

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 urtarrilaren 7a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko abenduaren 3a

Bildu direnak

Alde batetik, DHL Supply Chain enpresaren Zuzendaritza, eta, bestetik, enpresa-batzordeko kideak.

Hau erabaki dute

1.- Egungo hitzarmen kolektiboaren 10. artikuluan ("Libre hartzeko orduen kudeaketa") letra lodiz adierazitako testua 10.3 idatzi-zatian sartzeari ("Lan-osasuneko ikastaroak"). Halaber, adierazitako paragrafoaren titulua aldatzea, behean adierazitako moduan.

10.3 Lan-osasuneko ikastaroak eta mediku-azterketak.

"Lan-ordutegitik kanpo egindako lan-osasuneko ikastaroen eta mediku-azterketen orduak banaka hartu ahal izango dituzte langileek, arrazionaltasun- eta antolaketa-irizpideei jarraituz. Ikastaro horien konpentsazioa izango da ordu bat ikastaroko ordu bakoitzeko, eta zatika hartu ahal izango dira.

Lanorduz kanpoko mediku-azterketen konpentsazioa urtero negoziatuko da".

"Ordu horiek hartzeko eskaera langileak egin beharko du enpresari bidaliko dion idazki baten bidez (idazkia enpresak prestatuko du), orduak hartzeko data baino gutxienez 5 egun lehenago. Enpresak ezezkioa emanez gero, erabaki hori hartzeko arrazoiak eman beharko dizkio langileari, eta beste aukera batzuk eskaini. Enpresak lan-osasuneko orduak eta mediku-azterketetarakoak eskatzeko agiri bat sortuko du, non agertuko baitira langilearen izena eta txanda, eskaera egindako data eta libre hartzeko eguna. Alderdi sozialak informazio hori ezagutzeko eskubidea izango du beti".

2.- Hutsen zuzenketa bat egitea egungo hitzarmen kolektiboaren 10. artikuluan ("Libre hartzeko orduen kudeaketa"), 10.2 idatzi-zatian ("Libre hartzeko poltsa indibiduala"), azken paragrafoan. Honela geldituko da idatzita:

"Bi modalitate horietako batean (10.1 eta 10.2) hutsunerik baldin badago, modalitate horietako bat baliatzen duten langileen kopurua handituko da, bi modalitateen batura gainditu gabe (4 edo 5 langile txandako)".

3.- 6. artikulua aldatzea (bederatzigarren ordua). "9. orduak sortutako libre hartzeko orduak behin 9. ordua ezarri ondoren hartu ahal izango dira. Ordu horiek 8 baino gutxiago badira, 2 orduko multiploetan hartu behar dira, eta orduak bakoitiak badira, ordu hori gehituko zaio multiploetako bati, ordu 1 soilik denean salbu".

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

120

Arabako Gozogintza, Pastelgintza eta Bonboieta Gozokien industria sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebatzen da 2012-2013-2014 Gozogintza, Pastelgintza eta Bonboieta Gozokien industria sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000425011981.

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, 7 de enero de 2014.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

En Vitoria-Gasteiz, 3 de diciembre de 2013

Reunidos

De una parte la Dirección de DHL Supply Chain y de la otra los miembros del comité de empresa.

Acuerdan

1.- La inclusión del texto marcado en negrita en el artículo 10 "gestión del disfrute" en su apartado 10.3 "Cursos de salud laboral" del actual convenio colectivo. A su vez modificar el título del citado apartado en los términos abajo indicados.

10.3 Cursos de salud laboral y reconocimientos médicos.

"Las horas derivadas de cursos de salud laboral y reconocimientos médicos, realizadas fuera del horario de trabajo podrán ser disfrutadas por los trabajadores y trabajadoras de forma individualizada y bajo criterios de racionalidad y organización. La compensación para los cursos de salud laboral será a razón de 1 hora de disfrute por 1 hora de curso, pudiéndose disfrutar de manera parcial. La compensación para los reconocimientos médicos fuera del horario laboral se negociará cada año".

"La solicitud de disfrute de estas horas se hará por el trabajador/a mediante escrito (que aportará la empresa) que dirigirá a la empresa con una antelación mínima de 5 días a la fecha de disfrute. En el supuesto que fuera denegado por la empresa, deberá dirigir al trabajador/a respuesta motivada y ofrecerle alternativas a su petición. La empresa creará un documento de petición de horas de salud laboral y reconocimientos médicos en el que aparezca el nombre y turno del trabajador/a, fecha de petición y día de disfrute. La parte social tendrá derecho, en todo momento, a conocer dicha información."

2.- La realización de una fe de erratas en el artículo 10 gestión del disfrute del actual convenio colectivo en su apartado 10.2 bolsa individual de disfrute en su párrafo final, quedando finalmente redactado de la siguiente manera:

"Si hubiese vacantes en alguna de estas dos modalidades de disfrute (10.1 y 10.2) se ampliará el número de trabajadores y trabajadoras que disfrute una de ellas, sin que supere la suma de ambas modalidades (4 o 5 trabajadores/as por turno)".

3.- Modificación del art. 6 novena hora. "Los picos de disfrute generados por la 9ª hora, se podrán disfrutar una vez finalizada la aplicación de la 9ª hora. Cuando el pico de horas sea inferior a 8, han de disfrutarse en múltiplos de 2 horas, en caso de ser impares, esa hora se añadirá a uno de los múltiplos, exceptuando que este pico sea solo de 1 hora."

3.- Modificación del art. 6 novena hora. "Los picos de disfrute generados por la 9ª hora, se podrán disfrutar una vez finalizada la aplicación de la 9ª hora. Cuando el pico de horas sea inferior a 8, han de disfrutarse en múltiplos de 2 horas, en caso de ser impares, esa hora se añadirá a uno de los múltiplos, exceptuando que este pico sea solo de 1 hora."

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

120

Convenio colectivo para el Sector del Comercio de las Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos 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 2012-2013-2014 para las empresa del Sector de las Industrias de Confiterías, Pastelerías, Bombones y Caramelos de Álava. Código convenio núm. 01000425011981.

AURREKARIAK

2013ko azaroaren 20an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziatio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialek, 2013ko azaroaren 7an 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 etorritz eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak-lotuta.

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

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, 2013ko abenduaren 4a.– Arabako lurralde ordezkarria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**Gozotegi, Gozo-denda, Bonboi eta Gozokien
Industrietarako Arabako probintziako
hitzarmen kolektiboa. 2012-2014**

1. artikulua.- Lurralde-eremua.
2. artikulua.- Funtzio-eremua.
3. artikulua.- Langile-eremua.
4. artikulua.- Indarrean hastea eta iraupena.
5. artikulua.- Soldatak
6. artikulua.- Irenstea eta konpentsazioa.
7. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.
8. artikulua.- Baldintza onuragarriagoak.
9. artikulua.- Ordainsari eta kalte-ordain kontzeptuak.
10. artikulua.- Oinarrizko soldata.
11. artikulua.- Hitzarmen-plusa.
12. artikulua.- Igande eta jaiegunetako plusa.
13. artikulua.- Antzinasuna.
14. artikulua.- Gau-plusa.
15. artikulua.- Aparteko ordainsariak.
16. artikulua.- Mozkinengatiko ordainsaria.
17. artikulua.- Garraio-plusa.
18. artikulua.- Lanaldia.
19. artikulua.- Aparteko orduak.
20. artikulua.- Oporrak.
21. artikulua.- Zaindariaren jaieguna.
22. artikulua.- Irauteagatiko haborokinak.
23. artikulua.- Prestazio osagarriak, lan-istripuen, lanbide-gaixotasunen edo gaixotasun arruntaren kasuetan.
24. artikulua.- Lizentziak.
25. artikulua.- Laneko arropak.
26. artikulua.- Lanaldi trinkoa.
27. artikulua.- Manipulatuzaile agiria.
28. artikulua.- Aseguru-poliza.
29. artikulua.- Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen eginkizunak eta eskumenak.
30. artikulua.- Atal sindikaletako ordezkariek.
31. artikulua.- Kargu sindikalagatiko eszedentzia.
32. artikulua.- Osasun-azterketa.
33. artikulua.- Prebentzioko ordezkariek.
34. artikulua.- Euskararen sustapena.

ANTECEDENTES

El día 20 de noviembre de 2013 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 7 de noviembre 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.

