

**Zk-4878**

EBAZPENA, 2003ko ekainaren 23koa, Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariarena, «Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko zuzeneko kudeaketako eskola-jantokietako kolektibitate-enpresen hitzarmen kolektiboa» erregistra eta argitara dadila xedatzen duena.

8602235 espedientea.

Ikusi da aipatutako espedientea, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa Sailaren menpeko zuzeneko kudeaketako eskola-jantokietako kolektibitate-enpresen hitzarmen kolektiboari buruzkoa.

**AURREKARIAK**

Aipatutako Hitzarmen Kolektiboaren testua 2003ko maiatzaren 14an sinatu zuen Batzorde Negoziatzaileak eta 2003ko ekainaren 11n aurkeztu zen Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaritzan. Hitzarmena hiru Lurralde Historikoetarako izango da. Halaber, Mahai Negoziatzailearen eratzeko-ageria eta Hitzarmena izenpetzearen agiria aurkeztu ziren.

**ZUZENBIDEKO OINARRIAK**

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 90. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik, eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuan, Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuan eta hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduan, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren sailaren egitura organikoa eta funtzionala finkatu zuen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, beharrezko izapideak egin ondoren, bidezko da hitzarmen kolektiboa erregistratzea eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta orokorrean ezartze-koak diren gainontzekoak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendariak hau

**EBATZI DU:**

1.– Hitzarmena Euskal Autonomia Erkidegoko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Organo Nagusian erregistratzeko agindua ematea eta Batzorde Negoziatzaileari jakinaraztea.

2.– Hitzarmena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzeko agindua ematea.

Vitoria-Gasteiz, 2003ko ekainaren 23a.

Lan eta Gizarte Segurantzaren zuzendaria,  
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

**Nº-4878**

RESOLUCIÓN del Director de Trabajo y Seguridad Social de 23 de junio de 2003, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de «Empresas de colectividades en comedores escolares de Gestión Directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco».

Expediente C.C.O.C. 8602235

Visto el expediente referenciado, relativo al Convenio Colectivo de «Empresas de Colectividades en comedores escolares de Gestión Directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco», y

Resultando: Que con fecha 11 de junio de 2003 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito el 14 de mayo de 2003 por la Comisión Negociadora del mismo, cuyo ámbito territorial comprende los tres Territorios Históricos, así como la documentación consistente en las actas de constitución de la Mesa Negociadora y de firma del Convenio.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1.995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1.981, de 22 de mayo, el Decreto del Gobierno Vasco 39/1.981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social:

**RESUELVE:**

1.– Ordenar su inscripción en el Organo Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de junio de 2003.

Director de Trabajo y Seguridad Social,  
ADOLFO GONZÁLEZ BERRUETE.

EUSKO JAURLARITZAKO HEZKUNTZA,  
UNIBERTSITATE ETA IKERKETA SAILAREN  
MENPEKO ZUZENEKO KUDEAKETAKO ESKOLA-  
JANTOKIETAKO KOLEKTIBITATE-ENPRESEN  
HITZARMEN KOLEKTIBOIA IKASTURTEEI  
DAGOZKIEN 2003, 2004, 2005, 2006 ETA 2007 UR-  
TEETARAKO.

## I. KAPITULUA

### 1. artikulua.— Aplikazio-eremua.

Araba, Bizkaia eta Gipuzkoako Lurralde Historikoe-  
tan Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta  
Ikerketa Sailaren menpeko ikastegietan zuzeneko ku-  
deaketako eskola-jantoki zerbitzuaren enpresa emaki-  
dadunen langile guztiei aplikatuko zaie Hitzarmen hau.

### 2. artikulua.— Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2003ko urtarrilaren 1etik 2008ko  
ekainaren 30era arte egongo da indarrean.

Hitzarmen hau salatutzat joko da 2008ko ekainaren  
1etik aurrera.

Hitzarmen honen artikulua guztiak indarrean egon-  
go dira hurrengo hitzarmena sinatu arte.

### 3. artikulua.— Berme pertsonalak.

Edozein kasutan, Hitzarmen hau indarrean sartzeak  
ez dakar langileek lehendik onartuta dituzten baldin-  
tza onuragarrienak murriztea, artikulua honetatik espres-  
uki kanpo geratzen direla soldata-baldintzak.

### 4. artikulua.— Irenspena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honetan itunduriko baldintza ekonomi-  
koek eta gainerakoek osotasun edo unitate zatiezina osa-  
tuko dute, eta urteko zenbaketan kontuan hartuko dira  
oro har aplikazio praktikoari dagokionez.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptuek Araba,  
Bizkaia eta Gipuzkoako ostalaritza-sektoreko guztiak  
irentsi eta konpentsatuko dituzte, haien izendapena,  
nondik norakoa eta jatorria edozein izanda ere.

### 5. artikulua.— Ordezko arauak.

Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari da-  
gokionez, Langileen Estatutuan eta une bakoitzean apli-  
katzea dagozkion Legezko Xedapenetan xedaturikoa  
hartuko da kontuan.

6. artikulua.— Segimendurako eta bermerako ba-  
tzorde parekidea.

Hitzarmena interpretatu eta aplikatzerakoan sortzen  
diren arazoak konpontzeko, segimendurako eta berme-  
rako batzorde parekide bat eratuko da. Batzordea osa-  
tuko dute hitzarmena sinatzen duten sindikatu guztie-  
tako ordezkariak —sindikatu bakoitzeko bana— eta en-  
presa emakidadunaren edo emakidadunen jantoki-zer-

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE  
COLECTIVIDADES EN COMEDORES ESCOLARES DE  
GESTION DIRECTA DEPENDIENTES DEL  
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN,  
UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN DEL  
GOBIERNO VASCO

PARA LOS AÑOS 2003, 2004, 2005, 2006 Y 2007,  
CORRESPONDIENTES A LOS AÑOS ESCOLARES.

## CAPITULO I

### Artículo 1.— Ámbito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el per-  
sonal de las empresas concesionarias del servicio de co-  
medores escolares de gestión directa, que prestan sus  
servicios en los centros dependientes del Departamen-  
to de Educación, Universidades e Investigación del Go-  
bierno Vasco en los Territorios Históricos de Araba,  
Bizkaia y Gipuzkoa.

### Artículo 2.— Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de  
Enero de 2003 hasta el 30 de Junio de año 2008.

Este Convenio se entenderá denunciado el 1 de Ju-  
nio del año 2008.

Todos los artículos del presente Convenio seguirán  
vigentes hasta la firma del siguiente.

### Artículo 3.— Garantías personales.

En todo caso, la entrada en vigor del presente Con-  
venio no supondrá disminución de las condiciones más  
beneficiosas que con carácter personal tenga reconoci-  
das el personal con anterioridad al mismo, quedando ex-  
cluidas expresamente de este artículo las condiciones sa-  
lariales.

### Artículo 4.— Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Con-  
venio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de  
aplicación práctica, serán consideradas globalmente en  
su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presen-  
te Convenio absorberán y compensarán todos los exis-  
tentes en el sector de Hostelería de Araba, Bizkaia y Gi-  
puzkoa, cualesquiera que sean la denominación, natu-  
raleza y origen de los mismos.

### Artículo 5.— Normas supletorias

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo dis-  
puesto en el Estatuto de los Trabajadores, y/o demás  
normas legales de posible aplicación.

Artículo 6.— Comisión paritaria de seguimiento y  
garantía

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir so-  
bre la interpretación y aplicación de este Convenio, se  
constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y  
Garantía compuesta por un representante de cada sin-  
dicato firmante y el mismo número de representantes  
de la empresa o empresas concesionarias del servicio de

bitzuko beste hainbeste ordezkari, beti ere alderdi bakoitzak gehienez 4 ordezkari izango dituela.

Batzordekide guztiek hitz egiteko eta bozkatzeko aukera izango dute eta aholkularien laguntza izan dezakete, ondo irizten badiote. Aholkulariek hitz egiteko aukera izango dute; botoa ematekoa ez.

Batzordearen akordioak, baliozkoak izango badira, alderdi bakoitzeko batzordekide guztien gehiengo soilaz hartu beharko dira.

Batzordea edozein alderdik eskatzen duenean elkartuko da, gutxienez bi egun lehenago jakinarazita. Deiarrekin batera, eguneko gai zerrenda, bilera egingo den eguna, ordua eta lekua adieraziko dira.

Segimendu eta Bermerako Batzorde Parekidearen helbidea ondokoa izango da: Bilbao-Artxanda, Ostalaritza-eskola (komunikaziotarako helbidea: Kale Nagusia, 38 – 2. oina, Bilbo, Ostalaritzako Enpresari Elkarrearen egoitza).

#### 7. artikulua.— Batzorde parekidearen zereginak:

Hitzarmen hau interpretatzeko organo den aldetik, Segimendu eta Bermerako Batzorde Parekideak zeregin zehatz hauek izango ditu:

1.— Oro har, hitzarmena interpretatzea. Interes zuzena duen orok eska dezake.

2.— Itundutakoa betetzen den zaintzea, erakunde edo agintari publikoei izendatutako eskumenak errespetatuz, beti ere.

3.— Alderdiek eskatuta, hitzarmenerako arauetuzko gairen batean bitartekari bada, kasuan kasuko gaia ebaztea.

Egiteko horiek ez dituzte kaltetuko, eragotziko edo oztopatuko administrazioako agintariei edo judizialei lege dagozkien egitekoak.

## II. KAPITULUA

#### 8. artikulua.— Lanaldia.

Lanaldi osoko langileen urteko lanaldia hitzarmen honen 1. eranskinean ezarrita dago, 1.592 lanordutara iritsiz hitzarmen honek lortu nahi duen homologazioa gauzatzen denean (2007/2008 ikasturtea, Iraila-Ekaina), eta beraz, lanaldi hori eta urte bakoitzari dagozkionak homologazio-egutegiaren arabera gauzatuko dira, bertan 1. eranskinetako soldata-ezaugarriak ere adierazten direla. Zenbaketa eta egutegi guztiak urteko gehienezko lanaldi hori kontuan izanik egingo dira.

Lanaldi partzialei dagokien zenbaketa, lanaldi osoak azaltzen dituen ezarritako moduluaren proportzionala izango da, beti ere eguneko 8 orduren edo asteko 40 orduren arabera, sektorean benetan lan egindako egunak kontuan izanik, jantokian normalki 170 izanik, eta horien gainean eskola-egutegietako jaiegunen kentak dagoeneko egina izanik.

comedor, con un número máximo de 4 personas por cada una de las partes intervinientes.

Todos los vocales gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidos por Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesores tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales de cada parte.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de siete días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

El domicilio de la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía será el de Bilbao-Artxanda, Escuela de Hostelería (a efectos de comunicaciones se establecerá el domicilio de Gran Vía, 38 – 2.º de Bilbao, Sede de la Asociación de Empresarios de Hostelería).

#### Artículo 7.— Funciones de la comisión paritaria.

Como órgano de interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía tendrán las funciones específicas siguientes:

1. Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

3. Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este Convenio.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

## CAPITULO II

#### Artículo 8.— Jornada laboral.

La jornada anual del personal a tiempo completo será la que se establece en el anexo n.º 1 de este convenio, alcanzando las 1.592 horas de trabajo, al producirse el final de la homologación que el presente convenio busca (año escolar 2007/2008, Septiembre-Junio) y por lo tanto esta jornada y las correspondientes a cada año se desarrollarán de acuerdo al calendario de homologación, que asimismo reflejará las circunstancias salariales del anexo n.º 1. Todos los cómputos y calendarios se realizarán atendiendo a esta jornada máxima anual.

El cálculo correspondiente a las jornadas a tiempo parcial, será proporcional al módulo establecido que refleje jornadas completas, siempre sobre la base de ocho horas diarias o cuarenta semanales, como módulo de referencia, teniendo en cuenta los días efectivamente trabajados en el sector, que normalmente son 170 días de comedor, sobre los cuales ya se ha efectuado la deducción de aquellos días vacantes en los calendarios escolares.

**9. artikulua.**– Oporrak.

Oporraldia 31 egun naturalekoa izango da, eta hileko soldataren eta iraunaldi-plusaren zenbatekoaren arabera ordainduko dira. 31 egun horiek urte osoan zehar lan egiten duten langileentzat izango dira, eta gainerako langileek dagokien zati proportzionalaren arabera izango dituzte oporrak.

Sektore honetan ia langile guztiek urtetik beherako kontratuak dituztenez gero (aldizkako langile finkoak, obra edo zerbitzukoak, bitartekoak eta abar) eta jantokia amaitzen denean urteko lanaldia aplikatzen bada langilearen alde zenbait ordu geratzen direnez gero, ordu horiek opor-egun bezala hartuko dira, eta egun horiek jantoki-amaieraren datari batuko zaizkio, enpresak altan eduki beharko dituela nahitaez.

Aurreko idatz-zatian adierazitako alta-aldia, adibide bezala, ondokoa izango da, 170 egun eta egunero 8 ordu lan egiten dutenentzat Bizkaian.

**Alta-aldiak:**

– 2002/03 ikasturtea ... 9,246 hilabete ... 1.360 benetako lanordurekin

– 2003/04 ikasturtea ... 9,433 hilabete ... 1.360 benetako lanordurekin

– 2004/05 ikasturtea ... 9,628 hilabete ... 1.360 benetako lanordurekin

– 2005/06 ikasturtea ... 9,831 hilabete ... 1.360 benetako lanordurekin

– 2006/07 ikasturtea ... 10,043 hilabete ... 1.360 benetako lanordurekin

– 2007/08 ikasturtea ... 10,25 hilabete ... 1.360 benetako lanordurekin

Aplikaturiko formulak:  $\text{alta-aldia} = (170 \text{ egun} \times 8 \text{ ordu} \times 12 \text{ hilabete}) / \text{orduak urteko}$ .

$\text{Benetako orduak} = (\text{urteko lanaldia} \times \text{alta-aldia}) / 12 \text{ hilabete}$ .

Ezarrirako alta-aldien barruan, benetan lan egindako egunak, asteko atsedernaldiak, oporrak, errekuperatutako egunak, urteko lanaldia aplikatzeagatik ordu-diferentziak eta jaiegunak daude.

