hasta treinta minutos, durante el periodo de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para el trabajo u obligaciones que la empresa le tenga encomendada, en cuyo caso se calificará como falta grave.

3. No comunicar a la empresa con la mayor celeridad posible, el hecho o motivo de la ausencia al trabajo cuando obedezca a razones de incapacidad temporal u otro motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado, sin perjuicio de presentar en tiempo oportuno los justificantes de tal ausencia.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo o terminar anticipadamente el mismo, con una antelación inferior a treinta minutos, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios para el trabajo, en cuyo caso se considerará falta grave.

5. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros o del material.

6. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

7. Las discusiones con otros trabajadores o trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. Llevar la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa de forma descuidada.

9. La falta de aseo ocasional durante el servicio.

Artículo 48. Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de treinta días. O bien, una sola falta de puntualidad superior a treinta minutos, o aquella de la que se deriven graves perjuicios o trastornos para el trabajo, considerándose como tal, la que provoque retraso en el inicio de un servicio al público.

2. Faltar uno o dos días al trabajo durante el período de treinta días sin autorización o causa justificada.

3. El abandono del trabajo o terminación anticipada, sin causa justificada, por tiempo superior a treinta minutos, entre una y tres ocasiones en treinta días.

4. No comunicar con la puntualidad debida las modificaciones de los datos de los familiares a cargo, que puedan afectar a la empresa a efectos de retenciones fiscales u otras obligaciones empresariales. La mala fe en estos actos determinaría la calificación como falta muy grave.

5. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas, incluyendo las relativas a la prevención de riesgos laborales según la formación e información recibidas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podría ser calificada como falta muy grave.

6. Axolagabekeria handia izatea establezimenduko salgai, artikulu edo materialen zaintzan.

7. Beste langile bat lanean dagoenaren itxura egitea, haren ordeztu fitxatuz edo sinatuz.

8. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea edo eztabaidak sortzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

9. Norberaren erabilerarako baliatzea enpresaren artikulua, tresnak eta arropak, berariaz horretarako baimenik izan gabe.

10. Lanera alkoholaren edo drogen eraginpean joatea edo horrela egotea, edota lan-orduetan kontsumitzea, edo lan-orduetatik kanpo, baina enpresako uniforme jantzita. Falta hori oso astuntzat jo daiteke baldin eta egoera hori errepikatu, eta interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu badute. Falta oso astuntzat joko da, halaber, baldin eta aipaturiko egoera horretan dauden langileek liskarren bat badute lanorduetan edo enpresako instalazioetan bezeroekin, enpresariarekin edo zuzendariarekin nahiz beste langileekin.

11. Zerbitzuan zehar enpresak eskatzen duen uniformea edo jantziak ez jantzea.

12. Jendeari arreta egokia ez eskaintzea, betiere jokabide horrek enpresari edo langileei kalte berezia sortzen ez badie, halakoetan oso astuntzat joko baita.

13. Zerbitzuari dagokionez enpresaren jarraibideak ez betetzea, oker betetzea, edo laneko parteak eta eskatzen zaizkion inprimakiak ez betetzea. Falta oso astuntzat jo daiteke baldin eta aipaturiko jarrera hori errepikatu, eta interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu badute.

14. Ez betetzea laneko segurtasun- eta osasun-araueetatik edo elikagaiak manipulatzeari buruzkoetatik eratorritako betebeharrak, edo egiten den lanerako edo ostalaritzako jarduerarako ezartzen diren bestelako neurri administratiboak; eta, bereziki, enpresarekin ez izatea araudian ezarritakoaren arabera lankidetzarik, eta, ondorioz, enpresak ezin bermatu izatea lan baldintzak seguruak eta laneko segurtasunerako eta osasunerako arriskurik gabeak izan daitezten.

15. Arduragabekeria lanean, istripu-arriskua eragin liezaiokeena norberari, beste langileei edo hirugarren pertsonari, edo matxura-arriskua edo kalte materiala eragin lezaiokeena enpresako instalazioetan. Arduragabekeria horiek, errepikatuz gero, falta oso astuntzat har daitezke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

16. Zerbitzu-garaian, hitz desagokiak edo iraingarriak maiz erabiltzea.

17. Txukuntasan eta garbitasunik eza, lehendik ohartarazi edo zehatu baldin badute eta langileen edo publiko orokorraren kexa justifikatuak eragiten badituzte.

18. Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea -nahiz eta falta ezberdinak izan-, aurretik interesduna ohartarazi edo zehatu baldin badute.

19. Langileak erabilera pribatu edo pertsonalerako, lan-jardueratik eta jarduera profesionalek kanpoko ekintzetarako eta lan-tresna horien helburuetatik kanpo erabiltzea enpresariak jarritako baliabide informatiboak, telematikoak edo komunikatzeak, baita zerbitzu-garaian bere mugikorra erabiltzea ere, arlo horretan eman diren enpresako jarraibideak edo aginduak hautsiz. Gainera, erabilera hori falta oso astuntzat joko da baldin eta gehiegizkoa eta fede onaren kontrakoa bada.

49. artikulua. Falta oso astunak.

Falta oso astunak hauek izango dira:

1. Lanera hiru aldiz edo gehiagotan ez joatea, justifikaziorik gabe, hogeita hamar egunean, bost aldiz hiru hilabetean, hamar

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

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

8. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

9. Emplear para uso propio, artículos, enseres, y prendas de la empresa, a no ser que exista autorización.

10. Asistir o permanecer en el trabajo bajo los efectos del alcohol o de las drogas, o su consumo durante el horario de trabajo; o fuera del mismo, vistiendo uniforme de la empresa. Si dichas circunstancias son reiteradas, podrá ser calificada de falta muy grave, siempre que haya mediado advertencia o sanción. El trabajador que estando bajo los efectos antes citados provoque en horas de trabajo o en las instalaciones de la empresa algún altercado con clientes, empresario o directivos, u otros trabajadores, la falta cometida en este supuesto será calificada como muy grave.

11. La inobservancia durante el servicio de la uniformidad o ropa de trabajo exigida por la empresa.

12. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que de dicha conducta no se derive un especial perjuicio para la empresa o trabajadores, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

13. No cumplir con las instrucciones de la empresa en materia de servicio, forma de efectuarlo o no cumplimentar los partes de trabajo u otros impresos requeridos. La reiteración de esta conducta se considerará falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

14. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, manipulación de alimentos u otras medidas administrativas que sean de aplicación al trabajo que se realiza o a la actividad de hostelería; y en particular, la falta de colaboración con la empresa en los términos que establece la normativa, para que ésta pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

15. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para sí, para otros trabajadores o terceras personas o riesgo de avería o daño material de las instalaciones de la empresa. La reiteración en tales imprudencias se podrá calificar como falta muy grave siempre que haya mediado advertencia o sanción.

16. El uso de palabras irrespetuosas o injuriosas de forma habitual durante el servicio.

17. La falta de aseo y limpieza, siempre que haya mediado advertencia o sanción y sea de tal índole que produzca queja justificada de los trabajadores o del público.

18. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado advertencia o sanción.

19. La utilización por parte del trabajador o trabajadora, contraviniendo las instrucciones u órdenes empresariales en esta materia, de su teléfono móvil durante el servicio, de los medios informáticos, telemáticos o de comunicación facilitados por el empresario, para uso privado o personal, ajeno a la actividad laboral y profesional por la que está contratado y para la que se le han proporcionado dichas herramientas de trabajo. Cuando esta utilización resulte además abusiva y contraria a la buena fe, podrá ser calificada como falta muy grave.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el período de treinta días, cinco en tres meses, diez faltas de

aldiz sei hilabeteen edo hogeitaz urtebetean, eta hamar aldiz baino gehiagotan berandu iristea, justifikaziorik gabe, sei hilabete epean, edo hogeitaz aldiz baino gehiagotan urtean.

2. Iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeko edo konfiantza abusatzea agindutako lan egitean, beste lankideekiko tratuan eta enpresaren zerbitzura dagoen beste edozeinekin lanean aritzean, edo enpresaren instalazioetan merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura, enpresaren berariazko baimenik gabe.

3. Enpresako materialak, lanabesak, erremintak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta dokumentuak desageraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

4. Ondasunak lapurtzea, ebastea edo bidegabeki eralgitzea enpresaren esparruan. Ondorio horietarako, ebasketa edo lapurreta izango da bezeroak edozein kontsumiziora gonbidatzea, enpresako zuzendaritzaren berariazko baimenik gabe.

5. Enpresaren gutun, dokumentu edo datu erreserbatuen sekretua bortxatzea, edo enpresakoak ez diren pertsonen horien edukien berri ematea.

6. Hitzeko eta egintzako tratu txarrak, gehiegizko agintea edo errespetu eta begirune falta larria erakustea enpresariarekiko eta hark eskuordetutako pertsonakiko, edo langileekiko eta publiko orokorrekiko.

7. Nahita eta modu jarraituan moteltzea laneko errendimendu arrunta edo itundutakoa.

8. Gainerako lankideekin behin eta berriro sortzea liskarrak eta borrokak.

9. Langileak gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea lanera ez joateko, edo aldi baterako ezintasun-egoeraren kasuan, nork bere konturako edo besteren konturako edozein motatako lan egiten dituztenean, manipulazio, iruzur edo jokabide pertsonal inkontsekuen orokor barne, esaterako, ezintasun egoerarako justifikatu gabe dauden eta baja luzatzea eragiten duten ekintzak egitea.

10. Kalte larriak eragitea pertsonen –nork bere buruari barne–, enpresari eta instalazioei, enpresak emandako laneko segurtasunerako babes eta prebentzioari buruzko neurriak ez betetzeagatik.

11. Falta astunak edo oso astunak behin baino gehiagotan egitea –nahiz eta falta ezberdinak izan–, lehenengoa egindetik hasi eta sei hilabete epean, betiere interesduna aurretik ohartarazi edo zehatu baldin badute.

12. Izaera sexuarekiko irain fisiko edo hitzekoen bidez emakumezko edo gizonezkoen intimitate eta duintasunerako errespetua urratzea dakarren jokabide edo portaera oro laneko eremuan. Posizio hierarkikoaz baliatuz gauzatzen bada jokabide edo portaera hori, faltaren maila areagotuko da.

13. Enpresan lan egiten duten pertsonen jazarpen moral eta sexu-jazarpena egitea, edo jazarpena egitea arraza, etnia eta erlijioagatik, sinesmenengatik, desgaitasunagatik, adinagatik, sexu-orientazioagatik edo generoagatik.

50. artikulua. Zehapen motak.

1. Enpresak falta oso astunei artikuluko honetan aurreikusitako zehapenak ezarri ahal izango dizkie, eta astunei A) eta B) letretan ezarritakoak.

Kasu bakoitzean ezar litezkeen gehieneko zehapenak egindako faltaren arabera izango dira, eta honako hauek izan daitezke:

- A) Falta arinengatik:
 - Kargu-hartzeak.
 - Enplegua eta soldata etetea, bi egunez gehienez ere.

asistencia en el período de seis meses o veinte durante un año, así como más de diez faltas de puntualidad, sin justificar, en un período de seis meses, o veinte durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o trabajadoras o cualquiera otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer, en las instalaciones de la empresa negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de aquella.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

4. El robo, hurto o malversación cometidos en el ámbito de la empresa. A estos efectos se considerará hurto o robo la invitación de cualquier tipo de consumición a clientes sin expresa autorización de la dirección de la Empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia, documentos o datos reservados de la empresa, o revelar, a personas extrañas a la misma, el contenido de éstos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por éste, así como demás trabajadores y público en general.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

8. Provocar u originar frecuentes riñas y pendencias con los demás trabajadores o trabajadoras.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador o trabajadora para no asistir al trabajo; así como, en la situación de incapacidad temporal, cuando se realicen trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, incluida toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente, como la realización de actividades injustificadas con su situación de incapacidad que provoquen la prolongación de la baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, por la inobservancia de las medidas sobre prevención y protección de seguridad en el trabajo, facilitadas por la empresa.

11. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

13. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo, así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en la empresa.

Artículo 50. Clases de sanciones.

1. La empresa podrá aplicar por la comisión de faltas muy graves cualquiera de las sanciones previstas en este artículo y a las graves las previstas en los apartados A) y B).

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, en función de la graduación de la falta cometida, serán las siguientes:

- A) Por faltas leves:
 - Amonestación.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

B) Falta astunengatik:

– Enplegua eta soldata etetea, hiru egunetik hamabost egunera bitartean.

C) Falta oso astunengatik:

– Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean.

– Diziplinazko kaleratzea.

2. Prozesuaren aurreko bitartekaritza- edo kontziliazio-organoen esku-hartzeari bide emateko, gehieneko epe hauen barruan bete beharko dira enplegua eta soldata eteteko zehapenak:

a) Enplegua eta soldata bi egunetz eten diren kasuetan, bi hilabete, neurria ezarri eta hurrengo egunetik zenbatzen hasita.

b) Enplegua eta soldata hamabost egunetz eten diren kasuetan, lau hilabete.

c) Enplegua eta soldata hamasei egunetik hirurogei egunera arte eten diren kasuetan, sei hilabete.

Zehapen horien idatzizko jakinarazpenetan, enpresak enpleguaren eta soldataren etetea betearazteko egunak ezarri beharko ditu.

Lan-kontratua legez eteten den kasuetan eta jarraitutasunik gabeko langile finkoak epealdi batean lan-jarduerarik gabe dauden kasuetan, bertan behera utziko dira aurretiaz ezarritako epeak.

51. artikulua. *Preskripzioa.*

Falta arinak hamar egunera preskribituko dira, falta astunak, hogeiei egunera, eta falta oso astunak, hirurogei egunera, enpresak jazo zirela jakin zuen egunetik zenbatzen hasita eta, edozein kasutan ere, egin zirenetik 6 hilabetera.

Kapitulu honetan tipifikatutako faltetan aurreikusitako kasuetan –hogeita hamar eguneko epean behin eta berriz justifikatu gabeko puntualtasun-faltak, ez-agertzeak edo lanuzteak daudenean–, artikulua honetan araututako preskripzioaren dies a quo azken falta egiten den egunetik aurrera zenbatuko da.

48. eta 49. artikuluetan tipifikatutako faltak behin baino gehiagotan egin direla balioesteko ezarritako epeak eten egingo dira aldizkako langile finkoen lan-jarduerarik gabekoaldiengatik.

XII. KAPITULUA

LANGILEEN LEGEZKO ORDEZKARIAK

52. artikulua. *Enpresaren ordezkariak.*

Enpresa batean enpresa-batzordea, langileen delegatuak edo atal sindikala daudenean aldi berean, enpresako langileek erabakiko dute gehiengoz zein izango den haien ordezkaria negoziatioan. Dena den, atal sindikalak aukeratzeko badira, batzordeko kideen edo langileen delegatuen gehiengoa batu beharko dute.

Kasu guztietan, beharrezkoa izango da bi alderdiek beren burua solaskidetzat aitortzea.

53. artikulua. *Enpresako atal sindikalak.*

Legez eraturako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako edo lantokiko atal sindikal bat eratzeko aukera izango dute.

54. artikulua. *Atal sindikalen bermeak.*

Honako berme hauek izango dituzte enpresako atal sindikalek:

a) Sindikatu- edo lan-arloko argitalpenak eta abisuak zabaltea enpresaren lokaletan, afiliatuen kotizazioak biltzea, sindika-

B) Por faltas graves:

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

C) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo, al objeto de facilitar la intervención de los órganos de mediación o conciliación pre procesales, deberá llevarse a término dentro de los plazos máximos siguientes:

a) Las de hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo, dos meses a contar desde el siguiente de la fecha de su imposición.

b) Las de tres a quince días de suspensión de empleo y sueldo, cuatro meses.

c) Las de dieciséis a sesenta días de suspensión de empleo y sueldo, seis meses.

En la comunicación escrita de estas sanciones la empresa deberá fijar las fechas de cumplimiento de la suspensión de empleo y sueldo.

Las situaciones de suspensión legal del contrato de trabajo y los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos, suspenderán los plazos anteriormente establecidos.

