



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2014ko otsailaren 21a, ostirala

ZENBAKIA 21 NÚMERO

Viernes, 21 de febrero de 2014

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

#### JANARIAREN ARABAKO MERKATARITZA SEKTORE SECTOR DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA

#### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako  
Arabako Lurralde Ordezkaritza*

784

#### Janariaren Arabako merkataritza sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2013-2014 janariaren Arabako merkataritza sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000325011981.

#### AURREKARIAK

2014ko urtarrilaren 7an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziatio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialek, 2013ko abenduaren 10ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) - hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

#### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

*Delegación Territorial de Trabajo, Empleo  
y Políticas Sociales de Álava*

784

#### Convenio colectivo para el sector del comercio de alimentación de Álava.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014 para el sector del comercio de alimentación de Álava. Código convenio núm. 01000325011981.

#### ANTECEDENTES

El día 7 de enero de 2014 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 10 de diciembre de 2013.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2014ko otsailaren 4a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

#### Arabako elikagaien merkataritzako hitzarmen kolektiboa

2013-2014 urteak

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

Hitzarmen Kolektibo honek, hitzarmenaren funtzio-eremuaren barnean hartuta egonik, Araban dauden lantoki guztietan izango du eragina. Enpresaren helbide soziala Arabatik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako probintziaren barruan, hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

##### 2. artikulua.- Funtzio Eremua.-

Hitzarmen honek, bere lurralde-eremuan egonik, elikagaien merkataritzako salerosketan eta merkataritza jardueretan aritzen diren enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean.

##### 3. artikulua.- Denbora-eremua.-

Bi urteko iraupena izango du hitzarmen honek; 2013ko urtariraren 1ean jarriko da indarrean eta 2014ko abenduaren 31n amaituko da, eta iraunaldia bukatzean iragarriko da automatikoki hitzarmenaren amaiera.

2014ko azaroan edo abenduan, hurrengo hitzarmenerako negoziatioak hasteko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Hurrengo hitzarmena negoziatzeko, 24 hilabeteko epe maximoa ezarri da.

##### 4. artikulua.- Lanaldia.-

Lanaldi arruntak astean lan efektiboko 40 ordu (berrogei ordu) iraungo du gehienez, eta urte osoa kontuan hartuta lan-prestazioen 1.759 ordu efektibo urtean.

Sektoreko jaiegunak lan-egutegi ofizialaren arabera herri bakoitzari dagozkionak izango dira, baita enpresa kokatuta dagoen herriko zaindariaren jaiegunak ere. Jaiegunei buruzko adostasunik ez badago, hitzarmenaren batzorde mistoak ezarriko ditu Gasteizerako ezarrita dauden -eta ondoren zehaztuta agertzen diren- jaiegunen berdintasun-printzipio berarekin

a).- Lanaldi-erdia Olarizuko egunean.

b).- Arauzko oporrak.

c).- Abuztuaren 4ko arratsaldea Gasteizen.

d).- Lanaldi-erdia Andre Maria Zuriaren jaietako zezenketa-egunetan.

e).- Lanaldi-erdia San Migel egunean.

Gainerako jaiegunak lan-egutegiaren arabera hartuko dira.

##### 5. artikulua.- Soldatak.-

Ehuneko 0,7ko soldata-igoera adostu da 2014. urterako

##### 6. artikulua.- Soldataren gutxienezko igoeraren bermea.-

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat, berorien ordainsariak zeinahi kontzeptugatik (pizgarriak, plusak, etab.) aurreko hitzarmeneko soldata-taulakoak baino handiagoak badira, soldataren gutxienezko igoerarako bermea ezarri da, hitzarmen honen indarraldiko lehen eta bigarren aldiatarako, hitzarmen honek eranskin gisa darabiztatzen soldata-taulatan maila bakoitzerako zehaztuta datozen kopuruei jarraiki. Berme hori nominako oinarritzako soldataren kontzeptuan aplikatuko da.

##### 7. artikulua.-Heziketa-kontratuen ordainsariak.-

Langileen Estatutuari buruzko Legearen testuategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 11. artikuluan arautzen diren heziketa-kontratuek ondorengo ordainsari hau izango dute:

En su virtud,

#### RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de febrero de 2014.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

#### Convenio colectivo del comercio de alimentación de Álava

Años 2013-2014

##### Artículo 1.- Ámbito territorial.-

El presente convenio colectivo afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente convenio siempre que el de la provincia de donde procede sea de condiciones inferiores.

##### Artículo 2.- Ámbito funcional.-

El presente convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio de alimentación.

##### Artículo 3.-Ámbito temporal.-

El presente convenio colectivo, tendrá una duración de dos años, comenzando a regir el 1 de enero de 2013 y terminando el 31 de diciembre de 2014, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Ambas partes contraen el compromiso de iniciar negociaciones para el siguiente convenio en los meses de noviembre o diciembre de 2014.

Se establece un plazo de negociación máximo para el siguiente convenio de 24 meses.

##### Artículo 4.-Jornada laboral.-

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas (cuarenta horas) semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual 1.759 horas efectivas de prestaciones trabajo.

Las fiestas del sector serán las que corresponda a cada localidad de acuerdo con el calendario laboral oficial y las fiestas patronales de la localidad en las que este ubicado la empresa. A falta de acuerdo sobre las mismas, será la comisión mixta del convenio quien la establezca con el mismo principio de equidad que las fiestas que se establecen para Vitoria-Gasteiz y que se especifican

a).- Media jornada el día de Olarizu.

b).- Las vacaciones reglamentarias.

c).- La tarde del 4 de agosto en Vitoria-Gasteiz.

d).- Media jornada durante los días de corrida en las Fiestas de La Blanca.

e).- Media jornada en la festividad de San Miguel.

Las demás fiestas se disfrutarán de acuerdo con el calendario laboral.

##### Artículo 5.-Salario.-

Se acuerda un incremento salarial para el año 2014 del 0,7 por ciento

##### Artículo 6.-Garantía de incremento mínimo salarial.-

Para los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio cuyas retribuciones, por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.), sean superiores a las tablas salariales del convenio anterior, se establece una garantía mínima salarial de incremento para el primer y segundo periodo de vigencia del convenio consistentes en las cantidades que se consignan al efecto para cada nivel en las tablas salariales anexas a este convenio. Esta garantía se aplicará en el concepto de salario base de la nómina.

##### Artículo 7.-Retribución de los contratos formativos.-

Los contratos formativos regulados en el Artículo 11 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrán la siguiente retribución:

## A) Praktikaldiko lan-kontratua

2014ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko aldia: 747,91 euro  
Ordainsari hau lanaldi osoan ari diren langileentzat da, lanean ari diren lehen urtea edo bigarrena den kontuan hartu gabe.

## B) Prestakuntza-kontratua:

2014ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra arteko aldia  
- Lehen urtea..... 575,30 euro  
- Bigarren urtea..... 623,30 euro  
Ordainsari hau lanaldiaren ehuneko 85eko lan eraginkorra egiten duten langileei dagokie. Lan eraginkorraren prestazioa hortik beherakoa bada, soldata proportzioan murriztuko da.

Artikulu honetan adierazten diren ordainsariak (hitzarmen honen eraginpeko gainerako langileen kasuan bezalaxe, 15 ordainalditan abonatuak direnak) hitzarmen honen 5. artikuluan soldatarentzat adierazitako goera eta berme berberak izango dituzte.

**8. artikulua.-ABLEetako langileen ordainsariak.-**

Une bakoitzean indarrean dagoen legeriaren arabera, aldi baterako lan-enpresen (ABLE) zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresek bermatu beharko dute enpresa horietan zerbitzuak eskaintzen dituzten ABLEetako langileei emango zaien ordainsaria inoiz ez dela izango hitzarmen honetan kategoría profesional bererako adierazitakoa baino txikiagoa.

**9. artikulua.-Orduen poltsa.-**

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta ohiko lanaldiaren barruan, enpresako zuzendaritzak gehienez hamabost ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larialdi edo puntako produkzio-aldiei erantzuteko sartu beharko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak, besteak beste, eskaera edo bezeroa galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta.

Goian aipatutako agindua nahitaez bete beharrekoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, aldeek berariaz bestelako erabakirik hartzen ez badute, ondorengo baldintza hauek betetzea:

1.- Hirurogeita hamabi orduko aurre-abisua eraginpeko langileari eta enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, kasuak kasu, arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

2.- Prestasun-orduak enpresako egutegiaren arabera lane-gunetan egitea. Salbuespen gisa, enpresaburuak beste egun batzuetan lan egitea agindu ahalko du, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta, baina egun horiek urtean lau izango dira gehienez ere.

Zubia egokitzen den salbuespeneko kasuan, langilearen berriazko adostasuna beharko da, edo, halakorik ezean, enpresa-batzordearena edo langileen ordezkariarena.

3.- Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordeztu naturalaren barruan denbora libre hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneroko lanaldi murriztuetan.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko ditu prestasun-orduen konpentsazioko orduak, eta ahal den aurre-rapenez jakinarazi beharko du zer datatan hartu nahi duen konpentsazio-denbora bi aldeak ados jartzea errazte aldera.

Enpresak eta bertako langileen ordezkariak ahalmen hori baliatzen dutenean, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinaraziko diote, jakinarenean gainean egon dadin, noiz erabiliko den klausula hori eta zein inguruabarretan gertatu den esandako egoera.

Eraginpeko langilea ados ez dagoen kasuetan eta langileen legezko ordezkariarik existitzen ez den enpresetan, enpresako zuzendaritzak hitzarmenaren batzorde paritarioaren baimena eskatu beharko du ahalmen hori erabili ahal izateko.

## A) Contrato en prácticas

Periodo 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014: 747,91 euros  
Esta retribución es para los trabajadores y trabajadoras jornada completa e independientemente de si es el primer o el segundo año de prestación de servicios.

## B) Contrato de formación:

Periodo 1 de enero de 2014 a 31 de diciembre de 2014  
- Primer año..... 575,30 euros  
- Segundo año..... 623,30 euros

Esta retribución es para los trabajadores y trabajadoras con una prestación de trabajo efectivo del 85 por ciento de la jornada. De ser la prestación de trabajo efectivo inferior, el salario se reducirá proporcionalmente.

Las retribuciones señaladas en este Artículo (que serán abonadas como al resto de los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio en quince pagas) tendrán los mismos incrementos y garantías que las señaladas para el salario en el Artículo 5º de este convenio.

**Artículo 8.-Retribución trabajadores y trabajadoras de ETT.-**

Aquellas empresas que, de conformidad a la legislación vigente en cada momento, utilicen los servicios de empresas de trabajo temporal (ETT), garantizarán a los trabajadores y trabajadoras de aquéllas que presten sus servicios en ellas una retribución en ningún caso inferior a las señaladas en este convenio para su misma categoría profesional.

**Artículo 9.-Bolsín horario.-**

Durante toda la vigencia del presente convenio y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de quince horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1.- Preaviso de setenta y dos horas al afectado y al comité de empresa o delegados/as de personal en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2.- Realizar las horas de disponibilidad en los días laborales que resulten del calendario de cada empresa. Excepcionalmente, podrá el empresario ordenar su realización en otros días distintos, excluidos los domingos, festivos y vacaciones, pero estos días no podrán exceder de cuatro al año.

En el caso excepcional de que sea puente será necesario la conformidad expresa del trabajador/a o, en su defecto, del comité de empresa o delegado/a de personal.

3.- Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba el trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Tanto las empresas que hagan uso de esa facultad, como los representantes de los trabajadores y trabajadoras de aquéllas, pondrán en conocimiento de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos, la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

En aquellas empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras en los supuestos de desconformidad del trabajador/a afectado, la Dirección de la empresa deberá solicitar autorización de la comisión paritaria del convenio para poder hacer uso de esta facultad.

Aurreko lerrokadan adierazitako eraginetarako, batzorde paritarioa enpresaren eskaera jaso ondorengo berrogeita zortzi orduen barruan bildu beharko da, proposatzen den neurria bidezkoa den edo ez ebazteko xedez. Batzorde paritarioak ez badio eskariari berariazko ezezkoa ematen hura jaso ondorengo hirurogeita hamabi orduen barruan, baimenduta dagoela ulertuko da.

#### 10. artikulua.-Oporrak.-

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute, eta oporraldia hasi aurreko hiru hilabeteetan jasotako soldata errearen batez bestekoaren arabera ordainduko zaizkie esandako opor egunak. Ondorioztatzen den zifra hitzarmenean itundutako soldata baino apalagoa balitz, gutxienez, hitzarmeneko soldata gehi antzinasun-plusa ordainduko da.

Ahal bada oporrak udan hartuko dira. Hogeita hamar egunetatik hogeita bat errenkadan hartu beharko dira, ekainetik irailera artean, eta gainerakoak bi aldean artean adostuaren arabera.

Oporraldia ez da inolaz ere igandean edo jaiegunean hasiko.