\* Lehen urtean, urtarriletik ekainera arte zati proportzionala bakarrik aplikatuko da.

Oporrak ezin dira hasi igandean, jaiegunean edo jaiegun-bezperan.

**10. artikulua.**– Lan-egutegia.

Lan-egutegia ikastetxe bakoitzeko eskola-jantokiaren egutegira egokituko da, eta bertan lanegunak, asteko atsedernaldia, oporrak, egun errekuperatuak, garbiketak eta abar zehaztuko dira.

Aldi horretan 2 egun osagarri ezartzen dira ikastetxeetako jantokietan garbiketa egiteko, lehen garbiketa eskola-jantokiaren hasieran eta bestea amaitzen denean egingo direla. Garbiketa hori sukaldeko eta jantokiko langile laguntzaileei dagokie, eta egun horiek ordu arrunten prezioaren arabera ordainduko dira, baita kotizatutzat emango ere.

**Artículo 9.**– Vacaciones.

El período de vacaciones será de 31 días naturales y se retribuirán conforme a la cuantía del salario mensual y plus de permanencia correspondientes. Los 31 días anteriormente señalados son para los trabajadores que prestan sus servicios durante todo el año, el resto de los trabajadores disfrutará la parte proporcional correspondiente.

Dado que en este sector casi todos los trabajadores tienen contratos inferiores a un año (fijos discontinuos, por obra o servicio, interinidad, etc. etc.) y al aplicar la jornada anual a la fecha de finalización de comedor, se producen unas diferencias de horas a favor del trabajador, éstas se computarán como días de vacaciones, sumándose estos días a la fecha de fin de comedor y teniendo la empresa la obligatoriedad de mantenerlos en alta.

El período de alta, señalado en el párrafo anterior, a efectos ilustrativos será el siguiente, para aquellos que trabajen 170 días a 8 horas diarias en Vizcaya.

**Períodos de alta:**

– Curso 2002/03 ... 9,246 meses ... con 1.360 horas efectivas de trabajo

– Curso 2003/04 ... 9,433 meses ... con 1.360 horas efectivas de trabajo

– Curso 2004/05 ... 9,628 meses ... con 1.360 horas efectivas de trabajo

– Curso 2005/06 ... 9,831 meses ... con 1.360 horas efectivas de trabajo

– Curso 2006/07 ... 10,043 meses...con 1.360 horas efectivas de trabajo

– Curso 2007/08 ... 10,25 meses ... con 1.360 horas efectivas de trabajo

Formulas aplicadas:  $\text{período de alta} = (170 \text{ días} \times 8 \text{ horas} \times 12 \text{ meses}) / \text{horas año}$ .

$\text{Horas efectivas} = (\text{jornada año} \times \text{período de alta}) / 12 \text{ meses}$ .

Dentro de los períodos de alta establecidos están los días efectivamente trabajados, los descansos semanales, las vacaciones, los días recuperados, las diferencias de horas por aplicación de jornada anual y los festivos.

\* El primer año solo se aplicará de enero a junio la parte proporcional.

El disfrute de las vacaciones no podrá iniciarse nunca en domingo, festivo o víspera de éstos.

**Artículo 10.**– Calendario laboral.

El calendario laboral se ajustará al calendario del comedor escolar de cada centro educativo y en el mismo se especificarán los días de trabajo, descanso semanal, vacaciones, días recuperados, limpiezas, etc. etc.

En el citado periodo se establecen dos días adicionales para realizar limpiezas en los comedores de los centros educativos, coincidiendo la primera limpieza con el comienzo del comedor escolar, siendo la última coincidente con la finalización del servicio de comedor, afectando dichas limpiezas al personal auxiliar de cocina y comedor, remunerándose dichos días al precio de hora ordinaria, considerándose dichos días como cotizados.

Ikasturte bakoitzean jantokia hasten denean aldizkako langile finkoak euren lanpostura antzinatasun-ordenaren arabera inkorporatuko dira, zerbitzuak une bakoitzean dituen beharrianak kontuan izanik. Era berean, ikasturte bakoitzean jantokia amaitzen denean, jantokira bertaratzen direnen kopurua murrizteagatik ratio berrira egokitzea beharrezkoa bada, irteera-ordena antzinatasun-ordenaren arabera egingo da.

#### 11. artikulua.– Ordezpenak.

Enpresek nahitaez beharrezkoak diren ordezpenak egingo dituzte txanda edota lantokietan gerta daitezkeen bajak edo ez-bertaratzeak betetzeko, hala aldi-baterako ezintasunak nola lizentziak, baimenak, ordu sindikalak eta abar direla medio, dagozkien lehiaketetako baldintza teknikoan orrietan ezarrira dagoenaren arabera eta beti ere behar adinako aurrerapenarekin ezagutu ahal izan badira, bajak edo ez-bertaratzeak dirauen bitartean egingo direla.

#### 12. artikulua.– Aparteko lanorduak.

Ezin da aparteko ordurik egin laneko arau orokor gisa. Hala ere, salbuetsita geratzen dira ezbeharren edo bestelako ohiz kanpoko arrazoien edota premia larria duten lanen ondorioz egin behar direnak.

Aurreko idatz-zatiak adierazitako aparteko orduak egin behar badira, horiek denbora librearekin konpensatuko dira, ordu bakoitzaRENGatik ordu eta erdiko proportzioan.

Enpresek hilero enpresa-batzordeari eta langileen edo sindikatuen ordezkariari egin diren aparteko orduen berri emango diete, horiek egiteko arrazoiak eta ikastetxe bakoitzean egindakoak zehaztuz.

#### 13. artikulua.– Joan-etorriak eta lanpostu eta lantoki-aldaketak.

Langileak ez dira ohiko lantokitik lekualdatuko, ondoko arrazoiak daudenean salbu:

1. Ikasle-kopurua gutxitzea, Hezkuntza Sailak ezarritako ratioak murriztea dakarrenean.
2. Ikastetxeak jantoki-orduak aldatzea.
3. Ikastetxearen itxiera edo lekualdaketa denbora jakin baterako denean (erreformak eta abar), bertara adskribiturik dauden langileak kontratu-etenaldiko egoerara pasatuko dira, ikastetxea berriro irekitzen denean beren lanpostuak okupatuz. Edozein kasutan, lantoki batera adskribiturik dauden langileek, edozein arrazoiengatik itxi eta berriro irekitzen bada, lehenespena izango dute lantoki horretako lanpostuak okupatzeko.

Langile bat enpresa bereko bi lantokiren artean lekualdatzen bada, enpresak joan-etorriaren gastuak ordainduko dizkio eta erabili duen denbora benetako lanordutzat hartuko da.

Al comienzo del comedor en los sucesivos cursos escolares la incorporación de los trabajadores fijos discontinuos a su puesto de trabajo se realizara por riguroso orden de antigüedad, en función de las necesidades del servicio en cada momento. Asimismo, a la finalización del comedor de los sucesivos cursos escolares si por circunstancias del servicio, debido a la disminución de comensales, fuese necesario ajustar al nuevo ratio el orden de salida se realizara por riguroso orden de antigüedad.

#### Artículo 11.– Sustituciones.

Las empresas vendrán obligadas a realizar las sustituciones necesarias para cubrir todas las bajas o ausencias que se produzcan en los turnos y/o centros de trabajo, tanto por I.T. como por licencias, permisos, horas sindicales, etc., conforme a lo que al efecto se establezca en los pliegos de prescripciones técnicas de los correspondientes concursos y siempre que se conozcan con una antelación suficiente, realizándose durante el tiempo que duren dichas bajas o ausencias.

#### Artículo 12.– Horas extraordinarias.

No podrán realizarse horas extraordinarias como norma general de trabajo. No obstante, quedan exceptuadas las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otras causas extraordinarias o por trabajos marcadamente urgentes.

En caso de necesidad de realización de las horas extraordinarias que marca el párrafo anterior, éstas serán compensadas por tiempo libre, en la proporción hora y media por hora.

Las empresas informarán mensualmente al Comité de Empresa, Delegadas/os de Personal o de la Sección Sindical, respecto al número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y distribución por Centros.

#### Artículo 13.– Desplazamientos y cambios de puesto y de centro

Las/los trabajadoras/es no podrán ser desplazados de su centro habitual de trabajo, excepto por los motivos siguientes:

1. Disminución del numero de alumnos que implique reducción de los ratios establecidos por el Departamento de Educación.
2. Modificación de los horarios de comedor por parte del centro educativo.
3. Cuando el cierre o traslado del centro sea de carácter temporal (por reformas, etc.), las/los trabajadoras/es adscritos a éste, pasarán a la situación de suspensión del contrato, ocupando sus puestos de trabajo cuando se reabra de nuevo el centro. En todo caso, las/los trabajadoras/es adscritas/os a un centro de trabajo, en el supuesto de cierre por los motivos que sea y apertura posterior, tendrán prioridad para ocupar los puestos de trabajo de dicho centro.

Quando se de el supuesto de que un trabajador se desplace entre dos centros de una misma empresa, la empresa le abonará los gastos de dicho desplazamiento y el tiempo utilizado se considerará como trabajo efectivo.

Hala ere, bizilekua lantokitik gertuen duten langileak lantoki horretan kokatzen saiatuko dira enpresak.

Edozein lantokitan soberako ordurik balego, enpresek lantoki horretan adskribituriko plantilan barne-promozio bat egiteko konpromisoa hartzen dute, eta langile horiek antzinatasun-ordena kontuan izanik soberako ordu horiek erabili eta beren egutegian erantsi ahal izango dituzte.

Lekualdaketak edo aldaketak ezin dira inolaz ere erabili langileak diskriminatzeko.

### III. KAPITULUA

**14. artikulua.**— Ordainsari eta kalte-ordaineko kontzeptuak.

Hitzarmen honetan adierazten diren ordainsari eta kalte-ordaineko kontzeptuak, nomina dagokion hilabetea amaitu eta ondorengo lau eguneko epearen barruan ordainduko dira, eta enpresei gomendatzen zaie soldata sartzeko gehienezko datan ordaintzea langileari; kontzeptu horiek ondokoak dira:

- 1.— Ordainsari-kontzeptuak:
  - a.— Oinarrizko soldata.
  - b.— Osagarria:
    - 1.— Iraunaldi-plusa.
    - 2.— Ekaineko eta Gabonetako aparteko haborokinak.

**15. artikulua.**— Soldata kalkulatzeko modalitatea.

Ordainsari eta kalte-ordaineko kontzeptu finkoak 30 eguneko unitate bakoitzeko ordainduko dira, sortzapen-hilabeteak dituen egunak kontuan izan gabe.

Aparteko haborokinen eta Oporren sortzapena, soldata-likidazioen eta bestelakoen ondorioetarako, hileko soldatarentzat hartutako irizpidearen arabera kalkulatuko dira:

- Ekaineko eta Gabonetako aparteko pagak, seihileko sortzapena = 30 eguneko sei unitate.
- Oporrak, urteko sortzapena = 30 eguneko hamabi unitate.

Aparteko pagak hilabetez hilabete hainbanatuko dira, beren kotizazioari dagokionez; eta sortzapenari dagokionez, era horretan egin ahal izango da alderdiek lehendik espreski hitzartu baldin badute.

Osatu gabeko hilabeteetan, sortzapen-egunak 30eko unitatearekin zatituz aurkituko da koefizientea.

**16. artikulua.**— Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honetan barne hartutako langileen oinarrizko soldata, gaineratzen diren soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzerako zehazten dena izango da, taula horiek urteko soldata eta kalkulatzeko zehaztapenak adierazten baitituzte.

No obstante, las empresas intentarán emplear en cada centro de trabajo a aquellas/os trabajadoras/es cuyos domicilios estén más próximos al mismo.

Si existieran horas excedentes en cualquier centro de trabajo, las empresas se comprometen a efectuar una promoción interna con su propia plantilla, adscrita a dicho centro de trabajo, pudiendo estos trabajadores por riguroso orden de antigüedad acceder a utilizar y añadir a su horario esas horas excedentes.

En ningún caso, los traslados o cambios se utilizarán para discriminar a las/los trabajadoras/es.

### CAPITULO III

**Artículo 14.**— Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente Convenio, serán abonados, como máximo, al cuarto día del vencimiento del mes a que corresponda la nómina, una vez confeccionada, recomendando a las empresas su entrega al trabajador/a a la fecha máxima dispuesta para el ingreso del salario; dichos conceptos son los siguientes:

- 1.— Conceptos retributivos:
  - a.— Salario Base.
  - b.— Complemento:
    - 1.— Plus de Permanencia.
    - 2.— Gratificaciones Extraordinarias de Junio y Navidad

**Artículo 15.**— Modalidad de cálculo del salario

Los conceptos retributivos e Indemnizatorios de carácter fijo, serán abonados por la unidad de 30 días, independientemente de los días que tenga el mes devengado.

El devengo de las Gratificaciones Extraordinarias y Vacaciones a efectos de liquidaciones salariales y otras a las que hubiese menester se calcularán bajo el criterio adoptado para el salario mensual:

- Pagas Extraordinarias de Junio o Navidad, devengo semestral = seis unidades de 30 días.
- Vacaciones, devengo anual = doce unidades de 30 días.

Las pagas extraordinarias serán prorrateadas mes a mes, en cuanto a su cotización, y en cuanto a su devengo, podrá ser realizado de esta forma siempre que se pacte de manera expresa entre las partes.

En los meses incompletos se hallará el coeficiente dividiendo los días de devengo por la unidad de 30.

**Artículo 16.**— Salario base.

El salario base de las/los trabajadoras/es incluidas/os dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas, que reflejan el salario anual, y las especificaciones de su cálculo.