Artículo 51. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

En los supuestos contemplados en las faltas tipificadas en este capítulo, en las que se produce reiteración en impuntualidad, ausencias o abandonos injustificados en un período de treinta días, el dies a quo de la prescripción regulada en este artículo se computará a partir de la fecha de la comisión de la última falta.

Los plazos establecidos para la apreciación de reincidencia en la comisión de las faltas tipificadas en los artículos 48 y 49 quedarán interrumpidos por los periodos de inactividad laboral de los trabajadores fijos discontinuos.

CAPÍTULO XI

REPRESENTACIÓN LEGAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 52. *Representación en la empresa.*

Cuando en una empresa coexistan Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Sección Sindical, serán los y las trabajadoras de la misma quienes decidan por mayoría cuál de ellos 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 de Personal.

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

Artículo 53. *Secciones Sindicales de Empresa.*

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

Artículo 54. *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

tuko afiliazio lanetan oztopatu gabe. Berme horiek betetzeak ezin izango du inola ere eragotzi ekoizpenaren martxa orokorra.

- b) Enpresa-batzordeko postuetarako hautagaiak proposatzea.
- c) Sindikatuetakoa delegatuak hautatzea, enpresaren aurrean atal sindikaleko afiliatuen ordezkari izateko.
- d) Enpresek urtean gehienez bost ordu ordainduko dituzte atal sindikal bateko kideen bilerak egiteko. Bilera horietan emandako denbora 5,40 €-koa izango da orduko.

Bilera horiek 24 ordu lehenago jakinarazi beharko zaizkio enpresari.

55. artikulua. Enpresako edo lantokiko delegatu sindikalak.

Enpresako edo lantokiko atal sindikaletako delegatuak, enpresaren edo lantokiaren tamainarako adierazten diren gutxieneko ehunekoak biltzen badituzte, hilean ordaindutako orduen gehienezko kopurua izango dute soldata errealean; hona hemen zenbatekoak, enpresaren edo lantokiaren tamainaren arabera:

Neurria	Ehunekoa (%)	Ordaindutako ord. (ordu/hilean)
5-25 langile	59	12
26-50 langile	30	16
51-100 langile	10	24
101 edo gehiago	10	32

Atal sindikaletako delegatuen kopurua 25 langileko edo frakzio bakoitzeko 1 izango litzateke.

Delegatu sindikalek sindikatu bereko kide batengan edo batzuegan metatu ahal izango dituzte hilero dagozkien orduak.

56. artikulua. Enpresa-batzordeko kideentzako, langileen delegatuentzako eta delegatu sindikalentzako berme komunak.

Enpresa-batzordeko kideek, langileen delegatuak eta delegatu sindikalek honako berme komun hauek izango dituzte:

- a) Iragarri-eta erabiltzea, lan- edo sindikatu-erloko ohar argitaratzeko.
- b) Guztiek erabiltzeko bilera-lokalak izatea.
- c) Falta astun edo oso astunen baten aurkako edozein diziplina-neurri hartu aurretik, horiek baliozkoak izan daitezen, zehapen-proposamena 24 ordu lehenago jakinaraztea honako hauei:
 - Langileen ordezkarien kasuan, enpresa-batzordeari edo langileen delegatuei, eta interesduna bertan egon beharko da.
 - Delegatu sindikalen kasuan, beren sindikatura.
 - Sindikatu batean afiliatuz gero, dagokion delegatu sindikalari.

57. artikulua. Enpresa-batzordeko kideei, langileen delegatuei eta delegatu sindikalei informazioa ematea.

Enpresa-batzordeko kideek, langileen delegatuak eta delegatu sindikalek honako alderdi hauei buruzko informazioa jasotzeko eskumena dute hiru hilean behin:

- a) Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra.
- b) Erakundearen ekoizpenaren eta salmentaren egoera.
- c) Enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaera.
- d) Ekoizpen-programa.

afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir en la marcha general de la producción.

- b) Proponer candidatos/as para cubrir los puestos de Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.
- d) Las empresas abonarán hasta un máximo de cinco horas anuales para la celebración de reuniones de los miembros de una Sección Sindical. El tiempo empleado en estas reuniones será retribuido a razón de 5,40 € la hora.

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

Artículo 55. Delegados/as Sindicales de Empresa o Centro de Trabajo.

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

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

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

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

Artículo 56. Garantías comunes a miembros de Comité de Empresa y Delegados/as de Personal y Delegados/as Sindicales.

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

- a) Utilizar el tablón de anuncios, para publicar notas de carácter laboral o sindical.
- b) Que les sean facilitados locales de reunión para uso común.
- c) Que con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notifique la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:
 - En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, debiendo estar presente el interesado.
 - En caso de Delegados/as Sindicales a su Sindicato.
 - En caso de afiliación a un Sindicato, al Delegado/as Sindical/es correspondiente.

Artículo 57. Información a miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados Sindicales.

Los miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal y Delegados 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) Balantzearen, emaitza-kontuaren eta memoriaren berri izatea.
- f) Enpresaburuek hartutako erabakiak gauzatu aurretik honako gai hauei buruzko txostena igortzea:
 - Plantillaren berregituraketak, eta plantilla kentzeak, bai osorik zein zati batean, bai behin betiko zein aldi baterako.
 - Lanaldi-murrizketak, eta instalazioen lekualdaketa osoa edo partziala.
 - Enpresaren lanbide-prestakuntzarako planak.
 - Lana antolatzeke eta kontrolatzeko sistemen ezarpena edo berrikuspena.
- g) Enpresaren bategiteak, xurgatzeak eta estatus juridikoa aldatzeak enplegu-bolumenari eragiten dion edozein gorabehera dakarrenean, txostena egitea.
- h) Enpresak egiten dituen lan-kontratuen berri izatea, baita lan-harremana amaitzeari buruzko agirien berri ere.
- i) Enpresako segurtasun- eta higiene-baldintzak kontrolatzea eta zaintzea.
- j) Ordutegiak ezartzea.

58. artikulua. Gaitasuna eta isiltasun profesionala.

Enpresa-batzordeko kideak, langileen delegatuak eta delegatu sindikalak egintza administratiboak edo judizialak gauzatzeko organotzat hartzen dira, beren eskumenen eremuari dagokion guztian, kideen gehiengoaren erabakiz.

Enpresa-batzordeko kideek, langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalak isiltasun profesionala izango dute aurreko artikuluko a, b, c, d, e, f, eta g letrei dagokien guztian, nahiz eta arestian aipatutako organoetako kide izateari utzi, eta, batik bat, zuzendaritzak berariaz erreserbatutzat jotzen dituen gai guztietan.

Nolanahi ere, enpresak batzordeari emandako dokumentu bat bera ere ezin izango da erabili enpresa-eremutik kanpo, ezta aurkeztea eragin zuten arrazoiez bestelako xedeetarako ere.

59. artikulua. Enpresa-batzordeak eta langileen delegatuak.

Langileen delegatuek eta enpresa-batzordeek indarreko legerian adierazitako osaera eta bermeak izango dituzte, hitzarmen honetan ezarritakoak alde batera utzi gabe.

Langileen delegatuek eta enpresa-batzordeek enpresan zein enpresatik kanpo lan egiteko soldata errealean ordainduta orduak honako hauek izango dira:

Langileak	Delegatuak	Ordu-kopurua
3-30 langile	1	20
31-49 langile	3	20
50 langile edo gehiago	5	40

Enpresa-batzordeko kideek eta langileen delegatuek kide batengan edo batzuegan metatu ahal izango dituzte hileroko dagokien orduak, betiere sindikatu berekoak badira.

Orduak baliatzeko eskaera gutxienez 72 ordu lehenago egin beharko da egoera arruntetan, eta 24 ordu lehenago aparteko egoeretan. Salbuespenezko kasuetan izan ezik, alegia, aurreabisurik eman ezin denean.

60. artikulua. Hauteskunde sindikalak.

Hauteskunde sindikalak egin ahal izango dira 3 eta 10 langile arteko enpresetan edo lantokietan, langileek alde aurreko bozketan hala erabakitzen dutenean.

- e) Conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria.
- f) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de los empresarios de las decisiones adoptadas por estos, sobre las siguientes cuestiones:
 - Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.
 - Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Planes de formación profesional de la empresa.
 - Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- g) Emitir informe cuando la fusión, absorción y modificación del estatus jurídico de la empresa, suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- h) Conocer los contratos de trabajo que realiza la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- i) Control y vigilancia sobre las condiciones de Seguridad e Higiene en la empresa.
- j) Establecimiento de horarios.

Artículo 58. 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 59. 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/as	Delegados/as	Horas
De 3 a 30 trabajadores/as	1	20
De 31 a 49 trabajadores/as	3	20
Más de 50 trabajadores/as	5	40

Los 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. Salvo casos excepcionales donde el preaviso no sea posible.

Artículo 60. Elecciones Sindicales.

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

Eta 3 eta 5 langile arteko enpresetako delegatuek langile gehiago dituzten enpresetako eskubide berberak izango dituzte.

61. artikulua. Batzarrek.

Enpresek urtean gehienez 7 orduko batzar ordainduak egiteko baimena emango dute. Batzar horiek 24 ordu lehenago deitu eta jakinarazi beharko zaizkio enpresari. Salbuespenezko kasuetan, 24 orduko aurreabisua alde batera utzi ahal izango da. Enpresak erregistro-liburu bat izango du orduak kontabilizatzeko, eta enpresa-batzordeak, langileen delegatuek edo, hala badagokio, atal sindikalek ikus-onetsiko dute.

Langileen batzarretan, laguntza-talde nahikoak izango dira, sektoreko enpresen ezaugarriak direla-eta, zerbitzuaren funtzionamendu egokia bermatzeko.

62. artikulua. Aholkulari sindikalak.

Enpresa-batzordeek, langileen delegatuek eta balio osoz eraturako atal sindikalek aholkulari sindikalaren parte-hartzea eskatu ahal izango dute enpresako zuzendaritzarekin egiten diren bileretan, bai eta afiliatuen batzarretan eta, oro har, langileen batzarretan ere, atal sindikalaren, enpresa-batzordearen eta langileen delegatuen bilerekin kalterik egin gabe.

XII. KAPITULUA

GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

63. artikulua. Gatazkak ebazteko prozedura.

Hitzarmen honen betetzearen, interpretazioaren, irismenaren edo aplikagarritasunaren ondorioz sortzen den edozein gaitan, alderdiek konpromisoa hartzen dute, gaia planteatzen den unetik aurrera, inolako indar-ekintzarik ez erabiltzeko, gaia alde aurretik hitzarmen kolektibo honen batzorde paritarioaren esku jarri gabe.

Bi alderdiek beren egiten dute Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordioa (Preco), 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* (66 zk.) argitaratua. Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, bertako klausulak aplikatzearen ondorioz gertatzen diren gatazka kolektiboak ebazteko.

64. artikulua. Ez aplikatzeko klausula.

Enpresek hitzarmen honetan jaso diren baldintzak ez aplikatzeari buruz, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritik, honako prozedura hau bete beharko da nahitaez:

1. Enpresak 15 eguneko kontsulta-epari hasiera emango dio. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertzea behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko behar diren neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsultaldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordiora iristeko, hauen gehiengoak beharko da: enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideena, langileen delegatuena, edo, egon balego, ordezkariak sindikalena, guztien artean gehiengoak ordezkatzeko badute. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasunera iritsiz gero, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

Los Delegados/as de las empresas de 3 a 5 trabajadores/as, tendrán los mismos derechos que en aquellas de mayor número de trabajadores/as.

Artículo 61. 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 62. 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 y asambleas de trabajadores en general sin perjuicio de aquellas reuniones de la propia Sección Sindical, Comité de Empresa y Delegados de Personal.

CAPÍTULO XII

PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 63. 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.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 64. Cláusula de inaplicación.

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. 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/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as 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. Kontsultaldia amaiturik, desadostasunik baldin bada, alderdietako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal du auzia, bost eguneko epean; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioari jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko Akordiora (Preco), 2000ko otsailaren 16kora (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, apirilaren 4koa). Bereziaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta bi alderdien gehiengoak adosten badu prozedura horren mende jartzea.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE edo, hala badagokio, CCNCC) esku jarri ahal izateko (Lan Harremanen Kontseiluan edo hura ordezkatzeko duen organoan du egoitza), beharrezkoa izango da bi alderdi negoziatzaileen gehiengoaren adostasuna.

65. artikulua. Batzorde misto paritaria.

Eratutako batzorde paritaria hitzarmenaren interpretazioan sortutako zalantzak ulertzeko alde zuzeneko gaitasuna izatera derrigorputa dago. Batzordearen egoitza Gipuzkoako Ostalaritzako Enpresaburuen Elkartearen dago, hau da, Donostiako Almortza kaleko 2. zenbakian.

Batzorde hori honako hauek osatuko dute: sindikatu sinatzaile bakoitzeko ordezkari batek, negoziatzaile, eta enpresaren alderdiko ordezkari kopuru berak, bai eta aholkulari iraunkorrek ere, alderdi bakoitzeko bi izendatu ahal izateko. Batzorde horrek eskumena du itundutakoa aplikatzean sor daitezkeen desadostasunak interpretatzeko. Erabakiak hartzeko, alderdi bakoitzaren gehiengo behar du, hitzarmena sinatzen den unean sektorean duten ordezkariaren arabera.

Aipatutako hitzarmenaren interpretazioaz gain, batzorde paritario horrek honako gai hauek aztertuko ditu:

– Hitzarmen kolektiboan aplikazioari eta interpretazioari buruzko gaiak ezagutzeko eta ebazteko zehaztapenak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoaren arabera.

– Lan-baldintzak funtsean aldatzeari edo soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko kontsultaldia amaitu ondoren desadostasunak ezagutzeko eta ebazteko zehaztapenak eta baldintzak.

– Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko kasuetan esku hartzea, enpresan langileen legezko ordezkariarik ez dagoenean.

– Batzorde paritarioari auzi jakin bat interpretatzea eskatzen zaionean, 15 eguneko gehieneko epea izango du biltzeko eta erabakia hiru hilabeteko gehieneko epean hartu behar du. Horrela, batzorde paritarioak modu azkar eta eraginkorrean jardutea bermatu nahi da, betiere Langileen Estatutuaren 91. artikulua ezarritakoaren arabera.

66. artikulua. Kolektibitateetako jabetze-erlako enpresak eta enpresaburu-aldaketagatiko bermeak.

Gai horri dagokionez, hitzarmen kolektibo honen VIII. eranskinean xedatutakoa beteko da.

I. ERANSKINA

LAN-PRESTAZIOAREN OINARRIZKO FUNTZIOEN DESKRIBAPENA

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako okupazioek eta lanpostuek hurrengo zerrendan agertzen diren lehenetsuneko funtzioen erreferentzia izango dute, zerbitzuak ematen dituzten

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

Artículo 65. Comisión mixta paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio en cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en la Asociación de Empresarios de Hostelería de Gipuzkoa, c/ Almortza n.º 2 de Donostia.

Esta Comisión estará compuesta por 1 representante de cada sindicato firmante para la negociación y por un número igual de representantes de la parte empresarial, así como por los asesores 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. Para la toma de decisiones, será necesaria la mayoría de cada una de las partes de acuerdo a la representación en el sector en el momento de la firma del convenio.

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

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

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

– La intervención en los supuestos de la inaplicación de Convenio Colectivo, cuando no exista representación legal de los/as trabajadores/as en la empresa.

– Cuando se plantee una cuestión interpretativa a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en un plazo máximo de 15 días y deberá resolver en un plazo máximo de tres meses, a fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, todo ello en los términos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 66. Empresas de restauración en colectividades y garantías por cambio de empresario.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el anexo VIII del presente convenio colectivo.

ANEXO I

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES BÁSICAS DE LA PRESTACIÓN LABORAL

Las ocupaciones y puestos de trabajo previstos en el presente Convenio Colectivo tendrán, de manera meramente enunciativa, no limitativa y no excluyente de cualquiera otra que se

arloaren edo arlo funtzionalen arabera. Zerrenda adierazgarria da soilik, alegia, ez da mugatzailea, eta ez du baztertuko alderdien artean zehazten edo adosten den beste edozein funtzio.