Urtariletik apirilera arteko hiletan egingo da opor-egutegia eta bertan jasoko da enpresa bakoitzeko langileen artean egiten den oporren banaketa, justifikatutako zerbitzu-premiak kontuan hartuta. Behin opor-egutegia finkaturik dela, oporrak hartzeko unea iritsi eta aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileei ez zaie oporraldia hartutzat zenbatuko ezintasun egoerak irauten duen bitartean.

#### 11. artikulua.-Gaixotasuna edo istripua.-

Gaixotasun, istripu edo amatasun kasuan, langileari soldataren ehuneko 100 ordainduko zaio, hamabi hilabeteko mugaraino.

#### 12. artikulua.-Lizentziak.-

Soldata errearen arabera ordainduriko lizentzia eta baimenak kobratzeko eskubidea izango dute langileek, Langileen Estatutuan eta indarrean dagoen gainerako lan-legerian ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a).- Ezkontzen den langile orok hogeitai baimen-egun hartzeko eskubidea izango du, hitzarmeneko soldataren arabera.

b).- Semea edo alaba jaiotzeagatik, hiru egun, eta horietatik bi, gutxienez, lanegunak.

c).- Ezkontidearen, seme edo alabaren, gurasoen, aiton-amonen, biloben eta senideen gaixotasun larriagatik, ospitaleratzea eskatzen duen ebakuntzagatik edo heriotzagatik: hiru egun. Kasu guztietan, naturalak edo ezkontza bidezkoak izan daitezke senitartekoak.

Lantokitik 100 km edo gehiagoko lekualdatzea egin behar denean, edo larritasuna luzatzen baldin bada, lizentzia 2 egun gehiago luzatuko da.

d).-Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatik, egun bat, naturalak edo ezkontza bidezkoak izan.

e).- Medikuntza orokorreko sendagilearengana edo espezialistarengana joateko behar den ezinbesteko denbora, justifikatzen bada, betiere.

f).- Egun bat ohiko bizilekua aldatzeko.

c) eta d) paragrafoetan adierazitako baimenetarako eskubidea izango dute frogatuz bidez eta zalantzarik gabe, urtebetean gutxienez izatezko bikotea osatzen dutela egiaztatzen duten langileek.

#### 13. artikulua.-Ordainsari-kontzeptuak.-

Honako hauek dira ordainsari-kontzeptuak:

a).- Oinarrizko soldata: Eranskinen soldata-tauletan ezarritakoaren arabera.

b).- Osagarriak:

1.- Antzinasun-plusa.

2.- Aparteko orduak.

3.- Aparteko haborokinak.

4.- Osagarri bereziak.

#### 14. artikulua.-Antzinasuna.-

«Antzinasunen taulan» kategoriataldean arabera jasotakoa izango da: enpresan zerbitzua emandako laurtekoei dagokiena, alegia.

A los efectos de párrafo anterior la comisión paritaria deberá reunirse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la recepción de la solicitud empresarial con el fin de resolver sobre la procedencia o no de la medida propuesta. En el caso de que la comisión paritaria no deniegue expresamente la solicitud dentro de las setenta y dos horas siguientes a la recepción de la solicitud, ésta se entenderá autorizada.

#### Artículo 10.-Vacaciones.-

El personal afectado por el presente convenio, disfrutará de 30 días de vacaciones naturales que se abonarán según el promedio de lo percibido por el trabajador/a durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas. Si la cifra resultante fuera inferior al salario pactado en el convenio, se abonará como mínimo sobre el salario de convenio más plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. De los treinta días, veintinueve se disfrutarán ininterrumpidamente entre los meses de junio a septiembre y el resto de común acuerdo entre ambas partes.

No podrán en ningún caso, dar comienzo las vacaciones en domingo o día festivo.

Entre los meses de enero, febrero, marzo y abril, se elaborará un calendario de vacaciones que recoja la distribución de las mismas entre el personal de cada empresa, atendiendo a las necesidades del servicio justificadas. Aquellos trabajador/aes, una vez fijado el calendario de vacaciones, que estén en situación de IT en el momento de comienzo del disfrute de las mismas, no se les computarán el período de vacaciones como consumido mientras persista dicha situación.

#### Artículo 11.-Enfermedad o accidente.-

En caso de enfermedad, accidente y maternidad, se le abonará al trabajador/a el 100 por ciento del salario real, hasta el límite de doce meses.

#### Artículo 12.-Licencias.-

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos a salario real, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación laboral vigente, por las siguientes causas:

a).- Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a veinte días de permiso, a razón de salario de convenio.

b).- Por nacimiento de hijo/a, tres días, de los que al menos dos, serán laborables.

c).- Enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos/as, padres y madres, abuelos/as, nietos/as y hermanos/as: tres días. En todos los casos se entenderá que se trata de familiares naturales o políticos.

En los casos de desplazamiento, que supongan 100 km o más desde el centro de trabajo o prolongación de la gravedad, la licencia se ampliará 2 días más.

d).-Por matrimonio de padres o madres, hijos/as de hermanos/as naturales y políticos, un día.

e).- Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

f).- Un día por traslado de domicilio habitual.

También tendrán derecho a los permisos señalados en los apartados c) y d), aquellos trabajadores y trabajadoras que de forma fehaciente e indubitada prueben la unión de hecho con su pareja durante un tiempo no inferior a un año.

#### Artículo 13.-Conceptos retributivos.-

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

a).- Salario base: Según lo establecido en las tablas anexas.

b).- Complementos:

1.- Plus de antigüedad.

2.- Horas extraordinarias.

3.- Gratificaciones extraordinarias.

4.- Pluses especiales.

#### Artículo 14.-Antigüedad.-

Será la reflejada en «Tabla de antigüedades», especificada por grupos de categorías, correspondientes a los cuatrienios de servicios prestados en la empresa.

Antzinasun hori hartuko da kontuan irabazietako, udako eta Gabonetako aparteko ordainsarietarako eta oporretarako.

Antzinasunen taula ez da aldatuko hitzarmenak irauten duen aldiaren.

#### 15. artikulua.-Plus Bereziak.-

Indarrean dagoen legeriaren edo Laneko Agintaritzaren Ebazpenaren arabera, lan nekagarri, toxiko, arriskutsu edo gaueko lantzat hartzen diren jarduerak betetzen dituzten enpresetako langileei Hitzarmen honetako oinarritzko soldaten gaineko ehuneko 5eko, ehuneko 10eko, ehuneko 15eko edo ehuneko 20ko plusa ordainduko zaie, egoera horietako bat, bi, hiru edo lau gertatzen badira, hurrenez hurren.

#### 16. artikulua.-Labezain-plusa.-

Dendako saltzaile-lanak egiten dituzten langileek, haien jarduerak hainbat zeregin biltzen baditu —hala nola hartzidura-prozesuaren zainketa, orea maneiatzeko eta egosteko prozesuak, gozogintzako produktuak eta ogia labean sartzeko labea prestatzea, eta labe-lanak egiteko beharrezkoak diren lanabesak zaintzea eta garbitzea—, "Labezain-plusa" deituriko plusa jasoko dute hiler, eranskinetako soldata-tauletan azaltzen denaren arabera.

Plus horrek 5. artikuluan soldatarentzat adierazitako igoera eta berme berberak izango ditu indarraldiaren bigarren urtean.

Plus hori aplikatuko da aparteko ordainsariak abonatzeko direnean ere.

#### 17. artikulua.-Aparteko orduak.-

Eguno langabezia egoera kontuan harturik, ohiko izaera duten aparteko orduak ezabatzeko erabakia hartu da.

Hala ere, enpresako lan premiengatik aparteko orduak sartu beharrean gertatzen diren langileek bi aukera izango dituzte, denbora librearen ordezkariak (ordubete eta berrogeita bost minutu, lan egindako aparteko ordubeteren truk), edo eranskinetako taulen arabera kobratzea.

Inventarioak lanalditik kanpo egiten badira, aparteko ordutzat hartuko dira.

#### 18. artikulua.-Aparteko haborokinak.-

Langileek ondoren azalduko diren aparteko haborokinak izango dituzte. Haborokin horien zenbatekoa langileak jasotzen dituen ordainsari guztien hilabeteko soldata izango da, eta honako data hauek baino lehen ordainduko dira:

- Irabazien ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.
- Udako aparteko ordainsaria, uztailaren 17a baino lehen.
- Gabonetako aparteko ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

Irabazien ordainsaria zatikatu egin ahal da, betiere enpresa eta langilea ados jarri ostean.

#### 19. artikulua.-Dietak eta joan-etorriek eragindako gastuak.-

Bere ohiko lantokitik kanpora zerbitzu-eginkizunak bat agintzen zaion langileak honako eskubide hauek izango ditu:

- Lanaldi osoagatik.....22,56 euro
- Bizitokitik kanpoko bazkariak.....9,59 euro
- Bizitokitik kanpoko afariak..... 8,26 euro

Enpresaren zerbitzu-eginkizunak direla-eta, langileak bere ibilgailu partikularra erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,19 euro ordainduko zaizkio, hitzarmenaren indarraldiko lehen eta bigarren aldiaren.

Zenbateko horek 5. artikuluan soldatarentzat adierazitako igoera eta berme berberak izango ditu indarraldiaren bigarren urtean.

#### 20. artikulua.-Hizkuntzak.-

Langileek hizkuntza edo mintzaira ez ofizial bat edo gehiago dakizkitela egiaztatzen badiote enpresari, eta betiere enpresak eskatu edo ituntzen badu hizkuntza horiek jakitea, oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 10eko plus berezia jasoko dute.

#### 21. artikulua.-Ikasketa-poltsa.-

Hilean 25,75 euroko ikasketa-poltsa bat sortu da iraunaldiaren lehen aldirako, (ikasturteko bederatzik hilabeterako) lan-orduetatik

Dicha antigüedad será la que se compute para las pagas extraordinarias de beneficio, verano y Navidad y, asimismo, para vacaciones.

La tabla de antigüedades permanecerá sin variación durante toda la vigencia del convenio.

#### Artículo 15.-Pluses especiales.-

En aquellas empresas cuyas actividades que por estipulación de la legislación vigente o en virtud de resolución de la autoridad laboral, se declare la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus del 5 por ciento, 10 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento sobre los salarios bases del convenio, según existan o concurren uno, dos, tres o cuatro, respectivamente.

#### Artículo 16.-Plus hornero.-

Aquellos trabajadores y trabajadoras que desarrollen las tareas de dependiente y el contenido básico de su prestación sea: atención del proceso de fermentación, manipulación y cocción de masa, puesta a punto del horno para el horneado de los productos de pastelería y pan, y cuidado de los útiles necesarios para la labor hornera así como su limpieza, percibirán un plus, denominado "Plus Hornero", recogido en las tablas salariales anexas.

Dicho plus tendrá los mismos incrementos y garantías durante el segundo año de vigencia, que los señalados en el Artículo 5º para el salario.

Dicho plus también se hará efectivo en el abono de las pagas extraordinarias.

#### Artículo 17.-Horas extraordinarias.-

Teniendo en cuenta la situación actual de desempleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias que tengan carácter habitual.

No obstante, el personal que por necesidades del servicio en la empresa tenga que realizar horas extraordinarias elegirá entre su compensación por tiempo libre (una hora con cuarenta y cinco minutos por cada hora extra trabajada) o por su retribución conforme a las Tablas anexas.

Si los inventarios se realizan fuera de la jornada laboral, se considerarán como hora extraordinaria.

#### Artículo 18.-Gratificaciones extraordinarias.-

Los trabajadores y trabajadoras gozarán de las siguientes gratificaciones extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad del total de los emolumentos que el trabajador/a perciba y serán abonados antes de las siguientes fechas límite:

- Paga de beneficios, antes del 31 de marzo.
- Extraordinaria de verano, antes del 17 de julio.
- Extraordinaria de Navidad, antes del 22 de diciembre.

La paga de beneficios podrá ser fraccionada siempre de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

#### Artículo 19.-Dietas y gastos de desplazamiento.-

El personal al que se confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a:

- Por jornada completa.....22,56 euros
- Comidas fuera de residencia.....9,59 euros
- Cenas fuera de residencia..... 8,26 euros

Cuando los trabajadores y trabajadoras tengan que usar para el desplazamiento, por motivo de comisión de servicios de la empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,19 euros para el primer y segundo periodo de vigencia.

Dicho importe tendrá los mismos incrementos y garantías durante el segundo año de vigencia, que los señalados en el Artículo 5º para el salario.

#### Artículo 20.-Idiomas.-

Los trabajadores y trabajadoras con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas no oficiales y siempre que estos conocimientos sean requeridos o pactados por la empresa, percibirán un plus especial del 10 por ciento sobre su salario base.

#### Artículo 21.-Bolsa de estudios.-

Se crea una bolsa de estudios de 25,75 euros para el primer periodo de vigencia (por nueve meses de curso) para los trabajadores

kango ikasketak egin nahi dituzten langileentzat, betiere ikastaro horiek aplikagarriak badira Elikadura Merkataritzaren sektorean, eta zenbateko horren banaketa Enpresan ezartzen diren arauen arabera gauzatuko da, eskaerei, kalifikazioei eta gainerakoei jarraiki.