Hitzarmen honen eranskinean 2003rako (urtarriletik ekainera) adierazten den oinarrizko soldata une honetan kalkula daitekeena da. Hurrengo urteetarako zenbait aldagai kontuan izan beharko dira, formula hau aplikatuz atera ahal izango dela:

$$\text{Aldiko soldata} = [\text{Sax}(1+\text{ID})] + [\text{Hax}(1+\text{ID})]$$

SA: Aurreko Soldata

ID: Hezkuntza Saileko langileen soldata-igoera

HA: Aurreko Homologazioa

Gorabeherak adierazi eta argitzeko, 2003. urtean (urtarriletik ekainera) homologazio-zenbatekoak ondo-ko hauek izango dira kategoría eta lurralde historikoen arabera

	Euroak
Araba	
Sukaldaria	404,84
Sukaldeko laguntzailea	431,24
Jantokiko Monitorea	431,24
Gipuzkoa	
Sukaldaria	469,53
Sukaldeko laguntzailea	492,50
Jantokiko Monitorea	492,50
Bizkaia	
Sukaldaria	564,33
Sukaldeko laguntzailea	694,46
Jantokiko Monitorea	694,46

Eranskinean adierazitako oinarrizko soldataren eta hori eguneratzeko formularen baita homologazio-zenbatekoen helburua ere, 2007/2008 ikasturtean Hezkuntza Saileko langileekin soldata-homologazioa lortzea da, soldataren %100eko homologazioa sukaldarien kategoría profesionalean eta %95ekoa gainerakoetan.

#### 17. artikulua.— Iraunaldi-plusa.

Hitzarmen honetan barne hartutako langileek aldizkako igoera jasoko dute lan egindako 3 urteko aldi bakoitzaren RENGatik, gaineratzen diren soldata-tauletan adierazitako zenbatekoekin.

Aurreko idatz-zatiak, sektorearen ezaugarriak direla-eta, adieraziko du irauunaldi-plusa, urte-konputuari dagokionez, urtea ikasturtearekin parekatuz egingo dela, beti ere langileek urte bakoitzeko 275 egun lan egiten badituzte. Urte bakoitzeko 275 egun baino gutxiago lan egiten dituzten langileentzat arau proportzional bat ezarriko da, irauunaldi-pluserako antzinateasunaren ondorioetarako 275 egunek hamabi hilabeteko antzinateasuna sortuz, eta gainerako langileek lan egindako hilabete bakoitzeko zati proportzionala lortuko dute antzinateasun-konputurako.

Plus honen ordainketa berri baten sortzapena, hori betetzen den hurrengo hilabetetik aurrera gauzatuko da.

El salario base reflejado en el anexo de este convenio para el año 2003, meses de enero a junio, es el que en la fecha de redacción del presente se puede calcular, para años futuros se deberá tener en cuenta una serie de variables que llevarán a su determinación, y cuya cuantificación será la que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Salario período} = [\text{Sax}(1+\text{ID})] + [\text{Hax}(1+\text{ID})]$$

SA: Salario Anterior

ID: Incremento salarial de los trabajadores del Departamento de Educación

HA: Homologación anterior

En orden a reflejar y clarificar las circunstancias los importes de homologación en el año 2003, meses de enero a junio son los siguientes por categorías y territorios históricos

	Euros
Araba	
Cocinero	404,84
Aux. Cocina	431,24
Monot. Comed.	431,24
Gipuzkoa	
Cocinero	469,53
Aux. Cocina	492,50
Monot. Comed.	492,50
Bizkaia	
Cocinero	564,33
Aux. Cocina	694,46
Monot. Comed.	694,46

El salario base determinado en el anexo y la fórmula para su actualización, así como los importes de homologación, tienen como objetivo el alcanzar en el curso escolar 2007/2008 una homologación salarial con los trabajadores del Departamento de Educación, homologación del 100% salarial en la categoría profesional de cocineros y del 95% en el resto.

#### Artículo 17.— Plus de permanencia.

Las/los trabajadoras/es a los que se refiere el presente Convenio, recibirán un aumento periódico por cada 3 años de servicios prestados, consistente en las cuantías que se especifican en las tablas salariales anexas.

El párrafo anterior, por las peculiaridades del sector reflejará que el plus de permanencia en cuanto a su cómputo de años, se equipare año con curso escolar, pero siempre para trabajadores que al menos desarrollen 275 días trabajados por año. Para el resto de los trabajadores que lleven menos de 275 días trabajados durante el año se establecerá una regla proporcional donde a efectos de antigüedad para este plus de permanencia, 275 días generan doce meses de antigüedad, el resto de los trabajadores disfrutará por cada mes trabajado la parte proporcional en meses de cómputo de antigüedad.

El devengo de un nuevo pago de este plus se hará efectivo desde el mes siguiente de su cumplimiento.

Dagoeneko betetako hirurtekoen zenbatekoak orain arte ordaintzen ari diren zenbatekoekin ordainduko dira eranskinean dagoen taulakoak baino handiagoak diren bitartean, hau da, irentsita geratzen diren arte.

Berme-klausula gisa, azken aldian hirurtekoak (2007/2008) hezkuntzako langileenak bezalakoak izango dira sukaldariaren kasuan, eta %95ekoak, konparatuz gero, gainerakoen kasuan.

**18. artikulua.**– Aparteko haborokinak.

Aparteko haborokinak 15. artikuluan adierazitako eran ordainduko dira, eta sortzapen-data ekainaren 15a eta abenduaren 15 izango dira, hurrenez hurren.

Aparteko haborokina oinarrizko soldata eta iraunaldi-plusak osatzen dute.

Hitzarmen honen 33. artikuluan aurreikusitako subrogazioa gertatzen denean, uzten duen enpresak pagan zati proportzionala ordainduko du bertan hartutako alta kontuan izanik. Era berean, une horretan indarrean dauden soldata-taulen eta hitzarmen honen ondoriozko soldata-taulen artean egon daitezkeen diferentziak ordainduko ditu.

**19. artikulua.**– Garraio-plusa.

Plus horrek garraio indibidualaren gastuengatik kalte-ordaineko kontzeptuak barne hartzen ditu.

Garraio-plusa kasu eta kontzeptu guztietan desagertu egingo da hitzarmen honek lortu nahi duen homologazioa amaitzen den unean.

Aurrekoa kontuan izanik eta izaera iragankorrek, garraio-plusa deiturikoa jasotzen duten langileek indibidualki mantenduko dute, baina aurreko atalean adierazitakoa betetzeko garraio-plus hori urtez urte irentsi eta konpentsatuko da, hitzarmen honetan itundutako soldaten arabera, eta du eraginik izango soldata hori soldata eta kotizazio-kontzeptu baten ondoriozkoa izatea eta garraio-plusa soldataz kanpoko eta kotizatu gabeko kontzeptu baten ondoriozkoa izatea. Honekin zera lortu nahi da, garraio-plusaren ondorioz zenbateko handiak jasotzen dituzten kasu berezietan diru-sarrerak ez murriztea hitzarmen honen homologazioaren hasierako aldian.

Garraio-plus honi loturik adierazitakoa aplikatuko zaie egon daitezkeen eta langile bakoitzak izan ditzakeen bestelako plus pertsonalekin, horiek errespetatu egingo baitira, eta hitzarmen honek lortu nahi duen zenbateko homologaziora arte irentsi ahal izango dira.

**20. artikulua.**– Mantenua.

Hitzarmen honetan barne hartutako langile guztiek otordu bat jasotzeko eskubidea izango dute, enpresaren kargura eta lan egiten duten egun guztietan, baina ezingo da inolaz ere eskudirutan konpentsatu.

**21. artikulua.**– Betebehar sozialak.

Betebehar sozialak, hala nola Gizarte Segurantzako kuotak, PFEZ edo langileari dagokion beste edozein zerga, bere kargurakoak izango dira gai honetan indarrean dagoen araudiaren arabera.

Los importes de los trienios ya cumplidos se abonarán por los importes que se vengán pagando mientras sean más altos que los de la tabla que consta como anexo, es decir hasta que queden absorbidos.

Como cláusula de garantía, en el último período los trienios (2007/2008), serán iguales a los de los trabajadores de educación para el caso del cocinero y serán el 95% en comparación, para el resto.

**Artículo 18.**– Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán como dispone el artículo 15, su fecha de devengo será el 15 de junio y el 15 de diciembre respectivamente.

La gratificación extraordinaria se compone de salario base y plus de permanencia.

Cuando se produzca la subrogación prevista en el artículo 33 de este Convenio, la empresa cesante abonará la parte proporcional de las pagas en función del alta en ella. Asimismo, abonará las posibles diferencias entre las tablas salariales vigentes en ese momento y las que resulten del nuevo Convenio.

**Artículo 19.**– Plus de transporte

Dicho plus incluye los conceptos indemnizatorios por gastos de transporte individual.

El plus de transporte deberá desaparecer en todos los casos y conceptos en el momento de la finalización de la homologación que persigue el presente convenio.

En atención a lo anterior y con carácter transitorio, los trabajadores que perciben el denominado plus de transporte lo seguirán manteniendo a título individual, pero a fin de cumplir lo señalado en el apartado anterior, este plus de transporte será absorbido y compensado año a año, en razón de los salarios pactados en el presente convenio, sin que tenga ninguna trascendencia de que el salario obedezca a un concepto salarial y cotizabile, y el plus de transporte obedezca a un concepto extrasalarial y no cotizado. Se pretende en el espíritu de este párrafo que los casos excepcionales de cuantías importantes en el plus de transporte no vean mermados sus ingresos durante el período inicial de la homologación de este convenio.

En el mismo sentido que lo que hace referencia a este plus de transporte se llevará a cabo con los pluses que existan de carácter personal y que tenga cada trabajador los cuales se respetarán y serán absorbibles hasta la homologación total que este convenio pretende.

**Artículo 20.**– Manutención.

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir una comida, con cargo a la empresa y durante los días que presten sus servicios, no siendo en ningún caso compensable en metálico.

**Artículo 21.**– Obligaciones sociales

Las obligaciones sociales, como las cuotas de la Seguridad Social, el I.R.P.F. o cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador/a, serán de su cargo conforme a la normativa vigente en esta materia.

## IV. KAPITULUA

**22. artikulua.**— Aldi baterako ezintasunagatik prestazio osagarriak.

Gaixotasun profesionalagatik edo lan-istripuagatik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langile guztiak ordainsarien %100 jasoko dute egoerak dirauen bitartean.

Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik aldi baterako ezintasunak ospitaleratzea eskatzen duenean, osagarria guztizko ordainsarien %100 izango da lehen egunetik eta ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren kasuan, guztizko ordainsarien %80 jasoko da lehen egunetik aldi baterako ezintasunaren 15. egunera arte, eta guztizko ordainsarien %100 jasoko da 16. egunetik aurrera.

Lanera ez agertzea kontrolatzeko, lantokietan formulak ezarriko dituzte enpresa-zuzendaritzak eta langileen ordezkariak.

**23. artikulua.**— Emakume haurdunaren lanpostua.

Emakume haurdunari, egoera horretan dagoen bitartean, lanpostu egokia esleituko zaio, aldezturik ezpezialistak hala egiaztatzen duenean. Lanpostu egokia kalifikatzeko garaian arazorik balego, alderdiek konpromisoa hartzen dute akordio zehatz bat lortzeko eta bestela Preco IIan aurreikusitako arbitraje-egoeraren baten menpe geratuko da erabaki hori.

Bularra emateko aldiak metatzeko eskubidea ezarzen da.

**24. artikulua.**— Gorputz eta buru-urrituak.

Lan-istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondorioz langile batek izan ditzakeen ondorioek bere gorputz edo buru-ahalmena murrizten badute, eta ez badute ezindutzat deklaritzen, bere egoera berriarekin bat datorren lanpostua esleituko zaio.

**25. artikulua.**— Laneko arropa.

Enpresak langileei arauzko uniformeak eman behariko dizkie, lanpostua eta honen ondorioz erator daitezkeen lan-arriskuak kontuan izanik, eta zehazki ondoko hauek ikasturte bakoitzean:

## SUKALDEKO LANGILEAK:

Sukaldaria: 2 txaketa (pijama), 2 prakak, 2 gorro, plastikozko 2 mantal eta eskalpoi pare 1, ikasturte bakoitzeko.

## SUKALDEKO ETA JANTOKIKO LANGILEAK:

Sukaldeko eta jantokiko laguntzailea: 2 txaketa (pijama), 2 prakak, 2 gorro, plastikozko 2 mantal eta eskalpoi pare 1.

## CAPITULO IV

**Artículo 22.**— Prestaciones complementarias por I.T.

Todo el personal en situación de IT por enfermedad profesional o accidente laboral percibirá el 100% del total de las retribuciones, y mientras dure esa situación.

Cuando la IT por enfermedad común o accidente no laboral requiera hospitalización, el complemento por esta contingencia será el 100% del total de las retribuciones desde el primer día y durante el período que dure la estancia hospitalaria.

En el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se percibirá el 80% del total de las retribuciones desde el día primero hasta el día 15 de IT, siendo a partir del día 16 el 100% del total de las retribuciones.

Se establecerán fórmulas en los centros laborales entre la dirección de la empresa y la representación de los/las trabajadores en el control del absentismo laboral.

**Artículo 23.**— Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

A la mujer embarazada se le facilitará transitoriamente y mientras dure su estado un puesto de trabajo adecuado, previa justificación del especialista. Si existiera dificultad en cuanto a la calificación del trabajo como adecuado, las partes se comprometen bien a llegar a un acuerdo específico, o incluso a someter dicha decisión a una situación de arbitraje de las previstas en el Preco II.

Se establece el derecho a la acumulación de los periodos de lactancia.

**Artículo 24.**— Disminuidos físicos y psíquicos.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan su aptitud psico-física, y siempre que no sea declarada/do inválida/do, será colocada/do en un puesto acorde a su nueva situación.

**Artículo 25.**— Ropa de trabajo.

La empresa esta obligada a proporcionar a los/as trabajadores la uniformidad reglamentaria acorde a su puesto de trabajo y los riesgos laborales que del mismo se deriven, con la siguiente concreción, por curso escolar:

## PERSONAL DE COCINA:

Cocinero/a : 2 chaquetillas (pijama), 2 pantalones, 2 gorros, 2 delantales de plástico y 1 par de zuecos, por cada curso escolar

## PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR:

Auxiliar de cocina y comedor: 2 chaquetillas (pijama), 2 pantalones, 2 gorros, 2 delantales y 1 par de zuecos .

