



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2013ko urriaren 4a, ostirala

ZENBAKIA 114 NÚMERO

Viernes, 4 de octubre de 2013

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

ARABAKO OKINDEGIEN INDUSTRIA ETA MERKATARITZARAKO SEKTOREARENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA
CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS Y COMERCIO DE PANADERÍAS DE ÁLAVA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako
Arabako Lurralde Ordezkaritza*

4832

Arabako Okindegien Industria eta Merkataritzarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkararena. Honen bidez ebazten da 2013-2014 Arabako Okindegien Industria eta Merkataritzarako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000885011981.

AURREKARIAK

2013ko uztailaren 17an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziatio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarri sozialek, 2013ko uztailaren 11n sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

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

4832

Convenio colectivo para el Sector de las Industrias y Comercio de Panaderías de Álava.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014 para el Sector de las Industrias y Comercio de Panaderías de Álava. Código convenio núm. 01000885011981.

ANTECEDENTES

El día 17 de julio 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 11 de julio 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,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko irailaren 12a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**Arabako Okindegien Industria eta Merkataritzarako
2013 – 2014 Hitzarmen Kolektiboa**

1. artikulua.- Aplikazio-eremua
2. artikulua.- Langile-eremua
3. artikulua.- Denbora-eremua
4. artikulua.- Bakartasuna
5. artikulua.- Xurgapena eta konpentsazioa
6. artikulua.- Ordainsariak
7. artikulua.- Oinarrizko soldata
8. artikulua.- Hitzarmen-plusa
9. artikulua.- Lantzeko pizgarria
10. artikulua.- Antzinasuna
11. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa
12. artikulua.- Aparteko ordainsariak
13. artikulua.- Aparteko orduak
14. artikulua.- Garbitzaileak
15. artikulua.- Gauzazko ordainsariak
16. artikulua.- Gidarien partaidetza berezia
17. artikulua.- Lanaldia
18. artikulua.- Igande eta jaiegunetako lanak
19. artikulua.- Oporraldia
20. artikulua.- Urteko ordainsari gordina
21. artikulua.- Baimenak eta lizentziak
22. artikulua.- Probaldia
23. artikulua.- Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa
24. artikulua.- Batzorde Paritarioaren eginkizunak
25. artikulua.- Hitzarmena aldi batez ez aplikatzeko prozedura
26. artikulua.- Lan Osasuna
27. artikulua.- Istripuek eta lanbide-gaixotasunek eragindako bajak
28. artikulua.- Erretiroa
29. artikulua.- Lanbide-kategoriak
30. artikulua.- Eskubide sindikalak
31. artikulua.- Jaiotzak
32. artikulua.- Ezkontza
33. artikulua.- Eszedentziak
34. artikulua.- Gidabaimena
35. artikulua.- Aldi baterako kontratuak
36. artikulua.- Prestakuntza-kontratuak
37. artikulua.- Laneko gatazkek ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordioak
38. artikulua.- Aseguru poliza
 1. klausula osagarria Atzeraeragina
 2. klausula osagarria Igandeko lana
 3. klausula osagarria Hobekuntza ekonomikoa eta berrikuspena
 4. klausula osagarria Baldintza onuragarriagoak
 5. klausula osagarria Arau osagarriak

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

Arabako Okindegien Industria eta Merkataritzarako hitzarmen hau Arabako probintzian kokatuta dauden eta adierazitako lan-jardueran aritzen diren enpresa eta zentro guztiei aplikatuko zaie, forma eta izena, osaera, aurkezpena eta fabrikazio eta salmentarako prozedura edozein izanik ere.

2. artikulua.- Langile-eremua.

1. artikuluan aipatutako enpresetan lan egiten duten langileak eta ogiaren salmentan eta banaketan diharduten guztiak (salmenta partikularrean edo banaketan) hartuko ditu eraginpean hitzarmen kolektibo honek.

3. artikulua.- Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2013ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, Lan Agintaritzaren erregistroan sartzen den eguna zein den kontuan hartu gabe, eta 2014ko abenduaren 31ra arte jarraituko du indarrean.

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, 12 de septiembre de 2013.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**Convenio colectivo 2013 – 2014 para las Industrias
y Comercio de Panaderías de Álava**

- Artículo 1.- Ámbito de aplicación
- Artículo 2.- Ámbito personal
- Artículo 3.- Ámbito de aplicación temporal
- Artículo 4.- Unicidad
- Artículo 5.- Absorción y compensación
- Artículo 6.- Retribuciones
- Artículo 7.- Salario base
- Artículo 8.- Plus de convenio
- Artículo 9.- Incentivo de elaboración
- Artículo 10.- Antigüedad
- Artículo 11.- Plus extrasalarial
- Artículo 12.- Pagas extraordinarias
- Artículo 13.- Horas extraordinarias
- Artículo 14.- Personal de limpieza
- Artículo 15.- Retribución en especie
- Artículo 16.- Participación especial de chóferes
- Artículo 17.- Jornada laboral
- Artículo 18.- Trabajos en domingos y festivos
- Artículo 19.- Vacaciones
- Artículo 20.- Remuneración bruta anual
- Artículo 21.- Permisos y licencias
- Artículo 22.- Periodo de prueba
- Artículo 23.- Comisión paritaria del convenio
- Artículo 24.- Funciones de la Comisión Paritaria
- Artículo 25.- Procedimiento de inaplicación temporal del convenio
- Artículo 26.- Salud Laboral
- Artículo 27.- Bajas por accidente y enfermedad profesional
- Artículo 28.- Jubilación
- Artículo 29.- Categorías profesionales
- Artículo 30.- Derechos sindicales
- Artículo 31.- Natalidad
- Artículo 32.- Matrimonio
- Artículo 33.- Excedencias
- Artículo 34.- Carnet de conducir
- Artículo 35.- Contratos temporales
- Artículo 36.- Contratos formativos.
- Artículo 37.- Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales
- Artículo 38.- Póliza de seguros
 - Cláusula adicional 1ª. Retroactividad
 - Cláusula adicional 2ª. Trabajo en domingo
 - Cláusula adicional 3ª. Mejora económica y revisión
 - Cláusula adicional 4ª. Condiciones más beneficiosas
 - Cláusula adicional 5ª. Normas supletorias

Artículo 1.- Ámbito de aplicación.

El presente convenio para las Industrias y Comercio de Panaderías de Álava, será de aplicación a todas las empresas y centros ubicados en la provincia de Álava dedicados a dicha actividad laboral, cualquiera que sea la forma y denominación que tengan, su composición, presentación y procedimiento de fabricación y venta.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Estarán afectados por este convenio Colectivo, los/las trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas citadas en el artículo 1º y todo el personal que se dedique a la venta y reparto de pan, bien sea en despacho particular o reparto.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación temporal.

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2013, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmen honen soldata-araubidea 2013ko uztailaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean.

Indarraldia amaitzen denean, 2014ko abenduaren 31n, hitzarmenak aurreraeragina izango du beste 15 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 negoziazioak 2014ko urrian hasi behar dira, eta hil horretan bertan osatuko da Batzorde Negoziatzailea.

4. artikulua.- Bakartasuna.