Artikulu honetan adierazitako diru-kopuruak 5. artikuluan soldatentzat adierazitako iguera eta berme berberak izango ditu indarraldiaren bigarren urtean.

#### **22. artikulua.-Xurgatzea eta konpentsazioa.-**

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dago-kionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek une horretan sektorean dauden guztiak xurgatu eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

#### **23. artikulua.-Berme pertsonalak.-**

Oro har kontuan hartuta, hitzarmen honetan itundutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, hitzarmen honen indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria gutxituko, dagokien enpresan, honako hitzarmen hau indarrean jartzearen ondorioz.

#### **24. artikulua.-Osasun azterketak.-**

Enpresak obligatuta daude beren langile guztiei, urtero, osasun azterketa bat eskaintzera, lanaldiaren barruan.

#### **25. artikulua.-Soldaten ordainagiria.-**

Soldaten ordainagiritan, langileak jasotzen dituen kopuru eta kontzeptu guztiak adieraziko dira, eta dagozkien kenkariak ere bai. Erabiliko diren nomina-ereduak, kasu guztietan, ofizialak edo baimendutakoak izango dira.

#### **26. artikulua.-Kitapenak.-**

Azken kitatzearen, hondarraren eta kitapenaren ordainagiritan, kontzeptu guztiak adierazi beharko dira; eta kopuruak behar bezala zehaztuko dira, langileek argi uler ditzaten.

Era berean, kitapen-ordainagiriaren kopia soil bat emango zaio langileari, borondatezko bajaren eragin-data baino bi egun lehenago, betiere langileak bete baldin badu enpresa uztera doan aurre-abisuaren hamabost eguneko epea.

#### **27. artikulua.-Lan-kontratuak.-**

Lan-kontratua idatziz egiten zaien langileei, sinatu baino bi egun lehenago emango zaie kontratu hori, egiazta dezaten.

#### **28. artikulua.-Laneko osasuna.-**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiek zorrotasun handienarekin beteko dituzte une bakoitzean indarrean dauden eta arlo honi dagozkion xedapen guztiak.

#### **29. artikulua.-Istripu-asegurua.-**

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek istripu-aseguruen polizak formalizatu beharko dituzte beren langileei ondorengo kapitulu eta arrisku hauek bermatzeko:

- a) 12.000 euro, heriotza kasuan.
- b) 12.000 euro, erabateko baliaezintasun kasuan.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat langileen ordezkariari edo, baldin badago, enpresa-batzordeari emango zaio, eta hark, hurrengo 15 eguneko epean, bidezkoak diren oharrak jakinaraziko dizkio enpresari.

Adierazitako epean oharrak ez badago, edo oharra izan ondoren, inplikaturiko aldean artean konpondu badira, poliza horrekin ados daudela ulertuko da.

Adierazitako poliza artikulu honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sor daitezkeen zalantzak hitzarmen honetako batzorde paritarioari jakinarazi ahal izango zaizkio.

y trabajadoras que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector de comercio de alimentación y su distribución se llevará a cabo, de acuerdo con las normas que establezcan dentro de la empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etcétera.

El importe señalado en este artículo tendrá los mismos incrementos y garantías durante el segundo año de vigencia, que los señalados en el Artículo 5º para el salario.

#### **Artículo 22.-Absorción y compensación.-**

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

#### **Artículo 23.-Garantías personales.-**

Se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que los trabajadores y trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una remuneración superior a la aquí establecida no vean disminuida su remuneración, en sus respectivas empresas, como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

#### **Artículo 24.-Reconocimientos médicos.-**

Las empresas se obligan a proporcionar a todos sus trabajadores y trabajadoras una revisión médica anual y ello durante la jornada de trabajo.

#### **Artículo 25.-Recibos de salarios.-**

En los recibos de salarios estarán reflejadas todas las cantidades y conceptos que el trabajador/a perciba, así como las deducciones correspondientes. El modelo de nómina a utilizar será, en todos los casos, los oficiales o autorizados.

#### **Artículo 26.-Finiquitos.-**

Los recibos de liquidación final, salvo y finiquito, deberán tener expresados todos los conceptos, y cantidades debidamente designadas para que éstos sean claramente entendidos por los trabajador/aes.

Asimismo, una copia simple del recibo del finiquito se entregará al trabajador/a con dos días de antelación a la fecha de los efectos de la baja voluntaria, siempre que el trabajador/a haya cumplido el plazo de quince días de preaviso del cese en la empresa.

#### **Artículo 27.-Contratos de trabajo.-**

A los trabajadores y trabajadoras que se les formalice contrato de trabajo por escrito, se les entregará dicho contrato con dos días de antelación a la firma del mismo, para su comprobación.

#### **Artículo 28.-Salud laboral.-**

Todas las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio observarán el más estricto cumplimiento de las disposiciones vigentes en cada momento referidas a esta materia.

#### **Artículo 29.-Seguro de accidentes.-**

Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo deberán formalizar pólizas de seguro de accidentes garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

- a) 12.000 euros en caso de muerte.
- b) 12.000 euros en el supuesto de invalidez absoluta.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriban las empresas será entregada al delegado/a de personal o comité de empresa, si lo hubiere, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber al empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida ésta, se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este Artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Istripu-aseguruen polizek arestian azaldutako arriskuengatik adierazitako kapituluetakoa lansaria bermatuko dute, betiere hitzarmen hau ALHAOn argitaratutako datatik hasita hurrengo hiru hilabeteetan gertatzen bada gertaera eragilea.

### 30. artikulua.-Aldi baterako kontratuak.-

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 15/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 15 a) eta b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren gorabeherak direla-eta edo lanak edo eskaerak pilatzen direlako egingo diren edo hitzarmen hau sinatzean indarrean egongo diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adostu da, aipatutako lege-aginduan araututakoaren arabera. Eragin horietarako soilik, hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartuko dira hitzarmenaren lurralde-eremuan kokatuak egonik, elikagaien merkataritza jardueretan aritzen diren enpresa eta lantoki guztiak, beren itun edo hitzarmen kolektibo propioak formalizatuta eduki edo ez.

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

Hitzartutako denbora iraungi dela enpresaburuak denuntziatu eta kontratua deuseztatzen denean, langileak eskubidea izango du honela kalkulatu den kalte-ordaina jasotzeko: hamabi eguneko soldata enpresan lan egindako urte bakoitzeko.

### 31. artikulua.-Hitzarmenaren batzorde paritarioa.-

“Hitzarmenaren batzorde paritarioa ezarri da, zeinak ondorengo kide hauek izango baititu:

– Lehendakaria: bi aldeek, ados jarrita, izendatuko dutena.

Moderatzaile gisa arituko da; hitza edukiko du, baina botorik ez.

– Idazkaria: bi aldeek izendatuko dutena. Hitza izango du, baina botorik ez.

– Batzordekideak: Langileen hiru ordezkari, hitzarmena sinatu duten Zentral Sindikalek izendatuko dituztenak beren ordezkariaren arabera (batzorde paritarioan sindikatuak izango duten ordezkariak hitzarmena negoziatzeko batzordeak izan duen berbera izango da, eta ez dira aintzat hartuko geroztik izandako aldaketak).

– Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioaren hiru ordezkari.

– Helbidea: Batzorde horren helbidea Arabako Lan Harremanen Kontseiluaren egoitzan egongo da: Landaberde kalea 35, Vitoria-Gasteiz.

– Aholkulariak: Lau aholkulari joan ahalko dira batzorde paritarioaren bileretara: bi langileen izenean eta beste bi Arabako Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Federazioaren izenean. Hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliagarriak izateko, langileen eta enpresen kide ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko dute —bakoitza bere aldetik—. Batzordeak etorkizunean hartu beharko dituen erabaki mota guztietarako balio izango du baldintza horrek.

Batzorde paritarioa bi hilean behin bilduko da eta ezohiko bilera egingo da alderdietako batek eskatzen badu.

Hona batzorde paritarioaren eginbeharrak:

1.- Hitzarmen hau betetzen den zaintzea eta haren jarraipena egitea.

2.- Hitzarmenean ezarritako guztia aplikatu eta interpretatzearen ondorioz sortzen diren auzien berri izatea eta horiek konpontzea.

3.- Alderdietako batek eskatzen badu, bitartekari-lanak egitea edota, hala badagokio, adiskidetzen ahalegintzea, eta alderdiak ados jartzen ez badira, eta alderdi horiek eskatuta, hitzarmen hau interpretatzerakoan sor daitezkeen gorabehera eta gatazka kolektibo guztiei dagokienez, arbitraje-lanak egitea.

4.- Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan planteatzen diren gatazka kolektiboak aztertzea, 2. paragrafoan ezarritako eran, nahitaez eta administrazio- eta jurisdikzio-bidera jo aurretik.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio en el BOTHA.

### Artículo 30.-Contratos eventuales.-

Al amparo de lo establecido en el Artículo 15.a) y b) del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal. A estos solos efectos el ámbito de aplicación del presente convenio incluye en el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de comercio de alimentación incluidos en el ámbito territorial del convenio, tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios.

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

La rescisión de estos contratos mediante denuncia del empresario por la expiración del tiempo convenido, dará derecho al trabajador/a al percibo de una indemnización de doce días de salario por año de servicio en la empresa.

### Artículo 31.-Comisión paritaria del convenio.-

“Se establece la comisión paritaria del convenio, que estará constituida de la siguiente forma:

–Un /una presidente/a: El/la que las partes designen de común acuerdo.

Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

– Un/una secretario/a: El/la que las partes designen, con voz pero sin voto.

– Vocales: Tres representantes de los trabajadores/as, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes del convenio de acuerdo a su representatividad (la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta).

– Tres representantes de Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicios.

– Domicilio: El domicilio de esta comisión se fija en la sede del CRL de Álava, calle Landaverde, número 35, de Vitoria-Gasteiz.

– Asesores: Podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria cuatro asesores/as: dos serán designados por los trabajadores/as y dos por Federación Alavesa de Empresarios de Comercio y Servicio. Tendrán voz pero no voto.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez la conformidad por separado de la mayoría simple del total de vocales representantes de los trabajadores/as y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

La comisión paritaria se reunirá cada dos meses y con carácter extraordinario siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

Funciones de la comisión paritaria:

1.- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

2.- El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.

3.- A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de éstas y a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente convenio.

4.- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, en los términos previstos en el apartado 2, sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

5.- Lan-harremanen testuingurua eta eraikuntza-jardueraren egoera nahiz etorkizunerako ikuspegia etengabe aldatzen direnez, araua ere sarri egokitzen ari denez, eta hitzarmen hau sinatuko dutenek ezinbestean lan-harremanetarako habetzat hartu beharko dutenez, funtsezkoa da batzorde paritarioak beharrezko egokitze guztiak egitea hitzarmena gaur egungo errealitate ekonomiko eta sozialarekin bat etor dadin, eta gerora gertatuko diren arau-aldaketetara moldatzeko modukoa izan dadin.

Horregatik guztiagatik, batzorde paritarioak ikusten badu egoerak bultzatuta beharrezkoa dela, bere eskuan dituen aldaketa guztiak egingo dizkio hitzarmen honi, indarrean dagoen bitartean.

6.- Beharrezkoa balitz, batzorde paritarioak ahalmena izango du, indarrean dagoela ere, hitzarmena aldatzeko. Kasu horretan, negoziatorako zilegitasuna daukaten subjektu guztiak (baita hitzarmena sinatu ez dutenak ere) sartzeaz gain, Langileen Estatutuaren 87. eta 88. artikuluetan aurreikusitako zilegitze-baldintzak ere bete beharko dituzte.

7.- Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsulta aldia amaitu, eta enpresan akordiorik lortu ez bada, agindu horren 6. zenbakian araututako lan-baldintzen funtsezko aldaketaren negoziaketan, hau da, eragingarritasun orokorra duen hitzarmen kolektiboan, jarduketak batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio, hurrengo 5 eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzen. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira.

Aipatutako batzordeak ez badu ados jartzerik lortzen 7 eguneko epean, bere eremuko Gatazkak Ebazteko Prozedurara (GEP) igorriko ditu jarduketak, hurrengo 3 egunen barruan, dagokien aktarekin batera, desakordioa esandako erakundearen prozeduren arabera ebatz dezaten; bi aldeek onartu beharko dute arbitrajea.

Enpresako langileek ordezkariak ez badute, ordezkariak hori sektoreko esanguratsuenak diren eta enpresan aplika daitezkeen hitzarmen kolektibo negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute, salbu eta langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute ordezkariak hori.