**JANTOKIKO ETA ZAINTZARAKO LANGILEAK:**

Zaindaria: 2 Bata, 2 gorro, eskalpoi pare 1.

**26. artikulua.**– Erretiroa.

**ERRETIRO AURRERATUA.**

Hitzarmen honetan barne hartutako langileek erretiro aurreratua hartu ahal izango dute 64 urterekin, uztailearen 17ko 1194/85 EDak adierazten duenaren arabera. Beti ere langileak erretiroa lortzeko baldintzak betetzen baditu.

Hitzarmen honetan barne hartutako langileen erretirorako adina 65 urtekoa izango da, adin hori betetzen duen egunean ondorioak sortuz.

**27. artikulua.**– Iraunkortasun-saria.

Gutxienez 25 urteko antzinatasuna izanik beren borondatez enpresa uzten duten langileek ondoko eskalan adierazten den adinaren arabera sariak jasoko dituzte:

60 urte..... 5 hileroko.

61 urte..... 4 hileroko.

62 urte..... 3 hileroko.

63 urte..... 2 hileroko.

64 urte..... hileroko 1.

**28. artikulua.**– Txanda-kontratua.

Langileek, arau erregulatuak eskatutako baldintzak betetz, txanda-kontratua aukeratzeko erabakia hartzea bultzatuko da.

**29. artikulua.**– Istripu-aseguruen polizak.

Enpresak, dagokion aseguru-polizaren bitartez, ondoko kalte-ordainketak bermatuko ditu hitzarmenak dirauen bitartean:

– Laneko edo lanetik kanpoko istripuagatik heriotzaren kasuan, 16.227,33 euroko kalte-ordainketa.

– Edozein istripuren ondoriozko erabateko ezintasun iraunkorraren kasuan, 19833,40 euro.

– Edozein istripuren ondoriozko ezintasun iraunkor osoaren kasuan, 12020,24 euro.

Hitzarmen honetan barne hartzen diren balio berriak EHAAan argitaratu eta 30 egun igaro ondoren sartuko dira indarrean.

**V. KAPITULUA**

**30. artikulua.**– Langileen kontratazioa.

Kontratazioaren gaian, une bakoitzean indarrean dagoen legeria beteko da, eta mugagabea ez den kontratazio oro indarrean dagoen legeriara egokituz erabiliko da.

Edozein kasutan, eta azalpen gisa, ondokoa adierazten da:

– Produkzioaren ondoriozko behin-behineko kontratuak izango dira Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera sinatzen direnak, merkatuko gora-

**PERSONAL DE COMEDOR Y VIGILANCIA:**

Cuidador: 2 Batas, 2 gorros, 1 par de zuecos.

**Artículo 26.** – Jubilación.

**JUBILACION ANTICIPADA.**

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por este Convenio podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el R.D. 1.194/85 del 17 de Julio. Siempre que el trabajador tenga carencia para acceder a la jubilación.

Se establece la edad de jubilación de las trabajadoras/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio a la edad de 65 años, surtiendo efectos el día de cumplimiento de la misma.

**Artículo 27.**– Indemnización a la constancia

Aquellas/os trabajadoras/es con al menos 25 años de antigüedad y que cesen voluntariamente en la empresa, percibirán las indemnizaciones señaladas acorde a la edad que refleja la escala siguiente:

60 años..... 5 mensualidades.

61 años..... 4 mensualidades.

62 años..... 3 mensualidades.

63 años..... 2 mensualidad.

64 años..... 1 mensualidad.

**Artículo 28.**– Contrato de relevo.

Se potenciará la decisión de las/los trabajadoras/es que reuniendo los requisitos exigidos por la normativa reguladora, se acojan a la modalidad del contrato de relevo.

**Artículo 29.**– Pólizas de seguro de accidentes.

La empresa garantizará mediante la correspondiente póliza de seguro las siguientes indemnizaciones durante la vigencia del presente Convenio:

– En caso de muerte por accidente laboral o no, indemnización de 16.227,33 Euros.

– En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de cualquier accidente, 19833,40 Euros.

– En caso de incapacidad permanente total derivada de cualquier accidente, 12020,24 Euros.

Los nuevos valores recogidos en este Convenio entrarán en vigor a los 30 días de su publicación en el B.O.P.V.

**CAPITULO V**

**Artículo 30.**– Contratación de trabajadores.

En toda la materia de contratación, se estará a la legislación vigente en cada momento y toda la contratación que no tenga carácter indefinido se utilizará de forma totalmente ajustada a la normativa vigente.

En todo caso, y con carácter enunciativo, se señala:

– Serán contratos eventuales por circunstancias de la producción, los celebrados a tenor de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del Estatuto, cuando las circunstancias del

beherek, zeregin-pilaketak, eskari-gehiegitzak edo bestelako aldi baterako arrazoiek hala eskatzen dutenean, enpresaren jardun normala izan arren. Iraupena, legez ezarritako gehienezkoa izango da.

– Obra edo zerbitzu-kontratuak izango dira, zerbitzu jakin hori justifikatzen duten kasu bereziengatik sinatzen direnak, iraupena lehendik adierazitakoa izango dela.

– Bitarteko kontratua izango da, langileak edozein alorretan ordezteko legez ezarrita dagoena, langile horiek lanpostua gordetzeko eskubidea baldin badute.

– Aldizkako kontratu finkoak izango dira, urtarokoa den jarduerari dagozkionak, adibidez ikasturtea.

Enpresan aldi baterako edo obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuarekin ikasturte bat daramaten langileei, eta hurrengo ikasturtean zerbitzu jakin horrek jarraitzen badu, pertsona bera kontratatua izanik, aldizkako kontratu finkoaren modalitatearen bitartez kontratatu beharko dute.

**31. artikulua.**– Sailkapen profesionala.

#### SUKALDEKO LANGILEAK.

**SUKALDARIA:** Sukaldaria. Janariak prestatu, apailatu eta aurkeztuko ditu era autonomo eta arduratsuan, teknikariek egokienaz erabiliz.

Lehengaien eta sukaldean erabiltzeko produktuen eskaeran eta kontserbazioan lagunduko du.

Janariak prestatu eta aurkeztuko ditu, eta jantokiraino eramango ditu.

Buffetak eta jantokia muntatu, zerbitzatu eta desmuntatzen lagunduko du.

Sukaldean erabiltzeko materiala ikuskatu eta kontrolatuko du, edozein gertakariren berri emanaz.

Menu eta karten plangintzan lagunduko du.

Kostuen eta inbentarioen kudeaketan eta erosketetan lagunduko du.

Ematen dizkieten produktuen kontserbazioa eta aprobetxamendua kontrolatu eta zainduko ditu.

Sukaldearen eta tresneriaren garbiketa, baita jantokiko instalazioen prestakuntza ere.

Zerbitzua modu egokian garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin, indarrean dagoen legeria kontuan izanik.

#### SUKALDE ETA JANTOKIKO LANGILEAK.

**SUKALDE ETA JANTOKIKO LAGUNTZAILEA:** Kualifikaziorik gabe, sukaldeko eta jantokiko makinak, labeak, tresnak, ontziak, lokalak, altzariak eta gaineko elementuak garbituko ditu, horretarako prestakuntza espezifikorik behar ez delako, baina beste norbaitek gainbegiratu du bere lana.

Elikagaiak kontsumitu ahal izateko prestatu eta garbituko ditu, baita hala dagokionean horiek berregokitu ere.

mercado, acumulación de tareas, exceso de pedidos u otras razones temporales, así lo exigieran, aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. En cuanto a su duración será la máxima legalmente establecida.

– Serán contratos por obra o servicio determinado los que se celebren por supuestos especiales que justifiquen ese servicio determinado, estando en cuanto a su duración a lo anteriormente señalado.

– Serán contrato de interinidad el previsto legalmente para la sustitución de los trabajadores en cualquiera de sus facetas, cuando los mismos tengan derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

– Serán contratos fijos discontinuos, los propios de la actividad de carácter estacional, curso escolar.

A aquellos trabajadores que lleven un curso escolar en la empresa con un contrato temporal, de carácter de obra o servicio determinado, y dicho servicio determinado continúe al curso siguiente, siendo contratada la misma persona, esta deberá ser contratada a través de la modalidad de contrato de trabajo fijo discontinuo.

#### **Artículo 31.**– Clasificación profesional PERSONAL DE COCINA.

**COCINERO/A:** Cocinero. Realizará de manera cualificada autónoma y responsable la preparación, aderezo y presentación de platos utilizando las técnicas más idóneas.

Colaborará en pedidos y conservación de materias primas y productos de uso en la cocina.

Preparará, cocinará y presentará los productos de uso culinario, llevandola hasta el comedor.

Colaborará en el montaje, servicio y desmontaje de bufetes y comedor.

Revisará y controlará el material de uso en la cocina, comunicando cualquier incidencia al respecto.

Colaborará en la planificación de menús y cartas.

Colaborará en la gestión de costes e inventarios, así como en las compras.

Controlará y cuidará de la conservación y aprovechamiento de los productos puestos a su disposición.

Limpieza de cocina, utensilios de la misma, así como la puesta a punto de las instalaciones de comedor.

Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del servicio, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

#### PERSONAL DE COCINA Y COMEDOR.

**AUXILIAR DE COCINA Y COMEDOR:** Desempeñará, sin cualificación, las tareas de limpieza de maquinaria, fogones, útiles, menaje, locales, mobiliario y demás elementos de la cocina y comedor, para lo cual no se requiere una formación específica, trabajando bajo supervisión.

Se encargará de preparar e higienizar, regenerar en su caso, los alimentos para su consumo.

Produktuen lantzean lan osagarriak egingo ditu.

Buffetak eta jantokia muntatu, zerbitzatu eta desmuntatzeko prestakuntza espezifikoa.

Janariak zerbitzatzea eta mahaietatik jasotzea.

Zerbitzua modu egokian garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin, indarrean dagoen legeria kontuan izanik.

#### JANTOKIKO ETA ZAINTZARAKO LANGILEAK.

**ZAINDARIA:** Kualifikaziorik gabe, jantokian eta atsedendietan ikasleen arreta, jagoletza eta zaintza burutuko du, otordu aurretik nahiz ondoren.

Jantokian eta hala dagokionean ikastetxeko beste edozein lekutan ordena mantenduko du, bere lanaren burutzapenean.

Janariak mahaietan zerbitzatzea eta amaieran ontziak eta tresneria jasotzea, jantokiko altzari eta instalazioen garbiketara lagunduz.

Zerbitzua modu egokian garatzeko beharrezkoa den beste edozein zeregin, indarrean dagoen legeria kontuan izanik.

#### 32. artikulua.— Enpresa-subrogazioa.

Enpresari-aldaketaren bermeak.

Bermeen gaiari loturik, edozein egoeratan langileen eskubideak errespetatu beharko dira, bere datu pertsonalen intimitateari dagokionez.

Sektoreko langileen enpleguaren egonkortasuna bermatzen laguntzeko, lan-subrogazioaren printzipio orokorra onartzen da espreski emakiden titulartasun-aldaketetan.

1. Araudi aplikagarria. Adierazitako jardueretan edozein tituluren bitartez ordeztzen direnen arteko langile-irenspena eranskin honetan adierazitako baldintzetan egingo da, ondokoa kontuan izanik:

a) 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Testu Bategina, 44. artikulua aplikatu daitekeenean, dagozkion erregimena eta ondorioak hartuko dira kontuan.

b) Titulartasun-aldaketa LETBren adierazitako 44. artikulua esparruan biltzen denean, subrogazio-ondorioak, aplikazio-eremuan definituriko jardueraren ezaugarri bereziak kontuan izanda, itunduriko arau honetan baliozko izateko moduen aurreikusitako kasuek eta erregeleak baldintzatuko dituzte, nolahi ere 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren, Langileen Estatutuaren Testu Bategina, 44. artikulua aplikatu beharko dela ezarrita ez dagoen gutzian.

Dena den, bi kasuetan aplikatu beharko dira ezarritzen diren obligazio formalak eta dokumentalak.

Langile-subrogazioa egingo da ondoko kasuren bat gertatzen bada:

Realizar trabajos auxiliares para la elaboración de productos.

Preparación específica del montaje, servicio y desmontaje de bufetes y comedor.

Servir y recoger las comidas de las mesas.

Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del servicio, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

#### PERSONAL DE COMEDOR Y VIGILANCIA.

**CUIDADOR:** Ejercerá, sin cualificación, las tareas de atención, vigilancia y cuidado del alumnado en el comedor y en los periodos de descanso, tanto antes como después de la comida.

Velar por el mantenimiento del orden en el comedor y en su caso en cualquier otra dependencia del colegio durante el desarrollo de su trabajo.

Servir las comidas en las mesas y recoger a su término el menaje y útiles, colaborando en las labores de limpieza del mobiliario e instalaciones del comedor.

Cualquier otra función necesaria para el correcto desarrollo del servicio, teniendo en cuenta la normativa laboral vigente.

#### Artículo 32.— Subrogación empresarial.

Garantías por cambio de empresario.

En lo que se refiere a este tema de garantías cualquier situación que se produzca deberá hacerse con el máximo respeto a los derechos del trabajador, respecto a la intimidad de sus datos personales.

Al objeto de contribuir a garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector se acepta expresamente el principio general de la subrogación laboral en los procesos de cambio de titularidad de concesiones.

1. 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 T.R.E.T. (Real Decreto Legislativo 1/1995), 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 T.R.E.T. (Real Decreto Legislativo 1/1995), 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 T.R.E.T. (Real Decreto Legislativo 1/1995) en todo lo no estipulado.

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

Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

A) Jardunean dauden langileak izatea; euren zerbitzuak adierazitako jarduera-zentroan ematen dituzte eta gutxienez lau hilabeteko antzinasuna 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.

B) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak, aurreko baldintzak betetzen badituzte eta zerbitzua amaitzean kontratua etenda badute LETBren 45. artikuluan adierazitako edozein arrazoirengatik (a) eta b) atalak izan ezik], edo eszedentzian badaude, oporretan, aldizkako langile finkoaren jardunik gabeko aldian edo antzeko egoeretan.