A) Lehen eremu funtzionaleko lan-prestazioaren, jardueren, lanpostuen eta funtzioen deskribapenak:

a) Administrazio burua: kontabilitate- eta administrazio-jardueren zuzendaritza, kontrola eta jarraipena modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan egitea. Bere kargura dituen langileen lana antolatu, zuzendu eta koordinatzea. Enpresen kontabilitateko eta administrazio-kudeaketako sailak planifikatzea eta antolatzea. Administrazio-ko lan-sistemak eta -prozesuak zuzentzea eta gainbegiratzea. Bere kargura dituen langileak prestatzen laguntzea.

b) Administrataria: bere atalari dagozkion administrazio-, artxibo- eta kontabilitate-lanak modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan egitea. Kontabilitateko dokumentuak egitea. Gutuneria eta fakturazioa erregistratzea, kontrolatzea eta artxibatzea. Enpresaren kontabilitatea kudeatzea. Fakturak kobratzea eta hornitzaileei ordainketak egitea. Atzerri-moneta trukatzeko eragiketak egitea.

c) Harreman publikoetarako langilea: bezeroekin harremanak izatea modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan, eta establezimenduetan jolas- edo dibertimendu-jarduerak antolatzea. Zuzendaritzak zehaztutako bezeroei harrera egitea eta laguntzea. Bezeroei eskura dituzten zerbitzu guztien berri ematea. Zerbitzuak establezimenduen barruan zein kanpoan ematea. Enpresak eskaintzen duen edozein zerbitzuren erreserbak kudeatzea.

d) Telefonista: telefono-zerbitzua gauzatzea. Telekomunikazio-zerbitzuei erantzutea. Telefono-deiak erregistratzea eta fakturatzea. Fax, telex, posta elektronikoa eta bezeroaren arretarako gainerako zerbitzuen eragiketak burutzea.

e) Administralari laguntzailea: administrazio-ko jardueren nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez arduratzea. Bere arloko dokumentuen mekanografia-, informatika- eta artxibo-lanak egitea. Gutuneria izapidetzen eta erregistratzen laguntzea. Kontabilitateko idatzoharretan laguntzea. Okupazioaren profiletik eratorritako zereginek burutzea.

B) Bigarren eremu funtzionaleko lan-prestazioaren, jardueren, lanpostuen eta funtzioen deskribapenak:

a) Sukalde-burua: sukaldaritzako eta gozogintzako sailaren berezko zeregin guztiak planifikatu, antolatu eta kontrolatzeko funtzioak modu kualifikatuan egitea. Bere kargura dituen langileen lana antolatu, zuzendu eta koordinatzea. Bere arloko jarduerak guztiak zuzentzea eta planifikatzea. Bere ardurapeko sailean erabiltzen diren materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak egitea. Platerak diseinatzea eta horiek prestatzen parte hartzea. Salgaien eta lehengaien eskaerak proposatzea, eta horien kontserbazioa, biltegiatzea eta errendimendua kudeatzea. Saileko makineriaren, materialen, tresneriaren eta abarren mantentze-lanak eta erabilera gainbegiratzea eta kontrolatzea, dagozkion inbentarioak eta birjartze-proposamenak egitea. Bere kargura dituen langileak prestatzen laguntzea.

b) Bigarren sukalde-burua: sukaldaritzako eta gozogintzako sailaren berezko zeregin guztiak planifikatu, antolatu eta kontrolatzeko funtzioak modu kualifikatuan egitea. Sukalde-buruari laguntzea eta hura ordezkatzeko haren zereginetan.

c) Cateringeko burua: janariak prestatzeko eta banatzeko prozesuaren zuzendaritzaz, kontrolaz eta jarraipenaz arduratzea, modu kualifikatu eta arduratsuan. Bere kargura duen ekoizpena prestatzeko eta banatzeko prozesu osoa antolatu, kontrolatu eta koordinatzea. Ekoizpenak eskatutako baldintzak betetzen dituela zaintzea, bai higienari dagokionez, bai muntaiari dagokionez. Bere kargura dituen langileak antolatzea, trebatzea eta ebaluatzea.

determine o convenga entre las partes, la referencia de las tareas prevalentes que figuran en la relación siguiente, según el área o áreas funcionales en la que presten sus servicios.

A) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional primera:

a) Jefe/a Administración: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la dirección, control y seguimiento de las actividades contables y administrativas. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Planificar y organizar los departamentos de contabilidad y gestión administrativa de las empresas. Dirigir y supervisar los sistemas y procesos de trabajo de administración. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Administrativo/a: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable las tareas administrativas, archivo y contabilidad correspondiente a su sección. Elaborar documentos de contabilidad. Efectuar el registro, control y archivo de correspondencia y facturación. Realizar la gestión de la contabilidad de la empresa. Cobrar facturas y efectuar pagos a proveedores. Efectuar las operaciones de cambio de moneda extranjera.

c) Relaciones públicas: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable de las relaciones con los clientes y organizar actividades lúdicas o recreativas en los establecimientos. Recibir y acompañar a aquellos clientes que la dirección indique. Informar a los clientes de todos los servicios que están a su disposición. Prestar sus servicios tanto dentro como fuera del establecimiento. Gestionar las reservas de cualquier servicio que ofrezca la empresa.

d) Telefonista: realizar el servicio telefónico. Atender los servicios de telecomunicaciones. Registrar y facturar las llamadas telefónicas. Realizar las operaciones de fax, «télex», correo electrónico y demás servicios de atención al cliente.

e) Ayudante/a Administrativo: encargarse con alguna autonomía y responsabilidad de actividades administrativas. Realizar labores de mecanografía, informáticas y archivo de documentos de su área. Ayudar en la tramitación y registro de correspondencia. Colaborar en las anotaciones contables. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

B) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional segunda:

a) Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada, funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el departamento de su responsabilidad. Diseñar platos y participar en su elaboración. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del departamento, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Cocina: realizar de manera cualificada las funciones de planificación, organización y control de todas las tareas propias del departamento de cocina y repostería. Colaborar y sustituir al Jefe/a de cocina en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a Catering: realizar de manera cualificada y responsable de la dirección, control y seguimiento del proceso de elaboración y distribución de comidas. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de preparación y distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Organizar, instruir y evaluar al personal a su cargo.

d) Sorta-buru: esleitutako sorta eta/edo zerbitzua kontrolatzeko eta gainbegiratzeko funtzioak modu kualifikatuan egitea, sukalde-buruaren zuzendaritzapean. Sukaldariaren berberak, eta gainera: Salgaien hornikuntzen, kontserbazioaren eta biltegiatzearen kontrolean parte hartzea. Bere sortako eta/edo zerbitzuko baliabideen eta prozesuen kudeaketari buruzko txostenak egitea. Bere kargura dituen langileak prestatzen laguntzea.

e) Sukaldaria: janariak prestatu, apailatu eta aurkeztea modu autonomo eta arduratsuan, teknikarik egokienaz erabiliz. Lehengaien eta sukaldean erabiltzeko produktuen eskaeran eta kontserbazioan laguntzea. Janariak prestatu, kozinatu eta aurkeztea. Buffetak muntatu, zerbitzatu eta desmuntatzen laguntzea. Sukaldean erabiltzeko materiala ikuskatu eta kontrolatzea, edozein gertakariren berri emanez. Menu eta karten planigintzan laguntzea. Kostuen eta inbentarioen kudeaketan eta erosketetan laguntzea Ematen dizkieten produktuen kontserbazioa eta aprobetxamendua kontrolatu eta zaintzea.

f) Gozogilea: modu kualifikatuan eta autonomoan prestatzea eta aurkeztea postreak eta gozokiak oro har, baita opilak eta oreak ere. Lehengaeekin elaborazioak egitea. Sukaldean erabiltzeko oreak prestatzea pastelak, gozoak eta opilak egiteko. Lanean erabiltzeko lehengaien eskaerak egitea eta horien kontserbazioa kontrolatzea. Bere betekizunekin zerikusia duten kostuak kalkulatzeko. Produktuak buffetetarako, oturuntzetarako eta abarretarako prestatzea eta gertu izatea, horiek ipintzen eta banatzen lagunduz. Hornikuntzen kontrolean parte hartzea. Bere kargura dituen langileak antolatzea eta kontrolatzea.

g) Ekonomatuko arduraduna: bere sailean garatzen diren zeregin guztiak zuzendu, kontrolatu eta ikuskatzea modu kualifikatuan. Zer salgai eta material behar diren zehaztea, enpresaren arloetako eskarien arabera. Eskaintza-eskaerak egitea, eta adjudikazioak ebaluatzea eta gomendatzea. Izakinak kontrolatzea eta planifikatzea, establezimenduko beste atal batzuekin koordinatuta. Bere arloari dagozkion lanak antolatzea, gainbe giratzea eta egitea.

h) Sukalde-laguntzailea: nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez parte hartzea sukaldeko elaborazioetan, gainbegiratuta. Agintzen zaizkion oinarrizko prestakinak egitea, baita sukaldeko elaborazioekin zerikusia duen beste edozein ere. Platerak prestatzea, horiek prestatzeko trebakuntza egokia jaso ondoren. Sail horri datzekion zereginak enpresaburuak (pertsona fisikoak) bere gain hartzen dituen enpresetan, sukaldeko elaborazioen zerbitzuaren funtzioak betetzea, enpresaburuak edo eskuordetzen duen pertsonak zuzenean gainbegiratuta eta gidatuta. Okupazioaren profiletik eratorritako zereginak burutzea.

i) Ekonomatuko laguntzailea: salgaiak eta materialak erostea eta kudeatzea modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan. Zer salgai eta material behar diren zehazten laguntzea, establezimenduaren arloetako eskarien arabera. Arduradunarekin lankidetzan aritzea hornitzaileen eta salgaien erregistroan. Eskatutako salgaiak eta materialak jasotzea, eta produktuen irautze-datak, kalitatea eta kantitatea kontrolatzea, baita fakturak ere. Salgaien eta materialen izakinak zaintzea eta kontrolatzea. Materialak eta produktuak biltegiatzeaz, manipulatzeko eta antolatzeaz arduratzea. Bere okupazioaren profiletik eratorritako zereginak burutzea.

j) Sukaldeko/ekonomatuko laguntzailea: kualifikaziorik gabe, jatetxeko eta sukaldeko lanabesak, makinak eta tresneria garbitzeko lanak egitea, bai eta sukaldeko gelak garbitzeko lanak ere. Horretarako, ez da berriazko prestakuntzarik behar, eta gainbegiratuta egiten du lan. Makineria, suak eta sukaldeko gainerako elementuak garbitzeko lanak egitea. Elikagaiak prestatzea eta higienizatzea. Bere arloko eskaerak eta bestelako materialak garraiatzea. Produktuen lantzean lan osagarriak egitea. Tresneria, jangela eta sukaldeko garbitzeko lanez arduratzea.

d) Jefe/a Partida: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de la partida y/o servicio que le sea asignado bajo la dirección del jefe/a de cocina. Las mismas del cocinero/a, y además: Participar en el control de aprovisionamientos, conservación y almacenamiento de mercancías. Elaborar informes sobre la gestión de los recursos y procesos de su partida y/o servicio. Colaborar en la instrucción del personal a su cargo.

e) Cocinero/a: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas. Colaborar en los pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina. Preparar, cocinar y presentar los productos de uso culinario. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Revisar y controlar el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto. Colaborar en la planificación de menús y cartas. Colaborar en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras. Controlar y cuidar de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

f) Repostero/a: realizar de manera cualificada y autónoma, la preparación y presentación de postres y dulces en general, así como bollería y masas. Realizar elaboraciones a base de las materias primas. Preparar las masas de uso en la cocina para la elaboración de pastelería, repostería y bollería. Realizar pedidos y controlar la conservación de materias primas de uso en su trabajo. Realizar el cálculo de costes, relacionados con sus cometidos. Preparar y disponer los productos para «bufet», banquetes, etc., colaborando en el arreglo y reparto. Participar en el control de aprovisionamientos. Organizar y controlar el personal a su cargo.

g) Encargado/a Economato: realizar de forma cualificada la dirección, control y supervisión del conjunto de tareas que se desarrollan en su departamento. Establecer las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas de la empresa. Elaborar las peticiones de ofertas, evaluación y recomendación de las adjudicaciones. Controlar y planificar las existencias, en coordinación con otras secciones del establecimiento. Organizar, supervisar y realizar las labores propias de su área.

h) Ayudante/a Cocina: participar con alguna autonomía y responsabilidad en las elaboraciones de cocina bajo supervisión. Realizar las preparaciones básicas, así como cualquier otra relacionada con las elaboraciones culinarias que le sean encomendadas. Preparar platos para los que haya recibido oportuno adiestramiento. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en elaboraciones de cocina bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quien éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación.

i) Ayudante/a Economato: realizar de manera cualificada, autónoma y responsable, la compra y gestión de mercancías y materiales. Colaborar en la fijación de las necesidades de mercancías y material de acuerdo con las demandas de las diferentes áreas del establecimiento. Colaborar con el encargado en el registro de proveedores y mercancías. Recibir las mercancías y material pedidos y controlar las fechas de caducidad de los productos, la calidad y cantidad así como las facturas. Vigilar y controlar las existencias de mercancías y material. Encargarse del almacenamiento, manipulación y ordenación de los materiales y productos. Realizar las tareas derivadas del perfil de su ocupación.

j) Auxiliar Cocina/Economato: realizar sin cualificación las tareas de limpieza de útiles, maquinaria y menaje del restaurante y cocina, así como de las dependencias de cocina para lo cual no requiere una formación específica y que trabaja bajo supervisión. Realizar las labores de limpieza de maquinaria, fogones y demás elementos de cocina. Preparar e higienizar los alimentos. Transportar pedidos y otros materiales, propios de su área. Realizar trabajos auxiliares en la elaboración de productos. Encargarse de las labores de limpieza del menaje, del comedor y la cocina.