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 diciembre de 2013.– El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**Convenio colectivo provincial de Álava 2012-2014
para las Industrias de Confiterías, Pastelerías,
Bombones y Caramelos**

- Artículo 1º.- Ámbito territorial
Artículo 2º.- Ámbito funcional
Artículo 3º.- Ámbito personal
Artículo 4º.- Entrada en vigor y duración
Artículo 5º.- Salarios
Artículo 6º.- Absorción y compensación
Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad
Artículo 8º.- Condiciones más beneficiosas
Artículo 9º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios
Artículo 10º.- Salario base
Artículo 11º.- Plus convenio
Artículo 12º.- Plus de domingos y festivos
Artículo 13º.- Antigüedad
Artículo 14º.- Plus de nocturnidad
Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias
Artículo 16º.- Paga de beneficios
Artículo 17º.- Plus de transporte
Artículo 18º.- Jornada laboral
Artículo 19º.- Horas extraordinarias
Artículo 20º.- Vacaciones
Artículo 21º.- Festividad del patrón
Artículo 22º.- Gratificaciones por permanencia
Artículo 23º.- Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común
Artículo 24º.- Licencias
Artículo 25º.- Prendas de trabajo
Artículo 26º.- Jornada intensiva
Artículo 27º.- Carné de manipulador
Artículo 28º.- Póliza de seguros
Artículo 29º.- Funciones y atribuciones de los/as delegados/as de personal y comités de empresa
Artículo 30º.- Delegados/as de las secciones sindicales
Artículo 31º.- Excedencia por cargo Sindical
Artículo 32º.- Reconocimiento médico
Artículo 33º.- Delegados/as de prevención
Artículo 34º.- Fomento del euskera

35. artikulua.- Lanbide-prestakuntza.
 36. artikulua.- Haurdunaren lanpostua.
 37. artikulua.- Desgaitasun fisikoa edota psikikoa duten pertsonak.
 38. artikulua.- Batzorde paritarioa.
 39. artikulua.- Batzorde paritarioaren eginkizunak.
 40. artikulua.- Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura.
 41. artikulua.- Behin-behineko kontratuak.
 42. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak.
 43. artikulua.- Txanda-kontratua.
 Lehen Xedapen Gehigarria
 Eranskina. Merkataritza-dendetako langileak

1. artikulua.- Lurralde-eremua.

Hitzarmen honek eraginpean hartuko ditu bere funtzio-eremuan dauden Arabako lurralde historikoko lantoki guztiak.

2. artikulua.- Funtzio-eremua.

Hitzarmen honek eraginpean hartuko ditu bere lurralde-eremuan barne hartuta egonik, Gozotegi, Gozo-denda, Txokolate, Bonboi eta Gozokien industria-jardueran aritzen diren eta orain artean 1975eko uztailaren 8ko MAk onartutako Elikadura Industrietarako Lan Ordenantzak arautzen zituen enpresa guztiak.

Hitzarmen hau bete beharko dute bere lurralde- eta funtzio-eremuan barne hartutako enpresa berriek.

3. artikulua.- Langile-eremua.

Hitzarmenean bilduta dauden enpresen kontura jarduten duten langile guztiak hitzarmenaren eremuan barne hartuta daude. Aipatu diren enpresetako plantillakoak ez izanik ere, Hitzarmena onartu den unetik aurrera eta horren indarraldian lanean hasiko direnak ere bilduko dira hitzarmenaren barruan.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresetako merkataritza-dendetako langileei hitzarmenaren eranskinean bildutako xedapenak ezarriko zaizkie.

4. artikulua.- Indarrean hastea eta iraupena.

Hitzarmen hau 2012ko urtarrilaren 1ean hasi eta abenduaren 31 arte egongo da indarrean, berdin diolarik lan-agintaritzan noiz aurkezten den erregistratzeko. Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarritzat emango da haren indarraldia amaitzen denean.

Indarraldia amaitzen denean, 2014ko abenduaren 31n, hitzarmenak aurreraeragina izango du beste 24 hilabetez, 2016ko martxoaren 31ra arte, Langileen Estatutuak 86.3 artikuluan dioena betez. Egun hori iritsi eta akordiorik lortu ez bada, hitzarmena bertan behera geratuko da, Langileen Estatutuan xedatutako eran.

Hitzarmen berriaren negoziatioak 2014ko urrian hasi behar dira, eta hil horretan bertan osatuko da batzorde negoziatzailea.

5. artikulua.- Soldatak.

2013rako eta 2014rako itundutako soldatak erantsitako soldata-tauletan agertzen dira.

6. artikulua.- Irenstea 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 honetan sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa, edo jatorria edozein izanik ere.

Kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek edo, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetako hitzarmenen edo arbitraje-erabakien, edo lege-xedapen orokorren eraginez ezarriko diren edonolako kontzeptu berriek hitzarmen hau eraginpean hartuko dute, baina oro har eta urteko zenbaketan hartuta, hemen adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte soilik. Kontrako kasuan, xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik gabe.

Artículo 35º.- Formación profesional

Artículo 36º.- Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Artículo 37º.- Personas con discapacidad física y/o psíquica

Artículo 38º.- Comisión paritaria

Artículo 39º.- Funciones de la comisión paritaria

Artículo 40º.- Procedimiento de inaplicación temporal del convenio

Artículo 41º.- Contratos eventuales

Artículo 42º.- Empresas de trabajo temporal

Artículo 43º.- Contrato de relevo

Disposición Adicional Primera.-

Anexo. Personal de dependencia mercantil

Artículo 1º.- Ámbito territorial.

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo incluidos en su ámbito funcional que estén situados en el Territorio Histórico de Álava.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional.

El presente convenio afectará a todas las empresas que comprendidas en su ámbito territorial que se dediquen a la actividad industrial de Confitería, Pastelería, Chocolates, Bombones y Caramelos y que venían rigiéndose por la Ordenanza Laboral para las Industrias de Alimentación aprobada por OM de 8 de julio de 1975.

El convenio obligará a las empresas de nueva instalación incluidas en su ámbito territorial y funcional.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos/as dentro del ámbito del convenio todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de las empresas comprendidas en el mismo. Asimismo quedará incluido el personal que sin pertenecer a la plantilla de las empresas en cuestión en el momento de aprobarse el convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Al personal de dependencia mercantil perteneciente a las empresas afectadas por este convenio se le aplicarán las estipulaciones comprendidas en el anexo del convenio.

Artículo 4º.- Entrada en vigor y duración.

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, todo ello cualquiera que sea la fecha de su presentación a efectos de registro ante la autoridad laboral. El convenio se entenderá denunciado automáticamente a la terminación de su vigencia.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2014, de conformidad con que se establece en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, el convenio permanecerá ultra activo por 24 meses, hasta el 31 de diciembre de 2016, fecha en la que de no haberse alcanzado un acuerdo, decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La negociación del nuevo convenio deberá comenzar en octubre de 2014, constituyéndose en dicho mes la comisión negociadora.

Artículo 5º.- Salarios

Los salarios pactados para 2013 y 2014 son las que se especifican en las tablas salariales anexas.

Artículo 6º.- 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 y 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 su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

7. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.

Hitzarmen honetako klausulek osotasun zatiezina eratzten dute, eta, ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

8. artikulua.- Baldintza onuragarriagoak.

Baldintza pertsonalak errespetatuko dira, baldin eta, osotasunean hartuta, hitzarmen honetan ezarritakoak baino onuragarriagoak badira.

9. artikulua.- Ordainsari eta kalte-ordain kontzeptuak.

A) Ordainsari-kontzeptuak:

Oinarrizko soldata.

Hitzarmen-plusa

Igande eta jaiegunetako plusa

Antzinasuna.

Gau-plusa.

Aparteko lansariak.

Mozkinen ordainketa.

Aparteko orduak.

B) Kalte-ordain kontzeptuak:

Garraio-plusa.

10. artikulua.- Oinarrizko soldata.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan zehazten da, mailen arabera.

11. artikulua.- Hitzarmen-plusa.

Hitzarmen plusa izeneko osagarriak, laneko errendimendua-gatik hobariak gain, beste kalte-ordain hauek biltzen ditu: laneko arroparen garbiketa eta izaera bereko beste edozein jarduera. Osagarri horren zenbatekoa soldata-tauletan dago adierazita.

12. artikulua.- Igande eta jaiegunetako plusa.

Igandeetan edo jaiegun ofizialetan jardungo duten langileek jasoko dute, egun horietan lan egingo duten egun bakoitzeko. Plus horregatik 11,20 euro ordainduko dira lan egindako igande edo jaiegun bakoitzeko. Honako hitzarmen hau sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute, haren indarraldiaren amaieran aztertuko dutela soldata-kontzeptu hau probintziako beste hitzarmen batzuetako kontzeptu berarekin berdintzea.

13. artikulua.- Antzinasuna.

Enpresan egindako zerbitzuegatiko hiru urteko bakoitzeko kategoria ezberdinetan jasoko duten zenbatekoa zehaztu da erantsitako soldata-tauletan.

14. artikulua.- Gau-plusa.

Gaueko 22:00etatik eta goizeko 06:00ak bitartean lan egiten duten langileek 3,87 euroko plusa jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko.

15. artikulua.- Aparteko haborokinak.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak honako hauek dira: erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako adierazi diren zenbatekoak gehi dagokien antzinasuna.

Aldi baterako ezintasun prozesuak lan egindako denboratzat joko dira haborokin horiek jasotzeko dagokionez. Nolanahi ere, langileek ezingo dute kontzeptu horregatik haborokinen sortzapen-aldi osoan lanean egon izan balira jasoko zutena baino kopuru likido handiagoa jaso.

16. artikulua.- Mozkinegatik ordainsaria.