8.- Hitzarmen honen eraginkortasun praktikoa handiagoaren mesederako diren beste zeinahi funtzio, testuan hitzartutakotik ondorioztatzen badira.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak behartuta daude hitzarmenaren interpretazioarekin eta aplikazioarekin lotuta sor daitezkeen zalantza, desadostasun eta gatazka kolektibo orokor guztiak batzorde paritarioari jakinaraztera, betiere, gorago ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

Gorago hitzartutakoaren kaltetan izan gabe, batzorde paritarioan planteatzen diren bere eskumeneko gai propioak idatziz aurkeztu beharko dira, eta, edukiaren aldetik, arazo hartaz behar bezala jabetuta aztertu eta jorrazteko behar bestekoa izan beharko du, gutxienez honako hauek bildu behar dituelarik, nahitaez:

- Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
  - Proposamen-egilearen iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoak eta oinarriak.
  - Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.
- Kontsulta-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Batzordeak, zabalte-bidearen bitartez, egokitzen jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko, eta horretarako, proposamen-egileari epe bat emango dio, eta ez da bost egun baliodunetik gorakoa izango.

5.- La constante evolución tanto del marco de las relaciones de trabajo como de la situación y perspectivas de la actividad constructora junto con los frecuentes cambios normativos y la imprescindible función que los firmantes de este convenio le otorgan como norma vertebradora en las relaciones laborales, hacen necesario que la comisión paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del convenio a la realidad económica y social del sector así como a los cambios normativos que pudieran producirse.

Por todo ello la comisión paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.

6.- Si fuera necesario, la comisión paritaria podrá, durante la vigencia del convenio modificarlo. En este caso, además de la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, deberán concurrir los requisitos de legitimación previstos en los Artículos 87 y 88 del ET.

7.- En el caso de, que tras el correspondiente periodo de consultas establecido en el Artículo 41.4 del ET, no se alcanzase acuerdo en la empresa en la negociación de la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el número 6 de dicho precepto, es decir, establecidas en convenio colectivo de eficacia general, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente comisión paritaria a fin de que ésta solvente las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograse un acuerdo en el plazo de 7 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del Acta correspondiente a fin de que puedan resolverse el desacuerdo mediante los procedimientos del mismo, siendo el arbitraje voluntario para las partes.

En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los trabajadores y trabajadoras atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el Artículo 41.4 del ET.

8.- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto

Las partes signatarias del presente convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido anteriormente, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.



Batzorde paritarioak, behin kontsulta-idazkia jasotakoan edo, kasuaren arabera, behar zuen informazioa osatutakoan, gehienez ere 15 egun balioduneko epea izango du, akordiorik bada, sortutako auzia ebazteko, ebazpen baten bidez.

Akordiorik ez bada, txosten bat egingo du, eta hor, batzordekide bakoitzak bere jarrera eta, hortaz, desadostasuna, oinarritzeko azaldu dituen oharrek jasoko dira.

Azken kasu horretan, batzordeak ondoren ezarritakoaren arabera jokatu du:

- Batzorde paritarioak ez badu akordiorik lortzen bere eskumenen barruan aurkeztu zaizkion gaien inguruan, gatazkak auzi-bideetatik kanpo ebazteko sistemetara bideratuko ditu desadostasunak, hau da, GEP onartuko dute edo gatazkak ebazteko auzi-bideetakoak ez diren sistemetara meneratuko dira, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako Lanbideen arteko Akordioaren bidez.”

### 32. artikulua.-Enplegua erregulatze espedienteak.-

Enpresak enplegua erregulatze espedienteen alde bakarreko formulazioa jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari, Lan Agintaritzari jakinarazi baino bost egun lehenago.

Betekizun hori beharrezkoa izango da, bai lan-kontratuak deuseztatzeko baimena eskatzen den kasuetan, eta bai lana aldi batez etetea, lanaldia murriztea, etab. eskatzen den kasuetan, nahiz eta azken hauetan ez den enpresaren eta langileen arteko lan-harremana deuseztatzen.

### 33. artikulua.-Osotasunarekiko lotura.-

Bi ordezkariak bat datoz eta erabaki dute, hitzartutakoa osotasun organiko zatiezina izanik, hitzarmena baliorik eta inolako eraginkortasunik gabekoa joko dutela, baldin eskumena duten Lan Agintaritzek, arau bidez dagozkien eskumenen indarrez, hitzarmenaren oraingo idazketa bere osotasunean onartuko ez balute.

### 34. artikulua.-Berme sindikalak.-

A) Ezin izango da ezein langile diskriminatu, lanetik bota edo zigortu zentral sindikal bateko kide izateagatik edo haren legezko jardueretan parte hartzeagatik.

B) Sindikatu baten probintziako zein estatuko gobernu-organo bateko kargu batean diharduen langileak, edo kargu hori betetzera deitua izan denak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

C) Langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeko kideei jakinaraziko zaie zein zigor larri edo oso larri ezar dakizkiekeen beren lankideei.

D) Enpresa-batzordeek egikarrituko dituzte antzinako enpresa-epaimahaien eginkizun guztiak. Krisi-espedienteen, plantilla-erregulazioaren, sailkapen profesionaleko espedienteen eta pizgarri-sistemen berri emango zaie enpresa-batzordeari eta langileen ordezkariari eta hauek langileei emango diete informazioa.

E) Iragarki-taula bat jarriko da langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeak dituzten enpresetan, eta langileek erabili ahal izango dute beren intereseko oharrek eta jakinarazpenak zabaltzeko. Enpresaren oniritzia beharko da beti horiek jartzeko.

F) Batzordeko kideei edo langileen ordezkariari hilean hemezortzi lanordu gordetzea bermatuko zaie kongresu, batzar, kontseilu, batzorde sindikal edo administrazio-organoen bileretara joateko, sindikatuan duten karguaren arabera. Ordu horiek metatu egin daitezke batzordeko kideen artean.

Absentzia horiek justifikatu egin beharko dira enpresaburuaren aurrean; zenbat denbora erabili den adieraziko da, eta behar besteko aurrerapenez iragarri beharko dira.

### 35. artikulua.-Eszedentziak.-

- Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beharrezkoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere.

La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 15 días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Si no hubiese acuerdo se realizará Informe en el que los integrantes de la comisión recogerán las consideraciones que, respectivamente, hayan formulado para fundamentar sus respectivas posiciones y, por lo tanto, la discrepancia.

En este último supuesto la comisión actuará conforme se establece a continuación:

- En aquellos supuestos en los que la comisión paritaria no alcance acuerdo en relación a las cuestiones que dentro de sus competencias les sean planteadas trasladarán, en su caso, las discrepancias a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, asumiendo el PRECO o en su caso, sometiéndose a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los correspondientes Acuerdos Interprofesionales previstos en el Artículo 83 del ET.”

### Artículo 32.-Expedientes de regulación de empleo.-

La empresa notificará al comité de empresa o delegados/as de personal, la formulación unilateral de regulación de expedientes de empleo, con una antelación de cinco días ante la Autoridad Laboral.

Será necesario este requisito, tanto en los casos en que se solicite autorización para rescindir contratos de trabajo, como en los que la solicitud sea para suspensión temporal de trabajo, reducción de jornada, etcétera, aunque no suponga rescisión de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajador/aes.

### Artículo 33.-Vinculación a la totalidad.-

Ambas representaciones convienen que siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, consideran el convenio estatutario pactado un todo orgánico indivisible, consideran el convenio como nulo y sin eficacia alguna, en el supuesto de que las Autoridades Laborales competentes, en una de sus facultades reglamentarias, no fuese aprobado en su totalidad la actual redacción.

### Artículo 34.-Garantías sindicales.-

A) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado ni despedido por motivo de pertenecer a una Central Sindical o participar en las actividades legales de las mismas.

B) El trabajador/a que ejerza o sea llamado a ejercer o desempeñar un cargo sindical en los Órganos de Gobierno, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia por el tiempo que dure el cargo. El reingreso será automático y el trabajador/a ocupará una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

C) Comunicar a los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañeros.

D) Los comités ejercerán todas las funciones de los antiguos jurados de empresa. Tanto el comité como los delegados/as de personal, serán informados e informarán a su vez de los expedientes de crisis, regulación de plantilla, expedientes de clasificación profesional y el sistema de incentivos.

E) Colocar un tablón de anuncios en aquellas empresas que tengan delegados/as de personal o comités, pudiendo éstos hacer uso del mismo para la divulgación de notas o comunicados de mutuo interés, estando la colocación supeditada siempre al visto bueno de la empresa.

F) Se garantiza una reserva de hasta dieciocho horas laborables al mes, a los miembros del comité o delegados/as de personal, para asistir a congresos, asambleas, consejos, juntas sindicales y órganos de la administración, en atención a su cargo sindical. Dichas horas serán acumulables entre los miembros del comité.

Dichas ausencias deberán justificarse ante el empresario, haciendo constar el tiempo empleado/a en las mismas y anunciándolo con la debida antelación.

### Artículo 35.-Excedencias.-

- Excedencia voluntaria:

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa, podrá solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Eszedentzia horrek ez du ezein ordainsarirako eskubiderik ematen eta denboraldi hori antzinasunerako ez da zenbatuko.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du bost eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko dute enpresara itzultzeko baimena.

Eszedentzia-egoeran dauden langileek soilik izango dute lehen-tasuneko eskubidea dagokien kategoriara edo antzeko batera itzultzeko, baldin eta eskaera egin ondoren kategorian lanpostu hutsik badago. Bestela, eskubide-igurikimen egoeran geratuko da.

Eszedentzia amaitzean edo eszedentziaren indarraldian langileak lanean hasi nahi badu eta bere kategorian lanpostu hutsik ez badago eta bai, orde, beheragoko kategorian batean, beheragoko kategorian berri horretan sartu ahal izango da, beheragoko kategorian horri dagozkion baldintzetan eta aukerarik dagoenean bere jatorrizko kategoriara itzuliko da.

Eszedentzia ez da inola ere emango hitzarmen honen aplikazio-eremuan bilduta dauden antzeko enpresetan lan egiteko, horretarako kontzesio jakin bat dagoen kasuan izan ezik.

Borondatezko eszedentzia hartzen duten langileek ezin izango dute beste eszedentzia bat hartu aurrekoa amaitu eta egiazko laneko bi urte igaro arte.

- Nahitaezko eszedentzia

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eskubidea emango du honako kasu hauetan:

a) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzea.

b) Sindikatuan toki-mailako edo goragoko mailako karguren baterako hautatua izan den langileak, eszedentzia berezia eska dezake karguan dagoen bitartean, eta kargua uzten duenean automatikoki bere lanpostura itzuliko da besterik gabe.

- Amatasunagatik eta ahaideak zaintzeko eszedentzia

Langileek gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Era berean, langileek gehienez ere bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senitartekoak zaintzeko, baldin pertsona hori ezin bada bere kabuz moldatu –adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz ezgaitasunen bat izateagatik– eta ordaindutako jarduerarik egiten ez badu.

Artikulu honetan jasotzen den eta zatika baliatu ahal izango den eszedentzia aldia langile guztien oinarritzko eskubidea da, sexu batekoa zein besteakoa izan. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide hau baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langileek aldi berean baimena hartzeari buruz, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Beste eszedentzia bat hartzeko eskubidea ematen duen beste arrazoi bat badago, azkeneko eszedentziarekin amaitu egingo da aurretik baliatzen ari zena, baliatzen ari bazen.

Lehen urtean lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori amaitzean, lanbide-talde edo kategorian bereko lanpostua gordeko zaio.

Eszedentzia idazki bidez eskatuko da beti, hartu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez, salbu eta egiazta daitezkeen premia larriko kausak badira. Enpresak ere idazki bidez erantzun beharko du hamar eguneko epean.

Eszedentzia amaitu baino hogeita hamar egun lehenago gutxienez eta idazki bidez eskatu beharko dute enpresara itzultzeko baimena.

- Familiako arazoengatik lanaldia murriztea

Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho periodo no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de cinco días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

El personal en situación de excedencia tendrá únicamente un derecho preferencial al ingreso en su categoría o similar si, tras su solicitud de reingreso, existiera alguna vacante en la misma. En caso contrario, se hallará en situación de derecho expectante.

Si al finalizar la misma o durante su vigencia, desea incorporarse al trabajo y no existen vacantes en su categoría, pero sí en una inferior, el trabajador/a podrá incorporarse a esta última, con las condiciones de esta categoría inferior, para poder acceder a su propia categoría en el momento en que se produzca la primera posibilidad.

En ningún caso, salvo concesión concreta al respecto, podrá solicitar excedencia para incorporarse a prestar sus servicios en empresas similares a las incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio.

El personal acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurrido dos años de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

- Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo en los siguientes supuestos:

a) Designación o elección de un cargo público.

b) El personal que sea elegido/a para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrá asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

- Excedencia especial por maternidad y cuidado de familiares

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajador/ases, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Se solicitará siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo escrita, por parte de la empresa, en el plazo de diez días.

Antes de finalizar la misma y con una antelación de al menos treinta días antes de su finalización, deberá solicitar por escrito su ingreso.