C) Hirugarren eremu funtzionaleko lan-prestazioaren, jardueren, lanpostuen eta funtzioen deskribapenak:

a) Jatetxe- edo areto-burua: jatetxe-taberna-kafetegiarene zuzendaritza-, plangintza-, antolaketa- eta kontrol-funtzioak modu kualifikatuan gauzatzea. Bere kargura dituen langileen lana antolatu, zuzendu eta koordinatzea. Bere arloko jarduera guztiak zuzendu, planifikatu eta egitea. Zerga-bilketaren fakturazioa, kobrantza, koadraketa eta likidazioa kudeatzea eta horietan parte hartzea. Bere ardurapeko sailean erabiltzen diren materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak egitea. Salgaien eskaerak proposatzea eta eskaerak egitea, hala agintzen bazaio. Zerbitzuaren berariazko bezeroarentzako arretalanak egitea. Bere kargura dituen langileen prestakuntzan parte hartzea.

b) Bigarren jatetxe- edo areto-burua: jatetxe-taberna-kafetegiarene zuzendaritza-, plangintza- eta kontrol-funtzioak modu kualifikatuan gauzatzea. Jatetxeko buruari laguntzea eta hura ordezkatzea haren zereginetan.

c) Cateringeko operazio-burua: bere ardurapeko sektorearen zuzendaritza-, plangintza-, antolaketa- eta kontrol-funtzioak modu kualifikatuan gauzatzea, eta pistako lanak kaiko eta gainerako zentroko lanekin kontrolatu eta koordinatzea. Bere kargura dituen langileen lana antolatu, zuzendu eta koordinatzea. Bere kargura dituen langileak trebatzea eta ebaluatzea. Enpresan erabateko kalitateko sistemak ezar daitezen bultzatzea. Bere ardurapeko sektorean erabiltzen diren materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak egitea. Bere ardurapeko sektoreko makineriaren, materialen, tresneriaren eta abarren mantentze-lanak eta erabilera gainbegiratzea eta kontrolatzea, dagozkion inbentarioak eta birjarpen-proposamenak eginez. Bere kargura duen ekoizpena banatzeko prozesu osoa antolatu, kontrolatu eta koordinatzea. Ekoizpenak eskatutako baldintzak betetzen dituela zaintzea, bai higienerari dagokionez, bai muntaiari dagokionez. Bere sektoreko estatistikak eta txostenak egitea, enpresako zuzendaritzarentzat eta beste sail batzuentzat. Eguneroko programazioak egitea, banatzeko, eta horiek betetzeaz arduratzea. Zerbitzu-eskaerak eta horien aldaketak jasotzea eta helaraztea. Laneko segurtasun- eta osasun-planetan aktiboki inplikatzeko.

d) Zentroko gerentea: bere ardurapeko sektorearen zuzendaritza-, plangintza-, antolaketa- eta kontrol-funtzioak eta lanen kontrol- eta koordinazio-funtzioak modu kualifikatuan egitea. Bere kargura dituen langileen lana antolatu, zuzendu eta koordinatzea. Bere kargura dituen langileak trebatzea eta ebaluatzea. Enpresan erabateko kalitateko sistemak ezar daitezen bultzatzea. Bere ardurapeko zentroan erabiltzen diren materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak egitea. Bere ardurapeko zentroko makineriaren, materialen, tresneriaren eta abarren mantentze-lanak eta erabilera gainbegiratzea eta kontrolatzea, dagozkion inbentarioak eta birjartze-proposamenak eginez. Bere kargura duen ekoizpena banatzeko prozesu osoa antolatu, kontrolatu eta koordinatzea. Ekoizpenak eskatutako baldintzak betetzen dituela zaintzea, bai higienerari dagokionez, bai muntaiari dagokionez. Bere zentroko estatistikak eta txostenak egitea, enpresako zuzendaritzarentzat eta beste sail batzuentzat. Eguneroko programazioak egitea, banatzeko, eta horiek betetzeaz arduratzea. Zerbitzu-eskaerak eta horien aldaketak jasotzea eta helaraztea. Laneko segurtasun- eta osasun-planetan aktiboki inplikatzeko.

e) Sektore-burua: bere ardurapeko sektorea eta bezeroaren aurrean egin beharreko zereginak kontrolatzeko eta gainbegiratzeko funtzioak modu kualifikatuan egitea. Zerbitzariaren berberak, eta, gainera, jatetxeko aretoak eta mahaiak prestatu eta apaintzeaz arduratzea. Bezeroei harrera egiten, haiek agurtzen eta kokatzen eta menuei eta edariei buruzko aholkuak ematen laguntzea. Bezeroaren aurrean lanak egitea (flanbeatztea, moztea, ebakitzea, hezurra kentzea, etab.). Ohiko erabilerrako objektuak berrikustea. Jatetxearen eremuan ohiko erabilerrako salgaiak eta objektuak biltegitratzea eta kontrolatzea. Bezeroari fakturatzeko eta kobrantza, bai eta bere ataleko diru-bilketa koadratzea eta likidatzea ere.

C) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional tercera:

a) Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación, organización y control del restaurante-bar-cafetería. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Dirigir, planificar y realizar el conjunto de actividades de su Área. Gestión y participación en la facturación, cobro, cuadro y liquidación de la recaudación. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, de uso en el Departamento de su responsabilidad. Hacer las propuestas de pedidos de mercancías y realizar los pedidos si así se le encomienda. Realizar las tareas de atención al cliente específicas del servicio. Participar en la formación del personal a su cargo.

b) Segundo/a Jefe/a Restaurante o Sala: realizar de manera cualificada funciones de dirección, planificación y control del restaurante-bar-cafetería. Colaborar y sustituir al jefe/a de restaurante en las tareas propias del mismo.

c) Jefe/a Operaciones Catering: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos en pista con los de muelle y el resto del centro. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el sector de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del sector de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su sector para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

d) Gerente de Centro: realizar de manera cualificada las funciones de dirección, planificación, organización y control del sector de su responsabilidad y las funciones de control y coordinación de los trabajos. Organizar, dirigir y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Impulsar la implantación de sistemas de calidad total en la empresa. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etc., de uso en el centro de su responsabilidad. Supervisar y controlar el mantenimiento y uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., del centro de su responsabilidad, realizando los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de distribución de la producción a su cargo. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Elaborar las estadísticas e informes de su centro para la dirección de la empresa y otros departamentos. Elaborar las programaciones diarias para su distribución, responsabilizándose de su cumplimiento. Recibir y transmitir las peticiones de servicios y sus modificaciones. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral.

e) Jefe/a Sector: realizar de manera cualificada las funciones de control y supervisión de su sector de responsabilidad y de las tareas a realizar a la vista del cliente. Las mismas del camarero/a, y además, ocuparse de preparar y decorar las salas y mesas del restaurante. Colaborar en recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes sobre los menús y las bebidas. Realizar trabajos a la vista del cliente (flambear, cortar, trinchar, desespinar, etcétera). Revisar los objetos de uso corriente. Almacenar y controlar las mercancías y objetos de uso corriente en el ámbito del restaurante. Facturación y cobro al cliente, así como cuadro y liquidación de la recaudación en su sección.

f) Zerbitzaria: elikagaiak eta edariak modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan zerbitzatu eta saltzea. Zerbitzatzeko lan-eremuak prestatzea. Bezeroari zuzeneko arreta ematea edariak edo janariak kontsumitzeko. Janari errazak kontsumitzeko prestatzea. Zerbitzurako beharrezkoak diren lanabesak eta tresnak garraiatzea. Sekzioan erabiltzen diren salgaiak eta objektuak kontrolatzea eta berrikustea. Buffetak muntatu, zerbitzatu eta desmuntatzen laguntzea. Bezeroaren aurrean lanak egitea, hala nola flanbeatzea, moztea, ebakitzea, hezurra kentzea, etab. Jantokiko buruarekin lankidetzan aritzea gertakari bereziak prestatzen eta garatzen. Bere arloko jardueraren berezko zereginak koordinatu eta gainbegiratu ahal izango ditu. Bezeroari informazioa eta aholkua ematea eskura dituen produktuen konposizioari eta osakerari buruz. Bezeroen erreklamazioei erantzun ahal izango die. Bezeroari fakturatzea eta kobratzea.

g) Tabernaria: tabernako edarien salmenta, banaketa eta zerbitzua eta koktelen prestaketa modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan gauzatzea. Era guztietako edariak prestatzea. Bezeroei harrera egitea eta haiek agurtzea, kokatzea eta aholkatzea. Hainbat motako koktel eta edari konbinatuak prestatzea. Eskariak hartzea, edariak banatzea eta zerbitzatztea, osagarriekin batera. Salgaien izakinak aztertzea eta kontrolatzea. Bezeroari fakturatzea eta kobratzea.

h) Sommelierra: bezeroei modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan zerbitzatztea, bereziki ardoa, baita beste edari motaren bat ere. Upeltegiko lanean parte hartzea: entregak jasotzea eta berrikustea, ardoen botilaratzea, kortxotatzea eta etiketatzea kontrolatzea, eta ardoak sailkatzea, biltegitratzea eta zaintzea. Ardoen eta edariaren kartaren prestaketan eta salmenten sustapenean parte hartzea. Bezeroari edariak hautatzeko aholku ematea, aukeratutako janariaren arabera. Ardo-erreserbak eskatzen eta administratzen eta salmentak kalkulatzten laguntzea. Upeltegiko tresnen garbitasuna zaintzea (edalontziak eta abar). Upeltegia planifikatzea, antolatzea eta kontrolatzea.

i) Cateringeko areto-burua: janariak banatu aurreko platererazte- eta muntatze-lan guztiak planifikatu, antolatu eta kontrolatzeko funtzioak modu kualifikatuan egitea. Bere kargura dituen langileen lana antolatu eta koordinatzea. Bere kargura dituen langileak trebatzea eta ebaluatzea. Bere kargura duen ekoizpena platereratzeko eta muntatzeko (eskuz nahiz automatikoki) prozesu osoa antolatu, kontrolatu eta koordinatzea, bai eta ondoren banatzeko prestatzea ere. Bere ardurapeko materialen, salgaien eta abarren inbentarioak eta kontrolak egitea. Salgaien eta lehengaien eskaerak proposatzea, eta horien kontserbazioa, biltegitratzea eta errendimendua kudeatzea. Bere ardurapeko makineriaren, materialen, tresneriaren eta abarren erabilera gainbegiratzea eta kontrolatzea, eta dagozkion inbentarioak egitea eta birjartze-proposamenak egitea. Ekoizpenak eskatutako baldintzak betetzen dituela zaintzea, bai higijeneari dagokionez, bai muntaiari dagokionez. Laneko segurtasun- eta osasun-planetan aktiboki inplikatztea. (Eskakizunak: langile horiek, gutxienez, C1 motako gidabaimena izan beharko dute).

j) Cateringeko gainbegiralea: jakiak prestatzeko eta banatzeko prozesuarekin lotutako funtzioen jarraipena modu kualifikatu eta arduratsuan eta ekimenez egitea. Lantaldeak planifikatzea, koordinatzea eta trebatzea. Jakiak, zerbitzuak eta ekipoak banatzeko prozesuak antolatzea eta kontrolatzea, nagusi hurbilenek gainbegiratuta. Zerbitzuen eta ekipoen harrera eta entrega gainbegiratztea eta kontrolatzea, beharrezkoak diren inprimakiak eta egiaztagiriak betez, zerbitzu-eskuliburuen edo konpainien eskuliburuen arabera. Bezeroei albarana ematea sinatzeko, ondoren kontrolatu eta fakturatzeko entregatuz. Hegazkinei, treni eta abarrei une oro arreta jartzea, hartzaileen bidez haiekin harremanetan jarritz, eta arreta berezia jartzea aurretik programatu gabeko igoserak edo murrizketak erregistratzeko. (Eskakizunak: langile horiek, gutxienez, B1 motako gidabaimena izan beharko dute).

f) Camarero/a: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, el servicio y venta de alimentos y bebidas. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar la atención directa al cliente para el consumo de bebidas o comidas. Elaborar para consumo viandas sencillas. Transportar útiles y enseres necesarios para el servicio. Controlar y revisar mercancías y objetos de uso de la sección. Colaborar en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes. Realizar trabajos a la vista del cliente tales como flambear, cortar, trincar, desespinar, etcétera. Colaborar con el jefe de comedor en la preparación y desarrollo de acontecimientos especiales. Podrá coordinar y supervisar los cometidos propios de la actividad de su área. Informar y aconsejar al cliente sobre la composición y confección de los distintos productos a su disposición. Podrá atender reclamaciones de clientes. Facturación y cobro al cliente.

g) Barman/Barwoman: ejecutar de manera cualificada, autónoma y responsable, la venta, distribución y servicio de bebidas en el bar así como la preparación de cócteles. Preparar todo tipo de bebidas. Recibir, despedir, ubicar y aconsejar a los clientes. Preparar diferentes tipos de cócteles y bebidas combinadas. Tomar los pedidos, distribuir y servir las bebidas con sus acompañamientos. Examinar y controlar las existencias de mercancías. Facturación y cobro al cliente.

h) Sumiller/a: realizar de forma cualificada el servicio a la clientela, de manera autónoma y responsable, especialmente vino, así como también otro tipo de bebida. Participar en el trabajo de la bodega: recepción y revisión de las entregas, control del embotellado, encorchado y etiquetado de los vinos así como la clasificación, almacenamiento y vigilancia de los mismos. Participar en la elaboración de la carta de vinos y bebidas y en la promoción de ventas. Aconsejar al cliente en la elección de las bebidas conforme a la comida escogida. Colaborar en el pedido y administración de las reservas en vinos y en el cálculo de ventas. Cuidar de la limpieza de los utensilios de la bodega (vasos, etcétera). Planificar, organizar y controlar la bodega.

i) Jefe/a Sala Catering: realizar de manera cualificada funciones de planificación, organización y control de todas las tareas de emplatado y montaje previo a la distribución de comidas. Organizar y coordinar el trabajo del personal a su cargo. Instruir y evaluar al personal a su cargo. Organizar, controlar y coordinar todo el proceso de emplatado y montaje, tanto manual como automático, de la producción a su cargo, así como la preparación para su posterior distribución. Realizar inventarios y controles de materiales, mercancías, etcétera, que estén bajo su responsabilidad. Realizar propuestas de pedidos de mercancías y materias primas y gestionar su conservación, almacenamiento y rendimiento. Supervisar y controlar el uso de maquinaria, materiales, utillaje, etc., que estén bajo su responsabilidad, realizar los correspondientes inventarios y propuestas de reposición. Cuidar de que la producción reúna las condiciones exigidas, tanto higiénicas como de montaje. Implicarse activamente en los planes de seguridad y salud laboral. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

j) Supervisor/a Catering: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas. Planificar, coordinar e instruir a los equipos de trabajo. Organizar y controlar, bajo la supervisión de sus inmediatos superiores, los procesos de distribución de comidas, servicios y equipos. Supervisar y controlar la recepción y entrega de los servicios y equipos a los clientes, cumplimentando los formularios y comprobantes que fuesen precisos, de acuerdo con los manuales de servicio o de las compañías. Facilitar a los clientes el albarán para su firma, controlando y entregándolo posteriormente para su facturación. Atender en todo momento los aviones, trenes, etc., manteniendo contacto con los mismos a través de receptores, teniendo especial atención en registrar los aumentos o disminuciones no programados con anterioridad. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1.).

k) Kolektibitateen gainbegiralea: kolektibitateetako laguntzaileen eta/edo begirale/zaintzaileen berezko zeregin guztiak antolatu, egiaztatu eta kontrolatzeko funtzioak betetzea. Bere kargura dituen langileen lana eta horien jarduerak antolatzea. Langileak autozerbitzuan, sukaldean eta platereratze-, garbiketa- eta jantoki-eremuan banatzea. Zeregin osagarriak egiten parte hartzea.

l) Sukaldaritza modernoko gainbegiralea: dagokion zentroan jakiak prestatzeko eta banatzeko prozesuarekin lotutako funtzioen jarraipena modu kualifikatu eta arduratsuan eta ekimenez egitea. Bere kargura dituen langileen lana eta horien jarduerak antolatzea. Langileak autozerbitzuan, sukaldean eta platereratze-, garbiketa- eta jantoki-eremuan banatzea. Elikagaiak eta edariak zerbitzatzen eta saltzen nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez parte hartzea Zeregin osagarriak egiten parte hartzea. Ingurua eta lan-tresnak behar bezala kontserbatzea. Zerbitzatzeko lan-eremuak prestatzea. Bezeroarentzako zerbitzuan laguntzea.

m) Zerbitzari laguntzailea: elikagaiak eta edariak zerbitzatu eta saltzen nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez parte hartzea. Lan osagarriak egitea. Ingurua eta lan-tresnak behar bezala kontserbatzea. Zerbitzatzeko lan-eremuak prestatzea. Bezeroarentzako zerbitzuan laguntzea. Zerbitzuaren, mahaiaren, oturuntza edo konbentzioetarako oholen, aulkien, arasen edo areto, jatetxe, kafetegi edo tabernetako beste edozein altzari edo tresnaren muntaia prestatzea. Sail horri datzekion zereginak enpresaburuak (pertsona fisikoak) bere gain hartzen dituen enpresetan, jatetxeko zerbitzuaren funtzioak betetzea, enpresaburuak edo eskuordetzen duen pertsonak zuzenean gainbegiratuta eta gidatuta. Okupazioaren profiletik eratorritako zereginak burutzea. Bezeroari fakturatzeko eta kobratzen laguntzea.

n) Cateringeko prestatzailea edo muntatzailea: lotutako jakiak eta produktuak manipulatzeko, muntatzeko, prestatzeko eta banatzeko prozesuarekin lotutako zereginak nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez egitea. Zerbitzuak eta ekipoak muntatzeko prozesuak gauzatzea, eskuak zein automatikoak. Zerbitzuak eta ekipoak entregatzea. Zerbitzu eta ekipoetarako mahai-tresnak muntatzeko eta banatzeko prozesuetan laguntzea eta horiek gauzatzea, barruan saltzeko produktuak barne. Zerbitzu eta ekipoetarako mihiseria muntatzeko eta banatzeko prozesuetan laguntzea eta horiek gauzatzea.