Kontzeptu honengatik lanbide kategoria bakoitzak jasoko dituen zenbatekoak erantsita doazen soldata-tauletan adierazitakoak dira. Bi zatitan banatuko da ordainketa: lehenengoa martxoan ordainduko da, eta bigarrena, irailean.

Aurrekoa gora behera, orain artean hitzarmen honetan adostutakoa baino zenbateko handiagoa jasotzen zuten langileek zenbateko horri eutsiko diote.

Ordainsari honi dagokionez, aldi baterako ezintasun prozesuek izango duten eragina aurreko artikuluko bigarren paragrafoan aparteko haborokinetarako adierazitakoa izango da

Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.

Las cláusulas de este convenio forman un todo o unidad indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 8º.- Condiciones más beneficiosas.

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas que globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio.

Artículo 9º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

A) Conceptos retributivos:

Salario base.

Plus convenio.

Plus de domingos y festivos.

Antigüedad.

Plus nocturnidad.

Gratificaciones extraordinarias.

Paga de beneficios.

Horas extraordinarias.

B) Concepto indemnizatorio:

Plus de transporte.

Artículo 10º.- Salario base.

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en la tablas salariales anexas.

Artículo 11º.- Plus convenio.

El complemento denominado plus convenio incluye, además de una bonificación al rendimiento en el trabajo, los conceptos indemnizatorios siguientes: limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza y su cuantía es la reflejada en las tablas salariales.

Artículo 12º.- Plus de domingos y festivos.

Se establece este plus para aquellos trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en domingo o festivos oficiales por cada uno de esos días efectivamente trabajados. Este plus de devengará en la cuantía de 11,29 euros por domingo o festivo trabajado. Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a estudiar, a la finalización de su vigencia, una posible equiparación de este concepto salarial con los de otros convenios provinciales en los que este igualmente recogido.

Artículo 13º.- Antigüedad.

La cuantía para las distintas categorías por cada trienio de servicios en la empresa es la que se especifica en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 14º.- Plus de nocturnidad.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicio entre las 22:00 horas y las 06:00 horas percibirán un plus de 3,87 euros por hora trabajada.

Artículo 15º.- Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad son las que figuran, para cada uno de los niveles o categorías de las tablas salariales anexas, incrementada con la antigüedad correspondiente.

Los procesos de incapacidad temporal, se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de estas gratificaciones, sin que en ningún caso puedan percibir los trabajadores y trabajadoras por este concepto cantidades líquidas superiores a las que les hubieran correspondido de haber permanecido en activo durante todo el período de devengo de dichas gratificaciones.

Artículo 16º.- Paga de beneficios.

Las cuantías que por este concepto se abonarán a cada una de las categorías profesionales son las que figuran en las tablas salariales anexas. Su pago se fraccionará en dos mitades, la primera se abonará en el mes de marzo y la segunda en el mes de septiembre.

No obstante lo anterior, los trabajadores y trabajadoras que vinieran percibiendo una cantidad superior a la pactada en este convenio no verán disminuido el importe de la misma.

Los procesos de incapacidad temporal, producirán respecto a esta paga el mismo efecto que el que para las gratificaciones extraordinarias señala el segundo párrafo del artículo anterior.

17. artikulua.- Garraio-plusa.

Gasteizko industrialdeetan edo are urrunago ezarritako lantokietan, edo, bestelako udalerrien kasuan, udalak zehaztutako herri-gunetik kanpoko lantokietan jarduten duten langileek 21,96 euroko plusa jasoko dute hilean bidaia-gastuak konpentsatzeko. Plus hori kalte-ordaintzat hartuko da abuztuaren 17ko 2380/1973 Dekretuko 3a) artikuluan aurreikusitakoari begira, eta ez da sortuko baldin eta enpresak eraginpeko langileen eskura garraiobide egokiak jartzen baditu.

18. artikulua.- Lanaldia.

Lanaldia 1.757 lan-ordukoa izango da Hitzarmena indarrean egongo den hiru urteetako bakoitzean.

Adostutako lanaldiak praktikan jartzeko, enpresak egutegiak landuko dituzte, langileekin ados jarri ondoren. Egutegi horiek osatzeko honako irizpide honi emango zaio lehentasuna: lanaldiak banatzerakoan aintzat hartuko da puntako produkzioaldietan, aldi baterako kanpainaldietan eta jaiegunetako bezperetan gehienez ere bederatziko ordu arrunt sartuko direla, legeak agindutakoaren arabera.

Aurrekoa gora behera, hitzarmen hau indarrean hasiko den unean lanaldi txikiago bat duten enpresak lanaldi horri eutsiko diote hitzarmena indarrean egongo den bitartean. Orobat, lanaldi etengabeko sistema duten enpresetan, ogitartekoa hartzeko atsedendia duten langileek eskubide horri eutsiko diote, hitzarmen hau indarrean hasiko den unean.

Sektorearen berezitasuna eta igande eta jaiegunetan ere jendeari zerbitzua eskaini beharra aintzat hartuta, igandeak lanegunak izango dira. Aurrekoa gora behera eta konpentsazio gisa, igandean lau ordu sartuko duten langileek egun erdi bat jai hartuko dute. Igande batean sei ordu lan egingo dutenek, aldiz, egun oso bat jai hartuko dute konpentsazio gisa.

Enpresaren barne-malgutasuna bultzatzeko neurriak direla eta, lanaldia era irregular batean banatzeko aukerari dagokionez hitzartutakoa da enpresak urteko 100 ordu izango dituela, urteko lanaldiaren ehuneko 5,7 alegia, eta nahi bezala banatu ahalgo dituela.

Dena den, banaketa irregular horrek lege honetan aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedendia errespetatu beharko ditu, eta langileak bost egun lehenago jakin beharko du, gutxienez, banaketa horren ondoriozko lana egin beharreko eguna eta ordua.

19. artikulua.- Aparteko orduak.

Confebask-ek eta ELA, CCOO, UGT, eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinaturiko Konfederazio arteko Akordioarekin bat egin dute hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eta horretan oinarrituta eta horren garapenaren arabera,

Honako hau adostu dute

1.- Ez dago aparteko ordurik sartzerik. Salbuespen izango dira erabaki honen 2. puntuan adierazten diren kasuak.

2.- Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, honako kasuren batean:

Lehenengoa.- Ezinbestekoa bada; hau da, ezbeharrak eta beste-ako aparteko eta premiazko kalteak prebenitu edo konpondu behar badira.

Bigarrena.- Behar den aurrerapenez aurreikusi ezin izan diren arazoak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lanaldi arrunta derrigorrez luzatu behar duenean. Nolanahi ere, langile berriek gehiegizko lanik ez egitea bermatu beharko da, hauetako arazoaren bat tarteko denean:

Lanaldia oso laburra izanik, kontratazio berririk egitea bideragarria ez delako.

Artículo 17º.- Plus de transporte.

Los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en centros de trabajo ubicados en polígonos industriales o más alejados que éstos en el caso de la ciudad de Vitoria-Gasteiz, y fuera del casco urbano determinado por el Ayuntamiento respectivo en el caso de otras localidades, percibirán como compensación por los gastos de desplazamiento un plus de 21,96 euros mensuales. Este plus, que tendrá la consideración de indemnización a los efectos prevenidos en el art. 3 a) del Decreto 2380/1973 de 17 de agosto, no se devengará en el caso de que la empresa pusiera medios de transporte a los trabajadores y trabajadoras afectados.

Artículo 18º.- Jornada laboral.

La jornada laboral queda establecida en 1.757 horas de trabajo para cada uno de los tres años de vigencia del convenio.

A los efectos de la determinación práctica de las jornadas pactadas las empresas elaborarán los correspondientes calendarios de mutuo acuerdo con los trabajadores y trabajadoras. Para la confección de dichos calendarios se atenderá prioritariamente al criterio de distribuir las jornadas laborales de forma que en los períodos punta de producción, temporales de campaña y vísperas de festividades se pueda trabajar hasta un máximo legal de nueve horas de carácter ordinario.

Sin perjuicio de lo anterior aquellas empresas que tuvieran una jornada laboral inferior en el momento de la entrada en vigor del presente convenio, la mantendrán durante la vigencia de éste. Asimismo, aquellas empresas con sistema de jornada continuada que en el momento de entrada en vigor del presente convenio disfrutaran sus trabajadores y trabajadoras del tiempo de descanso por bocadillo vendrán obligadas a mantenerlo.

Dada la singularidad del sector y por las necesidades de servicio al público, incluso domingos y festivos, la jornada de los domingos tendrá carácter de laborable. No obstante lo anterior, y como compensación, aquellos/as trabajadores y trabajadoras/as que presten su actividad en domingo disfrutarán de medio día libre si son cuatro horas las trabajadas en dicho día, y la compensación alcanzará al día entero libre en el supuesto de que fueran seis las horas trabajadas en domingo.

Respecto de las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, en relación a la posible distribución irregular de la jornada, se pacta que la empresa dispondrá de 100 horas anuales, que representan el 5,7 por ciento de la jornada anual, las cuales podrá distribuir libremente.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Artículo 19º.- Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CCOO, UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan

1.- Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este acuerdo.