- Reducción de jornada por motivos familiares

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física,

jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarritzko soldatari.

Dela adin handiagatik, dela istripua edo gaixotasunagatik bere kasa moldatu ezin den eta jarduera ordaindurik ez duen bigarren gradu arteko odol- zein ezkontza-bidezko ahaidea zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du.

Idazki bidez eskatu beharko da enpresan, eszedentzia hasi baino hilabete lehenago gutxienez, eta enpresak ere modu berean erantzun beharko du bost egunetik gorakoa ez den epean.

Legezko zaintza dela-eta artikulua honetan aurreikusitako lanaldimurrizketaren ordutegia langileak zehaztuko du bere lanaldi arruntaren barruan.

Langileak hamabost egun lehenago jakinarazi behar dio enpresaburuari bere lanaldi arruntera itzuliko dela.

- Edoskitze denboraren metaketa

Langileek eskubidea izango dute edoskitze aldia egun osoetan metatzeko.

Langileak idazki bidez jakinaraziko dio enpresari edoskitze aldia metatzeko eskubideaz baliatzeko asmoa duela hamabost eguneko gutxieneko aurrerapenarekin.

### **36. artikulua.-Heriotzagatiko kalte-ordaina.-**

Langilearen heriotzaren kasuan, enpresak hilabeteko soldata ordaindu beharko die haren eskubidedunei: langileak jaso duen azken soldataren berdina izango da kalte-ordain hori, dagozkion ordainsari guztiak barne dituela.

### **37. artikulua.-Auto-salmenta eta kobrantza arriskua.-**

Arrisku-plus bat ezarri da, eskuetan dirua erabiltzeagatik -12,49 euro hileko-, kobrantzak eskudirutan egiten dituzten langile guztientzat eta, saltokitik kanpora, antzeko funtzioak betetzen dituztenentzat, betiere, pertsona horiek 300 eurotik gorako kopuruak eskuarki ermaten badituzte eta beren soldata hitzarmen honetan hitzartutakoaren baliokidea baldin bada.

### **38. artikulua.-Manipulaziale agiria.-**

Manipulaziale agiria lortzeko eman beharreko denbora lanorduen barruan sartuko da. Hori ezinezkoa bada, enpresak denbora libre-arekin konpentsatuko du langileak agiri hori lortzeko lanalditik kanpo emango duen denbora, hura egiaztatu ondoren.

### **39. artikulua.-Gatazkak konpontzeko prozedura eta negoziazio kolektiboa.-**

"Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adierazi dute sinetsirik daudela gatazka kolektiboak konpontzeko GEP/PRECO III prozedurak erabili behar direla beste edozein prozeduraren aurretik. Hortaz, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute Lan Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei (GEP/PRECO) buruzko Lanbide Arteko Akordioari atxikitzea ontzat hartzea. Adierazitako akordioa 2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen.

Hitzarmen hau interpretatzean eta aplikatzean sortzen diren gatazkei dagokienez, GEP/PRECO erakundearen xedatuari jarraiki, hitzarmenaren batzorde paritariora jo beharko da lehenbizi."

### **40. artikulua.-Prestakuntza.-**

Hitzarmen hau sinatzen den unean, Etengabeko Prestakuntzako Batzorde Paritarioa eratuko da, zeina hitzarmena sinatzen duten aldeek osatuko baitute. Batzorde honen xedea etengabeko lanbide-heziketa sustatzea eta berorren informazioa izatea da; baita, kasua hala denean, enpresa arteko prestakuntza-planak ebaluatzea eta arlo honetako lege-xedapenetan edo konbentzionaletan planteatzen eta helten zaizkien auzi guztiak ebaztea ere. Enpresek batzorde paritario honi proposatuko dizkiote enpresa barruan dauden prestakuntza premiak eta, kasua hala denean, langileen prestakuntza osatzeko interesekoak ikusten dituzten ikastaroak erabakiko dituzte langileek berorietan parte har dezaten.

Prestakuntza-plan horiek, beren elaborazioari, izapidetzeari eta abian jartzeari dagokienez, 1995eko irailaren 28an Euskadiko Autono-

psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Deberá solicitarse a la empresa por escrito, con una antelación mínima de un mes, respondiendo de igual forma la empresa en un plazo no superior a cinco días.

La concreción horaria de la reducción de jornada prevista en este artículo corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Acumulación del tiempo de lactancia

Las trabajadoras tendrán derecho a acumular en días completos el periodo de lactancia.

La trabajadora comunicará por escrito a la empresa su intención de ejercer el derecho a la acumulación de la lactancia, con una antelación mínima de quince días.

### **Artículo 36.-Indemnización por fallecimiento.-**

En caso de fallecimiento del trabajador/a, la empresa está obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de una mensualidad, a salario real, igual a la última que el trabajador/a percibiera incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

### **Artículo 37.-Riesgo de autoventa y cobros.-**

Se establece un plus de riesgo por el manejo de dinero consistente en 12,49 euros/mes para todo aquel personal que realice cobros al contado, y personas que hagan parecidas funciones fuera del establecimiento, siempre y cuando la persona afectada lleve habitualmente cantidades superiores a 300 euros y su salario sea equivalente al salario pactado en este convenio.

### **Artículo 38.-Carné de manipulador/a.-**

El tiempo empleado/a para obtener el carné de manipulador será dentro de las horas de trabajo. Caso de no ser posible lo anterior, la empresa compensará en tiempo libre el que el trabajador/a invierta fuera de la jornada laboral para la obtención de dicho carné, previa justificación del mismo.

### **Artículo 39.-Procedimiento de resolución de conflictos y la negociación colectiva.-**

"Las partes firmantes de este convenio manifiestan su convicción de que los procedimientos del PRECO III deberían ser utilizados con preferencia a cualquier otro para la resolución de los conflictos colectivos. En consecuencia las partes firmantes del presente convenio acuerdan suscribir su adhesión al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales- PRECO, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

En los conflictos de interpretación y aplicación de este convenio, conforme a lo estipulado en el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio."

### **Artículo 40.-Formación.-**

A la firma del presente convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por las partes signatarias del presente convenio. Esta comisión tendrá como objeto promover y ser informados de la formación profesional continua, así como evaluar en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en las disposiciones legales o convencionales en esta materia. Las empresas propondrán a esta comisión paritaria las necesidades de formación en las mismas y determinarán, en su caso, los cursos que sean de interés para completar la formación de los trabajadores y trabajadoras que hayan de participar en los mismos.

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en el Acuerdo de

mia Erkidegoan sinatutako Etengabeko Prestakuntzarako Akordioan edota aplikatzekoa izan daitekeen ezaugarri eta xede bertsuko beste zeinahi akordiotan jasotakora egokituko dira.

#### Klausula gehigarriak

##### **Lehena.-Igandeak eta jaiegunak.**

Arabako Probintzian hitzarmen hau aplikatzen duten enpresa desberdin asko daudenez, eta igandeetan edo jaiegunetan jendearentzat zabaltzen dutenen berezitasuna kontuan izanda, negoziazio-batzordeak honako hau erabaki du:

a) Elikagaien merkataritzak, oro har, ez duela lanik egingo igande edo jaiegunetan

b) Lurralde-eremuan bilduta dauden enpresek, beren denden berezitasuna dela medio igandean edo jaiegunean lan egiten dutenek, plus bat ordaindu beharko dietela beren langileei kontzeptu horren-gatik, 12 euroko plusa jaiegun edo igande bakoitzeko, denbora osoko lanaldietan eta zati proportzionala denbora partzialeko lanaldietan. Zenbatekoa eranskineko soldata-taulan azaltzen da.

##### **Bigarrena.- Gaueko lana.**

Langileen Estatutuko 36.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, gaueko lanak berariazko ordainsaria izango du, nolaz eta lanaren izaera gauekoa dela kontuan hartuta ez den erabaki soldataren zenbatekoa; kasu horretan, hitzarmen kolektiboko lanbide-kategoria bakoitzean erabakitakoaren gainetik dagoen berariazko soldata hitzartu beharko da.

Halaber, aldian-aldian beren lanaren zati bat gaueko ordutegian egiten duten langileek konpentsazio ekonomikorako eskubidea izango dute: 186,29 euro hilean denbora osoko lanaldietan, eta zati proportzionala denbora partzialeko lanaldietan, edo 1,16 euro gaueko ordu bakoitzeko. Erantsitako soldata-taulan adierazi dira zenbateko horiek.

##### **Hirugarrena: Hitzarmeneko soldata-arabidea ez aplikatzeko prozedura:**

“Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 85.3 artikuluan eta berori garatzen duen –eta momentuan indarrean dagoen– araudian xedatua aplikatuko da.

Bi aldeek Langileen Estatutuko aipatutako 82.3 artikuluan aurreikusitako lan-baldintzak ez aplikatzeko sor daitezkeen desadostasunak ebazteko konpromisoa hartzen dute, eta laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren arabera (GEP/PRECO) haiek modu eraginkorrean konpontzeko konpromisoa, bitartekotza prozedura erabiliz.”

##### **Laugarrena: Langileen Estatutuko 41.6 eta 82.3 artikuluetan azaltzen diren Kontsulta Aldietan Desadostasunak Ebazteko prozedura.**

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten aldeek, irailaren 17ko 35/2010 Legearen arabera idatzitako Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikuluan berriak hitzarmen kolektiboek eskatzen dien gutxieneko edukia biltzearen, honako akordio hau hartu dute:

Enpresaburuak eskatuta, hitzarmen kolektiboko soldata-arabidea ez aplikatzeari buruz hitzarmen kolektiboan eta 82.3 artikuluan ezarritako baldintzak aldatzeko Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen diren kontsultak egiteko aldiei hasiera eman ondoren, gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko legimitatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, arestian aipatutako artikuluekin bat etorritik GEP/PRECOk (Euskal Autonomia Erkidegoko gatazka kolektiboak ebazteko Lanbide arteko Akordia) arautzen duen prozedura hartuko da kontuan.

Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco suscrito el 28 de septiembre de 1995 o a cualquier otro acuerdo de similares características y finalidad que pudiera ser de aplicación.

#### Clausula Adicionales

##### **Primera.-Domingos y festivos.**

Habida cuenta de la diversidad de empresas que en la provincia de Álava aplican el presente convenio, y las peculiaridades de las mismas con apertura comercial en domingo o festivo, la comisión negociadora ha acordado:

a) Que el comercio alimentación con carácter general, no presta sus servicios en domingo o festivo

b) Que las empresas encuadradas dentro del ámbito territorial, que desarrollen su actividad comercial en domingo o festivo por las peculiaridades de sus comercios, abonaran a sus trabajadores y trabajadoras un Plus por este concepto de 12 euros por día festivo o domingo, en jornadas a tiempo completo y la parte proporcional en las jornadas a tiempo parcial. Cuantía recogida en la tabla salarial anexa.

##### **Segunda.- Trabajo nocturno.**

De acuerdo a lo previsto en el Art. 36.2 del Estatuto de los trabajador/aes, el trabajo nocturno tendrá una retribución específica, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza debiendo pactarse un salario específico por encima del establecido en cada una de las categorías profesionales del convenio colectivo.

Asimismo, aquellos trabajadores y trabajadoras que de manera esporádica realizan parte de su trabajo en horario nocturno, tendrán derecho a una compensación económica, 186,29 euros mensuales, en jornadas a tiempo completo y la parte proporcional en las jornadas a tiempo parcial, o 1,16 euros por hora nocturna. Estas cuantías se recogen en la tabla salarial anexa.

##### **Tercera: Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del convenio:**

“Será de aplicación lo dispuesto en la el Artículo 85.3 del Real Decreto Legislativo 1/1195 de 24 de marzo que aprueba el texto del refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo vigente en cada momento.

Las partes se comprometen a resolver las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el mencionado Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajador/aes, y solventar de manera efectiva de acuerdo al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales PRECO, de acuerdo al procedimiento de la mediación.”

##### **Cuarta: Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Períodos de Consultas relacionados en los Artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.**

Las partes signatarias de este convenio colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios colectivos por el nuevo Artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, alcanzan el siguiente acuerdo:

Una vez iniciados, a instancia del empresario, los períodos de consultas a que hacen referencia el Artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo; y el Artículo 82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, al procedimiento que de conformidad con los Artículos citados anteriormente regule el PRECO—Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca—.