o) Cateringeko ekipo-gidaria: janariaren eta ekipoen garraioa, zamalanak eta banaketa modu kualifikatuan, autonomiaz eta erantzukizunez egitea, gainbegiralearen menpe egonik zuzenean. Ekipoak eta janariak garraiatu, banatu, kargatu eta deskargatzea. Indarrean dauden arau eta prozeduren arabera jardutea. Bere esku jarritako ekipo-ondasunak behar bezala erabiltzen eta optimizatzen direla ziurtatzea, agindutako lanak egiteko. (Eskakizunak: langile horiek, gutxienez, C1 motako gidabaimena izan beharko dute).

p) Cateringeko ekipo-laguntzailea: talde-gidariaren berezko zereginetan nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez parte hartzea eta laguntzea, gainbegiraleak zuzenean gainbegiratuta. Enpresaren jabetzako laguntza-ibilgailuak gidatzea. Janariak eta ekipoak kargatu eta deskargatzea. Zerbitzuak eta ekipoak banatu eta kokatzea. Ekipo-gidariaren aldi baterako hutsuneak betetzea. (Eskakizunak: langile horiek, gutxienez, B1 motako gidabaimena izan beharko dute).

q) Sukaldaritza modernoko prestatzailea: zentroko jakiak eta produktuak manipulatzeko, muntatzeko, prestatzeko eta banatzeko prozesuarekin lotutako zereginak nolabaiteko autonomiaz eta erantzukizunez egitea. Zentroan janariak eta produktuak prestatzeko, banatzeko eta saltzeko lanak egitea.

r) Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea: kolektibitate zaintzeko, artatzeko eta entretenitzeko beharrezkoak diren lanetan eta zereginetan parte hartuko du. Fisikoki bertan egon-

k) Supervisor/a Colectividades: realizar funciones de organización verificación y control de todas las tareas propias de los auxiliares de colectividades y/o monitores/cuidadores de colectividades. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el auto-servicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar en la realización de tareas complementarias.

l) Supervisor/a Restauración Moderna: realizar de manera cualificada, con iniciativa y responsabilidad el seguimiento de las funciones relacionadas con el proceso de preparación y distribución de las comidas en el centro correspondiente. Organizar el trabajo del personal a su cargo y las actividades de éstos. Distribuir al personal a su cargo en el autoservicio, cocina y zona emplatado, lavado y comedor. Participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Participar en la realización de tareas complementarias. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente.

m) Ayudante/a Camarero: participar con alguna autonomía y responsabilidad en el servicio y venta de alimentos y bebidas. Realizar labores auxiliares. Conservar adecuadamente su zona y utensilios de trabajo. Preparar áreas de trabajo para el servicio. Colaborar en el servicio al cliente. Preparar el montaje del servicio, mesa, tableros para banquetes o convenciones, sillas, aparadores o cualquier otro mobiliario o enseres de uso común en salones, restaurantes, cafeterías o bares. En las empresas donde las tareas inherentes a este departamento sean asumidas por el empresario, persona física, realizar las funciones del servicio en restaurante bajo la supervisión y directrices emanadas directamente del mismo o persona en quién éste delegue. Realizar las tareas derivadas del perfil de la ocupación. Colaborar en la facturación y cobro al cliente.

n) Preparador/a o Montador/a Catering: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos relacionados. Ejecutar los procesos de montaje de servicios y equipos, tanto manual como automático. Ejecutar la entrega de servicios y equipos. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de cubiertos para los servicios y equipos, incluyendo productos para su venta a bordo. Colaborar y ejecutar los procesos de montaje y distribución de lencería para los servicios y equipos.

o) Conductor/a Equipo Catering: realizar de manera cualificada, con autonomía y responsabilidad el transporte, carga, descarga y distribución de comidas y equipos, bajo la dependencia directa del supervisor/a. Transportar, distribuir, cargar y descargar los equipos y comidas. Actuar de acuerdo a las normas y procedimientos en vigor. Asegurar la buena utilización y optimización de los bienes de equipo puestos a su disposición para realizar las tareas encomendadas. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase C1).

p) Ayudante/a Equipo Catering: participar y colaborar con alguna autonomía y responsabilidad en las tareas propias del conductor/a de equipo y bajo la supervisión directa del supervisor/a. Conducir los vehículos de apoyo propiedad de la empresa. Cargar y descargar las comidas y equipos. Distribuir y ubicar los servicios y equipos. Cubrir las ausencias transitorias del conductor/a de equipo. (Requerimientos: Este personal deberá, cuanto menos, estar en posesión del carné de conducir de clase B1).

q) Preparador/a Restauración Moderna: realizar con alguna autonomía y responsabilidad las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de comidas y productos del centro. Ejecutar los trabajos de preparación, distribución y venta de comidas y productos en el centro.

r) Monitor/a o Cuidador/a Colectividades: participará en los trabajos y tareas propias y necesarias para el cuidado, atención y entretenimiento de un colectivo de personas. Su responsabilidad

go da zerbitzua ematen den bitartean, lanpostua betetzen den lekua edozein dela ere: eskola-jantokia, eskola-autobusa edo eskatu ahalako autobusa, entretenimendu-zentroa, jolas-parkeak eta haurrentzako parkeak, etab. Zentroko zuzendaritzatik jasotako arau orokorrak eta jarraibideak beteko ditu, hezkuntza-eta osasun-agintaritzak edo arlo horretan eskumena duen beste edozeinek ezarritako arauak eta baldintzak betez, eta lana egiten duen lekuetan ordena mantenduz. Gertatzen den edozein gorabeheraren berri ematea berehala nagusi hurrenari eta zentroko zuzendariari, hala zehazten denean. Orain arte orokorrean azalduetakoz gain, jarraian deskribatzen direnak, lanpostua betetzen den lekua erabera. Jantokia edo entretenimendu-guneak: jankideei elikagaiak mozten eta zuritzen laguntzea. Lehen sorospenei, osasun-araudi teknikoari, elikagaien eta edarien higie- eta osasun-baldintzei eta horien kontserbazioari buruzko oinarritzko ezagutzak izatea. Osasunerako hezkuntzan, gizarte-ohiturak hartzean, bizikidetzarako hezkuntzan, aisialdirako eta denbora librerako hezkuntzan eta beste hezkuntza-jarduerak batzuetan orientatzeko oinarritzko ezagutzak izatea. Ostalaritza-zerbitzuan laguntzea. Zentroko eta/edo autonomia-erkidegoko administrazioarekin ezarritako betekizunak badaude eta nahitaezkoak badira, horiek bete beharko ditu. Autobusa: bidaiarien zaintza egitea eskola-garraioen edo aisialdiko garraioen barruan, bai eta ibilgailura sartzean eta ibilgailutik jaistean ere. Bidaiariak beren eserlekuetan behar bezala kokatuta eta eserita egoteaz, derrigorrezkoa edo gomendagarria den kasuetan uhala erabiltzeaz, behar dituzten beharizanei erantzuteaz eta, hala badagokio, bidaiariei helmugako lekuetatik jaso eta lekuetaraino laguntzeaz arduratuko dira.

s) Kolektibitateen laguntzailea: kontsumo-puntuetan elikagaiak eta edariak zerbitzatzeko, banatzen eta saltzen parte hartzea, oinarritzko produktuak egiten eta prestatzen laguntzea, eta lanabesak, makinak, tresneria eta lan-eremua garbitzen laguntzea. Bezeroari zuzeneko arreta ematea kolektibitateen establezimenduetan janariak eta edariak kontsumitzeko autozerbitzuetan, jantokiaren edo aretoaren lerroan. Elikagaiak zerbitzatzeko eta tratatzea eta solairuetan banatzea. Bere arloan kobratzea eta fakturatzeko laguntzea. Zerbitzatzeko lan-eremuak prestatzea. Gosariak, anoak, ogitartekoak, elikagaiak plantxan prestatzen eta, oro har, sukaldako lan txikiak egiten laguntzea. Jantokiko, sukaldako eta bertako lan-eremuetako lanabesak, makinak eta tresneria garbitzeko lanak egitea. Arloko salgaiak eta erosgaiak bere sailera garraiatzea.

t) Cateringeko prestatzaile edo muntatzaile laguntzailea: janariak manipulatzeko, muntatzeko, prestatzeko eta banatzeko prozesuarekin lotutako zereginetan laguntzea, kualifikazioirik gabe. Barruan saltzeko produktuak, edariak, zerbitzuak, ekipoiak eta produktuak egiteko eta banatzeko lan osagarriak egitea. Agintzen zaizkion garbiketako lanak egitea.

u) Sukaldaritza modernoko laguntzailea: kontsumo-puntuetan elikagaiak eta edariak zerbitzatzeko, banatzen eta saltzen parte hartzea, oinarritzko produktuak egiten eta prestatzen laguntzea, eta lanabesak, makinak, tresneria eta lan-eremua garbitzen laguntzea. Bezeroari zuzeneko arreta ematea janariak eta edariak kontsumitzeko. Elikagaiak zerbitzatzeko, tratatzea eta banatzea. Zerbitzatzeko lan-eremuak prestatzea. Jantokiko, sukaldako eta bertako lan-eremuetako lanabesak, makinak eta tresneria garbitzeko lanak egitea.

v) Janariaren eta edariaren banatzailea: janaria eta edaria banatzen parte hartzen du prestaketa-, lantze- eta salmenta-establezimenduetatik, oinez edo ibilgailu arinak edo motordunak erabiliz, beharrezkoa denean nahitaezko lizentziarekin, banaketa-establezimendu nagusiaren kontura edo beste edozein enpresaren enpresari, plataforma digital gisa edo horien bitartez jarduten duten enpresak barne.

supone la presencia física durante el tiempo de prestación del servicio, con independencia del lugar de desempeño de su puesto de trabajo: comedor escolar, autobús escolar o discrecional, centro de entretenimiento, parques recreativos e infantiles, etc. Cumplir las normas generales y las instrucciones recibidas de la dirección del centro, con sujeción a las normas y requisitos establecidos por la autoridad educativa, sanitaria o cualquier otra con competencia en la materia, velando por el mantenimiento del orden en los lugares en que desempeñe su trabajo. Informar inmediatamente de cualquier incidencia que se produzca a su inmediato superior y al director del centro cuando así se establezca. Además de las hasta aquí expuestas con carácter general, las que a continuación se describen, según el lugar de desempeño del puesto de trabajo. Comedor o áreas de entretenimiento: asistir y ayudar a los comensales a cortar y pelar los alimentos. Tener conocimientos básicos de primeros auxilios, normativa técnica sanitaria, condiciones higiénico-sanitarias de alimentos, bebidas y conservación de los mismos. Tener los conocimientos básicos para poder orientar en la educación para la salud, la adquisición de hábitos sociales, educación para la convivencia y educación para el ocio y tiempo libre, así como otras actividades educativas. Colaborar en el servicio de hostelería. En los supuestos que existan requisitos establecidos con la administración del centro y/o autonómica y estos fuesen obligatorios, deberá estar en posesión de los mismos. Autobús: ejercer la vigilancia sobre los pasajeros en el interior de los transportes escolares o de ocio durante el trayecto así como en las operaciones de acceso y abandono del vehículo. Cuidándose de que se encuentren correctamente ubicados y sentados en sus respectivas plazas; de que hagan uso del cinturón en los supuestos que fuese obligatorio o aconsejable; de atender las necesidades que pudiesen requerir, así como, en su caso, de la recogida y acompañamiento de los pasajeros desde y hasta el interior de los lugares de destino.

s) Asistente/a Colectividades: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas en los establecimientos de colectividades en la línea de autoservicio, comedor o sala. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución en plantas. Cobrar y facturar en su área. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Ayudar en la preparación de desayunos, raciones, bocadillos, alimentos en plancha y, en general, trabajos menores de cocina. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo. Transportar géneros y mercancías del área a su departamento.

t) Asistente/a Preparador/a o Montador/a Catering: colaborar de manera no cualificada en las tareas relacionadas con el proceso de manipulación, montaje, preparación y distribución de las comidas. Realizar trabajos auxiliares para la elaboración y distribución de productos, bebidas, servicios, equipos y productos para su venta a bordo. Llevar a cabo las labores de limpieza que le sean encomendadas.

u) Asistente/a Restauración Moderna: participar en el servicio, distribución y venta de alimentos y bebidas en los puntos de consumo, colaborar en la elaboración y preparación de productos básicos, así como en el desarrollo de las tareas de limpieza de útiles, maquinaria, menaje y zona de trabajo. Atención directa al cliente para el consumo de comidas y bebidas. Realizar el servicio y tratado de alimentos y su distribución. Preparar las áreas de trabajo para el servicio. Realizar labores de limpieza en los útiles, maquinaria y menaje del comedor y cocina y de sus zonas de trabajo.

v) Repartidor/a de Comida y Bebida: participa en la distribución de comida y bebida desde los establecimientos de preparación, elaboración y venta, a pie o mediante la utilización de vehículos ligeros o a motor, con la preceptiva licencia cuando esta sea necesaria, por cuenta del establecimiento principal de distribución o por encargo de cualquier otra empresa, incluidas la que operen como plataformas digitales o a través de éstas.

D) Laugarren eremu funtzionaleko lan-prestazioaren, jardueren, lanpostuen eta funtzioen deskribapenak:

a) Cateringeko zerbitziburua: mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako berezko zereginen zuzendaritza, kontrola eta jarraipena modu kualifikatu eta arduratsuan gauzatzea. Mantentze-lanetako teknikarien taldea zuzendu, antolatu eta koordinatzea, haien ekarpena eraginkorra eta errentagarria izan dadin, bai eta bere kargura dauden gainerako langileak ere. Bere kargura dituen langileak trebatzea. Bere arloko jarduera guztiak zuzentzea eta planifikatzea. Mantentze prebentiboko eta konponketako programak garatzea, makinaren eta instalazioen funtzionamendu egokia zainduta. Programazio-bileretara joatea, lan-hobekuntzak azalduz. Zuzendaritzak eskatutako informazioa ematea. Kostuen, ekoizpenaren eta kontsumoen banakapena administrazioari ematea.

b) Mantentze-lanen eta zerbitzu osagarrien arduraduna: instalazioetako zeregin osagarrien zuzendaritza, kontrola eta jarraipena modu kualifikatuan burutzea. Bere kargura dituen langileak antolatu, zuzendu eta koordinatzea. Bere arloko jarduera guztiak zuzentzea eta planifikatzea. Bere arloko langileak trebatzea. Instalazioen konponketen, aldaketen eta mantentze-lanen kostuak zuzentzea, gainbegiratzea, kontrolatzea eta kalkulatzea. Ekipoen eta instalazioen hobekuntzak eta berrikuntzak proposatzea zuzendaritzari.

c) Mantentze-lanen eta cateringeko zerbitzu teknikoaren arduraduna: instalazioen, eraikinen edo ibilgailuen zeregin osagarrien kontrola eta jarraipena modu kualifikatuan egitea. Mantentze-programa egunean izatea, eskatutako kalitatearekin eta aurrekontuaren arabera betetzen dela ziurtatuz. Errendimenduak hobetzeko neurri egokiak proposatzea, eta mantentze-programa une oro egunean aplikatzea, langileen zaintza eta segurtasuna, garapena eta prestakuntza zainduz. Ordezko piezen eta makineriaren beharrak aurreikustea eta biltegiko izakinak kontrolatzea (ezarritako gehieneko eta gutxieneko stocken arabera). Dagozkion eskariak egitea, eta jasotako materialaren puntualtasuna eta kalitatea egiaztatzea. Hirugarrenei enkargatutako mantentze-lanak kontrolatzea. Laneko segurtasun- eta osasun-planetan aktiboki inplikatzeko; flota: ibilgailuen konponketa- eta mantentze-lanak kontrolatzea. Ibilgailuen konponketen, aldaketen eta mantentze-lanen kostuak gainbegiratzea, kontrolatzea eta kalkulatzea. Ibilgailuen, instalazioen eta eraikinen hobekuntzak eta berrikuntzak proposatzea zuzendaritzari: instalazioak eta eraikinak konpontzeko eta mantentzeko lanak kontrolatzea. Makinen eta instalazioen konponketen, aldaketen eta mantentze-lanen kostuak gainbegiratzea, kontrolatzea eta kalkulatzea. Ekipoen eta instalazioen hobekuntzak eta berrikuntzak proposatzea zuzendaritzari.