Hitzarmen hau osotasun organiko bat da, eta bi alderdiak elkarri lotuta geratzen dira hura oso-osorik betetzeko. Ondorioz, hitzarmena deuseza izango da, eta indarririk gabe geratuko da, baldin eta jurisdikzio eskudunak hitzarmeneko akordiorik baliogabetzen edo indargabetzen badu. Horrelakorik gertatuz gero, hitzarmen hau sinatu duten alderdiak biltzeko konpromisoa hartu dute, horri buruzko ebazpena irmoa izan eta hurrengo 10 egunetan, sortutako arazoari konponbidea emateko. Ebazpen hori irmoa izan eta hurrengo 45 egunetan akordiorik lortzen ez badute, hitzarmen osoa negoziatzeko bileren egutegia finkatzeko konpromisoa hartu dute alderdiak.

5. artikulua.- Xurgapena eta konpentsatzea.

Legezko xedapenen edo beste edozein motatakoen bidez kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozeinetan gertatzen diren igoerek hemen itundutakoak gaintzen dituztenean soilik eragingo diote hitzarmen honi. Bestela, hitzarmen honetan xurgatu eta konpentsatuko dira.

6. artikulua.- Ordainsariak.

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak osatzen dituzten kontzeptuak honako hauek dira: oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa, aparteko ordainsariak, lantzeko pizgarriak, soldataz kanpoko plusa, antzinatasuna eta aparteko orduak.

7. artikulua.- Oinarrizko soldata.

2013ko uztailaren 1etik aurrera, oinarrizko soldata eranskinetako tauletan kategoria bakoitzerako zehazten dena izango da. Egutegiko egun guztietan sortuko da, salbu eta opor-egunetan.

8. artikulua.- Hitzarmen-plusa.

Enpresan altan emandako egutegiko egun bakoitzeko sortuko da, baldin eta produktibitate normal eta bidezkoa badago; zenbatekoa eranskinetako tauletan maila bakoitzerako zehaztutakoa izango da. Plus honek "Mozkinetako Partaidetza" izeneko plusa ordeztuko du 2013ko uztailaren 1etik aurrera.

9. artikulua.- Lantzeko pizgarria.

Ogia lantzen duten langileentzat soilik ezarriko da, pizgarri gisa, erantsitako soldata-tauletan agertzen den kopurua. Pizgarria benetan egindako hilabete bakoitzeko sortuko da; ez, ordea, oporraldian.

10. artikulua.- Antzinatasuna.

Okindegien 2013ko hitzarmen honetan ezarritako antzinatasun-igoerak eranskinetako soldata-tauletan zehaztutakoak izango dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileek, antzinatasun-kontzeptu gisa, aldizkako igoera bat izango dute enpresan lan egindako denboraren arabera, honako taula honetan ezarritakoari jarraiki:

- Enpresa berean 4 urte eman ondoren: ehuneko 5.
- Enpresa berean 8 urte eman ondoren: ehuneko 10.
- Enpresa berean 12 urte eman ondoren: ehuneko 15.
- Enpresa berean 17 urte eman ondoren: ehuneko 20.

11. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa.

Hitzarmen honetan itundutako soldataz gainera, langileari betetzen duen lan-jarduerak eragindako gastuak ordainduko zaizkio, eta kontzeptuak honako hauek dira:

No obstante lo anterior, el régimen salarial de este convenio tendrá vigencia desde el día 1 de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2013.

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 15 meses, hasta el 31 de marzo 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 4.- Unicidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico, y ambas partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad. En consecuencia, el presente convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos que en él se contienen. Si se diese esta circunstancia, las partes signatarias de este convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días hábiles a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del convenio en su totalidad.

Artículo 5.- Absorción y compensación.

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos o de cualquier tipo, por disposición legal o cualquier otra clase, sólo afectarán a este convenio cuando superen los aquí pactados, ya que, en caso contrario, serán absorbidos y compensados en este convenio.

Artículo 6.- Retribuciones.

Las retribuciones salariales pactadas en este convenio estarán compuestas por los siguientes conceptos: salario base, plus de convenio, pagas extraordinarias, incentivos de elaboración, plus extrasalarial, antigüedad y horas extraordinarias.

Artículo 7.- Salario base.

El salario base a partir de 1 de julio de 2013 es el que se especifica para cada una de las categorías en las tablas anexas. Se devengará durante todos los días naturales, con la excepción del período de duración de las vacaciones.

Artículo 8.- Plus de convenio.

Se devengará por día natural de alta en la empresa, con un nivel de productividad normal y correcta, y en la cuantía que para cada nivel figura en las tablas anexas. Dicho Plus sustituye a partir de 1 de julio de 2013 al plus denominado "Participación en beneficios"

Artículo 9.- Incentivo de elaboración.

Únicamente el personal dedicado a la elaboración de pan percibirá como incentivo las retribuciones que figuran en las tablas salariales anexas. Dicho incentivo se devengará por mes efectivo de trabajo, no devengándose en los períodos vacacionales.

Artículo 10.- Antigüedad.

Los aumentos de antigüedad establecidos en el presente convenio de Panaderías para 2013, se abonarán según la tabla salarial anexa.

Los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán como concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente:

- A los 4 años de servicio en una misma empresa el 5 por ciento.
- A los 8 años de servicio en una misma empresa el 10 por ciento.
- A los 12 años de servicio en una misma empresa el 15 por ciento.
- A los 17 años de servicio en una misma empresa el 20 por ciento.

Artículo 11.- Plus extrasalarial.

Con independencia del salario pactado en este convenio, el trabajador/a será indemnizado de los gastos que ha de realizar como consecuencia de su actividad laboral por los siguientes conceptos:

- Garraio-gastuak.
- Urruntasun-plusa.

Adierazitako kontzeptuek eragindako gastuak ordaintzeko honako hau ezarri da: eranskinetako tauletan ezarritako soldataz kanpoko plusa edo osagarria. Plusa lanaldi arruntean benetan lan egindako egun bakoitzeko sortuko da; izan ere, haren funtsa beti da langileak bere ohiko jardunean sorrarazten dituen gastuak konpentsatzea.

12. artikulua.- Aparteko ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hiru ordainsari jasoko dituzte, eta honako era honetan ordainduko dira:

- San Honoratoren eguneko ordainsaria, maiatzaren 16an.
- Udako ordainsaria, uztailaren 16an.
- Eguberriko ordainsaria, abenduaren 18a baino lehen.

“San Honoratoren” eguneko ordainsaria aurreko urteko maiatzaren 16tik dagokion urteko maiatzaren 16ra bitartean sortuko da, ordaintzetan indarrean dagoen soldatarekin.

Udako aparteko ordainsariak seihilekoen arabera sorraraziko dira.

Aparteko ordainsarien zenbatekoak hitzarmen honen eranskin gisa jasotzen diren soldata tauletan maila bakoitzerako zehazten direnak dira. Zenbateko horri “antzinatasun-osagarriaren” hogeita hamar eguni dagokien kopuru bera gehituko zaio.