## Antzintasun-taula

Taldea	Bat		Bi		Hiru		Lau		Bost		Sei		Zazpi		Zortzi	
	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan	Pezetak	Eurotan
I	5.472	32,89	10.943	65,77	16.415	98,66	21.886	131,54	27.358	164,42	32.829	197,31	38.301	230,19	43.772	263,08
II	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16
III	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16
IV	5.025	30,20	10.051	60,41	15.076	90,61	20.102	120,82	25.127	151,02	30.153	181,22	35.178	211,42	40.204	241,63
V	4.870	29,27	9.740	58,54	14.609	87,80	19.479	117,07	24.349	146,34	29.219	175,61	34.088	204,87	38.958	234,14
VI	4.713	28,33	9.426	56,65	14.138	84,97	18.851	113,30	23.564	141,62	28.277	169,95	32.989	198,27	37.702	226,59
VII	4.550	27,35	9.100	54,69	13.649	82,03	18.199	109,38	22.749	136,72	27.299	164,07	31.848	191,41	36.398	218,76
VIII	4.392	26,40	8.784	52,79	13.176	79,19	17.567	105,58	21.959	131,98	26.351	158,37	30.743	184,77	35.135	211,17
IX	4.390	26,38	8.779	52,76	13.169	79,15	17.558	105,53	21.948	131,91	26.337	158,29	30.727	184,67	35.116	211,05
X	4.181	25,13	8.361	50,25	12.542	75,38	16.722	100,50	20.903	125,63	25.083	150,75	29.264	175,88	33.444	201,00
XI	3.770	22,66	7.539	45,31	11.309	67,97	15.078	90,62	18.848	113,28	22.618	135,94	26.387	158,59	30.157	181,25
XII	3.769	22,65	7.538	45,30	11.307	67,96	15.076	90,61	18.845	113,26	22.614	135,91	26.383	158,57	30.152	181,22
XIII	3.456	20,77	6.912	41,54	10.368	62,31	13.824	83,08	17.280	103,85	20.735	124,62	24.191	145,39	27.647	166,16
XIV	3.309	19,89	6.618	39,77	9.927	59,66	13.235	79,54	16.544	99,43	19.853	119,32	23.162	139,21	26.471	159,09
XV	3.154	18,96	6.307	37,91	9.461	56,86	12.641	75,97	15.788	94,77	18.921	113,72	22.075	132,67	25.228	151,62
XVI																

Tabla de antigüedad

Grupo	Uno		Dos		Tres		Cuatro		Cinco		Seis		Siete		Ocho	
	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros	Ptas.	Euros
I	5.472	32,89	10.943	66,77	16.415	98,66	21.886	131,54	27.358	164,42	32.829	197,31	38.301	230,19	43.772	263,08
II	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16
III	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16
IV	5.025	30,20	10.051	60,41	15.076	90,61	20.102	120,82	25.127	151,02	30.153	181,22	35.178	211,42	40.204	241,63
V	4.870	29,27	9.740	58,54	14.609	87,80	19.479	117,07	24.349	146,34	29.219	175,61	34.088	204,87	38.958	234,14
VI	4.713	28,33	9.426	56,65	14.138	84,97	18.851	113,30	23.564	141,62	28.277	169,95	32.989	198,27	37.702	226,59
VII	4.550	27,35	9.100	54,69	13.649	82,03	18.199	109,38	22.749	136,72	27.299	164,07	31.848	191,41	36.398	218,76
VIII	4.392	26,40	8.784	52,79	13.176	79,19	17.567	105,58	21.959	131,98	26.351	158,37	30.743	184,77	35.135	211,17
IX	4.390	26,38	8.779	52,76	13.169	79,15	17.558	105,53	21.948	131,91	26.337	158,29	30.727	184,67	35.116	211,05
X	4.181	25,13	8.361	50,25	12.542	75,38	16.722	100,50	20.903	125,63	25.083	150,75	29.264	175,88	33.444	201,00
XI	3.770	22,66	7.539	45,31	11.309	67,97	15.078	90,62	18.848	113,28	22.618	135,94	26.387	158,59	30.157	181,25
XII	3.769	22,65	7.538	45,30	11.307	67,96	15.076	90,61	18.845	113,26	22.614	135,91	26.383	158,57	30.152	181,22
XIII	3.456	20,77	6.912	41,54	10.368	62,31	13.824	83,08	17.280	103,85	20.735	124,62	24.191	145,39	27.647	166,16
XIV	3.309	19,89	6.618	39,77	9.927	59,66	13.235	79,54	16.544	99,43	19.853	119,32	23.162	139,21	26.471	159,09
XV	3.154	18,96	6.307	37,91	9.461	56,86	12.641	75,97	15.768	94,77	18.921	113,72	22.075	132,67	25.228	151,62
XVI																

**1. eranskina**

## Diziplina-araubidea

**1. artikulua.-**

Langileek, lanean ari direla, zehatzeko moduko jardunak edo omisioak egiten badituzte, enpresak zehatu litzake, testu honetan hutsegiteak eta zehapenak ezartzeko adierazitako graduazioaren arabera.

**2. artikulua.-**

Langileek egiten dituzten hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren arabera.

**3. artikulua.-Hutsegite arinak.-**

Honako hauek hutsegite arintzat hartuko dira:

1. Hilabetean hamabost minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
2. Kasuan kasuko baja garaiz ez helaraztea, lanera arrazoi justifikatu batengatik huts egiten denean, non eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada.
3. Deskuidu txikiak izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.
4. Enpresari helbide-aldaketen berri ez ematea.
5. Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

6. Lana uztea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik kalte larriak eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horiek pertsonen segurtasuna arriskuan jartzen badu, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

7. Nor garbi eta txukun ez egotea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

9. Egun batean lanera ez etortzea, behar den baimenik edo egiaztatutako arrazoirik gabe.

**4. artikulua.-Hutsegite larriak.-**

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

1. Hilabetean hogeita hamar minutu baino gehiago berandutzea lanera joaten.
2. Enpresa Zuzendaritzaren edo betetzen dituzten eginkizun arruntetan laneko edozein gai zuzentzeko nahiz antolatzeko gaitasuna dutenen aginduak ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.
3. Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.
4. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, honen orde sinatu eta fitxatuz.
5. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.
6. Norberaren erabilerarako, enpresako artikulua, tresnak edo arropak erabiltzea, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena denean.
7. Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

8. Sei hilabetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

9. Nahiz eta ezberdinak izan, hiru falta arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

**5. artikulua.-Hutsegite oso larriak.-**

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

1. Urtebetean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.
2. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.

**Anexo 1**

## Régimen disciplinario

**Artículo 1.-**

La empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

**Artículo 2.-**

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

**Artículo 3.-Faltas leves.-**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.
5. Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.
6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

**Artículo 4.-Faltas graves.-**

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.
3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
4. Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando o firmando por él.
5. Las discusiones con otros trabajadores y trabajadoras en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio Artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

**Artículo 5.-Faltas muy graves.-**

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.
2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz abusatzeko, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nor bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresaren berriazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

4. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

5. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, ebastea edo iruzur egitea, enpresaren tegien barruan edo lanaldiaren barruan beste edozein lekutan.

6. Postarekiko, enpresarentzat erreserburiko agiriekiko sekretua haustea, edo enpresaz kanpoko pertsonen hain edukiak agertzea.

7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

8. Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmen.

9. Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

10. Irain sexualaren bidez, (ahozkoa zein fisikoa) lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Aipatutako portaerak postu hierarkiko batean irauten badu, haren zirkunstantzia astungarria izango da.

11. Nagusi baten ekintzak langilearen eskubidea, legez onartutakoa, haustea eragiten badu, eta hauste horrek menpekoari kalte larria eragiten badio.

12. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, horrek produkzio-prozesuari eta Enpresaren irudiari kalteak eragiten badizkio.

13. Lanaldian eta lanpostuan ohituraz mozkortuta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Behin bakarrik izandako hordialdia edo estupefazianteen kontsumoa falta larritzat hartuko da.

14. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.

15. Hutsegite larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, hutsegitea errepikatzea, nahiz eta bestelako hutsegitea izan.

#### 6. artikulua.-Zehapen-araubidea.-

Enpresako zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena, betiere, honako lan-hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituz. Hutsegite arinen, larrien eta oso larrien zerrendetako zehapena ezartzerakoan, jakinarazpena eman behar zaio langileari idatziz, eta bertan jasoko dira zehapena jartzeko arrazoiak eta data.

Legeria orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zehapenak jartzeko.

#### 7. artikulua.-Gehieneko zigorrak.-

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, egindako faltak duen larritasuna kontuan hartuta, hauek izango dira:

1. Hutsegite arinak egiteagatik: Hitzek kargu-hartzea. Idatziz kargu hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunetz.

2. Hutsegite larriak egiteagatik: Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitarte.

3. Hutsegite oso larriak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea, hutsegitea gorengo graduan sailkatzen den kasuetan.

#### 8. artikulua.-Preskribatzea.-

Enpresako zuzendaritzaren zigortzeko eskumena, hutsegite arinen kasuan, zuzendaritzak haren berri izan eta hamar egunera preskribatzen da; hutsegite larrien kasuan, hogeitun egunera; eta oso larrien kasuan, hirurogei egunera. Nolanahi ere, hutsegitea egin denetik sei hilabetera preskribatuko da.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores y trabajadoras o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

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

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador/a legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

#### Artículo 6.-Régimen de sanciones.-

Corresponde a la Dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

#### Artículo 7.-Sanciones máximas.-

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

#### Artículo 8.-Prescripción.-

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.



## 2. eranskina

Lanbide-sailkapen sistema  
(Lanbide-taldeak eta -kategoriak)

### I. taldea

Merkataritza-zuzendaria.- Enpresaren aginduetara dagoen enplegatua da eta enpresako politikaren elaborazioan parte hartzen du; karguari dagozkion zuzendaritzako jarduerak zuzentzen eta koordinatzen ditu eta berorien erantzule da.

Lanbide-zuzendaria.- Enpresaren aginduetara dagoen enplegatua da eta enpresako politikaren elaborazioan parte hartzen du; karguari dagozkion zuzendaritzako jarduerak zuzentzen eta koordinatzen ditu eta berorien erantzule da.

### II. eta III. taldeak

Merkataritza-dibisioko burua.- Zuzendariaren aginduetara dagoen enplegatua da; bere erantzukizunpean koordinatzen eta egikaritzen ditu karguari dagokion merkataritza-dibisiorekin antolakuntza egokirako ematen diren arau guztiak.

Goi mailako tituluduna.- Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako goi mailako titulu bat duen enplegatua da; bere lanbideari dagozkion eginkizun propioak egikaritzen ditu enpresan, modu iraunkorrean eta zuzeneko erantzukizuna bere gain harturik, esandako eginkizun horietarako kontratatu baitzuen enpresak alde zuzetik.

### IV. taldea

Pertsonaleko burua.- Enpresa bateko pertsonalaren buruan egonik, antolakuntza eta banaketa egokirako arau proposak ematen dituen enplegatua da; bere lana da nominak, hoberiak, komisioak eta pertsonalaren administrazioari dagozkion gainerako zereginak ongi egiten direla zaintzea, baimenak ematea, zehapen-proposamenak egitea, langileak hautatzea, eta abar.

Programatzaile informatikoa.- Enplegatua honi dagokio zehaztutako prozesu konplexuak aztertzea eta tratamendurako organigrama xehatuak prestatzea. Agintzen zaion programazio-hizkuntza erabiliz, programak prestatu ditu. Era berean, proba-jokoak egingo ditu, programak puntuan jarri eta programa horien espediente teknikoak osatu ditu. Berak dokumentatuko du kontsola-eskuliburua.

Salmenta eta/edo erosketak burua.- Enplegatua honen erantzukizuna da merkataritza-eragiketak gainbegiratzea eta koordinatzea eta bere ekimena eskaintzen du eragiketaren horiek ongi egin daitezkeen eta/edo modu iraunkorrean egiten ditu, ekoizpen-zentroetan edo saltokietan, enpresen merkataritza-jardueraren xede diren salerosgaien erosketak orokorrak.

Arduradun nagusia.- Hainbat tokitan sukurtsalak dituen saltegi baten buruan dagoen enplegatua da, edo zenbait sukurtsalen goi zuzendaritza bere gain hartzen duena.

### V. taldea

Administratzaileko burua.- Enpresako administrazio lan baten edo gehiagoren erantzukizuna, ikuskaritza, gainbegiratzea edo zuzendaritza daraman enplegatua da; batasuna ematen die, banatzen eta zuzentzen ditu eta bere ekimenak eskaintzen ditu esandako zereginen ongi funtziona dezaten.

### VI. taldea

Sukurtsaleko burua.- Enplegatua honek sukurtsal bateko ardura du, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

Biltegiko burua.- Biltegiaren buruan egonik, berari dagokio produktuak berriro jartzea, kontserbatzea, ipintzea, produktuen errotazioa egitea, salerosgaien sarrerako eta irteerako erregistroak eta produktuak noiz iraungitzen diren zaintzea. Bere erantzukizuna izango da bezero eta sukurtsalei banaketa egitea, enpresako zuzendaritzak ezarritako araudia errespetatuz; ataletako lanaren banaketa eta antolamendua zaintzea eta guztiaren funtzionamendu onaren erantzule nagusia izatea.

Supermerkatuko burua.- Saltegi baten buruan dagoena da eta baliteke bere mende leku bereko edo beste leku batzuetako zenbait sukurtsal egotea. Eginkizun horien arduradun nagusia da.