d) Ataleko arduraduna: instalazioetako zeregin osagarrien zuzendaritzaz, kontrolaz eta jarraipenaz modu kualifikatu, autonomo eta arduratsuan arduratzea. Instalazioen konponketen, aldaketen eta mantentze-lanen kostuak kalkulatzeko laguntzea. Bere atalean egiten diren jarduerak kontrolatzea eta gainbegiratzea. Espezialistaren berberak.

e) Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako espezialista: modu kualifikatu eta arduratsuan egitea mantentze-lanetako edo ostalaritza-jardueraren osagarri diren berriazko lanak, behar besteko ezagutzarekin eta gaitasunarekin. Instalazioen funtzionamendu segurua eta eraginkorra bermatzeko beharrezkoak diren probak egitea. Pertsonak eta ondasunak babesteko berriazko gailuak instalatzea eta mantentzea. Instalazioak eta makinak zaintzea eta mantentzea. Kanpoko instalazio- eta mantentze-zerbitzuekin lankidetzan aritzea, beharrezko bada.

f) Mantentze-lanetako eta cateringeko eta flotako zerbitzu teknikoetako espezialista: enpresako ibilgailuen mantentze-lanak egitea normalean zerbitzua ematen duten lekuetan. Beharrezko ekipoa hautatu eta eskuratzea, eta eskatutako zehazta-

D) Descripciones de la prestación laboral, actividades, puestos de trabajo y tareas del área funcional cuarta:

a) Jefe/a Servicios Catering: realizar de forma cualificada y responsable la dirección, control y seguimiento de las tareas propias de mantenimiento y servicios auxiliares. Dirigir, organizar y coordinar el equipo de técnicos de mantenimiento para que su aportación sea eficaz y rentable, así como al resto de personal a su cargo. Instruir a los trabajadores a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Desarrollar los programas de mantenimiento preventivo y de reparaciones, vigilando el perfecto funcionamiento de las máquinas e instalaciones. Asistir a las reuniones de programación, exponiendo mejoras de trabajo. Facilitar información solicitada por la dirección. Entregar a administración el desglose de costos, producción y consumos.

b) Encargado/a Mantenimiento y Servicios Auxiliares: realizar de manera cualificada la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones. Organizar, dirigir y coordinar el personal a su cargo. Dirigir y planificar el conjunto de actividades de su área. Instruir a los trabajadores de su área. Dirigir, supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

c) Encargado/a Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering: realizar de manera cualificada el control y seguimiento de las tareas auxiliares de las instalaciones y edificios o vehículos. Tener al día el programa de mantenimiento, asegurándose de su cumplimiento con la calidad requerida, y de acuerdo con el presupuesto. Proponer las medidas pertinentes en orden a mejorar los rendimientos, y aplicar al día, en todo momento, el programa de mantenimiento cuidando tanto de la vigilancia y seguridad del personal; como de su desarrollo y formación. Prever las necesidades de piezas de recambio y maquinaria, controlando las existencias en almacén (de acuerdo a los stocks máximos y mínimos establecidos). Cursar los pedidos oportunos; y verificar la puntualidad y calidad del material recibido. Controlar los trabajos de mantenimiento encargados a terceros. Implicarse activamente en los planes de Seguridad y Salud Laboral; flota: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de los vehículos. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de los vehículos. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de los vehículos; instalaciones y edificios: controlar las tareas de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios. Supervisar, controlar y efectuar el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de maquinaria e instalaciones. Proponer a la dirección las mejoras e innovaciones de equipos e instalaciones.

d) Encargado/a Sección: encargarse de manera cualificada, autónoma y responsable, de la dirección, control y seguimiento de las tareas auxiliares en las instalaciones. Colaborar en el cálculo de costes de las reparaciones, modificaciones y mantenimiento de las instalaciones. Controlar y supervisar las distintas actividades que se realizan en su sección. Las mismas que el especialista.

e) Especialista Mantenimiento y Servicios Auxiliares: realizar de manera cualificada y responsable, con conocimientos y capacidad suficiente los trabajos específicos de profesiones de mantenimiento o auxiliares a la actividad de hostelería. Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Colaborar con los servicios externos de instalación y mantenimiento si fuera preciso.

f) Especialista Mantenimiento y Servicios Técnicos Catering y Flota: efectuar el mantenimiento de los vehículos de la empresa en los lugares donde presten servicio habitualmente. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cum-

penak betetzen dituela egiaztatzea. Lanaren garapenari eta emaitzei buruzko datuak erregistratzea; instalazioak eta eraikinak: Instalazioen eta eraikinen funtzionamendu segurua eta eraginkorra bermatzeko beharrezkoak diren probak egitea. Pertsonak eta ondasunak babesteko berariazko gailuak instalatzea eta mantentzea. Instalazioak eta makinak zaintzea eta mantentzea. Beharrezko ekipoa hautatu eta eskuratzea, eta eskatutako zehaztapenak betetzen dituela egiaztatzea. Lanaren garapenari eta emaitzei buruzko datuak erregistratzea.

g) Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako laguntzailea: establezimenduko instalazioak eta jolas-eremuak mantentzeko lan errazetan laguntzea, kualifikaziorik gabe. Agintzen zaizkion funtzio osagarriak betetzea, bere arloko arduradunak gainbegiratuta. Janariak, edariak edo bestelako produktuak etxez etxe banatzeko funtzioak betetzea. Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako espezialistaren kategorian sartutako funtzioak burutzea, eskatutako titulaziorik edo kualifikaziorik izan gabe.

II. ERANSKINA

GIPUZKOAKO OSTALARITZAREN HITZARMEN PROBINTZIALEKO KATEGORIA
ETA SOLDATA-MAILEN ETA OSTALARITZAREN SEKTORERAKO ESTATU
MAILAKO V. LAN-HITZARMENENK O EREMU, TALDE ETA KATEGORIA
PROFESIONALEN IZENDAPENEN ARTEKO BALIOKIDETZA- ETA
HOMOGENEIZAZIO-TAULAK

pla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo; instalaciones y edificios: Llevar a cabo las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento seguro y eficaz de las instalaciones y edificios. Instalar y mantener los dispositivos específicos de protección de personas y bienes. Cuidar y efectuar el mantenimiento de las instalaciones y maquinarias. Seleccionar y procurar el equipo necesario y verificar que cumpla las especificaciones exigidas. Registrar los datos sobre el desarrollo y los resultados del trabajo.

g) Auxiliar Mantenimiento y Servicios Auxiliares: auxiliar de manera no cualificada en las labores sencillas de mantenimiento de las instalaciones y zonas de recreo del establecimiento. Realizar las funciones auxiliares que se le encomienden bajo la supervisión del encargado de su área. Realizar las funciones de reparto de comidas o bebidas u otros productos a domicilio. Realizar funciones incluidas en la categoría de especialista de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

ANEXO II

TABLAS DE CORRESPONDENCIA Y HOMOGENIZACIÓN ENTRE LAS CATEGORÍAS Y NIVELES SALARIALES DEL CONVENIO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE GIPUZKOA, Y LAS DENOMINACIONES DE ÁREAS, GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES DEL V ACUERDO LABORAL DE ÁMBITO ESTATAL PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA

LEHEN EREMU FUNTZIONALA

Administrazioa eta kudeaketa

<i>Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua eta beste kategoría batzuk</i>	<i>Hitzarmen Kolektibo honetako okupazioak eta lanpostuak (Ostalaritzaren sektorerako Estatu Mailako Lan Akordioaren arabera)</i>	<i>Lanbide-taldea</i>	<i>Soldata-maila</i>
Kontulari nagusia Lehen mailako burua Bigarren mailako burua	Administrazioko burua	1.	I
Bezeroen kontu eramailea Kontu-hartzailea Kontularia 1. mailako ofiziala 2. mailako ofiziala Fakturagilea Kutzazaina (6. atala)	Administraria	2.	II
-	Harreman publikoetarako langilea	2.	II
-	Komertziala	2.	II
1. eta 2. mailako telefonista	Telefonista	2.	III
Kontabilitateko ofiziala Bulegoko eta kontabilitateko burua Kutzako laguntzailea	Administrari laguntzailea	2.	III

Sukaldea eta ekonomatua

<i>Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua eta beste kategoría batzuk</i>	<i>Hitzarmen Kolektibo honetako okupazioak eta lanpostuak (Ostalaritzaren sektorerako Estatu Mailako Lan Akordioaren arabera)</i>	<i>Lanbide-taldea</i>	<i>Soldata-maila</i>
Sukalde-burua	Sukalde-burua	1.	I
2. sukalde-burua	2. sukalde-burua	1.	II
-	Cateringeko burua	1.	II
Sorta-burua	Sorta-burua	2.	III
Sukaldaria	Sukaldaria. Parrilazaina	2.	III
Gozogilea Ofizial gozogilea	Gozogilea	2.	III
Ekonomato eta arandangiko arduraduna Ardandegi-zaina Biltegiko arduraduna	Ekonomatuko arduraduna	2.	III

Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua eta beste kategoría batzuk	Hitzarmen Kolektibo honetako okupazioak eta lanpostuak (Ostalaritzaren sektorerako Estatu Mailako Lan Akordioaren arabera)	Lanbide-taldea	Soldata-maila
Sukalde-laguntzailea Gozogilearen laguntzailea Kafegilea	Sukalde-laguntzailea	2.	IV
Ekonomato eta arduandegiko laguntzailea Biltegiko morroia	Ekonomatuko laguntzailea	2.	IV
Eltzezaina Pintxea Kafegilearen laguntzailea Harriko-egilea Harriko-egilearen arduraduna Zilarreriako langileak Sukaldeko ikastuna	Sukaldeko/ekonomatuko laguntzailea	3.	V

HIRUGARREN EREMU FUNTZIONALA

Jatetxea, aretoa, taberna eta antzekoak, kolektibitateak eta catering pista

Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua eta beste kategoría batzuk	Hitzarmen Kolektibo honetako okupazioak eta lanpostuak	Lanbide-taldea	Soldata-maila
Areto-burua Janleku-burua edo mahaizaina Salmahaiko 1. arduraduna 1. arduraduna Lehen areto-burua	Jatetxe- edo areto-burua	1.	I
2. janleku-burua Salmahaiko 2. arduraduna 2. arduraduna Bigarren janleku-burua Bigarren areto-burua Pisuetako etxezaina	2. jatetxe- edo areto-burua	1.	II
Operazio-burua	Cateringeko operazio-burua	1.	I
-	Zentroko gerentea	1.	I
Sektore-burua	Sektore-burua	2.	II
Zerbitzaria 1. mailako saltzailea Saltzailea Janlekuko kutxazaina Pisuetako zerbitzaria Plantxazaina	Zerbitzaria	2.	III
Tabernaria Bigarren tabernaria	Tabernaria	2.	III
Ardozaina	Sommelierra	2.	III
Cateringeko areto-burua	Cateringeko areto-burua	2.	II
Gainbegiralea Gainbegiralearen laguntzailea	Cateringeko gainbegiralea	2.	III
Kolektibitateen gainbegiralea	Kolektibitateen gainbegiralea	2.	IV
-	Sukaldaritza modernoko gainbegiralea	2.	IV
Zerbitzariaren laguntzailea Laguntzailea Plantxazainaren laguntzailea Tabernariaren laguntzailea Saltzailearen laguntzailea Bigarren mailako saltzailea Saltzailea Pisuetako laguntzailea Ikastuna Zerbitzariaren ikastuna	Zerbitzari laguntzailea	3.	IV
Prestatzailea	Cateringeko prestatzaile edo muntatzailea	2.	IV
-	Cateringeko ekipo-gidaria	2.	III

<i>Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua eta beste kategoría batzuk</i>	<i>Hitzarmen Kolektibo honetako okupazioak eta lanpostuak</i>	<i>Lanbide-taldea</i>	<i>Soldata-maila</i>
Ekipo-laguntzailea	Cateringeko ekipo-laguntzailea	3.	IV
-	Sukaldaritza modernoko prestatzailea	2.	IV
-	Kolektibitateetako monitorea edo zaintzailea	3.	IV
-	Kolektibitateen laguntzailea	3.	IV
Prestatzaile laguntzailea	Cateringeko prestatzaile edo muntatzaile laguntzailea	3.	V
-	Sukaldaritza modernoko laguntzailea	3.	V
	Janarien eta edarien banatzailea	3.	V

LAUGARREN EREMU FUNTZIONALA

Mantentze-zerbitzuak eta zerbitzu osagarriak

<i>Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen Kolektibo indargabetua eta beste kategoría batzuk</i>	<i>Hitzarmen Kolektibo honetako okupazioak eta lanpostuak</i>	<i>Lanbide-taldea</i>	<i>Soldata-maila</i>
-	Cateringeko zerbitziburua	1.	II
Lanen arduraduna	Mantentze-lanen eta zerbitzu osagarrien arduraduna, eta mantentze-lanen eta cateringeko zerbitzu teknikoaren arduraduna (flota edo instalazioak eta eraikinak)	1.	III
Areto-arduraduna	Ataleko arduraduna	2.	III
Mekanikariak/berogailu-teknikariak Ebanista Arotza Elektrikaria Igeltseroa Margolaria Gidaria Iturgina Lorazaina	Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako espezialista, eta mantentze-lanetako eta cateringeko zerbitzu teknikoetako espezialista (flota edo instalazioak eta eraikinak)	2.	IV
Mekanikaria/berogailu-teknikarien laguntzailea Laguntzailea Ebanistaren, arotzaren, elektrikariaren, igeltseroaren eta margolariaren laguntzailea Billarreko eta jolas-aretoko morroia Kanpoaldeko zaindaria	Mantentze-lanetako eta zerbitzu osagarrietako laguntzailea	3.	V
	Garbitzaileak	3.	v

ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

Administración y Gestión

<i>Extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo (conforme ALEH)</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Contable general Jefe de primera Jefe de segunda	Jefe/a administración	1.º	I
Tenedor de cuentas clientes Interventor Contable Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Facturista Cajero (Sección 6.ª)	Administrativo/a	2.º	II
-	Relaciones públicas	2.º	II
-	Comercial	2.º	II

<i>Extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo (conforme ALEH)</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Telefonista de 1.ª y 2.ª	Telefonista	2.º	III
Oficial de contabilidad Auxiliar de oficina y contabilidad Auxiliar de caja	Ayudante/a administrativo	2.º	III

Cocina y Economato

<i>Extinto Convenio Colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo (conforme ALEH)</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Jefe de cocina	Jefe/a cocina	1.º	I
2.º Jefe de cocina	2.º Jefe/a cocina	1.º	II
-	Jefe/a catering	1.º	II
Jefe de partida	Jefe/a partida	2.º	III
Cocinero	Cocinero/a. Parrillero/a	2.º	III
Repostero Oficial Repostero	Repostero/a	2.º	III
Encargado de economato y bodega Bodeguero Encargado de almacén	Encargado/a economato	2.º	III
Ayudante de cocinero Ayudante de repostero Cafetero	Ayudante/a cocina	2.º	IV
Ayudante de economato y bodega Mozo de almacén	Ayudante/a economato	2.º	IV
Marmitón Pinche Ayudante de cafetero Fregador Encargado de fregador Personal de platería Aprendiz de cocina	Auxiliar cocina/economato	3.º	V

ÁREA FUNCIONAL TERCERA

Restaurante, Sala, Bar y Similares, Colectividades y Pista para Catering

<i>Extinto Convenio colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Jefe de sala Jefe de comedor o maestresala 1.º encargado de mostrador 1.º encargado Primer jefe de sala	Jefe/a restaurante o sala	1.º	I
2.º Jefe de comedor 2.º Encargado de mostrador 2.º Encargado Segundo jefe de comedor Segundo jefe de sala Mayordomo de pisos	2.º Jefe/a restaurante o sala	1.º	II
Jefe de operaciones	Jefe/a operaciones catering	1.º	I
-	Gerente de centro	1.º	I
Jefe de Sector	Jefe/a sector	2.º	II
Camarero Dependiente de 1.ª Dependiente Cajero de Comedor Camarero de Pisos Planchista	Camarero/a	2.º	III