Hitzarmen honen indarraldian, enpresek haborokinen ehuneko ehun ordainduko diete eskubidea duten langile guztiei, baita denboraren zati bat lan-istripuaren, lanbideak eragindako gaixotasunaren edo amatasunaren ondorioz AE egoeran egon diren langileei ere. Salbuespena izango da langileak, unean uneko legediaren arabera, aparteko haborokina eta dagokion prestazioa jadanik kobratu duen kasua. Gaixotasun arruntak eragindako gainerako AE egoeratan, hitzarmenaren arabera dagokien ehuneko 75 ordainduko zaie bajaran dauden bitartean.

13. artikulua.- Aparteko orduak.

Egungo langabezia-egoera larriaren aurrean enpleguaren sor-kuntza bultzatzeko, enpresek konpromisoa hartu dute, alde batetik, beste enpresa batean lanegun osoz lanean diharduen langilerik plan-tillan ez onartzeko eta hari lanik ez emateko, eta bestetik, aparteko orduak ezinbestekoak diren kasuetara murrizteko, honako irizpide hauen arabera:

- a) Aparteko ordu arruntak: kendu egingo dira, 17. artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe.
- b) Ezbeharrak eta aparteko eta premiak bestelako kalteak konpontzeko beharrak eragindako aparteko orduak: egin egingo dira.

- c) Ezohiko kasuetan egin beharreko aparteko orduak: mantentze-lanetan egin beharrekoak, betiere Legeak aurreikusitako aldi baterako kontratazioen eta kontratazio partzialaren modalitateak erabiltzea ezinezkoa bada.

Enpresaren zuzendaritzak Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta delegatu sindikalei aldi behin emango die informazioa egindako aparteko lanorduen kopuruari buruz, betiere kausak zehaztuz, eta, beharrezkoa bada, banaketaren berri ere emanaz. Era berean, informazioaren eta arestian adierazitako irizpideen arabera, aparteko orduen izaera eta jatorria finkatuko dute enpresak eta langileen ordezkariak.

Aparteko orduak eranskinetako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoaren arabera ordainduko dira eta dagokien antzinatasunaren arabera igo beharko dira.

Egindako aparteko orduak atsedenaldira konpentsatu ahal izango dira, eta atsedenaldirako denbora hori ehuneko 75 gehiago izango da.

Horretarako, aparteko orduak egin aurretik, konpentsazioa esku-dirutan edo atsedenaldirako ordutan nahi duen adieraziko dio langileak enpresari.

- Gastos de transporte.
- Plus de distancia.

Para suplir los gastos originados por los conceptos reseñados se establece el plus o complemento extrasalarial que se fija en las tablas anexas. Dicho plus será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo en jornada normal, por cuanto que su naturaleza será siempre compensatoria de los gastos en que incurre el trabajador por el ejercicio de su actividad.

Artículo 12.- Pagas extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán de la siguiente forma:

- La paga extraordinaria de San Honorato, el día 16 de mayo.
- La paga extraordinaria de verano, el día 16 de julio.
- La paga extraordinaria de Navidad, antes del 18 de diciembre.

La paga de "San Honorato" se devengará de 16 de mayo del año precedente a 16 de mayo del correspondiente año, con el salario vigente en el momento de su abono.

Las pagas extraordinarias de verano y navidad se devengarán de forma semestral.

Las cuantías de las pagas extraordinarias son las que se especifican para cada uno de los niveles en las tablas salariales que figuran como anexos a este convenio. A dicha cuantía se le incrementará la cantidad equivalente a treinta días naturales de “complemento de antigüedad”.

Durante la vigencia del presente convenio, las empresas abonarán el cien por cien de las gratificaciones a todo trabajador que tenga derecho a las mismas, aunque hubiese permanecido parte del tiempo en situación de IT derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o maternidad. Se excluyen aquellos supuestos en los que el/la trabajador/a, de conformidad con la legalidad vigente en cada momento, haya percibido ya dicha gratificación extraordinaria con el abono de la prestación correspondiente. En los demás casos de I.T. derivados de enfermedad común, se abonarán al 75 por ciento de lo que corresponda según convenio durante el tiempo de la baja.

Artículo 13.- Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente, con el objetivo de favorecer la creación de empleo, las empresas se comprometen, por una parte a no admitir en plantilla ni proporcionar trabajo a trabajadores/as que se encuentren en activo y a jornada completa en otra empresa; y por otro lado, se reducirán al mínimo indispensable las horas extraordinarias, y con arreglo a los siguientes criterios:

- a) Horas extraordinarias habituales: Supresión, no obstante lo establecido en el artículo 17.

- b) Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes: realización.

- c) Horas extraordinarias en casos excepcionales: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstos por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución. Asimismo, en función de esta información y los criterios arriba indicados, la empresa y los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo con el importe establecido en las tablas salariales anexas, que deberán incrementarse con la antigüedad correspondiente.

Las horas extraordinarias prestadas, podrán compensarse por tiempo libre, incrementando el mismo en el porcentaje del 75 por ciento.

A estos efectos, el trabajador/a antes de su realización manifestará a la empresa su deseo de disfrutarlas o de que se le compensen en metálico.

Atsedernaldia, aparteko ordu guztiena metatzeko aukerarekin, nahi duenean hartuko du langileak. Horretarako, aste bateko aurretiaz ohartaraziko du enpresa. Egoera horretan ezin izango da pertsonalaren ehuneko 10 baino gehiago egon egun berean.

14. artikulua.- Garbitzaileak.

Garbitzaileen soldata orduko 8,90 eurokoa izango da, kontzeptu guztiak barne, 2013ko uztailetik abendura bitartean. 2014. urtean, berriz, urte horretarako itundutako soldata-ehunekoarekin gehituko da. Horrez gain, aparteko ordainsariei, antzinasunari eta oporrei dagozkien eskubideak izango dituzte lan egindako orduen proportzioan.

15. artikulua.- Gauzazko ordainsariak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ogi-kiloa jasoko dute egunero (jaiegunak, gaixotasun edo istripu baten ondoriozko bajaran emandako egunak eta oporretako egunak barne hartuta). Ogia enpresak egiten dituen merkataritza-piezetako edozein izango da, inoiz ez da langileentzat bereziki egindako pieza bat izango.

Langilea bajaran edo oporretan dagoenean, ogi-kilo hori fabrikari edo edozein bulegotan hartu ahal izango du.

Gizarte Segurantzarako kotizazioaren ondorioetarako, emandako ogiaren balioa hileko 7 eurokoa izango da. Kalkulu horretan, erabilitako irinaren prezioa besterik ez da zenbatuko.

16. artikulua.- Gidarien partaidetza berezia.

Garraio-funtzioaz gain, salmenta-funtzioa betetzen duten gidariak ehuneko 1eko partaidetza jasoko dute.

17. artikulua.- Lanaldia.

Hitzarmen honetan hitzartutako lanaldia benetako laneko 1.755 ordukoa izango da hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzeko.

Lanaldi etengabearen diharduten langileek eta eskubidea aitortua dutenek ogitartekoa jateko duten 15 minutuko atsedernaldia lan efektibotzat hartuko da lanaldi horren barruan. Enpresaren eta langileen ordezkariek ados jarrita ogitartekoa jateko etenaldirik ez egitea erabakitzen den enpresetan, eguneko lanaldia 15 minutu lehenago amaituko da.