C) Bitarteko kontratua duten langileak B) ataleko edozein langile ordeztzen badute, beren antzinasuna edozein izanik ere eta kontratazioa eragin duen kausa amaitzen den arte.

Bestalde, ez da antzinasuna kontuan izango eta erabateko subrogazioa egingo da, uzten duen enpresak egiaztatzen badu zerbitzu-kontratua amaitu baino sei hilabetekoa 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.

Aurreko kasu horiek guztiak agiri bidez egiaztatu beharko dizkio uzten duen enpresa edo entitateak sartzten den enpresari, atal honetako 2. puntuan adierazitako agirien bitartez, kontratu-amaieraren berri izan eta zazpi eguneko epearen barruan, eta edozein kasutan, titulartasuna eskualdatu edo aldatu baino lehen.

Edozein kasutan, ez dituzte eranskin honetan ezarritako subrogazio-ondorioak izango hirugarrenen kalterako estipulazioen bidez ezarritako lan-baldintzek, eta beraz, langile horiek uzten duen enpresari loturik jarraituko dute.

## 2. Dokumentazioa eta prozedura-arauak:

### A) Uzten duen enpresaren betebeharrak:

a) Uzten duen enpresa titulartasun aldaketaren berri eman behar die subrogazioak ukitzen dituen langileei, eta bereziki horien ordezkariari, haiek badaude, emakidadun berriaren izena eta helbidea eta subrogazioaren data adieraziz, eta aipamen berezia eginez lehendik zeuzkaten eskubide eta betebeharrak guztiak errespetatuko direla.

b) Era berean, uzten duen enpresak ukitutako langileei subrogazioaren datan sortutako hartzekoen likidazioa egin beharko die, inolako kalte-ordainik bidezko ez dela, eta Gizarte Segurantzaren Erregimen orokorrean baja tramitatuz zerbitzuaren titulartasuna duen azken egunaren datarekin.

A) Trabajadores 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 para ese centro de trabajo y así conste en su contrato de trabajo, novación contractual o cualquier otro documento que acredite válidamente tales extremos.

B) Trabajadores 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 T.R.E.T. [excepto sus apartados a) y b)], o se encuentren en excedencia, disfrutando vacaciones, en período de inactividad del fijo discontinuo o en situaciones análogas.

C) Los trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados 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 operara condición de antigüedad alguna y se realizara 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 de nuevo ingreso que vengan a cubrir los puestos dejados vacantes por aquellos otros que hayan causado baja definitiva en los casos en que esta sea voluntaria o traiga causa en un despido.

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 vinculados al titular saliente.

## 2. Documentación y normas de procedimiento:

### A) Obligaciones de la empresa saliente:

a) La empresa saliente deberá notificar el cambio de titularidad a los trabajadores afectados por la subrogación y, en particular, a los representantes unitarios de los mismos si los hubiera, debiendo constar en dicho comunicado el nombre o razón de la nueva adjudicataria y la fecha de la subrogación, 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 los trabajadores afectados la correspondiente liquidación de los haberes devengados a la fecha de la subrogación, no siendo pertinente indemnización alguna, tramitando asimismo la oportuna baja en el Régimen General de la Seguridad Social con efectos del último día en que ostente la titularidad del servicio.

Subrogazioa gertatzen denean arauzko oporrak guztiz edo partzialki hartu ez dituzten langileek, zerbitzuaren emakidadun berriarekin hartuko dituzte, baina honnek dagokion zati proportzionala bakarrik ordainduko du, eta aurreko enpresak aurreko aldia ordaindu behar du lehendik adierazi den hartzekoen likidazioan.

c) Bestalde, uzten duen enpresak aurreko artikuluan adierazita epeen barruan ondoko agiriak aurkeztu behar harko dizkio emakidadun berriari:

– Dagozkien organismoek emandako egiaztagiriak, zergetan eta gizarte segurantzako ordainketetan eguneratuta daudela frogatuz.

– Ukitutako langileen soldaten azken lau ordainagiriak.

– Titulartasuna uzteagatik zati proportzionalen likidazio-egiaztagirien kopia.

– Gizarte segurantzako azken lau kotizazio-boletinen kopia.

– Lan-kontratuak eta luzamenduen, halakorik badago, kopia.

– Langile-zerrenda, ondokoa zehatzuz: izen-abizenak; GSAZ; antzinatasuna; 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, atal honetako 1B puntuko langileei dagokienez, bidezkoak diren alderditan.

d) Azkenik, Uzten duen enpresak informazio zehatza emango 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.

B) Langileen betebeharrak:

a) Ukitutako langileek irenpena onartu behar harko dira emakidadunaren aldaketa erreala gertatzen den egunean, edo aldaketa hori ez balego egin beharreko egunean, titular berriaren deialdia jaso ondoren. Aurka agertuz gero, ulertuko da langileak lanpostuari uko egiten diola eta baja egiten duela, borondatezkoarekin pareka daitekeela.

b) Subrogatu beharreko langileek, uzten duen enpresaren informazioa frogatu edo aldatu behar denean, emakidadun berriari horri buruzko informazioa eman behar dio. Zentzu horretan, titular berriak ez du errespetatu behar antzinatasuna ezta inolako soldata

Los trabajadores 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 cuatro últimos recibos de salarios de los trabajadores afectados.

– Fotocopia de los recibos de liquidación de partes proporcionales por cese en la titularidad.

– Fotocopia de los cuatro 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 los trabajadores recogidos 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 trabajadores en activo como de cuantos otros hayan estado afectos a la explotación con anterioridad.

B) Obligaciones de los trabajadores:

a) Los trabajadores afectados vendrán obligados 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 trabajador 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

edo lan-baldintzarik, baldin eta hitzarmenean ezarritakoak baino handiagoak baldin badira, uzten duen enpresak edo langileek hemen aurreikusten den eran egiaztatzeko betebeharra ez badute bete.

C) Bestelako estipulazioak:

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.

b) Titular berriak, horretarako arauz ezarritako epean, alta emango die subrogaturiko langileei Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrean; INEMi eta dagokion jakinarazpena ere egingo dio, eta lanean hasitako berrien ondorioz dagozkion lan-arloko gainerako obligazio guztiak ere bere gain hartuko ditu.

3. Baztertzeak. Ondokok gertatuko dira eranskin honen aplikaziotik kanpo, kontuan hartuta ez dutela izatera loteslea izango, eta zenbait gai jakini dagokionez:

Lanpostu exekutiboak eta zerbitzuaren titularraren zeharkako langileak badira, eta batez ere, euren funtzio berezia dela-eta, lantoki edo ustiategiaren muga euren jarduerari dagokionez gainditzen duten langileak, beste lantokietara edo enpresaren jardueretara zabaltzen baitute.

Zerbitzuaren aldaketa.— Zerbitzuaren titular-aldaketa gertatzen den aldi berean, hura ematekoan ere aldatetako 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 eranskin honetan ezarritako subrogazio-baldintzak.

Erregela bera aplikatuko da haietan zerbitzuak ematen ari ziren instalazioaren egiten diren obra edo birmoldaketetan.

Bi kasuetan ere, kolektibitate-zerbitzuaren jarraitutasunak mugatuko dut subrogazioa, edozein eratakoa dela ere.

## VI. KAPITULUA

### 33. artikulua.— Ordainduriko lizentziak.

Langileak, lehendik adierazita edo justifikatuta, lanean ahal izango du ordainketa-eskubidearekin ondoko arrazoiren bat dagoenean eta ondoko epeetan:

A.— Ezkontza: 21 egun natural.

B.— Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoaren heriotza: 5 egun natural.

C.— Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aiton-amonen heriotza, politikoak barne: 3 egun natural.

D.— Ezkontidearen eta seme-alaba natural edo politikoaren gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 4 egun natural.

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 trabajadores no hayan cumplido esta obligación de acreditarlas en la forma que aquí se prevé.

C) Otras estipulaciones:

a) Los trabajadores no podrán ser sometidos por la nueva concesionaria a período 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.

b) La nueva titular procederá, en el plazo reglamentariamente establecido para ello, a dar de alta a los trabajadores subrogados en el Régimen General de la Seguridad Social, así como a practicar la oportuna comunicación al INEM y cuantas otras obligaciones de naturaleza laboral le vengan impuestas a consecuencia de los nuevos ingresos.

3. Exclusiones. Así, quedan fuera de la aplicación de este anexo, que no tendrá carácter vinculante en los siguientes casos y respecto de las siguientes materias:

Cuando se trate de puestos ejecutivos y personal indirecto de la titular del servicio y, en especial, aquellos trabajadores 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.

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.

## CAPITULO VI

### Artículo 33.— Licencias retribuidas.

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

A.— Por matrimonio: 21 días naturales.

B.— Por fallecimiento del cónyuge e hijos naturales o políticos: 5 días naturales.

C.— Por fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos incluidos los políticos: 3 días naturales.

D.— Por enfermedad grave, operación u hospitalización del cónyuge e hijos naturales o políticos: 4 días naturales.

E.– Gurasoen, anai-arreben, biloben eta aiton-amonen (politikoak barne) gaixotasun larria, ebakuntza edo ospitaleratzea: 2 egun natural.

F.– Seme-alabaren jaiotza 4 egun natural, eta beste 3 zesarea edo gaixotasun larria badago.

D, E eta F ataletako lizentzien ondorioetarako, gaitasun larria izango da: edozein ebakuntza kirurgiko, egoera konponezin edo ospitaleratze, egoera horiek langilearen borondatez sortuak ez badira, hala nola estetikari eta abarri loturikoak.

D, E eta F ataletan adierazitako ahaidetasun maila duten familiako ospitaleratze edo ebakuntzen kasuan, ospitaleratzea beharrezkoa bada, baimen hori senitatekoa ospitalean dagoen bitartean har daiteke, ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatuz, eta alta ematen zaionean amaituz. Langileak, inolako kasutan, ezingo ditu lehendik ezarritakoak baino egun gehiago erabili. Hala ere, ospitaleratzearen datak ospitaleak emandako agiri bidez egiaztatu beharko ditu.

B, C, D, E eta F ataletan lizentziak 2 egunez luzatuko dira gertakaria lantokitik 150 kilometrora edo gehiagora jazo baldin bada.

G.– Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben eta anai-arreba politikoen ezkontza: egun natural 1, eta 2 egun natural lurralde historikotik kanpo joan behar badu.

H.– Etxebizitza aldatzea: 2 egun natural.

I.– Enpresak langileei behar duten denbora ordainduko die medikura joateko, hala medikuntza orokorra nola espezialista baldin bada, lanorduetan joan behar badute.

J.– Nahitaez bete behar den zeregin publiko edo pertsonal bat betetzeko beharrezko denbora. Legezko arau bati loturik dagoenean, bertan adierazten dena beteko da denborari eta diru-konpentsazioari dagokienez.

K.– Beharrezko denbora izango dute 15 urtetik bererako seme-alaba medikura eramateko, baita ezkontidea ere espezialistarena joan behar duenean, egiaztariak aurkeztuz, baina lizentzia hori ez da ordainduko.

L.– Beharrezko denbora izango dute azterketak egiteko, hezkuntza arautuari loturikoak baldin badira, eta bertaratzearen egiaztarria aurkeztu beharko du langileak.

Aurreko lizentziak, ezkontza-lotura dagoenez gain, izatezko bikote-egoera gertatzen denean ere hartu ahal izango dira, betiere dagokion bizikidetasun-ziurtagiriarekin justifikatzen bada.

E.– Por enfermedad grave, operación u hospitalización de padres, hermanos, nietos y abuelos incluidos los políticos: 2 días naturales.

F.– En caso de nacimiento de hija/hijo 4 días naturales, ampliables a otros 3 cuando concurriese cesárea o enfermedad grave.

A efectos de las licencias previstas en los apartados D, E y F, se considerará enfermedad grave cualquier intervención quirúrgica, situación de desahucio, u hospitalización salvo en el supuesto de que dichas situaciones se generen por voluntad del trabajador, tales como situaciones de estética, etc...

En caso de hospitalización u operación quirúrgica de parientes, con el grado de parentesco regulado en los apartados D, E y F y siempre que requiera hospitalización, el permiso lo podrá coger durante la estancia del familiar afectado en el centro hospitalario, debiendo justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario, finalizando cuando este sea dado de alta. En ningún caso, el trabajador, por cada situación que se produzca, podrá hacer uso de más días de los establecidos en los apartados citados anteriormente. No obstante, deberá justificar documentalmente las fechas de hospitalización por medio de certificado expedido por el centro sanitario hospitalario.

En los apartados B, C, D, E y F anteriores las licencias se ampliarán en 2 días más para el supuesto de que el hecho que las motive se produzca a una distancia superior a los 150 kilómetros del Centro de trabajo de que se trate.

G.– En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos: 1 día natural, que podrá ampliarse hasta dos cuando el trabajador/a necesite desplazarse fuera del Territorio Histórico.

H.– Por traslado de domicilio: 2 días naturales.

I.– La empresa abonará a los trabajadores el tiempo indispensable para la asistencia a consultas médicas, tanto de medicina general, como especialistas, siempre que coincida en horario de trabajo.

J.– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal, se estará a lo que esta disponga en cuanto a su duración y compensación económica.

K.– Se dispondrá del tiempo indispensable para acompañar al hijo menor de 15 años al médico, así como al cónyuge cuando se trate de consultas a especialistas, aportándose los justificantes, no siendo retribuida dicha licencia.

L.– Se dispondrá del tiempo indispensable para la realización de exámenes, los cuales deberán versar sobre materias de educación reglada, debiendo aportar el trabajador el correspondiente justificante de su asistencia.

Las licencias anteriores se disfrutarán, además de cuando exista el vínculo matrimonial, cuando exista la situación de pareja de hecho, siempre que se justifique con el certificado de convivencia.