<i>Extinto Convenio colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
Barman 2.º Barman	Barman/Barwoman	2.º	III
Sumiller	Sumiller/a	2.º	III
Jefe de sala de catering	Jefe/a sala catering	2.º	II
Supervisor Ayudante de supervisor	Supervisor/a catering	2.º	III
Supervisor de colectividades	Supervisor/a colectividades	2.º	IV
-	Supervisor/a restauración moderna	2.º	IV
Ayudante de camarero Ayudante Ayudante planchista Ayudante de barman Ayudante de dependiente Dependiente de segunda Dependiente Ayudante de pisos Aprendiz Aprendiz de camarero	Ayudante/a camarero/a	3.º	IV
Preparador	Preparador/a montador/a catering	2.º	IV
-	Conductor/a equipo catering	2.º	III
Ayudante de equipo	Ayudante equipo de catering	3.º	IV
-	Preparador/a restauración moderna	2.º	IV
-	Monitor/a o cuidador/a colectividades	3.º	IV
-	Asistente colectividades	3.º	IV
Ayudante de preparación	Asistente preparador/montador de catering	3.º	V
-	Asistente restauración moderna	3.º	V
	Repartido/ra de bebidas y comidas	3.º	V

ÁREA FUNCIONAL CUARTA

Servicios de mantenimiento y servicios auxiliares

<i>Extinto Convenio colectivo de Hostelería Gipuzkoa y otras categorías</i>	<i>Ocupaciones y puestos de trabajo del presente Convenio Colectivo</i>	<i>Grupo profesional</i>	<i>Nivel salarial</i>
-	Jefe/a servicios catering	1.º	II
Encargado de trabajos	Encargado/a mantenimiento y servicios auxiliares y Encargado/a mantenimiento y servicios técnicos catering; o flota; o instalaciones y edificios	1.º	III
Encargado de Sala	Encargado/a sección	2.º	III
Mecánico o Calefactor Ebanista Carpintero Electricista Albañil Pintor Conductor Fontanero Jardinero	Especialista mantenimiento y servicios auxiliares y Especialista mantenimiento y servicios técnicos catering (flota e instalaciones y edificios)	2.º	IV
Ayudante de mecánico o Calefactor Ayudante Ayudante de ebanista, Carpintero, Electricista, Albañil y Pintor Mozo de billar o Salón de recreo Guarda del exterior	Auxiliar mantenimiento y servicios auxiliares	3.º	V
	Personal de limpieza	3.º	V

III. ERANSKINA

2023. URTEKO SOLDATA-TAULAK

A) Hitzarmen honetako soldatak kalkulatzeko, 2010eko ekitaldiko Gipuzkoako Ostalaritzaren Hitzarmen indargabetuko azken soldata-etaulak hartu dira erreferentziatzat, eta % 12 eguneratu dira.

ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2023

A) Para el cálculo de los salarios del presente convenio, se han tomado como referencias las últimas tablas salariales publicadas del extinto Convenio de Hostelería de Gipuzkoa correspondientes al ejercicio 2010, actualizando las mismas en un 12 %.

Soldata-mailak	Soldata ordainsaritan (€)	Guztira, urtean (€)
I	1.743,15	24.404,10
II	1.638,49	22.938,86
III	1.499,15	20.988,10
IV	1.429,30	20.010,20
V	1.394,24	19.519,36
OSTALARITZAKO LAGUNTZAILEA	1.300,00	18.200,00

Niveles salariales	Salario por paga (€)	Total, año (€)
I	1.743,15	24.404,10
II	1.638,49	22.938,86
III	1.499,15	20.988,10
IV	1.429,30	20.010,20
V	1.394,24	19.519,36
AUXILIAR DE HOSTELERÍA	1.300,00	18.200,00

B) Hala ere, kolektibitateen azpisektoreko langileei, gaur egun jarraian zehazten diren soldata-etaulak eta soldata-osagarriak aplikatzen zaizkienei, 2023ko abenduaren 31ra arte aplikatzen jarraituko zaie, hitzarmen honen 8. artikulua aplikatuz. 2024., 2025. eta 2026. urteetarako, hitzarmen honetan Gipuzkoarako ezartzen diren soldata-etaulak aplikatuko dira, itundutako soldata-igoeren arabera.

B) No obstante, a lo anterior, a aquellas personas trabajadoras en el subsector de colectividades, a quienes actualmente se les viene aplicando las tablas salariales y los complementos salariales que se detallan a continuación, se les continuará aplicando las mismas hasta el 31 de diciembre de 2023, en aplicación del artículo 8 del presente convenio. Para los años 2024, 2025 y 2026 las tablas salariales a aplicar serán las que se establecen en el presente convenio para el territorio de Gipuzkoa en función de los incrementos salariales pactados.

Soldata-mailak	2023ko soldata ordainsaritan (€)	2023. urtea, guztira (€)
I	1.752,77	24.538,78
II	1.647,52	23.065,28
III	1.507,41	21.103,74
IV	1.437,18	20.120,52
V	1.401,92	19.626,88
VI	1.388,71	19.441,94

Niveles salariales	Salario por paga año 2023 (€)	Total año 2023 (€)
I	1.752,77	24.538,78
II	1.647,52	23.065,28
III	1.507,41	21.103,74
IV	1.437,18	20.120,52
V	1.401,92	19.626,88
VI	1.388,71	19.441,94

– 2023ko soldata-osagarriak:

Gutxieneko antzinasatua hirutekotan, soldata-mailaren arabera (2023): 59,68 €.

Gehienerako antzinasatua hirutekotan, soldata-mailaren arabera (2023): 77,56 €.

Gaueko lanaren plusa: soldata arruntaren % 25.

IV. ERANSKINA

HIRURTEKOAREN BALIOA (2023.03.1ETIK 2023.012.31RA)

Soldata-mailak	2023 Hirutekoa (€)
I	77,12
II	71,76
III	64,68
IV	61,13
V	59,35

2024ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, zenbateko hori 2023an ateratzen den KPlaren baliokidetzan igoko da ehunekotan, gehi % 3, eta gehienerako muga % 6 izango da.

2025eko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, zenbateko hori 2024an ateratzen den KPlaren baliokidetzan igoko da ehunekotan, gehi % 3, eta gehienerako muga % 6 izango da.

2026ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, zenbateko hori 2025an ateratzen den KPlaren baliokidetzan igoko da ehunekotan, gehi % 3, eta gehienerako muga % 6 izango da.

V. ERANSKINA

GAUEKOTASUNA

Gaueko plusa ordu arruntaren balioaren gaineko 0,82 euro ordaintzean datza, gaueko aldiran benetan lan egindako ordu bakoitzeko, hitzarmen kolektibo honetako 18. artikuluko b) letran sartzen ez den edozein langileri, baldin eta gaueko lanak osorik edo partzialki egiten baditu.

2024ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, zenbateko hori 2023an ateratzen den KPlaren baliokidetzan igoko da ehunekotan, gehi % 3, eta gehienerako muga % 6 izango da.

2025eko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, zenbateko hori 2024an ateratzen den KPlaren baliokidetzan igoko da ehunekotan, gehi % 3, eta gehienerako muga % 6 izango da.

2026ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra bitarteko aldirako, zenbateko hori 2025an ateratzen den KPlaren baliokidetzan igoko da ehunekotan, gehi % 3, eta gehienerako muga % 6 izango da.

VI. ERANSKINA

MANTENUA

Bazkari- eta afari-zerbitzuak emateko aukera duten establezimenduetan lan egiten duten langileek, hitzarmen kolektibo honen 20. artikulua arabera hala onartuta badute, enpresaren konturako mantenua aukeratu ahal izango dute, eta enpresak zenbateko hauek kendu ahal izango dizkie:

	2023 Hileko balioa (€/hilean)
Osoa	150
Partziala	90

– Complementos salariales año 2023:

Antigüedad mínima por trienios en función de nivel salarial (2023): 59,68 €.

Antigüedad máxima por trienios en función de nivel salarial (2023): 77,56 €.

Plus nocturnidad: 25 % sobre salario ordinario.

ANEXO IV

VALOR DEL TRIENIO (PERIODO 01.03.2023 AL 31.12.2023)

Niveles salariales	2023 Trienio (€)
I	77,12
II	71,76
III	64,68
IV	61,13
V	59,35

Para el periodo 01.01.2024 al 31.12.2024 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2023 más un 3 %, estableciendo como tope máximo el 6 %.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2024 más un 3 %, estableciendo como tope máximo el 6 %.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2025 más un 3 %, estableciendo como tope máximo el 6 %.

ANEXO V

NOCTURNIDAD

El plus nocturno consiste en el pago de 0,82 euros sobre el valor de la hora ordinaria, por cada hora realmente trabajada en período nocturno, pagaderas a cualquier trabajador no incluido en el artículo 18 letra b) del presente Convenio Colectivo que realice total o parcialmente trabajos nocturnos.

Para el periodo 01.01.2024 al 31.12.2024 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2023 más un 3 %, estableciendo como tope máximo el 6 %.

Para el periodo 01.01.2025 al 31.12.2025 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2024 más un 3 %, estableciendo como tope máximo el 6 %.

Para el periodo 01.01.2026 al 31.12.2026 esta cantidad se incrementará porcentualmente en equivalencia al IPC resultante en el 2025 más un 3 %, estableciendo como tope máximo el 6 %.

ANEXO VI

MANUTENCIÓN

Las personas trabajadoras, que presten servicios en establecimientos que tenga la opción de prestar servicios de comidas, cenas, y que así lo tengan reconocido de acuerdo con el artículo 20 del presente Convenio Colectivo, podrán optar por la manutención a cargo de la empresa, y ésta podrá deducirles las siguientes cuantías:

	2023 Valor mes (€/mes)
Completa	150
Parcial	90

Hitzarmen honen 20. artikuluan jasotako deskontuak egiteko, mantenu osoaren edo partzialaren zenbatekoa aurrez adierazitako zenbatekoen arabera kuantifikatuko da.

VII. ERANSKINA

ASEGURU KOLEKTIBOA

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileentzako aseguru kolektiboaren primaren zenbatekoa honako hau izango da:

A los efectos de realizar los descuentos recogidos en el artículo 20 del presente convenio se cuantifican el importe de la manutención completa o parcial según importes anteriormente señalado.

ANEXO VII

SEGURO COLECTIVO

El importe de la prima del seguro colectivo para las personas trabajadoras afectadas pro el presente convenio colectivo, serán las siguientes:

<i>Kontzeptua</i>	<i>Kapital aseguraturua</i>
GAIXOTASUN ARRUNTAK ERAGINDAKO HERIOTZA EDO BALIAEZINTASUN OSOA EDO ABSOLUTUA	8.017,00
ISTRIPUAK ERAGINDAKO HERIOTZA EDO BALIAEZINTASUN OSOA EDO ABSOLUTUA	15.584,00
ZIRKULAZIO-ISTRIPUAK ERAGINDAKO HERIOTZA	23.334,00

<i>Concepto</i>	<i>Capital asegurado</i>
MUERTE O INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ENFERMEDAD COMÚN	8.017,00
MUERTE O INVALIDEZ TOTAL O ABSOLUTA POR ACCIDENTE	15.584,00
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	23.334,00

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik 30 eguneko epea ezartzen da adierazitako zenbatekoetarako aseguru kolektiboaren poliza izenpetzeko.

VIII. ERANSKINA

KOLEKTIBITATEETAKO JATETXE-ARLOKO ENPRESAK.
ENPRESABURUA ALDATZEAGATIKO BERMEAK

1. Aplikazio-eremua.

Eranskin honetan ezarritakoa sukaldaritza kolektiboaren sektoreari aplikatuko zaio, hitzarmen kolektibo honen eremuaren barruko jardura baita. Kolektibitateen zerbitzuen eremu funtzionalari lotuta daude enpresa, fabrika, erakunde, irakaskuntza-zentro, egoitza eta geriatriko, kliniko eta ospitale eta antzeko beste zentro edo kolektibo batzuetan bazkari eta edarien zerbitzuak ematea xede duten jarduerak (ustiapen-modalitatea edozein dela ere, bai garraiatuta, bai in situ), batez ere hirugarrenekin egindako akordioei dagozkienak.

Era berean, eranskin honetako pertsona-eremuaren barruan sartzen dira lehen deskribatutako jardueretan lan egiten duten langileak, ondoren ezartzen diren baldintzetan eta mugekin.

2. Denbora-eremua.

Akordio hau irauteko asmoz sinatzen da. Nolanahi ere, Langileen Estatutuaren Testu Bateratuaren 86.1 artikuluan aurreikusitako ahalmenari jarraituz, bi alderdiek, Gipuzkoako Jatetxe-erlako Enpresen Hitzarmen Kolektibo honetarako hasiera batean erabakitako indarraldiarekin bat datorren indarraldia erabaki dute.

Eranskin honetan adostutakoak indarrean jarraituko du hura ordezkatuko duen beste akordio bat egon arte, dela hitzarmen hau berritzeagatik, dela EAEko kolektibitateen eremurako hitzarmen bat negoziatzeagatik. Indarraldia, bai betebarren edukiari dagokionez, bai araudiaren edukiari dagokionez aplikatuko da.

1. Enpresaburua aldatzeagatik bermeak.

Sektoreko langileen enpleguaren egonkortasuna bermatzen laguntzeko, espresuki onartzen da lan-subrogazioaren printzipio

Se establece un plazo de 30 días desde la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa para la suscripción de la póliza de seguro colectivo por los importes señalados.

ANEXO VIII

EMPRESAS DE RESTAURACIÓN EN COLECTIVIDADES.
GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO

1. *Ámbito de aplicación.*

Lo estipulado en este anexo será de aplicación al sector de la Restauración Colectiva, actividad encuadrada dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo. Se entienden afectas al ámbito funcional de los servicios de Colectividades aquellas actividades que se refieren, fundamentalmente por acuerdos con terceros, a la prestación de servicios de comidas y bebidas para y/o en empresas, fábricas, instituciones, centros de enseñanza, residencias y geriátricos, clínicas y hospitales y otros centros o colectivos de similar naturaleza, cualquiera que sea su modalidad de explotación, tanto en sistema transportado como «in situ».

Del mismo modo, se entienden englobados dentro del ámbito personal de este Anexo los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las actividades anteriormente descritas, en las condiciones y con los límites que, posteriormente, se establezcan.

2. *Ámbito temporal.*

El presente acuerdo se suscribe con vocación de permanencia. No obstante, y en virtud de la facultad prevista en el artículo 86.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, las partes acuerdan una vigencia coincidente con la vigencia inicial acordada para el presente Convenio Colectivo de Empresas de Restauración de Gipuzkoa.

Lo acordado en este Anexo continuará vigente hasta que no hubiera un nuevo acuerdo que lo sustituya bien sea por renovación del presente convenio bien sea por la negociación de un convenio para el ámbito de las colectividades de la CAPV. La vigencia se refiere tanto en su contenido obligacional, como en su contenido normativo.

1. Garantías por cambio de empresario.

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de las personas trabajadoras del sector, se acepta expre-

orokorra, emakiden titulartasuna aldatzeko prozesuetan, industria, enpresa eta/edo negozioen errentamenduetan eta zerbitzu-kontratu publiko zein pribatuetan.

I. Aplikatu beharreko araudia.

Eranskin honetan adierazten diren baldintzetan xurgatuko dira langileak, jarduera hauen arloko edozein tituluren bidez, honako honen arabera:

a) Langileen Estatutuaren 44. artikulua aplika daitekeen, horri dagozkion erregimena eta ondorioak hartuko dira kontuan.

b) Titulartasun-aldaketa Langileen Estatutuaren adierazitako 44. artikulua esparruan biltzen ez denean, subrogazio-ondorioak, kolektibitateen eremuan definituriko jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanda, itunduriko arau honetan baliozko izateko moduen aurreikusitako kasuek eta erregelek baldintzatuko dituzte, nolana ere Langileen Estatutuaren 44. artikulua aplikatu beharko dela ezarrita ez dagoen gutzian.

Hala ere, bi kasuetan, ezartzen diren betebeharrak formalak eta dokumentalak aplikatuko dira.

II. Subrogazio konbentzionala.

1.— Langileak subrogatzea.