## Anexo 2

Sistema de clasificación profesional  
(Grupos y categorías profesionales)

### Grupo I

Director/a mercantil.- Es el empleado/a, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Director/a profesional.- Es el empleado/a, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

### Grupos II y III

Jefe/a de división mercantil.- Es aquel empleado/a, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Titulado/a superior.- Es aquel empleado/a, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

### Grupo IV

Jefe/a de personal.- Es el empleado/a que, al frente del personal de una empresa, dicta las oportunas normas para la adecuada organización y distribución, trabajo cuya vigilancia le corresponde, cuidando la confección de nóminas, primas, comisiones y demás tareas propias de la administración de personal, así como la cesión de permisos, propuestas de sanciones, selección de personal, etc.

Programador/a informática.- Es el empleado/a al que le corresponde estudiar los procesos complejos definidos, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayos, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

Jefe/a de ventas y/o compras.- Es el empleado/a que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las empresas.

Encargado/a general.- Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales.

### Grupo V

Jefe/a administrativo.- Es el empleado/a que, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la empresa, está encargado de imprimirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

### Grupo VI

Jefe/a de sucursal.- Es aquel empleado/a que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/a de almacén.- Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, conservación, colocación, rotación de producto, el registro de entrada y salida de mercancías y la vigilancia de la caducidad de los productos. Será responsable de suya la distribución a clientes y sucursales de acuerdo a las normativas establecidas por la dirección de la empresa, cuidando de la distribución y ordenación del trabajo en las secciones y siendo el máximo responsable del buen hacer y funcionamiento.

Jefe/a de supermercado.- Es el que está al frente de un establecimiento, pudiendo depender de él distintas sucursales en la misma o distinta plaza. Siendo el responsable total de dichos cometidos.

**VII. taldea**

Erdi mailako tituluduna.- Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak onartutako erdi mailako titulu bat duen enplegatua da; bere lanbideari dagozkion eginkizun propioak egikaritzen ditu, horretarako kontratatu baitzuen enpresak alde zurretik.

**VIII. taldea**

Atal administratiboko burua.- Lana zatitua egon daitekeen ataletako baten arduraduna edo zuzendaria da eta zuzeneko agintaritzan du bere aginduetara dituen enpleguetuen gain.

Erakusleho-apaintzailea.- Enplegatu honen eginkizun nagusia eta lehentasun egitekoa da barrualdeak, erakuslehoak eta beira-arakak apaintzea, saltzeko diren produktuak jendaurrean jartzeko.

**IX. taldea**

Taldeko burua.- Enplegatu honek, goragoko baten aginduetara egonik, taldeko lanak zuzentzen ditu horrek dakarren erantzukizunarekin, langileari azaltzen dio nola lan egin, espezialitate bateko edo gehiagotako ezagutzak ditu goragokoek emandako aginduak betetzeko eta bere taldeko diziplinaren erantzulea da, baita taldearen zeregin guztiena ere.

Ataleko burua.- Atal baten buruan dagoen enplegatua da, zuzeneko agintaritzan edo zainketa ardurak ditu ataleko langileengan, eskumena du salmentetan esku hartzeko eta lana ongi antolatzeko beharrezkoa dena egiteko; gainera, aholkuak emango dizkie goragokoei behar diren artikulak ekartzeko edo erosteko eta saltzaileei salerosgaiak nola erakutsi, kontserbatu, edo birziklatu jakin dezaten eta zer neurri hartu behar dituzten salgaiak osasun-egoera onean edukitzeko. Lana zatitua egon daitekeen ataletako baten arduraduna edo zuzendaria da eta zuzeneko agintaritzan du bere aginduetara dituen enpleguetuen gain.

Tailerreko burua.- Teknika aldetik gaitutako enplegatua da, enpresaren laguntzarako merkataritza-tailer baten buruan dagoena eta, ofiziotik profesionalak agindupean izanik, lanaren eta diziplinaren antolamendu onerako komeni dena atontzen duena; aholkuak emango dizkie langileei bakoitzaren egiteko zehatzei buruz eta enpresari informazioa eta aholkularitza emango die berezitasun teknikoaren gainean.

**X. taldea**

Saltokiko arduraduna.- Saltoki baten buruan dagoen enplegatua da, enpresaren mende eta zuzeneko aginduetara. Honako eginkizun hauek ditu: salerosgaien sarrerak egiazatu, artikulak berriak ipini, konpainiaren kontuetan diru-sarrerak egin, mende dazkan langileak zuzendu eta kideko beste hainbat eginkizun.

Operadorea.- Informazioaren tratamendurako ordenagailuak maneiatzen dituen eta ustiapenerako jarraibideak eta aginduak interpretatzen eta garatzen dituen enplegatua da; horretarako, goragokoek eskuordetutako laguntza-programa txikiak prestatzen ditu, haien gainbegiradapean.

Saltzailea.- Enpresaren bezeroei bisitak egiten dizkien enplegatua da, enpresako produktuak eskaintzen dizkie, informazioa ematen die, enpresarako eskariak jasotzen ditu, fakturak kobratzeko kudeaketak egiten ditu eta bezeroen errekamazioak ebazten ditu enpresak baimendutako arauak erabiliz. Era berean, bezero berriak erakartzeko zereginak egiten ditu.

Eroslea.- Artikuluen kalitateari eta motei buruzko behar adinako ezagutzak izanik, hainbat saltegitatik erosketak egiten dituen enplegatua da, enpresak finkaturik daukan merkataritza-araudiaren arabera.

Enkantegilea.- Haragi-, arrain- edo fruta-handizkari baten aginduetara, eta artikuluen kalitateari eta motei buruzko behar adinako ezagutzak izanik, artikuluen horien enkantea egiten duen enplegatua da.

Marrazkigilea.- Enplegatu honek, bere ekimenez, bere lanbide-gaitasunari dagozkion marrazki artistikoak egiten ditu.

**XI. eta XII. taldeak**

Interprete elebiduna.- Bi hizkuntza edo gehiagoren ezagutza egiaztatzen duten tituluaren jabe izanik, titulazio horri dagozkion funtzioak betetzen dituen enplegatua da, enpresak xede horretarako kontratatu baitzuen.

**Grupo VII**

Tituladua/a grado medio.- Es aquel empleado/a, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, desempeña las funciones propias de su profesión, para las que previamente ha sido contratado.

**Grupo VIII**

Jefe/a de sección administrativa.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleado/as a sus órdenes.

Escapararista.- Es el empleado/a que tiene asignada como función principal y permanente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los Artículos objeto de venta.

**Grupo IX**

Jefe/a de grupo.- Es el empleado/a que, bajo las órdenes inmediatas de un superior, dirige los trabajos de un grupo con la responsabilidad consiguiente, indica al trabajador/a la manera de ejecutar aquéllos, posee conocimientos de una o varias especialidades para realizar las órdenes que el encomienden sus superiores y es responsable de la disciplina de su grupo, con práctica completa de su cometido.

Jefe/a de sección.- Es aquel empleado/a que está al frente de un sección, con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella, con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus superiores sobre las compras y surtido de Artículos necesarios y a los dependientes sobre la exhibición, conservación, reciclaje y medidas a adoptar con respecto a las normas de sanidad de las mercancías. Lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleado/as a sus órdenes.

Jefe/a de taller.- Es aquel empleado/a, técnicamente capacitado, que está al frente de un taller auxiliar comercial de la empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las funciones específicas del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas.

**Grupo X**

Encargado/a de establecimiento.- Es aquel empleado/a que está al frente de un establecimiento bajo directa dependencia de la empresa teniendo como cometidos verificar las entradas de mercancía, reposición de Artículos, efectuar ingresos a las cuentas de la compañía, dirigir el personal que le ha sido encomendado y demás funciones asimilables.

Operador/a.- Es el empleado/a que maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación, confeccionando pequeños programas auxiliares, delegados por sus superiores y bajo la supervisión de los mismos.

Vendedor/a.- Es el empleado/a que realiza las visitas a los clientes de la empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa, toma pedidos para la empresa, realiza las gestiones para llevar a buen fin el cobro de las facturas, y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la empresa. Efectúa, asimismo, labores de captación de nuevos clientes.

Comprador/a.- Es el empleado/a que con conocimientos suficientes de las calidades y clase de Artículos realiza las compras de varios establecimientos de acuerdo con una normativa comercial fijada por la empresa.

Subastador/a.- Es el empleado/a, que a las órdenes de un mayorista de carne, pescado, fruta, etc., y con conocimiento de las calidades y clase de los artículos, lleva a cabo la subasta de éstos.

Dibujante.- Es el empleado/a que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

**Grupo XI y XII**

Intérprete bilingüe.- Es aquel empleado/a que en posesión del título acreditativo de dos o más idiomas realiza funciones acordes con su titulación, habiendo sido contratado para tal fin por la empresa.

**XIII. taldea**

**Saltokiko saltzailea.**- Langile honek nahikoa ezagutza du bere lanbideaz, salmenta-departamentu batean edo gehiagotan bere funtzioak bete ahal izateko. Saltzen dituen artikuluei buruzko ezagutza praktikoak ditu; horregatik, aholkuak eman diezazkieke bezeroei hainbat ataletan: harategia, arrandegia, urdaitegia, frutategia,

garbiketarako artikulua, etab. eta kobra lezake edo ez saltzen duen salerosgaia. Zenbat salgai dagoen zaintzen du, amaitu baino lehen gehiago ekartzeko, eta salerosgaien etiketaz, ordenaz eta txukun egoteaz arduratzen da.

**Kutzazaina.**- Langile honen egitekoa bezeroei salerosgaien kobrantzak egitea da, bai esku-dirutan edo bai kreditu-txartelen bidez, eta eragiketa horiek kutxa erregistratzailean markatzea.

**Hiri-artekaria.**- Enpresaren bezeroei bisitak egiten dizkien enplegatua da, enpresako produktuak eskaintzen dizkie, merkataritza-informazioa ematen die, enpresarako eskariak jasotzen ditu, fakturak kobratzen ditu eta bezeroen erreklamazioak ebatzen ditu enpresak baimendutako arauak erabiliz, toki bakar batean.

**Saltzaile bidaiaria.**- Enpresaren bezeroei bisitak egiten dizkien enplegatua da, enpresako produktuak eskaintzen dizkie, merkataritza-informazioa ematen die, enpresarako eskariak jasotzen ditu, fakturak kobratzen ditu eta bezeroen erreklamazioak ebatzen ditu enpresak baimendutako arauak erabiliz.

**Delineatzailea.**- Proiektu xumeak garatzeko, planoak egiteko eta interpretatzeko eta gisa horretako lanetarako gaituta dagoen teknikaria da, enpresak zeregin horietarako kontratatatu duena.

**Errotulugilea.**- Mota guztietako errotuluak, kartelak eta gisa horretako lanak eskusiboki egiten dituen enplegatua da, enpresak aldeaz aurretik zeregin horietarako kontratatatu zuelako.

1. mailako profesionala.- Lehen motako gidabaimenaren jabe izanik, Enpresaren ibilgailua bere kargura daukan enplegatua da eta, gainera, karga- eta deskarga-lanetan laguntzen du.

**XIV. taldea**

**Laguntzaile espezialista.**- Laguntzailearen zereginak egiten dituen enplegatua da, lan jakin batzuk egiten dituen, egiaz ofizio bat izan ez arren, lan horietan praktika handia duena. Salerosgaiak beren ezaugarrien arabera sailkatuko ditu, sartzen eta ateratzen diren salgaien albaranak kontrolatuko ditu, eta salmenta gunean kobratu ahal izango ditu.

**Kutzako laguntzailea.**- Enplegatu honek, norbaiten gainbegiradapean, salmentak kobratzen ditu esku-dirutan, kutzako taloiak errebisatu, fakturak eta ordainagiriak egin, eta bere jarduerari dagokion beste zernahi egiten du.

**Administrazioko laguntzailea.**- Enplegatu honek, norbaiten gainbegiradapean, administrazioko oinarrizko eragiketak eta, orokorrean, bulegoko lanei atxikitako eragiketa erabat mekanikoak egiten ditu.

**Kapataza.**- Halakorik dagoen kasuetan, laguntzaile espezialisten buruan dagoen langilea da; haien lana zuzentzen du eta haien diziplina eta errendimendua zaintzen ditu.

**Saltokiko saltzaile laguntzailea.**- Dagokion ikastaldia egin ondoren, saltokiko saltzaileei beren eginkizunetan laguntzen dien enplegatua da, haien lana erraztuz; salmenta-eragiketak egin ahal izango ditu bere kabuz.

2. mailako profesionala.- Bigarren motako gidabaimenaren jabe izanik, Enpresaren ibilgailua bere kargura daukan enplegatua da eta, gainera, karga- eta deskarga-lanetan laguntzen du.