**34. artikulua.**– Adopzioagatiko lizentziak.

Adopzio-kasuan, dokumentu egiaztagarria aurkeztu eta behar bezala justifikatuta, langileak (adoptaturikoaren amak edo aitak, alegia), 50 egun naturaleko iraupeneko ordainduriko lizentziarako eskubidea izango du, betiere adingabeko bat adoptatu duenaren ezkontidea izaki eta lizentziaren eskatzailea bada, adoptaturikoa bere etxe berrira iristen denetik kontatzen hasita, betiere ordainduriko edozein lan uzten badio. Hitzarmen hau bi ezkontideei aplikatzen bazaie, lizentzia-egunek bien artean banatu ahal izango dira.

Gehienez 9 hilabeteko adingabeko baten adopzio-kasuan, baimena 8 hilabetekoa izango da, eta kasu honeetan ere ez da hargatik ordainduko.

**35. artikulua.**– Eszedentziak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatarik gabeko eszedentziak eskatu ahal izango dituzte, gutxienez hilabetekoak eta gehienez bost urtekoak, enpresan gutxienez urtebete badaramate, edo bestela esanda, ikasturte osoa bete badute.

Aurreko idatz-zatian aipatzen diren eskaerak idatzita egin beharko dira, eta gehienez 15 eguneko epean ebatziko dituzte.

Eskaturiko eperako baimen-aldia amaitzen denean, automatikoki hartuko dute langilea bere lanpostu eta lantokian. Ematen diren baimenek azken baimena eman zenetik langileak plantilan gutxienez urtebete eman beharra izango dute mugatzat.

Salbuespen gisa, langileek urtean soldatarik gabeko hamar eguneko eszedentziarako eskubidea izango dute. Hori hartu ahal izateko nahikoa da dagokion arduradunari bi eguneko aurrerapenez jakinaraztea. Ezin izango dira ezein kasutan oportetara metatu. Eszedentzia duen edozein pertsona lehenengo egunetik eta egoera horrek irauten duen bitartean ordezkatuko dute.

**36. artikulua.**– Euskara.

Aplikatu ahal den neurrian, euskara erabiliko da enpresaren barne-bizitzan; errotulazioak, inprimaki ofizialak, iragarpen-tauletako jakinarazpenak, nominak, propaganda, etiketak, barne-informazioak eta abar.

## VII. KAPITULUA

**37. artikulua.**– Lan-prestakuntza

Langileak enpresetan prestatzeko beharrezkoak diren ikastaroak (zerbitzuak emateko lehentasunezko hartzen diren ikastaroak, alegia, euskalduntze-ikastaroak ere bertan barne har litezkeela) ez dira ordaindukotzat hartuko. Eskola-ordutik kanpo egin beharko dira, aurkako itunik ez bada, eta etengabeko lanbide-heziketarako Euskal Fundazioaren (Hobetuz) bidez egingo dira. Egoera hau ez da baztertzaila izango, eta ikastaroak hartarako akreditaturiko bestelako erakundeen bidez ere egin ahal izango dira.

**Artículo 34.**– Licencias por adopción.

En caso de adopción, debidamente justificada mediante la presentación de documento acreditativo, el trabajador/a, madre o padre del adoptado, tendrá derecho a una licencia retribuida de 50 días naturales de duración, siempre que se tratara del supuesto del cónyuge que ha adoptado a un menor y es el solicitante de la licencia, a contar desde la llegada en custodia del adoptado/da al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier clase de trabajo remunerado. Si a ambos cónyuges les fuera de aplicación el presente Convenio, los días de licencia podrán ser distribuidos entre ambos.

En el supuesto de adopción de un menor de 9 meses, el permiso será de 8 semanas, igualmente no retribuido.

**Artículo 35.**– Excedencias.

Las/los trabajadoras/es afectadas/os por el presente Convenio podrán solicitar excedencias sin sueldo, no inferiores a un mes ni superiores a cinco años, cuando al menos lleven un año de permanencia en la empresa, o lo que es lo mismo al menos lleven un curso completo.

Las solicitudes a que se hace referencia en el párrafo anterior deberán ser formuladas por escrito y serán resueltas en un plazo no superior a 15 días.

Al terminar el período de permiso por el transcurso del plazo solicitado, el trabajador/a será admitido automáticamente en su puesto y Centro de trabajo. Los permisos concedidos estarán limitados por el plazo mínimo de un año en la plantilla desde la concesión del último.

Excepcionalmente las/los trabajadoras/es tendrán derecho a una excedencia sin sueldo de diez días al año. Para el disfrute de la misma será suficiente con comunicárselo al encargado correspondiente con dos días de antelación. En ningún caso se podrá acumular a las vacaciones. Toda persona que disfrute de la excedencia será sustituida desde el primer día y mientras dure tal situación.

**Artículo 36.**– Euskera.

En la medida que sea posible de aplicación, se utilizará el uso del euskera en la vida interna de las empresas: rotulaciones, impresos oficiales, notificaciones en los tablones de anuncio, nóminas, propaganda, etiquetaje, informaciones internas, etc.

## CAPITULO VII

**Artículo 37.**– Formación laboral

Los cursos precisos para la formación de los trabajadores en las empresas, cursos que se consideran prioritarios para la realización de los servicios, donde podrían tener cabida los de euskaldunización, no serán considerados remunerados. Deberán realizarse fuera del horario lectivo, salvo pacto en contrario, y se realizarán a través de la Fundación Vasca para la formación profesional continua (HOBETUZ). Esta situación no será excluyente, pudiéndose realizar cursos a través de otras entidades acreditadas al respecto.

## VIII. KAPITULUA

38. *artikulua*.– Berme Sindikalak.

Askatasun sindikalari buruzko abuztuaren 23ko 11/85 Lege Organikoan xedatutakoaren osagarri gisa eta martxoaren 24ko 1/95 Errege Dekretu Legegilearen bitartez, hitzarmen honetan ondoko bermeak ezarzen dira.

1. Ezin izango dute ezein langile lanetik bota, zigoritu edo diskriminatu sindikaturen bateko kide izateagatik edo dagozkien legezko jardueretan parte hartzeagatik.

2. Sindikatu baten zuzendaritza-organo probintzia-koetan edo naziokoetan kargu sindikalean ari den langileak edo hartan aritzeko edo hura betetzeko deitzen dutenak, nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duen denborarako. Automatikoki hasiko da berriz lanean, eta langileak eszedentzia gertatu aurretik zuen kategoriako lanpostua beteko du.

3. Enpresek langileen ordezkarietara edo enpresa-batzordeetara jakinaraziko dizkiete euren lankideetara aplikatu daitezkeen zigorrak edo oso larriak, interesatuari jakinarazi baino lehen.

4. Langileen ordezkarietara zein enpresa-batzordeetara dagoen legeriak ezarritako zereginak beteko dituzte. Nolanahi ere, enplegu-erregulazioko espedienteen eta lanbide-sailkapeneko gaien berri izan eta eman-go dute.

5. Langileen ordezkarietara zein enpresa-batzordeetara iragarki-taula izango dute enpresako langileen oharren edo komunikatuen berri emateko, eta komunikabide hori modu egokian erabili beharko dute.

6. Enpresa-batzordeko kideek edo langile-ordezkariek hilero 40 lanordu izango dituzte batzar, biltzar, kontseilu, batzorde edo bestelako bileretara joateko, beren sindikatuak deituz gero. Sektore honetan langile gehienek lanaldi osoa ez dutenez gero, ordu sindikalak erabiltzerakoan ahalegina egingo da lantoki bakoitzean dagoen sistema edo antolamenduak bertako lanaren garapena ez eragozteko, ordu-kreditua eragotziko ez den arren, hau da, ordu horiek erabiltzeagatik ikastetxea langilerik gabe ez geratzea.

Sekzio sindikalak. Hitzarmen honetan barne harturiko langileek, sindikaturen batean afiliatuta badaude, enpresaren barruan sekzio sindikaletan antolatze eskubidea dute. Sekzioek ordezkari sindikal bat izendatuko dute, eta beren sindikatuaren sinadura eta ziguiluarekin egiaztatu beharko dute ordezkarietara hori.

Enpresa batean ordezkari sindikal bat egoteko gutxienezko afiliatu-kopuru bat beharrezkoa da, ondoko baremoaren arabera:

– Enpresako plantila (50 langile arte), afiliatu-kopurua 5, ordezkari-kopurua 1; (50 langile baino gehiago), afiliatu-kopurua 10, ordezkari-kopurua 1.

## CAPITULO VIII

*Artículo 38*.– Garantías sindicales

Como complemento a lo dispuesto a la Ley Orgánica 11/85 de 23 de agosto de libertad sindical y por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, se establecen en este convenio las garantías siguientes.

1. Ningún trabajador podrá ser discriminado, sancionado o despedido, por pertenecer a un sindicato o participar en las actividades del mismo.

2. El trabajador que ejerza o sea llamado a desempeñar un cargo sindical en los órganos de Gobierno, provinciales o nacionales de un sindicato, tendrá derecho a excedencia forzosa, por el tiempo que dure su cargo. El reintegro será automático y ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de su excedencia.

3. Las empresas notificarán a los delegados de personal o comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan aplicarse a cualquier trabajador, previamente a la comunicación al interesado.

4. Los delegados de personal o comité de empresa ejercerán las funciones establecidas por la legislación vigente. En cualquier caso, serán informados e informarán a su vez respecto a expedientes de regulación de empleo y materias de clasificación profesional.

5. Los delegados de personal o comité de empresa dispondrán de un tablón de anuncios para divulgar notas y comunicados a los trabajadores de la empresa, siendo responsables del uso correcto de este medio de comunicación.

6. Los miembros del comité de empresa o delegados de personal dispondrán de 40 horas laborables al mes, para asistencia a congresos, asambleas, consejos, juntas u otras reuniones a las que fuera convocado por el sindicato al que pertenece. Dado que en el sector existe una mayoría de personal cuya jornada no alcanza una jornada completa, a la hora de la utilización de las horas sindicales, se procurará en cada centro de trabajo el sistema u organización que sin impedir el uso del crédito horario, no afecte al desarrollo de la labor en el centro educativo, es decir, se pretende que por el uso del crédito horario no se quede el centro sin ningún tipo de personal.

Secciones sindicales. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio afiliados a un sindicato tienen derecho a organizarse dentro de sus empresas en secciones sindicales. Estas nombrarán un delegado sindical que asumirá la representación de las mismas y que deberá ser avalado por escrito con la firma y el sello del sindicato correspondiente.

Para que exista delegado sindical en una empresa se precisará un mínimo de afiliación al sindicato que corresponda conforme al siguiente baremo:

– Plantilla de la empresa (hasta 50 trabajadores), número de afiliados 5, número de delegados 1; (más de 50 trabajadores), número de afiliados 10, número de delegados 1.

Ordezkarri sindikalek enpresa-batzordeko kideen berme eta zeregin berdinak izango dituzte sekzio sindikalari dagokionez, beren sindikatuko afiliatuak bakarrik ordezkatzeko dituztela.

#### IX. KAPITULUA

**39. artikulua.**– Laneko segurtasun eta osasun batzordeak.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek, segurtasun eta higienari eta laneko arriskuen prebentzioari buruzko legeria osoa espreski betetzeko konpromisoa hartzen dute.

**40. artikulua.**– Azterketa medikoak.

Enpresek, beren borondatez eskatzen duten langileei urtero azterketa mediko bat egiteko aukera eskainiko diete. Azterketa hori enpresaren kontura joango da eta istripuen mutualitatean edo Osalanen egingo da. Enpresek azterketa horiek beste zerbitzu mediko batzuekin egiteko eskubidea gordetzen dute, egoera hori beraientzat onuragarriagoa baldin bada. Enpresek txosten medikoa langileei emango diete hura jaso bezain pronto. Azterketek arreta berezia jarriko dute lanpostuaren arrisku espezifikoan alorreatan. Edozein kasutan, azterketa medikoa lan-ordutegitik kanpo egin beharko da.

#### X. KAPITULUA

**41. artikulua.**– Diziplina-erregimena.

Langileen hutsegiteak eta zigorrak.

Enpresa-zuzendaritzek langileen laneko ez-betezakeak zigortu ahal izango dituzte, ondoren ezartzen diren hutsegite eta zigorren mailaren arabera.

Hutsegiteen eta enpresa-zuzendaritzek ezarritako zigorren balorazioa beti berrikusi ahal izango ditu eskumena duen jurisdikzioak, ezarrita dauden edo ezar daitezkeen bitartekotza edo arbitrajeko prozeduren pean ezartzearen kalterik izan gabe.

Hutsegiteen mailak.

Langileak egindako hutsegiteak arin, larri edo oso larritzat hartuko dira, horien garrantzia, eragina edo asmo txarra kontuan izanik, baita langilea gizakia dela, une horretako egoera eta errealitate soziala ere.

Zigor-prozedura.

Hutsegiteak idatziz jakinaraziko zaizkio langileari, data eta gertakariak, nor jaso behar dituen edo jaso izana sinatu behar duen adieraziz.

Lan-arloan ezar daitezkeen zigorrak, beste edozein arlo edo instantzian egin daitezkeen jarduketan kalterik gabe ezarriko dira.

Zigorrak ezarriko gero, Langileen Estatutuaren testu bateginaren 64.1 artikuluan eta Askatasun Sindikala-

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías y atribuciones que los miembros del comité de empresa respecto a la sección sindical, representando únicamente a los afiliados de su sindicato.

#### CAPITULO IX

**Artículo 39.**– Comités de seguridad y salud en el trabajo.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a cumplir expresamente la amplia legislación aplicable en materia de seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales.

**Artículo 40.**– Reconocimientos médicos.

Las empresas facilitarán a los trabajadores que voluntariamente se apunten en las listas correspondientes a una revisión médica anual. La misma será por cuenta de la empresa y se realizará bien en la mutua de accidentes o en Osalan. Las empresas se reservan el derecho de realizar los mismos con otros servicios médicos si dicha situación fuera más beneficiosa para la realización de las revisiones. Las empresas entregarán a los trabajadores el informe médico emitido tan pronto como se les entregue. Los reconocimientos deberán al menos concretarse sobre los riesgos específicos del puesto de trabajo. En todo caso el reconocimiento médico se llevará a cabo fuera del horario laboral.