2.- Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero.- Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.- Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, horiek ez dizkio-telako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanposturako prestakuntza egokia duten langileak.

3.- Bigarren puntuari aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak atsedena-denboran hartuta konpentsatuko dira. Konpentsatzeko atsedena denboran aparteko lan-denborak baino luzeago iraungo du.

Diruz konpentsatzea kasu hauetan bakarrik erabaki daiteke: ezinbesteko kasuetan, eta, 2. c) puntuari aurreikusten den kasua gerta-tzeagatik, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean. Kasu horretan, konpentsazio ekonomikoa erantsitako soldata-taletan adierazitakoa izango da.

4.- Akordio hau enpresari dagokion eremuan ezartzeko, zenbait akordio puntualen bitartez zehaztu beharko da. Honako gai hauek arautuko dira, hain zuzen, akordio horien arabera:

- Aparteko ordu haiek kentzeak ekar litzakeen enpleguko aurreikuspen eta konpromisoak, bai eta aparteko orduak kentzearen ondorioz beharrezkoak izan litezkeen antolamenduaren egokitzapenak ere.

- 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lanaldia luzatzea baimentzen duten salbuespeneko egoerak zehaztea.

- Konpentsatzeko modua, eta, bereziki, lanaldiaren luzapena konpentsatzeko atsedena-denboraren iraupena.

5.- Dagokion eremuko enpresaburuen zein sindikatuen ordezkariak hartu ahal izango du aurreko atalari aipatzen dituen akordioak negoziatzeko ekimena, eta beste alderdiak nahitaez negoziatu beharko du. Alderdietako batek negoziatzeko hasi ezetz esango balio edo negoziatzeko zehar akordioa galaraziko lukeen desadostasunik sortuko balitz, alderdi bietako edozeinek PRECOari aurreikusten diren gatazkak erabakitzekeko prozedurara jotzeko ahalmena izango luke.

20. artikulua.- Oporrak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartuta dauden langileek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute, ekainetik irailera bitarteko hila-beheetan, biak barne. Opor-egun horiek erantsitako soldata-taletan kategoriatan eta urte bakoitzari esleitu zaizkion zenbateren arabera ordainduko dira, eta, beharrezkoa bada, dagokien antzinatea gehituko zaie. Oporrak gehienez ere bi alditan banatu ahal izango dira.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileen baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun baten-gatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan hartu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahaliko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

21. artikulua.- Zaindariaren jaieguna.

Gremioaren zaindariaren jaieguna ospatzeko, maiatzeko bigarren astelehena jaieguna izango da.

22. artikulua.- Irauteagatik haborokinak.

Enpresan gutxienez 5 urte daramaten 60 urtez gorako langileek baja hartzen badute, irauteagatik aparteko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, kaleratzearen kasuan izan ezik, honako eskala honen arabera:

Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en tiempo requerido.

Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no han facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.- Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c). En este caso la compensación económica será la que figura en las tablas salariales anexas.

4.- La aplicación del presente acuerdo en el ámbito correspondiente a la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos puntuales. Corresponde en particular a tales acuerdos la regulación de las siguientes materias:

- Previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesario.

- Determinación de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º del Acuerdo, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

- Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5.- La iniciativa de negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior podrá ser tomada por la representación empresarial o sindical del ámbito correspondiente, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la negociación discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes está facultada para instar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el Preco.

Artículo 20º.- Vacaciones.

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de un período de vacaciones de treinta días naturales en los meses comprendidos entre junio a septiembre, ambos inclusive, y que será retribuido con arreglo a los importes consignados para cada categoría y año en las Tablas Salariales anexas incrementados en su caso con la antigüedad que pueda corresponderles. Este disfrute no podrá dividirse en más de dos períodos.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 21º.- Festividad del patrón.

Con motivo de la festividad del patrón del gremio se guardará fiesta el segundo lunes del mes de mayo.

Artículo 22º.- Gratificaciones por permanencia.

Los trabajadores y trabajadoras con 60 o más años cumplidos que lleven como mínimo 5 años en la empresa y que causen baja en la misma, excepto en caso de despido, tendrán derecho a percibir una indemnización extraordinaria por permanencia, de acuerdo con la siguiente escala:

- 60 urterekin, sei hileko soldata.
- 61 urterekin, bost hileko soldata.
- 62 urterekin, lau hileko soldata.
- 63 urterekin, lau hileko soldata.
- 64 urterekin, lau hileko soldata.

Haborokin horiek langileen erretiro aurreratutik kanpo geratuko dira, eta, beraz, ez dira pentsioengatiko konpromisoak kanporatu beharrenean eraginpean egongo; horrenbestez, enpresek ez dute zertan diru kopuru horiek propio hornitu izango.

23. artikulua.- Prestazio osagarria, lan-istripuen, lanbide-gaixotasunen edo gaixotasun arrunten kasuetan.

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren eraginez baja hartuko duten langileek soldatetik kanpoko osagarri bat jasoko dute gehienez ere hamabi hilabetez, istripua gertatu edo gaixotasuna nabarmendu zen unean jasotzen zuten soldata osoa osatzeko beharrezko zenbaitekoan, lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren aurreko hiru hila-beteetan jasotako soldataren batez bestekoa aintzat hartuta.

Gaixotasun arruntaren kasuan, 16. egunaren aurretik eta gehienez ere 90 egunez ordainduko da osagarri hori langileak baja hartu zuen egunean zenbatzen hasita. Langileak aurrez aipatutako aldian zehar jasoko duen soldata likidoak ezin izango du ezein kasutan lanaldi arruntean jasotzen duena gaintitu.

24. artikulua.- Lizentziak.

Langileak, ahal duen aurrerapenez abisatu eta behar bezala justifikatu ondoren, lanera ez joateko aukera izango du –ordainsaria jasotzeko eskubidea galdu gabe– ondoren zehazten diren arrazoi-tako batengatik:

- a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hogeitun egun.
 - b) Emaztea edo izatezko bikotekidea erditzen bada eta odolki-detasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko senideak larri gaixotu eta hori ongi egiaztatzen bada, egutegiko bi egun. Baina langileak bidaia egin behar badu, egutegiko lau egun hartu ahal izango ditu.
 - c) Emaztea edo izatezko bikotekidea erditzen bada, langileak egutegiko bi egun horietako bat Erregistro Zibileko lehen egun baliodunera eramán ahal izango du, erditzearen unetik zenbatzen hasita.
 - d) Odolkidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzeagatik: egutegiko hiru egun, eta bi egun gehiago bidaia egin behar izanez gero.
 - e) Gurasoen, seme-alaben eta neba-arreben ezkontzagatik, egutegiko egun bat
 - f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun bat.
 - g) Gizarte Segurantzako medikuarengana joateko bisita justifikatuagatik, beharrezko denbora hartuko du, eta lan egindako denbora gisa ordainduko zaio.
 - h) Egutegiko egun bat seme-alaben bataio- edo jaunartze-egunetarako, baldin eta langilearentzat laneguna bada.
- Artikulu honetan bildutako lizentziak eta baimenak izatezko bikoteei ere aitortuko zaizkie, baldin eta lizentzia hartu baino gutxienez urtebete lehenago elkarrekin bizi direla egiaztatzen badute, izatezko bikoteen erregistro ofizialak emandako ziurtagiriaren edo egiaztagiriaren bitartez.

25. artikulua.- Laneko arropak.

Jarduerak ezaugarri bereziak ditu, eta horiek direla-eta langileek zorrotz bete behar dituzte beren higiene pertsonalari buruzko neurriak. Horrenbestez, langileek gutxienez honako jantzi hauek berri ditzaten ahalbidetu beharko du enpresak:

- 2 jakatxo eta 2 praka urtean.
- 2 txano eta 2 kofia urtean.
- Obradore-lanetarako 2 zapatila-pare urtean.
- Hulezko edo oihalezko 2 mantal sei hilero.
- Beharrezkoa izan daitekeen beste edozein jantzi.
- Merkataritza-dendetako langileentzako txabusinak.

Urtean zehar langileak aurrez deskribatutako jantziak berritu nahi baditu, hondatutakoa entregatu beharko du alde zurretik.

- A los 60 años, 6 mensualidades.
- A los 61 años, 5 mensualidades.
- A los 62 años, 4 mensualidades.
- A los 63 años, 4 mensualidades.
- A los 64 años, 4 mensualidades.

Estas gratificaciones quedan desvinculadas de la contingencia de jubilación anticipada de los trabajadores y trabajadoras, y por tanto no están sujetas a la obligación de externalización de los compromisos por pensiones, sin que las empresas vengan por tanto obligadas a realizar provisiones específicas por tales cantidades.

Artículo 23º.- Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, o enfermedad común.

Los y las trabajadoras que causen baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán durante un tiempo máximo de doce meses un complemento extrasalarial equivalente a la cuantía necesaria para alcanzar la totalidad del salario que percibía en el momento de accidentarse, considerándose éste el promedio del recibido en los tres meses inmediatamente anteriores al accidente de trabajo o a la enfermedad profesional.