**Apal-betetzailea.**- Salmenta-aretoko gondola eta apaletan salgaiak ipintzeko eta berriak jartzeko lanak egiten dituen langilea da, aurrez zehaztutako irizpide teknikoaren arabera; salgaien garraioa bere bitarteko propioekin edota elementu mekanikoak erabiliz egin dezake. Berak markatzen, zenbatzen eta egiaztatzen ditu salerosgaiak eta beharrezko oharrak idatzi eta kontrola eramaten du.

**XV. taldea**

**Peoia.**- Enplegatu honek hainbat lan egiten ditu: karga- eta deskarga-lanak, zatikatzeak, poltsaratze eta garraio lanak, transpaletak eraman, produktuak kokatu, banaketako kamioiari lagundu, mota

**Grupo XIII**

**Dependiente/a.**- Es el trabajador/a que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los Artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones tales como carnicería, pescadería, charcutería, frutería,

Artículos de limpieza, etc. pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

**Cajero/a.**- Es la trabajador/a que tiene que efectuar los cobros de mercancías o abonos bien en metálico o mediante tarjetas de crédito a los clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras.

**Corredor/a plaza.**- Es el empleado/a que realiza las visitas a los clientes de la empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa comercialmente, toma pedidos para la empresa, cobra las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la empresa, en una sola plaza.

**Viajante.**- Es el empleado/a que realiza las visitas a los clientes de la empresa, ofreciéndoles los productos que comercializa la misma, les informa comercialmente, toma pedidos para la empresa, cobra las facturas y resuelve reclamaciones de los clientes según las pautas autorizadas por la empresa.

**Delineante.**- Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos, habiendo sido contratado para estos menesteres.

**Rotulista.**- Es aquel empleado/a que se dedica exclusivamente a confeccionar toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes, habiendo sido contratado previamente para estos menesteres.

**Profesional de 1ª.**- Es aquel empleado/a que provisto del permiso de conducir de primera clase, está a cargo del vehículo de la empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

**Grupo XIV**

**Mozo/a especialista.**- Es el empleado/a que completa las tareas de Mozo y que se dedica a trabajos concretos que, sin constituir propiamente un oficio tiene, sin embargo, práctica en su ejecución. Clasifica la mercancía de acuerdo a sus características, controlando los albaranes de las mercancías que entran y salen pudiendo cobrar en el punto de venta.

**Auxiliar de caja.**- Es el empleado/a que bajo supervisión realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y cualquier otra tarea propia para el desarrollo de su actividad.

**Auxiliar administrativo.**- Es el empleado/a que bajo supervisión se dedica a operaciones administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficinas o despacho.

**Capataz.**- Es aquel trabajador/a que está al frente de mozos y mozas especializados si los hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

**Ayudante dependiente.**- Es aquel empleado/a que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

**Profesional de 2ª.**- Es el empleado/a que provisto de permiso de conducir de segunda clase está a cargo del vehículo de la empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

**Reponedor/a.**- Es el trabajador/a que efectúa los trabajos de colocación y reposición de mercancías en góndolas y estanterías en la sala de venta, según criterios técnicos previamente definidos, haciendo el traslado de las mismas por sus propios medios o utilizando elementos mecánicos. Realiza el marcaje, conteo y comprobación de las mercancías, efectuando las anotaciones y controles necesarios.

**Grupo XV**

**Mozo-peón.**- Es el empleado/a que realiza las tareas de carga, descarga, fraccionamiento, embolsado, transporte, lleva transpalet, coloca, acompaña al camión de reparto, recoge y clasifica toda clase de

guztietako salgaiak jaso eta sailkatu, lanpostua garbitasun eta osasun egoera onean eduki eta bere lanean egin beharreko beste edozein eginbehar.

Telefonista.- Enplegatu honen egitekoa telefonoguneaz arduratzea da. Barruko eta kanpoko komunikazioak ezarri eta jasotzen dituen abisuak apuntatu eta helaraziko ditu.

Paketatzailea.- Saldutako artikuluei bilgarriak jarri eta paketatzen dituen enplegatua da; salgaiak egiaztatuko ditu, ontziratu edo paketatu, eta legez eskatzen diren datuak ipiniko ditu etiketan.

Atezaina.- Enplegatu honen egitekoak dira ordenantzetako lana banatzea eta barrunbe, lokal eta aretoetako ordena eta garbitasun egoera zaintzea.

Kobratzailea.- Enplegatu honen egiteko bakarra saltegitik kanpoko kobrantzak eta ordainketak egitea da.

Begiralea.- Enplegatu honen egiteko bakarra begirale eta zainketa lanak egitea da, egunez edo gauez; goragokoen aldetik agintzen zaizkion jarraibideen arabera lan egingo du, eta lantegi, biltegi edo lokalarako sarrerak zainduko ditu.

#### **XVI. taldea**

Aprendiza.- Enpresarekin aprendiz-kontratua duen enplegatua da; kontratu horren xedea interesatuak ofizio edo lanpostu kualifikatu batean lan egiteko beharrezkoak diren prestakuntza teorikoa eta praktikoa bereganatzea da.

mercancías, mantiene en condiciones de salud e higiene laboral su lugar de trabajo y cualquier otro cometido propio para el desarrollo de su actividad.

Telefonista.- Es aquel empleado/a que atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior, anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

Empaquetador/a.- Es aquel empleado/a que se dedica a embalar los Artículos objeto de venta, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan y fijando en la etiqueta las disposiciones legales requeridas.

Conserje.- Es el empleado/a encargado de distribuir el trabajo de las ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

Cobrador/a.- Es el empleado/a cuyo único cometido consiste en realizar cobros y pagos fuera del establecimiento.

Vigilante-sereno.- Es el empleado/a subalterno que tiene como cometido exclusivo funciones de vigilancia, diurna o nocturna, debiendo cumplir sus deberes de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuidando los accesos de fábrica, almacén o locales.

#### **Grupo XVI**

Aprendiz.- Es el empleado/a vinculado a la empresa por un contrato de aprendizaje cuyo objeto será la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado.

## Arabako elikagaien merkataritzako hitzarmena

	Hileko oinarritzko soldata	Hileko oinarritzko soldata	Hileko oinarritzko soldata	Aparteko ordua	Ehuneko 0,7ko igoera	Aparteko ordua	Hileko bermea
	2013	% 0,7ko igoera	2014	2013	aparteko ordua	2014	2014
I. taldea (Merkataritza-zuzendaria; lanbidezuzendaria)	1.500,57 €	10,50 €	1.511,07 €	19,06 €	0,13 €	19,19 €	10,50 €
II. eta III. taldeak (Merkataritza-dibisioko burua; goi mailako tituluduna)	1.466,56 €	10,27 €	1.476,83 €	18,62 €	0,13 €	18,75 €	10,27 €
IV. taldea (Pertsonaleko burua eta programatzailea; salmenta burua, erosketa burua, arduradun nagusia)	1.395,06 €	9,77 €	1.404,83 €;	17,72 €	0,12 €	17,84 €	9,77 €
V. taldea (Administrazioko burua)	1.353,44 €	9,47 €	1.362,91 €;	17,19 €	0,12 €	17,31 €	9,47 €
VI. taldea (Sukurtsaleko burua, biltegiko burua, supermerkatuko burua)	1.309,58 €	9,17 €	1.318,75 €;	16,63 €	0,12 €	16,75 €	9,17 €
VII. taldea (Erdi mailako tituluduna)	1.264,46 €	8,85 €	1.273,31 €;	16,05 €	0,11 €	16,16 €	8,85 €
VIII. taldea (Atal administratiboko burua, erakusleho-apaintzailea)	1.220,59 €	8,54 €	1.229,13 €;	15,50 €	0,11 €	15,61 €	8,54 €
IX. taldea (Taldeko burua, ataleko burua, tailerreko burua)	1.219,95 €	8,54 €	1.228,49 €;	15,48 €	0,11 €	15,59 €	8,54 €
X. taldea (Saltokiko arduraduna, operadorea, saltzaile-eroslea, enkantegilea, marrazkigilea)	1.161,44 €	8,13 €	1.169,57 €;	14,75 €	0,10 €	14,85 €	8,13 €

XI. eta XII. taldeak (Interprete elebiduna)	1.047,67 €	7,33 €	1.055,00 €;	13,32 €	0,09 €	13,41 €	7,33 €
XIII. taldea (Saltokiko saltzailea, kutxazaina, hiri-artekaria, saltzaile bidaiaia, delineaizailea, errotulugilea, 1. mailako profesionala)	960,59 €	6,72 €	967,31 €	12,19 €	0,09 €	12,28 €	6,72 €
XIV. taldea (laguntzaile espezialista, kutxako laguntzailea, administrazioko laguntzailea, kapataza, saltokiko saltzaile laguntzailea, 2. mailako profesionala)	919,28 €;	6,43 €	925,71 €;	11,68 €	0,08 €	11,76 €	6,43 €
XV. taldea (Laguntzailea, peoia, telefonista, paketaizailea, atezaina, kobratzailea, begiralea eta gauzaina)	876,67 €;	6,14 €	882,81 €;	11,14 €	0,08 €	11,22 €	6,14 €
XVI. taldea. Prestakuntza-kontratuak (8. art.) Praktikaldiko kontratua	742,71 €;	5,20 €	747,91 €;				5,20 €
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	571,30 €;	4,00 €	575,30 €;				4,00 €
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	618,92 €;	4,33 €	623,25 €;				4,33 €

Lanaldi osoko dieta: 22,56 € Bizitokitik kanpoko bazkaria: 9,59 € Bizitokitik kanpoko afaria: 8,26 €  
Joan-etorriek eragindako gastuak: 0,19 €/Km.

	2014
Labezain-plusa	81,11 €
Gaueko lanaren plusa	186,29 €
Jaiegun-plusa:	12,08 €

Convenio comercio alimentación de Álava
---

	Salario base mensual	Salario base mensual	Salario base mensual	Hora extra	Incremento 0,7 por ciento	Hora extra	Garantía mes
	2013	incremento 0,7 %	2014	2013	hora extra	2014	2014
Grupo I (Director/a mercantil; Director/a profesional)	1.500,57 €	10,50 €	1.511,07 €	19,06 €	0,13 €	19,19 €	10,50 €
Grupos II y III (Jefe de división mercantil; titulado superior)	1.466,56 €	10,27 €	1.476,83 €	18,62 €	0,13 €	18,75 €	10,27 €
Grupo IV (Jefe de personal y programador; jefe de ventas, jefe de compras, encargado general)	1.395,06 €	9,77 €	1.404,83 €	17,72 €	0,12 €	17,84 €	9,77 €
Grupo V (Jefe administrativo)	1.353,44 €	9,47 €	1.362,91 €	17,19 €	0,12 €	17,31 €	9,47 €
Grupo VI (Jefe sucursal, jefe de almacén, jefe de supermercado)	1.309,58 €	9,17 €	1.318,75 €	16,63 €	0,12 €	16,75 €	9,17 €
Grupo VII (Titulado Grado Medio)	1.264,46 €	8,85 €	1.273,31 €	16,05 €	0,11 €	16,16 €	8,85 €
Grupo VIII (Jefe de sección administrativa, escaparatista)	1.220,59 €	8,54 €	1.229,13 €	15,50 €	0,11 €	15,61 €	8,54 €
Grupo IX (Jefe de grupo, jefe de sección, jefe de taller)	1.219,95 €	8,54 €	1.228,49 €	15,48 €	0,11 €	15,59 €	8,54 €
Grupo X (Encargado de establecimiento, operador, vendedor-comprador, subastador, dibujante)	1.161,44 €	8,13 €	1.169,57 €	14,75 €	0,10 €	14,85 €	8,13 €
Grupos XI y XII (Intérprete bilingüe)	1.047,67 €	7,33 €	1.055,00 €	13,32 €	0,09 €	13,41 €	7,33 €

Grupo XIII (Dependiente, cajero, corredor plaza, viajante, delineante, rotulista, profesional de 1º)	960,59 €	6,72 €	967,31 €	12,19 €	0,09 €	12,28 €	6,72 €
Grupo XIV (Mozo especialista, auxiliar de caja, aux. admón., capataz, ayte. dependiente, profesional 2º)	919,28 €	6,43 €	925,71 €	11,68 €	0,08 €	11,76 €	6,43 €
Grupo XV (Mozo, peón, telefonista, empaquetador, conserje, cobrador, vigilante y sereno)	876,67 €	6,14 €	882,81 €	11,14 €	0,08 €	11,22 €	6,14 €
Grupo XVI Contratos formativos (art.8) Contrato en prácticas	742,71 €	5,20 €	747,91 €				5,20 €
Contrato de Formación 1º año	571,30 €	4,00 €	575,30 €				4,00 €
Contrato de Formación 2º año	618,92 €	4,33 €	623,25 €				4,33 €

Dietas por jornada completa: 22,56 € Comida fuera residencia: 9,59 € Cena fuera residencia: 8,26 €  
Gastos de desplazamiento: 0,19 €/Km.

	2014
Plus Hornero	81,11 €
Plus Nocturnidad	186,29 €
Plus festivos	12,08 €