#### CAPÍTULO X

**Artículo 41.**– Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones de trabajadores.

La dirección de las empresas podrán sancionar los incumplimientos laborales en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

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

Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se calificará como leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, así como al factor humano del trabajador, las circunstancias concurrentes y la realidad social.

Procedimiento sancionador.

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

En el supuesto de imposición de sanciones se dará cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.1 del tex-

ren Lege Organikoaren 10.3.3 artikuluan ezarritakoa beteko da.

Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak ondokoak izango dira:

1. Edozein lanen buruketan eginiko axolagabekeria, hutsegite edo azalpenik gabeko denboragaltzea, zerbitzuan ez badu arazo berezirik sortzen, orduan hutsegite larritzat hartuko baita.

2. Hilabete baten barne, eta 1-3 alditan, lanera iristeko ordu erdi baino gutxiagoko atzerapena. Atzerapen hauek enpresarentzat eragozpen larriak ekarriko bali-tu, langileak izango lukeen funtzio bereziren batengatik, hutsegitea larritzat joko litzateke.

3. Aldibaterako ezintasunagatik edo arrazoi zehatzen batengatik lanetik huts egin eta honi dagokion agiria beharrezko denboran ez aurkeztea enpresari, ez eta horren berri ematea ere, honetarako ezintasuna frogatu ezik.

4. Lana justifikaziorik gabe uztea, denbora laburrez edo lana amaitzeagatik bada ere, hogeita hamar minu-tu baino gutxiagoko aurrerapenarekin, beti ere lanean kalte berezirik ez bada sortzen, bestela hutsegite larritzat joko litzateke-eta.

5. Materialen kontserbazioan eginiko arduragabekeria jarraituak.

6. Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.

7. Enpresako instalakuntzetan lankideekin izandako eztabaida biziak, publiko aurrean ez baldin badira.

8. Enpresako uniformea edo laneko arropa modu de-segokian jantzita edukitzea.

9. Zerbitzuan zehar ongi garbituta ez egotea.

10. Egun batez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez-bertaratze horrek zerbitzuan kalte berezirik ez badu sortzen.

Hutsegite larriak.

Hutsegite larriak izango dira:

1. Laneratzeko atzerapena, 3 aldiz baino gehiago hilabeteke epean, eta inolako justifikaziorik gabe. Edo bestela, behin atzeratzea baina lanean ondorio edo kalte larriak eraginez, halakotzat hartuz jendaurreko zerbitzuaren atzerapena sortzea.

2. 2 egunez lanean ez agertzea baimenik edo justifikaziorik gabe, ez-bertaratze horrek zerbitzuan kalte berezirik ez badu sortzen.

3. Lana uztea edo lehenago amaitzea, 30 minutu baino gehiagoko denboraz, justifikaziorik gabe, hilean 1-3 alditan.

to refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 10.3.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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, inferior a treinta minutos, durante el período de un mes, 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 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.

10. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que de esta ausencia no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

Faltas graves.

Serán faltas graves:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, cometidas en el período de un mes. O bien, una sola falta de puntualidad 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 dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin autorización o causa justificada, siempre que de estas ausencias no se deriven graves perjuicios en la prestación del servicio.

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

4. Bere kargurako senitartekoen datu-aldaketan berri ez ematea behar bezain azkar, enpresan eragina baldin badute atxikipen fiskalei edo bestelako betebeharreri loturik. Kasu hauetan, fede txarrak oso hutsegite larria izatea eragingo du.

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

6. Gaixotasunaren edo istripuaren simulazioa egitea atzerapen bat, lana uztea edo ez-agerpena justifikatzeko.

7. Enpresaren edo bere ordezkarien aginduak eta jarraibideak ez betetzea, horien zuzendaritza-zereginari loturik daudenean. Ez-betetzea behin eta berriz egiten bada, lanean ageriko nahastea sortzen badu edo enpresari edota beste langileei kalte nabarmena eragiten badie, oso hutsegite larria izan daiteke.

8. Establezimenduko genero edo artikuluen eta materialen kontserbazioan eginiko axolagabekeria garrantzitsua.

9. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, honen ordezin sinatu eta fitxatuz.

10. Beste langileekin eztabaidak sortzea edo izatea jendaurrean edo jendeak horien berri izateko moduan.

11. enpresako artikulua, tresna edo jantziak norbere beharretarako erabiltzea, edo bertatik ateratzea, baimezik ez dagoenean.

12. Lan-ordutegian edo lanetik kanpo baina enpresako uniformearekin mozkortzea edo drogak hartzea. Egoera hori errepikatzen bada, oso larritzat har daiteke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

13. Zerbitzuan zehar enpresak eskatzen duen uniformea edo jantziak ez janztea.

14. Jendeari arreta egokia ez eskaintzea, beti ere jorkabide horrek enpresari edo langileei kalte berezia ez badie sortzen, kasu horretan oso larritzat har daitekeela.

15. Zerbitzuari dagokionez enpresaren jarraibideak ez betetzea, oker betetzea, edo laneko parteak eta eskatzen zaizkion inprimakiak ez betetzea. Jarrera hori errepikatzen bada, oso larritzat har daiteke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

16. Laneako Segurtasun eta Osasunari, elikagaien manipulazioari, edo egiten den lanari aplikagarriak zaizkion bestelako neurri administratiboei edo ostalaritza-jarduerari eta bereziki lan-arriskuen babes eta prebentzioari loturiko arauen ondoriozko betebeharrak ez betetzea.

17. Arduragabekeria lanean zehar, norberaren, beste langileen edo hirugarren pertsonen istripu-arriskua edo enpresako instalazioetako materialaren matxura edo kalte-arriskua ekar dezakeena. Arduragabekeria horiek oso larritzat har daitezke, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

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

6. La simulación de enfermedad o accidente alegada para justificar un retraso, abandono o falta de trabajo.

7. El incumplimiento de las ordenes e instrucciones de la empresa, o personal delegado de la misma, en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si este incumplimiento fuese reiterado, implicase quebranto manifiesto para el trabajo o del mismo se derivase perjuicio notorio para la empresa u otros trabajadores, podrá ser calificada como falta muy grave.

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

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

10. Provocar y/o mantener discusiones con otros trabajadores en presencia del publico o que trascienda a este.

11. Emplear para uso propio artículos, enseres y prendas de la empresa, o extraerlos de las dependencias de la misma, a no ser que exista autorización.

12. La embriaguez o consumo de drogas 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.

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

14. No atender al publico 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 calificara como falta muy grave.

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

16. 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 todas aquellas sobre protección y prevención de riesgos laborales.

17. La imprudencia durante el trabajo que pudiera implicar riesgo de accidente para si, para otros trabajadores o tercera 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.

18. Zerbitzugintzan zehar hitz desagokiak edo iraingarriak maiz erabiltzea.

19. Txukuntasun eta garbitasunik eza, lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute eta langileen edo jendearen kexa justifikatuak eragiten badituzte.

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

Oso hutsegite larriak.

Oso hutsegite larriak izango dira:

1. Lanera ez joatea 3 alditan edo gehiagotan, justifikaziorik gabe, hilabeteko epean, hamar falta sei hilabeteko epean edo hogeitaz beteko epean.

2. Eginarazitako gestioetan, beste langileekiko edo enpresaren zerbitzurako beste edozein pertsonarekiko harremanetan, merkataritzako edo industriako negoziatuetan iruzurra, leialtasun eza edo konfiantza-abusua egitea, norbere kontura edo beste pertsona baten kontura baina haren baimenik gabe diharduenean.

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

4. Enpresa barruan eginiko lapurtze edo bidegabeko erabiltzea.

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

6. Enpresariari, bere ordezkariari, langileari eta jendeari oro har errespetu eta begirune falta, gehiegizko agintea, edo hitzezko eta egintzazko tratu txarrak.

7. Eginkizunaren ohiko etekinean sorturiko borondatezko gutxitze jarraitua.

8. Maiz lankideekin liskar eta borrokak sortzea.

9. Gaixotasuna edo istripua simulatzea lanera ez joateko, halakotzat hartuz langilea aldi baterako ezintasun egoeran egonik bestelako lanak egiten dituztenean norbere kontura edo besteren kontura, eta era berean, manipulazio, iruzur edo jokabide pertsonal desagokia baina egoera luzatu ahal izateko.

10. Enpresak emandako laneko segurtasunerako babes eta prebentzioari buruzko neurriak ez betetzeagatik pertsonen, langileen berari, enpresari eta instalazioen eragindako kalteak edo eragozpenak.

11. Hutsegite larriak maiz egitea, horien izaera desberdina izan arren, lehenengoa egin denetik hasi eta sei hilabeteko epe baten barruan eta lehendik ohartarazi edo zigortu baldin badute.

12. Lanean duen sexu izaerako jarrera edo portaera oro, emakumearen edo gizonaren intimitatea eta duintasuna ukitzen badu, fisikoki edo hitzez irainduz. ja-

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

19. 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.

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

Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves:

1. Tres o más faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en el periodo de un mes, diez faltas de asistencia en el periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o cualquiera otra persona al servicio 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 dentro 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 estos.

6. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave al respeto y consideración al empresario, personas delegadas por este, 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 frecuente riñas y peticiones con los demás trabajadores.

9. La simulación de enfermedad o accidente alegada por el trabajador para no asistir al trabajo, entendiéndose como tal cuando el trabajador en situación de incapacidad temporal realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena, así como toda manipulación, engaño o conducta personal inconsecuente que conlleve una prolongación de la situación de baja.

10. Los daños o perjuicios causados a las personas, incluyendo al propio trabajador, a la empresa o sus instalaciones, personas 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, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde la primera y hubiese sido advertida o sancionada.

12. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o ver-

rretera edo portaera hori posizio hierarkiko batez lagunduz egiten bada, aurrekoa larriagotu egingo du.

#### Zigor-motak.

Enpresak oso hutsegite larriei artikulu honetan aurreikusitako zigorrak ezarri ahal izango dizkie, eta larriei A eta B ataletan ezarritakoak.

Gehieneko zigorrak, kasu bakoitzean, egindako hutsegitearen araberakoak izango dira, eta ondokoak izan daitezke:

#### A. Hutsegite arinengatik:

1. Ohartarazpena
2. Enplegua eta soldata etetea bi egun arte.

#### B. Hutsegite larriengatik:

Enplegua eta soldata etetea hiru egunetik hamabost egun arte.

#### C. Oso hutsegite larriengatik:

1. Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egun arte.
2. Diziplinazko kaleratzea.

#### Preskripzioa

Hutsegite arinak hamar egunetara, hutsegite larriak hogeiei egunetara eta hutsegite oso larriak hirurogei egunetara preskribituko dira, Enpresak honen betekizunaren berri izan duen datatik aurrera, eta edozein kasutan ere betekizunetik 6 hilabetetara.

bal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevalidándose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### Clases de sanciones

La empresa podrá aplicar a las 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:

1. Amonestación
2. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

#### B. Por Faltas Graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

#### C. Por Faltas Muy Graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

#### 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.

## 1. ZK. ERANSKINA

Zuzeneko kudeaketako jantokien hitzarmena

Urteko soldata, urteko lanaldia eta urteko iraunaldi-plusa

Urteko soldata (aparteko pagak eta oporrak barne)

Urteko lanaldia

Urteko iraunaldi-plusa

GIPUZKOA	URT-EKAI 2003	2003/04 IKASTURT.	2004/05 IKASTURT.	2005/06 IKASTURT.	2006/07 IKASTURT.	2007/08 IKASTURT.
Sukaldaria (Urteko soldata)	14.549,75					
Urteko iraunaldi-plusa	216,36	242,13	267,90	293,66	319,43	17. art.
Laguntzailea eta Monitorea (Urteko soldata)	13.590,06					
Urteko iraunaldi-plusa	205,55	230,02	254,50	278,98	303,45	17. art.
Urteko orduak (12 hilabete)	1.728	1.701	1.674	1.647	1.620	1.592
Sukaldariaren hileko soldata pagarik gabe	1.039,27					
Sukaldariaren hileko iraunaldi-plusa pagarik gabe	15,45	17,29	19,14	20,97	22,81	17. art.
Laguntzaile/ monitorearen hileko soldata pagarik gabe	970,72					
Laguntzaile/ monitorearen hileko iraunaldi-plusa pagarik gabe	14,68	16,43	18,18	19,92	21,67	17. art.

BIZKAIA	URT-EKAI 2003	2003/04 IKASTURT.	2004/05 IKASTURT.	2005/06 IKASTURT.	2006/07 IKASTURT.	2007/08 IKASTURT.
Sukaldaria (Urteko soldata)	14.075,80					
Urteko iraunaldi-plusa	216,36	242,13	267,90	293,66	319,43	17. art.
Laguntzailea eta Monitorea (Urteko soldata)	12.580,26					
Urteko iraunaldi-plusa	205,55	230,02	254,50	278,98	303,45	17. art.
Urteko orduak (12 hilabete)	1.765	1.730	1.695	1.660	1.625	1.592
Sukaldariaren hileko soldata pagarik gabe	1.005,41					
Sukaldariaren hileko iraunaldi-plusa pagarik gabe	15,45	17,29	19,14	20,97	22,81	17. art.
Laguntzaile/ monitorearen hileko soldata pagarik gabe	898,60					
Laguntzaile/ monitorearen hileko iraunaldi-plusa pagarik gabe	14,68	16,43	18,18	19,92	21,67	17. art.
<b>ARABA</b>	<b>URT-EKAI 2003</b>	<b>2003/04 IKASTURT.</b>	<b>2004/05 IKASTURT.</b>	<b>2005/06 IKASTURT.</b>	<b>2006/07 IKASTURT.</b>	<b>2007/08 IKASTURT.</b>
Sukaldaria (Urteko soldata)	14.873,28					
Urteko iraunaldi-plusa	216,36	242,13	267,90	293,66	319,43	17. art.
Laguntzailea eta Monitorea (Urteko soldata)	13.896,33					
Urteko iraunaldi-plusa	205,55	230,02	254,50	278,98	303,45	17. art.
Urteko orduak (12 hilabete)	1.733	1.705	1.677	1.649	1.621	1.592
Sukaldariaren hileko soldata pagarik gabe	1.062,38					
Sukaldariaren hileko iraunaldi-plusa pagarik gabe	15,45	17,29	19,14	20,97	22,81	17. art.
Laguntzaile/ monitorearen hileko soldata pagarik gabe	992,60					
Laguntzaile/ monitorearen hileko iraunaldi-plusa pagarik gabe	14,68	16,43	18,18	19,92	21,67	17. art.