En caso de enfermedad común el mencionado complemento se abonará a partir de 16 días del comienzo de la baja hasta el límite de los 90 días contados desde la fecha de la baja. En ningún caso, el salario líquido a percibir por el/la trabajador/a durante el período antes mencionado podrá ser superior al que le corresponde en jornada laboral ordinaria.

Artículo 24º.- Licencias.

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

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) En el caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, y enfermedad grave debidamente justificada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales, que serán ampliables hasta cuatro días cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.
- c) En el supuesto de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, el/la trabajador/a podrá trasladar uno de los dos días naturales al primero hábil de Registro Civil contado a partir del alumbramiento.
- d) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad. Tres días naturales y dos más en caso de desplazamiento.
- e) Por matrimonio de hermanos/as, hijos/as y padres, un día natural.
- f) Un día natural por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable, por la visita justificada al médico de la Seguridad Social, que será abonado como tiempo trabajado.

h) Un día natural por bautizo o comunión de hijo/a, cuando este evento coincida con un día de trabajo para el operario.

Las licencias y permisos contemplados en este artículo, serán reconocidas a las parejas de hecho, siempre que las mismas acrediten suficientemente la convivencia, mediante certificación o acreditación del registro oficial de parejas o uniones de hecho, con al menos un año de anterioridad al disfrute de la licencia.

Artículo 25º.- Prendas de trabajo.

Dada la naturaleza especial de la actividad, que obliga a todos/as los/as trabajadores/as a extremar las medidas propias de higiene personal, las empresas estarán obligadas a facilitar como mínimo la renovación de las siguientes prendas de trabajo:

- 2 chaquetillas y 2 pantalones al año.
- 2 gorros y 2 cofias al año.
- 2 pares de zapatillas de obrador al año.
- 2 mandiles de hule o tela, cada 6 meses.
- Cualesquiera otros elementos que pudieran resultar necesarios.
- Batas para el personal de dependencia mercantil.

La renovación de las prendas anteriormente descritas, a lo largo del año, exigirá la previa entrega de la deteriorada por parte del trabajador.

26. artikulua.- Lanaldi trinkoa.

Enpresek aukera izango dute udako hila batean lanaldi trinkoa egiteko, langileek horrela adosten badute eta betiere hitzarmen honetan adostutako urteko lanaldia errespetatu behar dutela aintzat hartuta.

27. artikulua.- Manipulatuzaile agiria.

Manipulatuzaile 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.

28. artikulua.- Aseguru-poliza.

Enpresek konpromisoa hartu dute aseguru-poliza bat mantenduko dutela. Poliza horrek 23.000 euro estaliko ditu langile bat lan -istripuaren eraginez hiltzen bada. Arrazoi horrengatik langilea baliaezintasun osoko edo absolutuko egoeran geratzen bada, aldiz, 26.500 euro estaliko ditu poliza horrek. Hitzarmenaren indarraldian mantenduko da, baita hitzarmen honen 4. artikuluan adierazitako aurreraeragineko aldiaren ere.

29. artikulua.- Langileen ordezkarien eta enpresa-batzordeen eginkizunak eta eskumenak.

Langileen ordezkariak, eta kasuan kasu, enpresa batzordeak, bertako langileen ordezkariak diren aldetik, beren ordezkatuaren interesak defendatzeko enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute, eta gainera honako eginkizun eta atribuzio hauek dituzte:

- Aldez aurreko jakinarazpena jasotzea, hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langileei diziplinazko neurriak edo zigorrak ezartzen bazaizkie.

- Enpresak enplegu erregulazioko espedienteak aurkeztu izanaren berri izatea.

- Enpresaren egoera ekonomikoari buruzko informazioa jasotzea, urtean behin gutxienez.

Langileak nahi badu, langileen ordezkariak bertan egon beharko dute lan-kontratuak sinatzen direnean, baita kitapenetan ere, langileak enpresan lanari utzi diolako edo erretiroa hartu duelako bada ere.

- Enpresan egingo diren lan-kontratuaren berri izatea, konfiantzazko karguei dagozkienak izan ezik (arduradunaren edo haren baino goragoko kategorietakoak).

30. artikulua.- Atal sindikaletako ordezkariak.

Enpresako langileen ehuneko 15eko afiliatu kopurua gutxienez duten sindikatuak atal sindikalak osatzeko aukera izango dute. Bakoitzak arduradun bat izango du, eta horri ordaindutako bost orduko epea emango zaio gehienez bere eginkizun sindikaletan jardun dezan. Sindikatuko ordezkariaren eginkizunak izango dira:

- Bere sindikatuaren eta bertan afiliatuta dauden enpresako langileen interesak ordezkatzeko eta horien alde egitea.

- Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, enpresako lokaletan iragarki-taula bat ezarriz. Sindikatu-atal bakoitza arduratuko da komunikabide hori behar bezala erabilzeaz.

- Beren afiliatuaren kotizazioak biltzea; eta ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko euren lanetan.

Eginkizun horiek betetzeak ez du eraginik izango produkzioaren martxa orokorrean, ezta ezain langileren lanean ere.

31. artikulua - Kargu sindikalagatiko eszedentzia.

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko esparruetako kargu sindikala betetzeko aukeratutako langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita, betiere lan-kontratuak irauten badu.

Artículo 26º.- Jornada intensiva.

Las empresas podrán realizar jornada intensiva en los meses de verano si así se acordara con sus trabajadores/as y con respeto, en todo caso, a la jornada laboral anual pactada en el presente convenio.

Artículo 27º.- Carné de manipulador.

El tiempo empleado 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 invierta fuera de la jornada laboral para la obtención de dicho carné, previa justificación del mismo.

Artículo 28º.- Póliza de seguros.

Las empresas se comprometen a mantener, en favor de sus trabajadores y trabajadoras, una póliza de seguro de cobertura de 23.000 euros en el supuesto de muerte de un trabajador por accidente de trabajo y de 26.500 euros en caso de invalidez total o absoluta por la misma contingencia durante toda la vigencia del convenio, incluido el período de ultraactividad señalado en el artículo 4º de este convenio.

Artículo 29º.- Funciones y atribuciones de los/as delegados/as del personal y comités de empresa.

Los/as delegados/as de personal y en su caso, los comités de empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Recibir comunicación previa en los supuestos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores y trabajadoras como consecuencia de faltas graves o muy graves.

- Ser informados de la formulación a instancia de la empresa de expedientes de regulación de empleo.

- Ser informados por la empresa, al menos una vez al año, sobre la marcha económica de la misma.

- Siempre que el/la trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del delegado/a de personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien por cese en la empresa o por jubilación en la misma.

- Ser informados de los contratos de trabajo que se realicen en la empresa, excepto cuando se trate de cargos de confianza, entendiéndose como tales la categoría de encargado/a o superiores.

Artículo 30.- Delegados/as de las secciones sindicales.

Las centrales sindicales que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente como mínimo al 15 por ciento de la plantilla de la empresa podrán constituir secciones sindicales con un responsable de la misma, quien podrá disponer de un plazo máximo de cinco horas al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales. Serán funciones del delegado sindical:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores y trabajadoras de la empresa afiliados al mismo.

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

Artículo 31º.- Excedencia por cargo sindical.

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el contrato de trabajo.

32. artikulua.- Osasun-azterketa.

Enpresaren zerbitzuan dauden langileen osasuna zainduko duela bermatuko du enpresak. Horretarako, enpresan lanean hasi aurretik osasun-azterketa egingo die, eta urtean behin gutxienez osasun-azterketak egingo dizkie, aldian-aldian, lanorduetan.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langileentzat, eta langileak onartzen badu soilik egingo da. Langileen ordezkariek egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauek salbuetsita daude: lan-baldintzek osasunean eragin ditzaketen ondorioak edo langilearen osasun-egoerak langileari berari edo gainerako langileei arriskurik eragin ote diezaieketen egiaztatzeke egin behar diren azterketak.

Mediku-azterketen emaitzak konfidentzialak izango dira, eta langileak eta enpresak isilpean gordeko dituzte. Beraz, ezein kasutan ezin izango zaizkie hirugarrenei jakinarazi, interesatutako langileak horretarako baimenik ematen ez badu.

33. artikulua.- Prebentzioko ordezkariek.

50 langile baino gutxiagoko lantokietan prebentzioko ordezkarik bat hautatuko da langileen ordezkarien artean.

Plantilla 50 langiletik gorakoa bada, Lan Osasunerako Batzordea osatuko da. Langileen aldetik prebentzioko ordezkariek eta enpresaren aldetik enpresaburuak edo horren ordezkariek osatuko dute organo paritario hori.

Indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak eta prebentzioaren arloan indarrean dauden gainontzeko xedapenek ezarritako bermeak izango dituzte prebentzioko ordezkariek.

34. artikulua.- Euskara sustatzea.

Posible duten enpresa guztietan, iragarki-tauletan argitaratuko diren ohar eta abisu guztiak gatzelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Artikulu honetan ezarritakoa aplikatzerakoan arazo teknikorik sortuz gero, enpresak eta langileek adostuko dute horiek nola konpondu.