Hitzarmenaren indarraldian, urtean egun libre baterako eskubidea izango dute langileak. Egundak hori enpresak eta langileak ados jarrita finkatzen duten egunetan emango da.

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 ahalko dituela.

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

Urtarrilaren 1aren, Ostiral Santuaren, maiatzaren 1aren eta abenduaren 25aren bezperan larunbatetan bezala lan egingo da, eta irizpide berari eutsiko zaio lau jaiegun horietako bat astelehena denean. Horrela, beraz, igandean larunbatean bezala lan egingo da, eta aurreko larunbatean, berriz, egun arrunt batean bezala. Kasu horretan, asteko atsedernaldia hartu beharko da konpentsazio gisa.

18. artikulua.- Igande eta jaiegunetako lanak.

Egun horietan benetako lana egiten duten langileak, jaiegunetan eta asteko atsedenean egunetan lan egiteko berariaz kontratatutakoek salbu, eskubidea izango dute jaiegunetako lan-osagarria jasotzeko, alegia, oinarritzeko soldata halako bi eta dagokion jarduera-osagarria.

19. artikulua.- Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak egutegiko 31 eguneko opor ordainduak izango dituzte urtean. Opor horiek langile bakoitzak jasotako soldata-kontzeptu guztiak kontuan hartuta ordainduko dira.

Se disfrutará el tiempo de descanso, -pudiendo acumularse el de las distintas horas extraordinarias-, en el momento que el trabajador lo estime oportuno, avisando a la empresa con una antelación de una semana y no pudiendo coincidir en esta situación más del 10 por ciento de la plantilla en la misma fecha.

Artículo 14.- Personal de limpieza.

El salario del personal de limpieza se abonará a razón de 8,90 euros/hora por todos los conceptos durante el período de julio a diciembre de 2013, incrementándose en 2014 en el porcentaje salarial que se pacte para dicho año. Con independencia percibirán sus derechos correspondientes a pagas extraordinarias, antigüedad y vacaciones en proporción a las horas trabajadas.

Artículo 15.- Retribución en especie.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, percibirán un kilo de pan diario incluidos los días festivos, de baja por enfermedad o accidente y en vacaciones, que deberán ser de cualquiera de las piezas comerciales que la empresa fabrique nunca elaborado especialmente para los trabajadores.

En la situación de baja o de vacaciones, dicho kilo de pan podrá ser adquirido por el personal bien en fábrica o en cualquiera de los despachos.

A efectos de cotización a la Seguridad Social, se cifra en 7 euros mensuales el valor del pan suministrado; computándose en este cálculo exclusivamente el precio de la harina empleada.

Artículo 16.- Participación especial de chóferes.

Los chóferes que desempeñen funciones de venta, además de la función de transporte, percibirán una participación del 1 por ciento sobre las ventas que realicen.

Artículo 17.- Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en el presente convenio, será de 1.755 horas de trabajo efectivo para cada uno de los años de vigencia del mismo.

Se considera dentro de esta jornada como trabajo efectivo, un descanso de 15 minutos para tomar el bocadillo el personal de jornada continuada y el que tuviera reconocido este derecho. En aquellas empresas en que de común acuerdo, entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se decida no parar a tomar el bocadillo, la terminación de la jornada diaria será de 15 minutos antes.

Durante la vigencia del convenio, los trabajadores/as tendrán derecho a un día libre al año, que se concederá en la fecha que se fije de común acuerdo entre empresa y trabajador.

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 trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La jornada anterior a los días 1 de enero, Viernes Santo, 1º de mayo y 25 de diciembre se trabajará como sábados, y el mismo criterio se seguirá cuando alguna de estas festividades se celebre en lunes, trabajando por lo tanto el domingo con jornada de sábado y el sábado precedente como normal, debiéndose disfrutarse del descanso semanal compensatorio.

Artículo 18.- Trabajo en domingos y festivos.

Los trabajadores/as, salvo los contratados específicamente para trabajar en días festivos y descansos semanales, que desempeñen de manera efectiva trabajos en dichos días tendrán derecho al complemento de trabajos festivos, en cuantía equivalente al doble de su salario base y complemento de actividad que corresponda.

Artículo 19.- Vacaciones.

El personal afectado por este convenio disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 31 días naturales, que se abonarán con arreglo a todos los conceptos salariales percibidos por cada trabajador.

Oporrak ezin izango dira larunbatean, igandean, jaiegunean edo jaiegunen bezperan hasi.

Urte bakoitzaren hasieran (urtarrilean eta otsailean), enpresa bakoitzak bere opor-egutegia egingo du. Egutegi horretan, langile bakoitzak oporrak hartzeko aukeraturako datak (uztailetik irailera bitartean, biak barne) ezarriko dira. Oporrak bi alditan zatitu ahal izango dira gehienez (16 eta 15 egunekoak hurrenez hurren).

Oporraldian jasoko den lansaria eranskinetako soldata-taulan azaltzen da, eta egutegiko 31 eguni dagokio.

Aurreko paragrafoan aipatzen den enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren 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 aipaturako 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 aipaturako 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 baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalgo ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

Oporren ordainsariak oporrak hartu aurretik ordainduko dira.

20. artikulua.- Urteko ordainsari gordina.

Urteko ordainsari gordinak hitzarmen honetan adosturiko pertzepzio guztiak hartuko ditu barruan, maila eta kategoria profesionalaren arabera. Pertzepzio bakoitza noiz sortzen den, honako formula honek emango du urteko ordainsari gordina:

$$UO = OS \cdot *334 + SP \cdot *334 + SKP \cdot KOP + LP + HO + EO + GO + O$$

Non:

1. UO = urteko ordainsaria
2. OS = oinarritzko soldata
3. SP = soldata-plusa
4. SKP = soldataz kanpoko plusa
5. HO = San Honoratoren ordainsaria
6. EO = ekaineko ordainsaria
7. GO = Gabonetako ordainsaria
8. LP = lantzeko pizgarria
9. O = oporrak
10. KOP = benetan lan egindako egun edo hil kopurua

21. artikulua.- Baimenak eta lizentziak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek soldatoko eta soldataz kanpoko kontzeptu guztiekin ordaindutako honako lizentzia edo baimen hauek jasotzeko eskubidea izango dute, Langileen Estatutuan ezarritakoa bazter utzi gabe, honako arrazoi hauek direla-eta:

a) Ezkontzen diren langile guztiek 20 egun hartzeko eskubidea izango dute. Lizentzia hori ezin izango du beste ezein lizentziak irentsi, ezta oporrek ere.

b) Seme edo alaba bat jaiotzean eta ezkontideak gaixotasun larria edo ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasuna duenean, langileak egutegiko hiru egun izango ditu eta epe hori beste bi egun luzatu ahal izango da, horretarako bidaiaren bat egin behar izanez gero. Seme edo alaba bat jaiotzean kirurgia-ebakuntza behar izanez gero, epea beste bi egun luzatuko da.

Heriotzaren kasuan, berriz, langileak bost egun izango ditu, eta beste hiru egun luzatu ahal izango dira bidaiaren bat egin behar denean. Aurrekoen, ondorengoan eta anai-arreben (odolkideen zein politikoen) gaixotasun larriaren edo heriotzaren kasuan, egutegiko hiru eguneko baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute langile guztiek. Epe hori beste bi egun luzatu ahal izango da bidaiaren bat egin behar izanez gero.