«Kontratu» bat amaitzen, galtzen, deuseztatzen, lagatzen edo erreskatatzen den kasu guztietan (aurrerantzean, kontratu terminoak, oro har, edozein kontratazio-modalitate biltzen du, publikoa zein pribatua, eta enpresa, sozietate edo erakunde publiko jakin batek beteko duen jarduera zehatz bat identifikatzen du), bai eta dena delako jarduera gauzatzen duten erakundeen, pertsona fisikoen edo juridikoen arteko ordezkapena dakarren beste edozein figura edo modalitate dagokionez ere, zerbitzua emango duen enpresa edo erakunde berriari atxikiko zaizkio zerbitzua uzten duen enpresako edo erakunde langileak, be-tiere enpresa edo erakunde horrek ordeztutako enpresa, sozietate edo erakunde horretan dituzten lan-eskubideak eta -betebeharrak errespetatuta, eta bereziki soldata- eta antzinatasun-eskubideak eta -betebeharrak errespetatuta. Langileen subrogazioa gertatuko da, honako langile hauen kasuan:

A) Jardunean dauden langileak; euren zerbitzuak adierazitako jarduera-zentroan ematen dituzte eta gutxienez lau hilabete-ko antzinatasuna dute bertan, euren kontratuaren nondik norakoa edo modalitatea edozein izanda ere, lantoki horrek kontratatu baditu eta kontratuan, berritutako kontratuan edo alderdi horiek egiaztatzen dituen beste edozein agiritan horrela adierazten bada.

a) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, aurreko baldintzak betetzen badituzte eta zerbitzua amaitzean kontratua etenda badute Langileen Estatutuaren 45. artikuluan jasotako arrazoiaren batengatik (a eta b letrak izan ezik), edo edozein motatako eszedentzian badaude, lanpostua gordeta badute, oporretan, lizentziak edo baimenak hartuta, aldizkako langile finkoaren jarduerarik gabeko aldian edo antzeko egoeretan badaude.

b) Bitarteko kontratua duten langileek B) ataleko edozein langile ordeztzen badute, beren antzinatasuna edozein izan ere eta kontratazioa eragin duen kausa amaitzen den arte.

Bestalde, ez da antzinatasuna kontuan izango eta erabateko subrogazioa egingo da, irteten den enpresak egiaztatzen badu zerbitzu-kontratu amaitu baino sei hilabete-ko baino epe txikiagoan hasi duela, edo borondatez hartutako behin betiko bajaren edo kaleratzearen ondorioz utzitako lanpostu hutsak betetzera etorritako langile sartu berriak direla egiaztatzen badu.

samente el principio general de la subrogación laboral en los procesos de cambio de titularidad de concesiones, arrendamientos de industrias, empresas y/o negocios y de contratos de servicios, tanto públicos como privados.

I. Normativa aplicable.

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

a) Cuando resulte de aplicación el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores se estará al régimen y efectos que le son propios.

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

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

II. Subrogación convencional.

1.— Subrogación del personal.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de un «contrato» (en lo sucesivo, el término contrato engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público), así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa o entidad saliente afectos/as a la misma, pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones laborales de que disfruten en la sustituida, y en especial aquellos de naturaleza salarial y de antigüedad. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

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

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

b) Las personas trabajadoras con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de las personas trabajadoras mencionadas en el apartado B), con independencia de su antigüedad y hasta que finalice la causa que dio origen a su contratación.

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

Aurretik aipatutako kasu guztiak agiri bidez egiaztatu behar dizkio irtetzen den enpresak edo erakundeak sartzen denari, apartatu honetako 2. puntuari zehazten diren dokumentuen bidez. Horretarako, zazpi eguneko epea izango du kontratua amaitzen zaiola jakiten duenetik, eta, nolatan ere, kontratuaren titulartasuna eskualdatu edo aldatu aurretik.

Edozein kasutan, ez dituzte eranskin honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango hirugarrenen kalterako estipulazioen bidez ezarritako lan-baldintzek, eta beraz, langile horiek uzten duen enpresa titularrari loturik jarraituko dute.

2.— Dokumentazioa eta prozedura-arauak.

A) Irteten den enpresaren betebeharrak.

a) Irteten den enpresak titulartasun-aldaketaren berri eman behar die subrogazioak eragiten dien langileei eta, bereziki, horien ordezkari bateratuei, halakorik badago. Jakinarazpen horretan, Langileen Estatutuaren 44. artikuluan aipatzen diren alderdiak jaso behar dira, eta berariaz aipatu behar da langile horiek lehendik zeuzkaten eskubide eta betebeharrak guztiak errespetatuko direla.

b) Era berean, irtetzen den enpresak edo erakundeak subrogazio-egunean sortutako hartzekoen likidazioa igorri behar die eraginpeko langile guztiei, eta ez da kalte-ordainik eman. Halaber, Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean baja ematea izapidetuko du, zerbitzuaren titulartasuna duen azken egunetik aurrera.

Subrogazioa gertatzen denean, arauzko oporrak guztiz edo partzialki hartu ez dituzten langileek, zerbitzuaren emakidadun berriarekin hartuko dituzte, baina honek dagokion zati proportzionala bakarrik ordainduko du, eta aurreko enpresak aurreko aldia ordaindu behar du lehendik adierazi den hartzekoen likidazioan.

c) Bestalde, irtetzen den erakundeak honako agiri hauek aurkeztu behar ditu –aurreko artikuluan adierazitako epeetan–, sartzen denaren eskura jarrita:

– Dagozkien organismoek emandako egiaztatutako, zergatan eta Gizarte Segurantzako ordainketetan eguneratuta daude frogatuz.

– Aldaketen eraginpeko langileen soldaten azken 4 ordainagirien fotokopiak.

– Titulartasuna uzteagatik zati proportzionalen likidazio-egiaztatutako kopiak.

– Gizarte Segurantzako azken 4 kotizazio-buletinen kopia.

– Lan-kontratuen eta luzamenduen –halakorik balego– kopia.

– Langile-zerrenda, ondokoa zehaztuz: lizenziabizitza; GSAZ; antzinasuna; sailkapen profesionala; lanaldia, lan-ordutegia eta txandakako lan-erregimena, halakorik badago.

– Lan- eta opor-egutegia.

– Dauden itunak, berezkoak nahiz subrogatuak, itundutako soldata-plusak eta horien zergatia eta antzeko berezitasunak biltzen dituen agiria.

Informazio hori aurkeztuko da, era berean, apartatu honetako 1.B) puntuko langileei dagokienez, hala behar denean.

d) Azkenik, irtetzen den enpresak informazio zehatza eman du, hala badagokio, laneko aginte eskudunaren edo dagozkion erakunde publikoen aurrean amaitu gabeko edo uneko prozesu, auzi eta laneko gaiei buruz, jardunean dauden zein kargua utzi duten langileei dagokienez.

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

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

2.— Documentación y normas de procedimiento.

A) Obligaciones de la empresa saliente.

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

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

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

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

– Certificados expedidos por los Organismos correspondientes, acreditativos de hallarse al corriente en sus obligaciones Tributarias y de Seguridad Social.

– Fotocopia de los 4 últimos recibos de salarios de las personas trabajadoras afectadas.

– Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.

– Fotocopia de los 4 últimos boletines de cotización a la Seguridad Social.

– Fotocopia de los Contratos de Trabajo y sus prórrogas si las hubiere.

– Relación de personal, especificando: Nombre y apellidos; N.A.F.S.S.; Antigüedad; Clasificación Profesional; Jornada, horario de trabajo y régimen de trabajo a turnos si lo hubiere.

– Calendario laboral y de vacaciones.

– Documento que recoja los pactos existentes, ya propios ya subrogados, los pluses salariales pactados y razón de ser de los mismos y otras particularidades de análoga índole.

La anterior información se facilitará igualmente respecto de las personas trabajadoras recogidas en el punto 1.B) de este apartado, en los extremos en que sea procedente.

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

A) Langileen betebeharrak.

a) Eraginpeko langileek xurgapena onartu beharko dute ezarrita dauden baldintzetan, eta lanean hasi beharko dira emakidadunaren aldaketa erreala errealatzen den egunean –edo aldaketa hori ez balego, egin beharreko egunean– titular berriaren deialdia jaso ondoren. Aurka eginez gero, langileak bere lanpostuari uko egiten diola ulertuko da, eta bajaren arrazoia berrondeatzearen parekoa izango da.

b) Subrogatu beharreko langileek, irteten den enpresaren informazioa frogatu edo aldatu behar denean, emakidadun berriari horri buruzko informazioa eman beharko dio. Horrela, irteten den enpresak edo langileek hemen aurreikusten den eran egiaztatzeke betebeharra betetzen ez duten artean, titular berriak ez du errespetatu beharko antzintasuna ezta inolako soldata- edo lan-baldintzarik ere, baldin eta hitzarmenean ezarritakoak baino handiagoak baldin badira.

B) Beste estipulazio batzuk.

a) Enpresa emakidadun berriak ezin izango die probaldirik egin langileei, subrogazioa gertatzen denean indarrean daudenak errespetatu eta mantentzea izan ezik, eta, betiere, hura amaitzeko geratzen den denboraldirako.

Titular berriak, horretarako arauz ezarritako epean, alta eman die subrogaturiko langileei Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean; SEPEri eta dagokion jakinarazpena ere egingo dio, eta lanean hasitako berrien ondorioz dagozkion lan-arloko gainerako obligazio guztiak ere bere gain hartuko ditu.

3.— Kanpoan uztekoak.

Sukaldaritze kolektiboaren jardueraren berezitasunak kontuan hartuta, eta Langileen Estatutuaren 44. artikulua legez eta automatikoki aplikatu behar ez den bitartean, eranskin honetan hitzarmenez araututako subrogazio-prozesuetarako kanpoan utzi behar diren zenbait alderdi funtzional eta pertsonal ezarri dira, eta horiei ez zaizkie aplikatuko hemen jasotako arauak.

Hala, eranskin hau aplikatuzetik kanpo geratzen dira, eta ez da loteslea izango kasu hauetan eta ondoko gaiei dagokienez:

A) Eremu funtzionala.

«Negozio-lokala» alokatzeko kontratua bada.

A) Pertsona-eremua.

a) «Zuzendaritza teknikoaren» zerbitzuak badira eta hari lotutako langileei dagokienez. Zuzendaritza teknikotzat joko da bezero baten hornitzaile bateratu gisa eta/edo dietak laguntzeko eta ikuskatzeko, prozesuak kontrolatzeko, kontsumoak kontrolatzeko eta abarretarako langile bereberiei eragiten dieten zerbitzuak ematea. Zerbitzu horietan, lehengaiak bezeroaren plantillako langileek egiten dituzte, edo, nolana ere, kolektibitateen merkatarizatutako kanpokoak.

a.— Lanpostu exekutiboak eta zerbitzuaren titularraren zeharkako langileak badira, eta, batez ere, beren funtzio berezia dela-eta, lantokiaren edo ustiategiaren muga beren jarduerari dagokienez gainditzen duten langileak badira, beste lantokieta edo enpresaren jardueretara zabaltzen dutenak.

1. Xedapen gehigarriak.

Lehena: Zerbitzu integralak.

Hirugarren batekin itundutako zerbitzu-emateak kolektibitateen berezko zerbitzuez bestelako jarduerak biltzen baditu, hala nola garbategia, garbiketa, laguntza klinikoa, vending..., eta ustiapenen titulartasuna osorik edo zati batean aldatzen bada, eranskin honetan eskualdatutako jardueren lotutako langile guztiak ezarritako subrogazio-klausulak errespetatu beharko dira.

A) Obligaciones de las personas trabajadoras.

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

b) El personal que debe ser subrogado, cuando sea preciso cotejar o suplir la información de la empresa saliente, vendrá obligado a facilitar al nuevo titular, si éste se lo requiere, la documentación necesaria al efecto. En este sentido, se entenderá que el nuevo titular no estará obligado a respetar la antigüedad ni condición alguna, salarial o social, superior a las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial de aplicación, mientras el concesionario saliente o los/as trabajadores/as no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

B) Otras estipulaciones.

a) Las personas trabajadoras no podrán ser sometidas por la nueva concesionaria a periodo de prueba alguno, salvo el normal respeto y mantenimiento de los que estuvieran en vigor al momento de la subrogación y por el tiempo que restase para su finalización.

La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a las personas trabajadoras subrogadas en el Régimen General de la Seguridad Social así como a practicar la oportuna comunicación al SEPE y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengan impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3.— Exclusiones.

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

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

A) Ámbito funcional.

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

A) Ámbito personal.

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

a.— Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellas personas trabajadoras que, por la específica función que realizan, superan en su actividad el límite del centro o explotación, que extienden a otros centros o actividades de la empresa.

1. Disposiciones adicionales.

Primera: Servicios Integrales.

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

Bigarrena: Zerbitzuaren aldaketa.

Zerbitzuaren titular-aldaketa gertatzen den aldi berean, hura ematerakoan ere aldaketak sartzen badira –in situ izatetik garraiatuta edo alderantziz, hutsean eta abar–, bezeroak eskatu duelako edo titular berriak hori eskaini duelako, aldaketa horiek ez dituzte inolaz ere aldatuko artikulua honetan ezarritako subrogazio-baldintzak.

Arau bera aplikatuko da haietan zerbitzuak ematen ari ziren instalazioaren egiten diren obra edo birmoldaketetan. Bi kasuetan, subrogazioak kolektibitateen zerbitzuaren jarraipena ekariko du, haren forma kontuan hartu gabe.

Hirugarrena: Kontrataren erreskatea.

Kontratista baten bitartez kolektibitateen zerbitzua gauzaten ari den erakunde bezero batek zerbitzu hori zuzenean bere kargura hartzen badu, kontratista emakidadunarentzat zerbitzua eman duten langileekin jarraitu beharko du, eranskin honetan jasotako baldintzen eta arauen arabera.

Laugarrena: Zerbitzuen itxiera.

Bezeroak bere kabuz erabakitzen badu otordu, sukalde, jangela, kafetegia eta abarren zerbitzua behin-behinean edo behin betiko deuseztatzea edo ixtea, Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren (1/95 Legegintzako Errege Dekretua) 44. artikuluan aurreikusitako titulartasuna itzuliko du, eta langileak bere plantillan sartuko dira.

Kasu horretan eta zerbitzua eten, deuseztatu eta/edo ixten den gainerako kasuetan, eranskin honen izaera loteslea ez da desagertuko ez titular berriarentzat, ezta, hala badagokio, bezeroarentzat ere, baldin eta zerbitzua eten, suntsiarazi edo ixten denetik sei hilabete baino gutxiagoko epean hura berriro irekitzen edo beste erakunde bati ematen bazaio. Horiek, kasuaren arabera, subrogatu egin beharko dira azken titularrarekin zerbitzuari lotuta egon ziren langileekin, eta, kasu guztietan, azken titularrari eragindako lan-arloko kalte guztiei erantzun beharko diete.

Segunda: Modificación del servicio.

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

Igual regla operará en el caso de que se realicen obras o remodelaciones en las instalaciones donde se venían prestando los servicios. En ambos casos, lo que determine la subrogación será la continuidad del servicio de Colectividades, sin importar su forma.

Tercera: Rescate de la contrata.

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

Cuarta: Cierre de los servicios.

En el supuesto de que el cliente decida unilateralmente rescindir o cerrar el servicio de comidas, cocina, comedor, cafetería, etc., de forma provisional o definitiva, operará la reversión de la titularidad prevista en el artículo 44 del TRET (Real Decreto Legislativo 1/95), quedando los/as trabajadores/as integrados/as en su plantilla.

En éste y en los demás casos de suspensión, rescisión y/o cierre del servicio, el carácter vinculante de este Anexo no desaparecerá ni para la nueva titular ni, eventualmente, para el cliente cuando en un tiempo inferior a seis meses desde la suspensión, resolución o cierre del servicio, éste se vuelva a abrir u otorgar a otra entidad, quienes según los casos, deberán subrogarse para con los/as trabajadores/as que estuvieron afectos al servicio con la última titular y, en todos los casos, deberán responder además de cuantos perjuicios de índole laboral hubieren causado a ésta.