Orobat, alderdiek konpromisoa hartu dute ahal den neurrian euskara enpresaren eremuan bultzatu eta sustatzeko, barnean zein kanpora begira.

35. artikulua.- Lanbide-prestakuntza.

Langileek prestakuntza egokia izateak sektorearen funtzionamendua bermatzeko eta zerbitzua hobetzeko garrantzi handia duela kontuan hartuta, hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean lanbide-heziketako planak ezartzeko aukera aztertuko dute alderdiek.

Hitzarmenaren batzorde paritarioak plan horiek onartuko ditu eta horien kontrolaren eta jarraipenaren ardura ere hartuko du. Horretarako, Batzorde hau hiru hilean behin bilduko da, alderdiek bestelako aldizkakotasuna ezartzen ez badute.

36. artikulua.- Haurdunaren lanpostua.

Haurdun dauden langileei aldi baterako beste lanpostu bat emango zaie, enpresaren medikuak edo espezialistak egiaztatu ondoren, eta enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduak horretarako bide ematen badute. Lanpostu-aldaketaren arrazoiak desagertu direnean bere lehengo lanpostura itzultzeko eskubidea gordeko du langile horrek.

37. artikulua.- Desgaitasun fisikoa edota psikikoa duten pertsonak.

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eraginda langile baten ahalmen fisiko eta psikikoa gutxitzen badira, langileak lehentasuna izango du enpresan bere gaitasunetarako egokiagoak diren lanpostuak hartzeko, betiere lanpostu berrian jarduteko gaitasuna duela egiaztatuta.

38. artikulua.- Batzorde paritariao.

Batzorde Paritariao era honetan osatuko da:

* Lehendakaria: bi alderdiek izendatuko dute, ados jarrita. Moderatzaile gisa arituko da; hitza edukiko du, baina botorik ez.

Artículo 32º.- Reconocimiento médico.

La empresa garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimiento médico previo a la admisión y reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo.

La revisión médica anual será gratuita para los/as trabajadores/as y sólo podrá llevarse a efecto cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los representantes de los/as trabajadores/as, los supuestos en los que los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para sí mismo o para los demás trabajadores/as.

Los resultados de los reconocimientos médicos tendrán el carácter de confidenciales, constituyendo materia reservada entre el trabajador y la empresa, sin que, en ningún caso, puedan ser revelados a terceros sin la autorización del trabajador/a interesado/a.

Artículo 33º.- Delegados/as de prevención.

En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores y trabajadoras, se elegirá, un/a delegado/a de prevención de entre los delegados/as de personal.

Si la plantilla es igual o superior a 50 trabajadores y trabajadoras, se constituirá un Comité de Salud Laboral que será el órgano paritario, formado por los/as Delegados/as de Prevención de una parte, y por el empresario y/o sus representantes por la otra.

Los/as delegados/as de prevención, tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia

Artículo 34º.- Fomento del euskera.

En las empresas en que ello sea posible, todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en castellano y en euskera.

Los problemas técnicos de aplicación de este artículo se resolverán de mutuo acuerdo entre las empresas y los trabajadores y trabajadoras.

Asimismo las partes se comprometen, en la medida de lo posible, a promover y fomentar el uso del euskera en el ámbito de la empresa, tanto en su vertiente interna, como cara al público.

Artículo 35º.- Formación profesional.

Conscientes de la importancia de la adecuada formación de los trabajadores y trabajadoras para la buena marcha y mejora del servicio en el sector, las partes estudiarán el establecimiento de planes de formación profesional durante la vigencia del presente convenio.

Estos planes serán aprobados por la comisión paritaria del convenio, la cual además asumirá el control y seguimiento de los mismos. A tal efecto esta comisión se reunirá con carácter trimestral, salvo que las partes acuerden otra periodicidad.

Artículo 36º.- Puesto de trabajo de la mujer embarazada.

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a los trabajadoras que, estando embarazadas, lo precisen previa justificación del médico de la empresa o especialista, siempre que las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa lo permitan. La trabajadora conservará el derecho a reintegrarse a su antiguo puesto cuando cesen las causas del traslado.

Artículo 37º.- Personas con discapacidad física y/o psíquica.

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un/a trabajador/a resulte con secuelas que disminuyan sus aptitudes psico físicas, tendrán preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acrediten tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

Artículo 38º.- Comisión paritaria.

La comisión paritaria del presente convenio estará constituida de la siguiente forma:

* Presidente/a: La persona que las partes designen de común acuerdo. Tendrá funciones de moderador, con voz pero sin voto.

* Idazkaria: alderdiek izendatuko dute. Hitza izango du, baina botorik ez.

* Kideak: langileen lau ordezkari. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak izendatuko dituzte, dagokien ordezkariaren arabera. Horri dagokionez, sindikatu-erakundeek batzorde paritarioan duten ordezkari hitzarmen honetako negoziazio-batzordea eratzten duen bera izango da, eta dituen aldaketak ez dira kontuan hartuko.

* Enpresen lau ordezkari.

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

* Aholkulariak: Batzorde paritarioaren bileretara lau aholkulari joan ahal izango dira; horietatik bi langileek izendatuko dituzte, eta beste bi enpresek. 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 sei hilean behin bilduko da, eta ezo-hiko bilkura egingo da alderdietako batek eskatzen badu.

39. artikulua.- Batzorde paritarioaren eginkizunak.

Aurreko artikuluan aipaturiko batzorde paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

a. Hitzarmen hau betetzen den zaintzea eta haren jarraipena egitea.

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

c. 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.

d. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak kontsulta eta/edo bitartekotza moduan hartzea, nahitaez eta bide administratibo eta jurisdikzionalera jo aurretik.

e. Gertatzen bada Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan, ezarritako kontsultaldia amaitu, eta enpresan akordioak lortu ez izana lan-baldintzen funtsezko aldatetaren negoziaketan, jarduketak batzorde paritarioari bidali beharko zaizkio, hurrengo bost eguneko epean, desadostasunak ebatz ditzan. Jarduketa horiek desadostasun-aktarekin batera bidali beharko dira.

Batzorde horrek ez badu akordioak lortzen 20 eguneko epean, hurrengo 3 egunetan bere eremuko PRECOra bidali beharko ditu jarduketak, aktarekin batera eta, hala badagokio, PRECOa aurreikusitako arbitraje-prozedurari men egiteko akordioarekin batera, horrek arbitraje loteslea eman dezan. Horrelakoetan, arbitraje-lauoak kontsultaldian lortutako akordioaren eraginkortasun berbera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan jasota datorren prozeduraren arabera eta bertan zehaztutako zergatiengatik soilik errekurritu ahal izango da. Batzorde paritarioan ez bada akordioak lortzen gatazkari arbitraje lotesle baten bitartez konponbidea emateko, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboaren Aholku Batzorde Nazionalaren edota Euskadiko Autonomia Erkidegoko organo parekidearen esku utz dezake arazoaren soluzioa, Langileen Estatutuaren 82. artikuluari jarraikiz.

f. Hitzarmen honen eraginkortasun praktikoa handiagoaren mesederako diren funtzio guztiak, edo haren testuan eta haren zati diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.

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, aurreko idatz-zatian ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

* Secretario/a: El que las partes designen, con voz pero sin voto.

* Vocales: Cuatro representantes de los trabajadores y trabajadoras, que serán designados por las centrales sindicales firmantes de este convenio de acuerdo a su representatividad. A este respecto, la representatividad de las organizaciones sindicales en la comisión paritaria será la misma con la que se constituye la comisión negociadora del presente convenio sin que sus alteraciones posteriores sean tenidas en cuenta.

* Cuatro representantes de las empresas.

* 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 designados por los trabajadores y trabajadoras y dos por las empresas. 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 los vocales representantes de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la Comisión en el futuro.

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

Artículo 39º.- Funciones de la comisión paritaria.

La comisión paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

a. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.

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

c. 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.

d. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente convenio.

e. 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, deberán remitirse las actuaciones dentro de los 5 días siguientes a la correspondiente Comisión paritaria a fin de que ésta solviente 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 20 días, remitirá dentro de los 3 días siguientes las actuaciones al PRECO de su ámbito acompañada del Acta y, en su caso, el acuerdo de sometimiento al procedimiento de arbitraje previsto en el Preco, y ello a fin de que éste dicte el correspondiente arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET. En el caso de que en el seno de la Comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del ET podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de acuerdo al ET.

f. Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

Tanto 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 en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita la correspondiente resolución o informe.

Batzorde paritarioari aurkezten zaizkion gaiak idatziz aurkeztu behar dira, eta gutxienez honako hauek jaso behar dira:

- a. Arazoaren azalpen labur eta zehatza.
 - b. Proposamena egiten duenak bere iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoiak eta oinarriak.
 - c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.
- Kontsulta-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitatzat 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 lanegunetik gorakoa izango.

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

40. artikulua.- Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura.

Enpresek hitzarmena aldi batean ez aplikatzeko aukera izango dute, betiere ezarritako lege- eta hitzarmen-esparruarekin bat etorriz.