Las vacaciones no podrán comenzar en sábados, domingos, días festivos o vísperas de festivos.

Al principio de cada año, durante los meses de enero y febrero se elaborará en cada empresa un calendario de vacaciones, en el que constarán las fechas de disfrute de éstas por cada trabajador que serán entre los meses de julio a septiembre inclusive, pudiendo dividirse el disfrute de las mismas como máximo en dos períodos de 16 y 15 días respectivamente.

La retribución a percibir durante el período de vacaciones será la que se fija en la tabla salarial anexa, que corresponda a 31 días naturales.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior 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.

El abono de las retribuciones correspondientes a las vacaciones se efectuará con anterioridad a su disfrute.

Artículo 20.- Remuneración bruta anual.

La remuneración bruta anual comprenderá todas las percepciones pactadas en el presente convenio, por nivel y categoría profesional. Según el devengo de cada percepción, la remuneración bruta anual vendrá dada por la siguiente fórmula:

$$RA = SB \cdot *334 + PS \cdot *334 + PE \cdot N^{\circ} + IE + PH + PJ + PN + V$$

Siendo:

1. RA = Remuneración anual
2. SB = Salario base
3. PS = Plus salarial
4. PE = Plus extrasalarial
5. PH = Paga de San Honorato
6. PJ = Paga de junio
7. PN = Paga de Navidad
8. IE = Incentivo de elaboración
9. V = Vacaciones
10. N° = Número de días o meses de trabajo efectivo

Artículo 21.- Permisos y licencias.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos con todos los conceptos salariales y extrasalariales, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio tendrá derecho a 20 días. Esta licencia no podrá ser absorbida por ninguna otra licencia ni por vacaciones.

b) En caso de nacimiento de hijo/a, enfermedad grave o que requiera hospitalización al cónyuge, tendrá tres días naturales, que serán ampliables a dos más, cuando deba realizarse un desplazamiento al efecto. En caso de nacimiento de un hijo/a, si es necesario intervención quirúrgica, el plazo se ampliará dos días más. En caso de fallecimiento cinco días ampliables a tres más en caso de desplazamiento.

En caso de enfermedad grave y fallecimiento de ascendientes, descendientes y hermanos, tanto consanguíneos como políticos, los trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido de tres días naturales, que serán ampliables a dos más cuando deba realizarse un desplazamiento al efecto.

c) Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben (odolkideen zein politikoen) ezkontzaren kasuan, egun bat izango dute langileek.

d) Ohiko bizilekua aldatzen denean, egun bateko baimen ordaindua jasotzeko eskubidea izango du langileak.

e) Mediku orokorrarengana edo espezialistarengana joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

f) Hamabi urtetik beherako seme-alabei Osasun Zerbitzu Publiko medikuarengana laguntzeko beharrezkoa den denbora, betiere justifikatzen bada eta bi ezkontideek lan egiten badute eta lan-ordutegi bera badute.

Gainera, alde zaureratik eskatuta, ordaindu gabeko lau eguneko baimena izango du urtean langileak, betiere produkzio-adar bakoitzean (okintzako lantegian, banaketan eta abar) egoera horretan bi pertsona baino gehiago ez badaude.

22. artikulua.- Probaldia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileekin probaldi bat adostu ahal izango da, idatziz. Gehienez, honako iraupen hau izango du:

-6 hilabete teknikari eta tituludunentzat.

-3 hilabete arduradun, titulurik gabeko teknikari, lehen mailako administrari eta merkataritza-arduradunentzat.

- Hilabete bat gainerako langileentzat.

23. artikulua.- Hitzarmeneko Batzorde Paritarioa.

Batzorde Paritarioa era honetan osatuko da:

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

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

* Bokalak: 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 ezartzen da, Landaberde kaleko 35ean, Vitoria-Gasteizen.

* 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 behar dute —bakoitza bere aldetik—. Batzordeak etorkizunean hartu behar dituen erabaki mota guztietarako balio izango du baldintza horrek.

Batzorde Paritarioa sei hilean behin bilduko da, eta ezhoko bilkura egingo da alderdietako batek eskatzen badu.

24. artikulua.- Batzorde Paritarioaren eginkizunak.

Aurreko artikuluan aipaturiko Batzorde Paritarioak honako eginkizun hauek izango ditu:

a. Hitzarmen hau betetzen ote 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 guztietan 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. Langileen Estatuaren 41.4 artikuluan ezarritako kontsultaldia amaitu, eta enpresan akordioak lortu ez bada lan-baldintzen funtsezko

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

d) En caso de traslado de domicilio habitual, el trabajador/a afectado tendrá derecho a un día de permiso retribuido.

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

f) Por el tiempo necesario para el acompañamiento de hijos menores de doce años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que se justifique, trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

Además, previa solicitud, el personal podrá disponer de hasta cuatro días de permiso no retribuido durante el año, siempre que no coincida en esta situación más de dos personas en cada rama de producción (obrador, reparto, etc.)

Artículo 22.- Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba para los trabajadores afectados por este convenio, cuya duración máxima será la siguiente:

-6 meses para técnico y titulados.

-3 meses para encargado; técnico no titulado, administrativo de primera y responsable comercial.

-Para el resto del personal, un mes.

Artículo 23.- Comisión Paritaria del convenio.

La Comisión Paritaria del presente convenio estará constituida de la siguiente forma:

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

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

* Vocales: Cuatro representantes de los trabajadores/as, 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 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/as y de las empresas, sirviendo para toda clase de acuerdos que deba adoptar la comisión en el futuro.

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

Artículo 24.- 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

aldaketaren 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 akordiorik lortzen 20 eguneko epean, hurrengo 3 egunetan bere eremuko PRECOra bidali beharko ditu jarduketak, aktarekin batera eta, hala badagokio, PRECOn aurreikusitako arbitraje-prozedurari men egiteko akordioarekin batera, horrek arbitraje loteslea eman dezan. Horrelakoetan, arbitraje-laudoak kontsultaldian lortutako akordioen 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 akordiorik lortzen gatazkari arbitraje lotesle baten bitartez konponbidea emateko, aldeetako edozeinek Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalaren 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 idatzi-zatian ezarritakoaren arabera, bere eskumenekoak badira, haren esku-hartzeak planteatutako arazoa konpon dezan; edo hori ezinezkoa bada, horri buruzko ebazpena edo txostena egin dezan.

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, zabalte-bidearen bitartez, egokitzen jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobea edo osatuagoa lortzeko, eta, horretarako, proposamengileari epe bat emango dio, zeina ez baita bost lanegunetik gora izango.

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

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

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

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 daitekeen hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimaturik dauden sindikatuak hartuko dute, salbu eta langileek, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoaren arabera izendaturiko batzorde baten esku uzten ez badute ordezkaritza hori.

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 solvente las discrepancias. Dichas actuaciones deberán enviarse junto con la correspondiente Acta de Desacuerdo.

En caso de que la citada comisión no lograra 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.

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.