## ANEXO N.º 1

*Convenio comedores Gestión Directa*  
*Salario anual, jornada anual y plus anual de permanencia*  
*Salario Anual (que incluye pagas extraordinarias y vacaciones)*  
*Jornada Anual*  
*Plus Anual de Permanencia*

GUIPUZCOA	EN-JUN 2003	CURSO 2003/04	CURSO 2004/05	CURSO 2005/06	CURSO 2006/07	CURSO 2007/08
<i>Cocinero (Salario anual)</i>	14.549,75					
<i>P. Anual Permanencia</i>	216,36	242,13	267,90	293,66	319,43	Art. 17
<i>Auxiliar y Monitor (Salario Anual)</i>	13.590,06					
<i>P. Anual Permanencia</i>	205,55	230,02	254,50	278,98	303,45	Art. 17
<i>Horas Anuales</i> (12 meses)	1.728	1.701	1.674	1.647	1.620	1.592
<i>Salario Mensual Cocinero</i> <i>sin pagas</i>	1.039,27					
<i>P. Perm. Mensual cocinero</i> <i>sin pagas</i>	15,45	17,29	19,14	20,97	22,81	Art. 17
<i>Salario mensual Auxiliar/ monitor sin pagas</i>	970,72					
<i>P. Perm. Mensual auxiliar/ monitor sin pagas</i>	14,68	16,43	18,18	19,92	21,67	Art. 17
BIZKAIA	EN-JUN 2003	CURSO 2003/04	CURSO 2004/05	CURSO 2005/06	CURSO 2006/07	CURSO 2007/08
<i>Cocinero (Salario anual)</i>	14.075,80					
<i>P. Anual Permanencia</i>	216,36	242,13	267,90	293,66	319,43	Art. 17
<i>Auxiliar y Monitor (Salario Anual)</i>	12.580,26					
<i>P. Anual Permanencia</i>	205,55	230,02	254,50	278,98	303,45	Art. 17
<i>Horas Anuales</i> (12 meses)	1.765	1.730	1.695	1.660	1.625	1.592
<i>Salario Mensual Cocinero</i> <i>sin pagas</i>	1.005,41					
<i>P. Perm. Mensual cocinero</i> <i>sin pagas</i>	15,45	17,29	19,14	20,97	22,81	Art. 17
<i>Salario mensual Auxiliar/ monitor sin pagas</i>	898,60					
<i>P. Perm. Mensual auxiliar/ monitor sin pagas</i>	14,68	16,43	18,18	19,92	21,67	Art. 17
ALAVA	EN-JUN 2003	CURSO 2003/04	CURSO 2004/05	CURSO 2005/06	CURSO 2006/07	CURSO 2007/08
<i>Cocinero (Salario anual)</i>	14.873,28					
<i>P. Anual Permanencia</i>	216,36	242,13	267,90	293,66	319,43	Art. 17
<i>Auxiliar y Monitor (Salario Anual)</i>	13.896,33					
<i>P. Anual Permanencia</i>	205,55	230,02	254,50	278,98	303,45	Art. 17
<i>Horas Anuales</i> (12 meses)	1.733	1.705	1.677	1.649	1.621	1.592
<i>Salario Mensual Cocinero</i> <i>sin pagas</i>	1.062,38					
<i>P. Perm. Mensual cocinero</i> <i>sin pagas</i>	15,45	17,29	19,14	20,97	22,81	Art. 17
<i>Salario mensual Auxiliar/ monitor sin pagas</i>	992,60					
<i>P. Perm. Mensual auxiliar/ monitor sin pagas</i>	14,68	16,43	18,18	19,92	21,67	Art. 17

– Gainerako ekitaldietako urteko soldatak 2007. urteraino, hitzarmeneko 16. artikulua araberak kalkulatu dira, eguneratzeko formula barne hartzen baitu.

– Lanaldi partzialekiko soldata proportzionalak hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritakoaren araberak kalkulatu dira.

– Urteko iraunaldi-plusaren kalkulua urtero egingo da, eta horretarako 17. artikuluan aurreikusten dena hartuko da kontuan.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

**Lehenengoa.**– Hitzarmen kolektibo hau sinatzen dutenek hitzarmenaren 16. artikulua interpretazioa adierazten dute xedapen gehigarri honetan: artikulua horretan urteko homologazio-zenbatekoak adierazten dira eta artikuluan urtariletik ekainera arteko aldiari buruz egiten den erreferentziak hau dio soil-soilik, hitzarmenaren lehenengo urteko indarraldia, ikasturteari lotuta dagoena, urtariletatik ekainera artekoa izango dela eta ondorioz, homologazio-zenbatekoekin proportzionala; guztiak ados daude artikuluko azken paragrafoan 16. artikulua arrazoia ongi azalduta dagoela esatean.

**Bigarrena.**– Hitzarmen kolektibo hau sinatzen dutenek hitzarmenaren 17. artikulua interpretazioa adierazten dute xedapen gehigarri honetan: iraunaldi-plusaren urteko zenbaketari dagokionez, urtea ikasturtearekin berdintzen da, eta 275 egun buruz egiten den erreferentzia bat dator guztia homologatu artean kurtsu bakoitzean langile bakoitzak mantendu behar duen alta-aldiarekin; gainera, konparatzeko faktore argi bat da, kurtsu osoan egon behar ez duten langileen moduluak garatzeko.

**Hirugarrena.**– Hitzarmen kolektibo hau sinatzen dutenek, hitzarmena 2003ko urtariletik aurrera aplikatzeko denez, onartzen dute orain arte langileekin egindako kontratu guztien kontratu-berritze bat dela, eta ondorioz, hitzarmenaren eraginpean dauden langile guztien izenekin zerrenda bat prestatu behar dela, beren zirkunstantzia ekonomikoak eta gainerako lan-arauak jasoz, hitzarmen honetan aurreikusitakoaren araberak; hori dela eta, uko egiten dio beste edozein erregulaziori edo zirkuntantziari, baldin eta hitzarmen hau sinatu aurretik —ondorioak 2003ko urtariletik honakoak dira— aplikatu zitzaizkien beste hitzarmen batzuetatik badator.

**Laugarrena.**– Hitzarmena sinatu dutenek, halaber, ikusi dute Araban langileek probintzia horretako ostalaritzako hitzarmeneko bosgarren xedapen gehigarritik datorren soldata-kontzeptu bat dutela, maila pertsonalean. Soldata-kontzeptu hori, «urriaren 31ko bonus» deitua, ez da kontuan hartu hitzarmen honen I. eranskinean dauden soldata-tauletan; langileei errespetatu egin behar zaizkie. 2002 urterako 558,94 \_ dira urteko; 2003 urterako 757,28 \_ urteko, eta 2004 urterako 847,43 \_ urteko. Zenbateko horiek errespetatu egin be-

– Los salarios anuales del resto de los ejercicios hasta el año 2007, se calcularán de acuerdo a lo previsto en el art. 16 del convenio, que incorpora la fórmula de actualización.

– Los salarios proporcionales a las jornadas a tiempo parcial se calcularán a tenor de lo previsto en el art. 8 del presente convenio.

– Respecto al plus anual de permanencia su cálculo se efectuará anualmente, y se tendrá en cuenta para el mismo lo previsto en el art. 17.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primero.**– Los firmantes del presente convenio colectivo, expresan en esta disposición adicional la interpretación del art. 16 del convenio, señalando que este artículo refleja los importes de homologación anuales, y que la referencia a meses de enero a junio que consta en el artículo se refiere exclusivamente a que la vigencia del primer año del convenio, relacionada con el curso escolar, será de los meses de enero a junio, y por lo tanto proporcionalmente a los importes de homologación, estando todos de acuerdo en que la razón del art. 16 está perfectamente señalada en el último párrafo del artículo.

**Segundo.**– Los firmantes del presente convenio colectivo, expresan en esta disposición adicional segunda la interpretación del art. 17 del convenio, señalando que el plus de permanencia en cuanto a cómputos de año, se equipara año con curso escolar, y que la referencia de 275 días es la congruencia con el período de alta que cada trabajador va a mantener en cada uno de los cursos hasta la total homologación, además de ser un factor de comparación perfectamente claro, para desarrollar los módulos de aquellos trabajadores que no estén el curso completo.

**Tercero.**– Los firmantes del presente convenio colectivo, dada la aplicación del mismo desde enero del año 2003, aceptan que constituye una novación contractual de todos los contratos existentes con los trabajadores hasta la fecha, y por lo tanto se va a confeccionar una lista con todos los nombres de los trabajadores afectados por este convenio señalando sus circunstancias económicas y demás normativas laborales, a tenor de lo previsto en este convenio, con lo cual renuncian a cualquier otra regulación o circunstancia que proviniese de la aplicación de otros convenios que les fueron de aplicación hasta la firma del presente cuyos efectos son de enero de 2003.

**Cuarto.**– Asimismo los firmantes del presente convenio han detectado que en la provincia de Álava los trabajadores/as tienen a título personal un concepto salarial que nace de la disposición adicional quinta del convenio de hostelería de dicha provincia. Este concepto salarial denominado bonus 31 de octubre no se ha tenido en cuenta en las tablas salariales que constan como anexo n.º 1 en este convenio, y deben ser respetadas para los trabajadores. Su cuantificación asciende a 558,94 \_/anuales para el año 2002 y 757,28 \_/anua-

har zaizkie Arabako langileei, maila pertsonalean; xurgatu egingo dira homologazio zenbatekoetara iritsi arte, bat datozen uanean.

### Zk-4879

EBAZPENA, 2003ko uztailearen 18koa, Gizarteratze sailburuordearena. Honen bidez ezartzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-zerbitzuetako erabiltzaileen datuak tramitatzeko prozeduraren baldintzak.

Etxebizitza eta Gizarte Gaietako sailburuaren eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren sailburuaren 2003ko uztailearen 17ko Aginduak ezarri zituen Euskal Autonomia Erkidegoko gizarte-zerbitzuetako erabiltzaileen datuen tramitazio telematikorako prozeduraren irizpide orokorrak.

Aginduan ezarritako tramitazio-prozedura Eusko Jaurlaritzako Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko eta Etxebizitza eta Gizarte Gaietako Saileko organo eskumendunek emandako ebazpen banaren bitartez onartutako aplikazio informatikoen bidez gauzatzen da.

Agindu horren xedea Euskal Autonomia Erkidegoko Gizarte Zerbitzuen Erakunde arteko Sarea izeneko proiektuaren atal bat garatzea da, horrek, gizarte-zerbitzuen informazio eta kudeaketa elektronikorako sistemak diseinatuz, gizarte zerbitzuen sistema publiko erakunde eskumendunen arteko talde-lan koordinatua errazteko helburu globala lortzen eta gizarte-zerbitzuen sistema publikoko programen eta prozesuen kudeaketarako eta etengabeko ebaluaziorako prozesuak hobetzen lagun dezan.

Agindu horretan Gizarte Fitxa izeneko dokumentua jartzen da gizarte-zerbitzuetako oinarrizko atalen eskuera, gizarte-lanaren agiri-euskarri gisa erabiltzeko. Agiri horretan gizarte-historiaren informazio sistematizatu erregistratuko da, eta behar bezala kodetutako hainbat datu edo aldagai jasoko dira, herritarrak, informazioa ez ezik, gizarte zerbitzuetako oinarrizko ataleko profesionalaren esku-hartzea behar duenean.

Horren ondoren, sistemako profesionalentzako berriazko web orria erabiliz, tramitazio-prozedura erabiltzen duen aplikazio informatikoak datuen trukeko fitxategi bat sortzen du, Gizarte Fitxan zehaztutako aldagai guztiak aurreratuak erabiltzaileen izenezko identifikazioari buruzkoak izan ezik jasotzen dituen. Ho-

les para el 2003 y 847,43 €/anuales para el 2004. Estas cantidades deberán respetarse a los trabajadores de la provincia de Álava a título personal, siendo absorbidos hasta alcanzarse los importes de homologación en el momento en que correspondan.

### Nº-4879

RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2003, del Viceconsejero de Inserción Social, por la que se establecen las condiciones de realización del procedimiento para la tramitación de datos de los usuarios de los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La Orden de 17 de julio de 2003, de los Consejeros de Vivienda y Asuntos Sociales y de Justicia, Empleo y Seguridad Social, estableció los criterios generales del procedimiento para la tramitación telemática de datos de los usuarios de los Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El procedimiento de tramitación establecido en la Orden se realiza mediante la utilización de las aplicaciones informáticas aprobadas mediante sendas Resoluciones dictadas por el órgano competente del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco.

El propósito de la Orden citada es desarrollar una sección del proyecto denominado Red Interinstitucional de Servicios Sociales de la Comunidad de Euskadi que, mediante el diseño de sistemas de información y gestión electrónica de los Servicios Sociales, coadyuvase al propósito final y global de facilitar el trabajo conjunto y coordinado entre las Instituciones competentes del sistema público de Servicios Sociales, la mejora de los procesos de gestión y la evaluación continua de programas y procesos del sistema público de Servicios Sociales.

En la citada Orden se pone a disposición de las Unidades de Base de los Servicios Sociales un documento denominado Ficha Social como soporte documental del trabajo social en el que se registra la información sistematizada de la historia social y que contiene una serie de datos o variables, convenientemente codificados, cuando el ciudadano además de información, precisa la intervención del profesional de la Unidad de Base de los Servicios Sociales.

Posteriormente, y haciendo uso del web específico para profesionales del sistema, la aplicación informática que utiliza el procedimiento de tramitación genera un fichero de intercambio de datos que contiene todas las variables definidas en la Ficha Social, a excepción de las que hacen referencia a la identificación nominal