Arrazoiak:

Ez aplikatzeko prozedura erabili ahalko da, artikulua honetan ezarritako eran, baldin eta enpresaren diru-sarreraren maila etengabe jaisten bada edo enpresaren egoera eta aurreikuspen ekonomikoak galtzen atera badaitezke hori aplikatzearen ondorioz eta horrek enpresan enpleguari eusteko aukerak gutxitzen baditu.

Prozedura:

1.- Enpresa batean, adierazitako inguruabar horiek gertatuz gero, enpresako langileen lege-ordezkariei jakinarazi egin beharko die enpresak, artikulua honetan araututako prozedura baliatu nahi duela. Enpresako langileek ordezkaririk ez badute, ordezkaritza hori sektoreko esanguratsuenak diren eta enpresan aplikatu daitezkeen hitzarmen kolektiboaren negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuek hartuko dute, salbu eta langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute ordezkaritza hori.

Era berean eta epe berean, hitzarmen kolektiboaren batzorde paritarioari emango zaio asmo horren berri.

2.- Prozedura enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da, eta kontsultaldi bat irekiko da, langileen ordezkaririk, izendaturiko batzorde edo sekzio sindikalekin, horiek hala erabakitzen badute, betiere enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkaririk gehienak bat badatoz.

Kontsultaldi horretarako gehienez ere 15 eguneko epea utziko da, eta enpresaren erabakia ekarri duten kausak aztertuko dira, enpresak, aurreko paragrafoan aipatutako jakinarazpenarekin batera, eskaera justifikatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko duelarik; besteak beste, eta lagungarri gisa soilik, honako hauek aipa daitezke: Azalpen-memoria; ikuskatutako kontuak edota Merkataritza Erregistroan aurkeztutakoak; egoera-balantzea eta emaitzen kontua; eta aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena; edo halakorik ez bada, antzeko dokumentazioa, enpresaren inguruabar zehaztetara egokitzen dena.

3.- Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da aurreko artikuluan hitzarmena ez aplikatzeko kausa gisa aipatzen direnetakoren bat betetzen dela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago.

Akordia hitzarmeneko batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio. Bertan, ez aplikatzeko akordioak zehatz adierazi beharko ditu, artikulua honetan ezarritakoaren arabera eraginpean geratzen diren gaien arabera, bai langileek jaso behar duten lansaria, bai, halakorik bada, zein diren aplikatu gabe geratzekoak diren gainerako gaiak ere.

Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria deberán presentarse de forma escrita, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c. 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.

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 veinte días hábiles para, en caso de acuerdo, resolver la cuestión suscitada emitiendo la correspondiente resolución.

Artículo 40º.- Procedimiento de inaplicación temporal del convenio.

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo al marco legal y convencional establecido.

Causas:

Se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Procedimiento:

1.- Las empresas en las que concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los/as representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representación legal 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.

De igual forma y en el mismo plazo, se comunicará esta intención a la comisión paritaria del convenio colectivo.

2.- El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores y trabajadoras o comisión designada o las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del Comité de Empresa o entre los delegados/as de personal.

Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior, la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible se señala la siguiente: Memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

3.- Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y deberá determinar con exactitud, según sean las materias afectadas de acuerdo a lo establecido en este artículo, tanto la retribución a percibir por los trabajadores y trabajadoras como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

Aipatu zehaztapen horiekin batera, erabakiarekin batera, eta erabaki hori hartzeko kausak desagertzen badira ere, hitzarmena ez betetzeak ukitzen dituen gaiak apurka berreskuratzeko programazio bat ezarri beharko da. Hitzarmena ez aplikatzeak ezingo du iraun hitzarmen honen indarralditik haratago.

4.- Desadostasunik izanez gero, eta kontsultaldia amaitutakoan, aldeek hitzarmenaren batzorde paritarioari igorriko diote dokumentazio guztia eta jasotako akta, batzuek eta besteek aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Behin komunikazioa jaso eta gero, hogei egun izango ditu batzorde paritarioak eskaeraren gainean bere iritzia emateko eta, hala badagokio, ez aplikatzeak eragindako alorrak zehazteko.

Batzordeak, aurkezten zaizkion dokumentuak aztertutakoan, enpresan, aurreko artikuluan hitzarmenaren zati batzuk ez betetzeko kausarik baden ala ez esan beharko du.

Batzorde paritarioak beharrezko jotzen badu, dokumentazio osagarria eskatu ahal izango du, bai eta aholkularitza tekniko ere.

Epe hori igaro eta akordiorik lortu ez bada hitzarmeneko soldata-araudiaren gainean edo enpresa eskatzailean indarrean egon behar duten baldintza berrien gainean, aldeek konpromisoa hartuko dute PRECO-n ezarritako prozedurara jotzeko enpresako soldaten baldintzak zehazteko (2000ko apirilaren 4ko EHAA), arbitraje-prozedurari jarraikiz. Batzorde paritarioan ez bada akordiorik lortzen gatazkari arbitraje lotesle baten bitartez konponbidea emateko, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren esku utz dezake arazoaren soluzioa, Langileen Estatutuaren 82. artikuluari jarraikiz. Dena den, aldeek erabaki dute ezen, EAEn sortuko balitz Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren pareko beste erakunde autonomiko bat, erakunde horrek ebatziko lituzkeela gatazkok.

41. artikulua.- Behin-behineko kontratuak.

Martxoaren 2ko 5/2001 Errege Lege Dekretua argitaratu ondoren Langileen Estatutua berridatzi da. Horren 15-1-b) artikuluan ezarritakoaren babesean, egingo diren kontratuen edo Hitzarmen hau izenpetzean indarrean egongo diren kontratuen gehienezko iraupena aldatzeko erabakia hartu da, baldin eta kontratu horiek merkatuaren gorabeherak direla-eta, edo lanak pilatzen direlako edo eskaera gehiagi daudelako egiten badira, eta aipatu lege-araun eta abenduaren 29ko 2546/1994 Errege Dekretuan (Produktzioaren Gorabeherak eragindako behin-behineko kontratua) arautzen badira.

Hala, kontratu horiek hitzarmen honen funtzio- eta lurralde-eremuetako enpresetan eta lantokietan egiten badira, gehienez ere 12 hilabeteko iraupena izango dute 16 hilabeteko epean, kontratu hori baliatzea justifikatuko duen arrazoia edo gorabehera gertatuko den egunetik zenbatzen hasita.

Horrez gain, Langileen Estatutuko 15.1 a) artikuluan xedatutakoaren babesean, hitzarmen honen alderdi sinatzaileek adostu dute artikulua horretan xedatutako obra edo zerbitzu jakinerako kontratuen 3 urteko gehienezko iraupena 12 hilabete gehiagoz luzatuko dela, 4 urtera arte.

42. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoko eta sozialak bermatuko dizkiete horien esku utzitako langileei. Betebehar hau espresuki agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

43. artikulua.- Txanda-kontratuak.

Confebask erakundearen eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako Plantillen Ordezkapenari eta Berrikuntzari buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio

Junto con la determinación y concreción mencionadas, el acuerdo deberá establecer, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación. En ningún caso dicha inaplicación podrá tener una duración superior a la vigencia de este convenio.

4.- En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio afectado la documentación aportada junto con el acta acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar.

Una vez recibida la comunicación, la comisión paritaria dispondrá de un plazo de veinte días para pronunciarse sobre la petición y, en su caso, concretar las materias afectadas por la inaplicación.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior.

Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramiento técnicos pertinentes.

Si transcurrido este plazo no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del régimen salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000, de acuerdo al procedimiento del arbitraje. En el caso de que en el seno de la comisión paritaria no se llegase al acuerdo de someter a arbitraje vinculante la resolución de la controversia, cualquiera de las partes, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82 del ET podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si bien las partes acuerdan que en caso de crearse en la CAPV el organismo autonómico equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, será este organismo el encargado de resolver las discrepancias.

Artículo 41º.- Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15-1-b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras el Real Decreto Ley 5/2001 de 2 de marzo, 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, así como en el Real Decreto 2546/1994 de 29 de diciembre (Contrato Eventual por circunstancias de la producción).

De esta manera la duración máxima de estos contratos, cuando se celebren en empresas y centros de trabajo incluidos en los ámbitos funcional y territorial de este convenio, será de 12 meses en un período de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

A su vez, al amparo de lo establecido en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente convenio convienen en que la duración máxima de 3 años del contrato de obra o servicio determinado, establecida en dicho artículo, se amplíe en 12 meses más, hasta completar 4 años.

Artículo 42º.- Empresas de trabajo temporal.

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal garantizarán a los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente convenio.

Artículo 43º.- Contrato de relevo.

Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre Sustitución y Renovación de Plantillas suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA, CCOO, UGT,

Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda eta ordezkotza kontratuak bultzatzea erabaki dute; kontratu horiek, nolana ere, enpresaren eta eraginpean hartutako langileen arteko berariazko adostasuna beharko dute.

Alderdiek idatziz jasoko dute lan-banaketari buruz erdietsitako akordioa.