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 25.- 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 representantes legales de los/las trabajadores/as 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/as atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET

Era berean eta epe berean, hitzarmen kolektiboaren Batzorde Paritarioari emango zaio asmo horren berri.

2.- Enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da prozedura, eta kontsultaldi bat irekiko da, langileen ordezkari, izendaturiko batzorde edo sekzio sindikalekin, horiek hala erabakitzen badute, betiere enpresa-batzordeko kide edo langileen ordezkari 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, honako hauek aipa daitezke: azalpen-memoria, kontuak – auditatuta edota Merkataritza Erregistroan aurkeztuta–, 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 baldin eta amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago.

Akordioa 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 lantsaria, bai, halakorik bada, zein diren aplikatu gabe geratzekoak diren gainerako gaiak ere.

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 gora.

4.- Desadostasunik izanez gero, eta kontsultaldia amaitutakoan, aldeek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari igorriko diote dokumentazio guztia, aktarekin batera eta batzuek eta besteek aurkezten dituzten alegazioekin batera.

Behin komunikazioa jaso eta gero, hoguei 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 Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalaren esku utz dezake arazoaren soluzioa, Langileen Estatutuaren 82. artikuluari jarraikiz. Dena den, aldeek erabaki dute ezen, EAEn sortuko balitz Hitzarmen Kolektiboan Aholku Batzorde Nazionalaren pareko beste erakunde autonomiko bat, erakunde horrek ebatziko litzukeela gatazkak.

26. artikulua.- Lan-osasuna.

Lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei aurrea hartzeko eta lanpostu eta lantokietan higiene eta ongizate baldintza onenak lortzeko, sei langile edo gehiago dituzten enpresek (zuzendari, teknikari eta bitarteko agintarien betebeharrak alde batera utzi gabe) segurtasun-jagole bat izendatuko dute Enpresa Batzordeko kideen edo Langileen Ordezkarrien artean. Segurtasun-jagoleak Segurtasun eta

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 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 como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas.

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 26.- Salud laboral.

Al objeto de prevenir accidentes y enfermedades profesionales, y lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar social en los puestos de trabajo y centros laborales, las empresas que cuenten con seis o más trabajadores/as, sin perjuicio de las obligaciones del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, designarán un vigilante de seguridad, cuyo nombramiento recaerá en miembro del

Higieneko Kabinete Teknikoak antolatutako prestakuntza-ikastaroetara joan beharko du. Istripu bat gertatzen denean edo laneko segurtasun eta higiene mekanismo bat instalatu behar denean deituko zaio berehala segurtasun-jagoleari.

Fabrika eta lantegi guztietan, instalazioa, aireztapena, egokitzapena eta makineriaren babesa erazkoak izango dira. Halaber, langileentzat segurtasun-neurri handienak izango dituzte. Lan egiten duten langileentzat behar adina komun eta dutxa izango dira, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean zehaztutakoaren arabera. Era berean, erosotasuna izango da norberaren arropa kendu eta lanekoa janzteko. Gainera, arropak gordetzeko armairu bat izango da bakoitzarentzat, bai eta arropa erantzeko aukiak edo eserlekuak ere. Horrez gain, dagokien laneko arropa emango zaie langileei: Bi jantziko bi ekipu urtean.

Gutxienez urtean behin egin beharreko nahitaezko azterketa mediko bat ezarriko da sektoreko langile guztientzat, Gizarte Segurantzako edo Lan Ministerioko Kudeaketa Erakundearen bitartez. Hala badagokie, Enpresa Batzordeko kideek, langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalek, indarrean dagoen legeriak aurreikusitakoari jarraiki, segurtasun eta higienearen arloko prestakuntzarako eskubidea izango dute. Enpresek konpromisoa hartu dute erakunde ofizial horien aurrean azterketa medikoa egiteko aukera kudeatzeko.

27. artikulua.- Istripuek edo lanbide-gaixotasunek eragindako bajak.

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunek, gaixotasun oso larriek eta ospitaleratzea eskatzen duten gaixotasunek eragindako bajen kasuan, guztizko lansariaren ehuneko 100era arteko osagarria jasoko du langileak, egiaz lan egindako aurreko hiru hilabeteetako batez bestekoak kontuan hartuta. Osagarri hori 1. egunetik aurrera jasoko da 250. egunera arte (biak barne).

Era berean, gaixotasun arrunten gainerako kasuetan, urteko lehen bajaren lehen hiru egunetan dagokion kotizazio-oinarriaren ehuneko 60 ordainduko dio enpresaburuak langileari. Bajaren 21. egunetik 150. egunera bitartean, soldata garbiarekin parekatuko den osagarri bat bermatuko zaio langileari.

28. artikulua.- Erretiroa.

Enpresan hamar urteko antzinasuna edo handiagoa duten langileek, erretiro aurreratua hartzen badute, ordainsari bat jasotzeko eskubidea izango dute. Ordainsariaren zenbatekoa ondoren zehazten da:

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

Honako kasu hauetan ez dira ordainduko gorago adierazitako erretiroagatiko kalte-ordaina edo sariak:

- 1.- Langileak erretiro partziala hartzen duenean edo enpresarekiko duen harremanak oso-osorik edo zati batean dirauen bitartean.
- 2.- Langileak eta enpresak aurreko eskalan adierazitako kasuentzat ezarritako soldaten baliokidea den baimena edo ordainduriko lizentzia adosten dutenean. Lizentzia hori erretiratzeko adina bete baino lehen baliatu beharko da, edo gehienez adina bete ondorengo bi hilabeteetan. Langileak ez badu lizentzia aipaturiko epeen barruan eskatzen, lizentzia hori baliatzeko eskubidea galduko du.

Txanda-kontratua: enpresa eta langilearen artean txanda-kontratua adosten den kasuetan, dagokion lanaldi- eta soldata-murritzeta itundu ahal izango da.

29. artikulua.- Lanbide-kategoriak.

Langileari lanbide-kategoria aitortzen zaion kasuan, ondorio ekonomikoak Lan Administrazioako Agintaritzari idatziz eskatzen zaion unetik aurrera sortuko dira.

Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. El /La vigilante de Seguridad asistirá a los cursos de formación organizados por el Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene; Inmediatamente se contará con el mismo tan pronto concorra un accidente o vaya a instalarse un mecanismo de Seguridad e Higiene en el trabajo.

En todas las fábricas y talleres se tendrá una adecuada instalación, ventilación, acondicionamiento, protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajador; se dispondrá de cuartos de aseo y duchas suficientes para el personal que trabaja, tal y como está determinado en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos laborales, y comodidad para poder cambiar de ropa propia por la de trabajo. También se dispondrá de armario propio individual para guardar dichas prendas, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para desvestirse y se le dará al personal la ropa de trabajo que le corresponda: Dos equipos al año de dos prendas cada uno de ellos.

Se establecerá un reconocimiento médico obligatorio para todos/as los/as trabajadores/as del sector, como mínimo con carácter anual, a través de las entidades gestoras de la Seguridad Social o del Ministerio de Trabajo, en su caso, los miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Delegado sindical, tendrán derecho a la formación en materia de Seguridad e Higiene, conforme prevé la legislación vigente. Comprometiéndose las empresas a gestionar ante dichos organismos oficiales para que se lleve acabo el reconocimiento.