Lehenengo xedapen gehigarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den guztian indarreko lege-xedapenetan eta 1996ko martxoaren 11ko 61. BOEn argitaratutako 1996ko urtarrilaren 31ko Gozotegi, Gozo-denda, Opildegia eta Plater Prestatuetakako Sektoreko Esparru Akordioko III., IV. eta VIII. kapituluetan eta I. eranskinean xedatutakoa beteko da.

Eranskina

Merkataritza-dendetako langileak

I) Hitzarmen honen eraginpeko enpresetan bere lanbide-zerbitzuak ematen dituzten merkataritza-dendetako langileei hitzarmen horren klausulak ezarriko zaizkie. Lanaldiari dagozkion klausulei dagokienez, aldiz, eranskin honetan xedatutakoa beteko da.

II) Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean, merkataritza-dendetako langileei erantsitako soldata-tauletan kategoría eta urte bakoitzerako zehaztu diren ordainsari ekonomikoak ezarriko zaizkie.

Udako eta Gabonetako aparteko haborokinak, mozkinengatik ordainsaria eta antzinatean sariak Merkataritzako Lan Ordenantzan aurreikusitako moduan sortuko dira. Ordenantza hori baliogabetu da, baina hemen aintzat hartuko da.

III) Merkataritza-dendetako langileek Hitzarmen honen 18. artikuluan adostutako lanaldia izango dute. Horren haritik, eta sektorearen berezitasuna aintzat hartuta, igandeak eta jaiegunak legez lanaldiak izango dira, eta uztailaren 28ko 2001/1983 Errege Dekretuak zehaztutakoa beteko da.

Aurrekoa gora behera, enpresek igandeetarako txanda-sistema bat arbitratuko dute, egun horietan establezimenduaren beharrak mantentzeko ezinbestekoak diren langileek soilik jardungo dutela aintzat hartuta.

IV) Hitzarmen honetan adostutakoak gainditzen dituzten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, oro har hartuta eta urteko zenbatekoan. Hala ez bada, baldintza horiek irentsi eta konpentsatuko dira, hitzarmen honen 6. artikuluan aurreikusitako moduan.

Y LAB con fecha 15 de enero de 1999, y en base al mismo acuerdo impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución que, en todo caso, requerirán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras afectados.

Las partes reflejarán por escrito el acuerdo de distribución del trabajo que hayan alcanzado.

Disposición adicional primera

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes y en los Capítulos III, IV, VIII y anexo I del Acuerdo Marco del Sector de Pastelería, Confitería, Bollería y Platos cocinados de fecha 31 de enero de 1996, publicado en el BOE nº 61 del 11 de marzo de 1996

Anexo

Personal de dependencia mercantil

I) Al personal de dependencia mercantil que preste sus servicios profesionales en las empresas afectadas por el presente convenio, les serán aplicadas las cláusulas del mismo, salvo las que se refieren a la jornada laboral, en lo que se estará a lo dispuesto en el presente anexo.

II) Las retribuciones económicas del personal de dependencia mercantil, durante la vigencia del presente convenio, serán las que para cada categoría y año se especifican en las tablas salariales anexas.

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad, paga de beneficios y los premios de antigüedad se devengarán en la forma prevista en la derogada Ordenanza Laboral de Comercio que se da aquí por reproducida.

III) La jornada laboral para el personal de dependencia mercantil será la acordada en el art. 18 del presente convenio. A estos efectos y dada la peculiaridad del Sector los domingos y festivos tendrán la consideración legal de jornada laborable y se estará a lo que determina el Real Decreto 2001/1983 de 28 de julio.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas arbitrarán un sistema de turnos los domingos, de tal forma que dichos días presten sus servicios el mínimo de trabajadores y trabajadoras imprescindibles para el mantenimiento de las necesidades del establecimiento.

IV) Se respetarán las condiciones personales que consideradas en su conjunto y en cómputo anual superen a las pactadas en el presente convenio, en otro caso serán absorbidas y compensadas en la forma prevista en el Artículo 6 del presente convenio.

Gozotegi, Gozo-denda, Bonboi eta Gozokien Industrietarako Arabako probintziako hitzarmen kolektiboa. 2012-2014

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA	HITZARMEN-PLUSA (HIRURTEKO 1)	UZTAILEKO ETA GABONETAKO ORD.	MOZKINEN ORDAINSARIA	OPORRAK ORDUA	APARTEKO
Ofizial administraria	1.011,23	242,61	41,26	1.253,79	1.253,79	1.253,79	12,80
Administrari lagun.	815,27	208,84	40,00	1.024,14	1.024,14	1.024,14	10,61
16-18 urteko izangaia	625,96	158,14	0,00	784,09	784,09	784,09	0,00
Arduraduna	38,52	8,76	1,48	1.417,98	1.417,98	1.417,98	14,57
1. mailako ofiziala	35,35	8,15	1,37	1.303,29	1.303,29	1.303,29	13,37
2. m. ofiziala. eta labe m.	32,10	7,50	1,37	1.188,65	1.188,65	1.188,65	12,34
Peoia	28,91	8,41	1,37	1.118,30	1.118,30	1.118,30	11,34
Laguntzailea	28,91	7,06	1,37	1.079,02	1.079,02	1.079,02	11,24
1. m. blaitzaile-biltzailea	29,68	7,32	1,37	1.112,20	1.112,20	1.112,20	11,59
2. m. blaitzaile-biltzailea	28,27	7,02	1,37	1.058,91	1.058,91	1.058,91	11,02
Biltegizaina eta kobratzailea	29,68	7,06	1,37	1.104,19	1.104,19	1.104,19	11,55
Gidari banatzailea	30,52	7,16	1,37	1.130,33	1.130,33	1.130,33	11,82
Mekanikaria	32,10	7,50	1,37	1.188,65	1.188,65	1.188,65	12,34
Garbitzailea	28,27	7,02	1,37	1.058,91	1.058,91	1.058,91	11,04
17. urteko ikastuna	21,49	5,27	0,00	801,48	801,48	801,48	0,00
16. urteko ikastuna	19,45	5,09	0,00	737,10	737,10	737,10	0,00

Merkataritza-dendetako soldata-aula eurotan – 2013-2014

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	HITZARMEN PLUSA	APARTEKO ETA MOZKINEN ORDAINSARIA	APARTEKO ORDUA
Saltzailea	732,53	280,39	1.012,92	9,17
Laguntzailea	714,14	240,56	954,72	8,12
17 urteko ikastun-mandataria	500,80	199,54	700,31	0,00
16 urteko ikastun-mandataria	500,80	176,02	676,89	0,00

Igande eta jaiegunetako plusa: 11,29 euro.

Gau-plusa: 3,87 euro.

Garraio-plusa: 21,96 euro.

**Convenio colectivo provincial para la las Industrias de Confitería, Pastelería, Bombones y Caramelos de Alava.
Año 2013 - 2014**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	ANTIGÜEDAD (1 TRIENIO)	PAGA JULIO Y NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	VACACIONES	HORA EXTRA
Oficial Admtvº	1.011,23	242,61	41,26	1.253,79	1.253,79	1.253,79	12,80
Auxiliar Admtvº	815,27	208,84	40,00	1.024,14	1.024,14	1.024,14	10,61
Aspirante (16-18)	625,96	158,14	0,00	784,09	784,09	784,09	0,00
Encargado	38,52	8,76	1,48	1.417,98	1.417,98	1.417,98	14,57
Oficial 1ª	35,35	8,15	1,37	1.303,29	1.303,29	1.303,29	13,37
Oficial 2ª y Hor.m.	32,10	7,50	1,37	1.188,65	1.188,65	1.188,65	12,34
Peón	28,91	8,41	1,37	1.118,30	1.118,30	1.118,30	11,34
Ayudante	28,91	7,06	1,37	1.079,02	1.079,02	1.079,02	11,24
Bañador envolv. 1ª	29,68	7,32	1,37	1.112,20	1.112,20	1.112,20	11,59
Bañador envolv. 2ª	28,27	7,02	1,37	1.058,91	1.058,91	1.058,91	11,02
Almacén. y cobrador	29,68	7,06	1,37	1.104,19	1.104,19	1.104,19	11,55
Chofer repartidor	30,52	7,16	1,37	1.130,33	1.130,33	1.130,33	11,82
Mecánico	32,10	7,50	1,37	1.188,65	1.188,65	1.188,65	12,34
Personal limpieza	28,27	7,02	1,37	1.058,91	1.058,91	1.058,91	11,04
Aprendiz 17 años	21,49	5,27	0,00	801,48	801,48	801,48	0,00
Aprendiz 16 años	19,45	5,09	0,00	737,10	737,10	737,10	0,00

Tabla salarial dependencia mercantil en euros – Año 2013-2014

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PAGA EXTRA Y BENEFICIOS	HORA EXTRA
Dependiente	732,53	280,39	1.012,92	9,17
Ayudante	714,14	240,56	954,72	8,12
Aprendiz-Recadista 17 años	500,80	199,54	700,31	0,00
Aprendiz-Recadista 16 años	500,80	176,02	676,89	0,00

Plus de domingos y festivos: 11,29 euros.

Plus de nocturnidad: 3,87 euros

Plus de transporte: 21,96 euros