Artículo 27.- Bajas por accidente y enfermedad profesional.

En los casos de baja por accidente o enfermedad profesional, enfermedad muy grave y enfermedad que requiera hospitalización, el/la trabajador/a percibirá un complemento de hasta el 100 por ciento de su remuneración total; teniendo en cuenta la media de los tres meses anteriores realmente trabajados. Este complemento se percibirá a partir del día 1º y hasta el 250º día inclusive.

Asimismo, en los demás supuestos de enfermedad común, el empresario abonará al trabajador/a y solo en la primera baja del año en la empresa los tres primeros días el 60 por ciento de la base de cotización que le corresponda. A partir del día 21 de la baja y hasta el día 150 de la misma, se le garantizará al trabajador un complemento hasta su salario neto.

Artículo 28.- Jubilación.

El personal con una antigüedad en la empresa de diez o más años, que acceda a la jubilación anticipada, tendrá derecho en ese momento a una indemnización equivalente en la cuantía que seguidamente se concreta:

- A los 64 años, tres mensualidades.
- A los 63 años, cuatro mensualidades.
- A los 62 años, cinco mensualidades.
- A los 61 años, seis mensualidades.
- A los 60 años, siete mensualidades.

No procederá la indemnización o premios de jubilación anteriormente reseñados en cualquiera de los siguientes supuestos:

- 1.- En los supuestos de jubilación parcial del trabajador/a, o mientras subsista total o parcialmente su vinculación con la empresa.
- 2.- Cuando la empresa y el trabajador/a pacten de común acuerdo la concesión y disfrute de un permiso o licencia retribuida equivalente al número de mensualidades establecidas para cada uno de los supuestos en la escala anterior. El disfrute de esta licencia se hará efectivo con antelación al cumplimiento de la edad de jubilación o en el plazo máximo de dos meses, a contar desde dicha fecha. Caso de que el trabajador/a no solicitara el disfrute de esta licencia en esos plazos, perderá su derecho a disfrutarla.

Contrato de relevo: cuando se concierte entre empresa y trabajador/a el contrato de relevo, podrá pactarse la reducción de jornada y salario que corresponda, según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 29.- Categorías profesionales.

En caso de reconocimiento de categoría profesional al trabajador/a, los efectos económicos de ésta se entenderán a partir del momento que fuere solicitada por escrito a la Autoridad Laboral competente.

Langile soilen kasuan, lanbide-kategoriako igoerak antzinata-sunari hertsiki jarraituz egingo dira, bete beharreko lanposturako gaitasunean oinarrituta eta bidezko ekintzak bazter utzi gabe.

Goragoko mailako kategoria batekin parekatuta dauden langileei kategoria horren soldata emango zaie, kategoria horri gutxieneko soldata-igoera gisa dagokion kopurua gehituta.

Peoi espezialistaren lanbide-kategoria honako era honetan definitu da: nagusiki ahalegin fisikoaren ekarpena eskatzen duen lanak egiteaz gain eta ofizioa ezagutu gabe, bere kargura nolabaiteko praktika, espezialitatea edo arreta eskatzen duten funtzio jakin eta zehatzak dituen langilea da (Laguntzailearen eta Ofizialaren berezko funtzioak bete gabe).

30. artikulua.- Eskubide sindikalak.

a) Langileak kontratatzen direnean, langilearen eskariz, enpresa-batzordeak edo, hala badagokio, langileen ordezkariak egon beharko du bertan nahitaez, eta lan-kontratua eta langileak sinatutako dokumentazio guztia eskatu ahal izango dio enpresari.

b) Enpresak bere egoerari buruzko informazioa eta eskatutako informazio guztia emango dio urtean behin enpresa-batzordeari edo, hala badagokio, langileen ordezkariari.

c) Enpresa-batzordeko ordezkariak gutxienez hilean behin bilduko dira enpresaren ordezkariekin bilkura arruntetan. Horrez gain, ezohiko bilkura egin ahal izango dute edozein alderdik eskatuta. Bilera horiek eskaera egin eta hiru eguneko epean egingo dira.

d) Enpresak iragarki-taula bat jarriko du, langileen ordezkariak eta sekzio sindikalek soilik erabili beharrekoa, lan-esparruko gaiak eta gai sindikalei buruzko informazioa eman ahal izateko.

e) Langile orok ordezkari baten agerpena eskatu ahal izango du eskubideak aitortzen ez zaizkiola uste duenean edo nagusiarengana joateko errekerimendua egiten zaionean.

f) Ezin izango da langilerik diskriminatu edo kaleratu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueratan parte hartzeagatik.

g) Langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeko kideak, Langileen Estatutuaren 68. artikuluan agertzen diren 15 orduen ordezkari, 20 ordu izango dituzte hilean.

h) Sindikatu bateko probintzia, nazio edo Estatu mailako gobernu-organotan kargu sindikal bat betetzen duen edo betetzeko aukeratu duten langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du aginteak dirauen denbora-tarterako. Langilea automatikoki itzuliko da lanera, eta eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

i) Sindikatu-atalak eratzeko eta bertako ordezkari sindikalak izendatzeko, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoak dioena beteko da. Enpresak langile bat zehatu edo kaleratzen bada, eta enpresa jakitun bada langile hori sindikatu batean afiliatuta dagoela, erabakia hartu baino lehen jakinarazi behar dio bere asmoa sindikatuari.

j) Langileek eskubidea izango dute enpresako lokal batean batzarrak egiteko, indarrean dagoen legediak xedatutakoari jarraiki.

31. artikulua.- Jaiotzak.

Langile emakumeak edo langile gizonezkoen emazteak erditzen direnean, enpresak 90 euroko kopurua ordainduko du kontzeptu horregatik 2013an. 2014an, berriz, urte horretarako adostutako soldata-igoeraren ehunekoa gehituko zaio kopuru horri, betiere langileak lanean jarraitzen bada.

Hitzarmen honen indarraldian, eskubide bera aitortzen da ezkontzaz kanpoko seme-alaben alde, betiere semea edo alaba jaio baino urtebete lehenagotik bikotea elkarrekin bizi bada (hori udal-errolaren bidez egiaztatuta behar da).

Los ascensos de categoría profesional, para el personal obrero propiamente dicho, se llevarán a efecto por rigurosa antigüedad, sobre la base de la aptitud para el puesto a desempeñar y sin perjuicio de ejercitar las acciones pertinentes.

Aquellas personas trabajadoras que estén asimilados a una categoría superior, se les considerará dicho salario, incrementándoseles en la misma cantidad correspondiente a dicha categoría como subida mínima salarial.

Se define la categoría profesional de Peón Especialista de la siguiente forma: Es el operario/a que además de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, y no conociendo el oficio, tiene también a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, no realizando las funciones del ayudante ni las del oficial, y que exigen sin embargo cierta práctica, especialidad o atención.

Artículo 30.- Derechos sindicales.

a) Cuando se contrate a trabajadores/as, y a instancia del trabajador, estará presente el Comité de Empresa, o en su caso, el Delegado/a de Personal necesariamente; pudiendo pedir a la empresa el contrato de trabajo y toda la documentación que haya firmado el trabajador.

b) La empresa facilitará al Comité de Empresa, o en su caso al Delegado/a de Personal, una vez al año, información sobre la marcha de la empresa, así como la información que requiera.

c) Los/Las Delegados/as del Comité de Empresa, se reunirán con los representantes de la empresa, por lo menos, una vez al mes, en sesión ordinaria; y extraordinaria siempre que lo solicite cualquiera de las partes, estas reuniones se celebrarán en el plazo de tres días desde su solicitud.

d) La empresa pondrá un tablón de anuncios para uso exclusivo de los Delegados de Personal, Secciones Sindicales y para poder informar de los temas laborales y sindicales.

e) Todo trabajador podrá requerir la presencia del delegado/a cuando considere que sus derechos no son reconocidos o cuando sea requerido a presencia de sus superiores.

f) Ningún trabajador/a podrá ser discriminado/a ni despedido/a por motivo de pertenecer a una Central sindical o por participar en las actividades legales de la misma.

g) Los/Las Delegados/as de Personal y los miembros del Comité de Empresa, gozarán de 20 horas mensuales, en sustitución de las 15 horas que figuran en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

h) El trabajador/a que ejerza, o sea llamado a ejercer o desempeñar, un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales, nacionales o estatales de una Central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa, por el tiempo que dure su mandato. El reingreso será automático y el/la trabajador/a ocupará la plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia.

i) La constitución de secciones sindicales y la designación de delegados sindicales al frente de las mismas, se realizará de conformidad con lo que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las empresas que sancionen o despidan a un/una trabajador/a, y conozcan que está afiliado a una Central Sindical; deberán comunicar a dicha Central Sindical la decisión sancionadora o extintiva, con carácter previo a su adopción.

j) Los/Las trabajadores/as tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, conforme dispone la legislación vigente.

Artículo 31.- Natalidad.

Al producirse el alumbramiento de las trabajadoras o de la esposa del trabajador, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 90 euros en 2013, y en 2014 dicha suma se incrementará en el porcentaje de subida salarial acordada para dicho año, siempre que continúe prestando sus servicios.

El mismo derecho se reconoce durante la vigencia del convenio a favor de los hijos extramatrimoniales, siempre que se conviva con un año de antelación al nacimiento, acreditado con el empadronamiento municipal.

32. artikulua.- Ezkontza.

Ezkontzen kasuan, enpresak 90 euroko kopurua ordainduko du kontzeptu horregatik 2013an. 2014an, berriz, urte horretarako adostutako soldata-igoeraren ehunekoa gehituko zaio kopuru horri, betiere langileak lanean jarraitzen badu

33. artikulua.- Eszedentziak.

Enpresan urtea bete duten Okintzako Industriako produzitzaileek gutxienez bi urteko eta gehienez bosteko iraupena izango duen borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, betiere Arabako edo probintzia mugakideetako alor bereko enpresetan lan egiteko ez bada.

Eskubide hori berriz ere izateko 4 urte igaro beharko dira aurreko eszedentziaren amaieratik.

Langilea automatikoki itzuliko da enpresara, betiere indarrean dagoen legediak eszedentziak dirauen aldirako ordezko beste langile bat kontratatzeke aukera ematen badu.

34. artikulua.- Gidabaimena.

Langileari gidabaimena bi hilabetetik beherako aldi baterako eta askatasun pertsonala kentzeko zigorrik gabe kentzea ez da langilea kaleratzeko arrazoia izango, mozkorrik dagoenean izan ezik.

Gidariak agintzen zaion edozein lanpostu eta lan betetzeko bete-beharra izango du, eta horrek ez dio eragingo jasotzen duen ordain-sariari.

35. artikulua.- Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren arabera, produkzioaren baldintzen ondorioz egiten diren behin behineko kontratuei dagokien hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera egiten diren kontratuen iraupena aldatzea adostu da. Horrela, okintzaren sektoreko jardueran aritzen diren eta hitzarmen honen aplikazio eta lurralde eremuetan barne hartuta dauden enpresek eta lantokiek 16 hilabeteko epean gehienez ere 12 hilabeteko iraupena izango duten behin-behineko kontratuak egin ahal izango dituzte.

Adierazitako kontratuen iraungipenak lanean emandako urte bakoitzeko 9 eguneko soldatako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea emango du, unean-unean legez legokiokeenari uko egin gabe.

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

36. artikulua.- Prestakuntza-kontratuak.

Praktikaldietako lan-kontratuko ordainsariak enplegua gehitzeko eta enpleguaren kalitatea hobetzeko lan-merkatua berritzeko presazko neurriei buruzko uztailaren 6ko 3/2012 Legean araututa daude, eta hitzarmenaren arabera lanpostu bera betetzen duen langile baten indarreko soldataren ehuneko 65 izango da indarreko lehenengo urtean, eta ehuneko 80 bigarrenen, betiere gutxieneko soldataren muga errespetatuta.

Prestakuntza- eta ikaskuntza-kontratuengatik ordainsaria ezin izango da lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa izan, edo haren proportzio baliokidea, lanaldi partzialeko kontratuetan.

37. artikulua.- Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa.

Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek euren gain hartzen dute 2000ko otsailaren 16ko Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbide Arteko Akordioa, PRECO, (2000ko apirilaren 4ko 66. zenbakiko EHAAn argitaratua). Akordio hori, hitzarmen honen eremuari dagokionez, hitzarmenaren klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboan ebazpenean aplikatuko da.

38. artikulua.- Aseguru polizak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek honako gorabehera hauek estaltzen dituen aseguru-poliza bat izenpetu eta mantendu beharko dute, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean:

- Laneko istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako heriotzaren kasuan. 11.000 euro

Artículo 32.- Matrimonio.

En caso de matrimonio, la empresa abonará por dicho concepto la cantidad de 90 euros en el año 2013, y en 2014 dicha suma se incrementará en el porcentaje de subida salarial acordada para dicho año, siempre que el/la trabajador/a continúe prestando sus servicios.

Artículo 33.- Excedencias.

Se reconoce a los productores/as de la industria de panaderías con un año de permanencia en la empresa el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria, por un período mínimo de dos años y máximo de cinco, siempre que no sea para trabajar en empresas del ramo en Álava o provincias limítrofes.

Este derecho solo podrá ejercitarse otra vez si transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso del trabajador/a en la empresa será automático, siempre que la legislación vigente permita la contratación de un trabajador sustituto durante el periodo de excedencia.

Artículo 34.- Carnet de conducir.

La retirada del carnet de conducir, por tiempo inferior a dos meses, salvo por causa de embriaguez y sin pena de privación de libertad personal, no supondrá causa de despido.

El conductor afectado tendrá obligación de desempeñar cualquier puesto de trabajo y labor que se le encomiende, sin menoscabo de la retribución que venga percibiendo.

Artículo 35.- Contratos temporales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración de los contratos que se formalicen a partir de la fecha de la firma del presente convenio, referente a contratos eventuales por circunstancias de la producción, de tal forma que las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad sectorial de panadería, incluidas en los ámbitos de aplicación y territorial de este convenio, puedan contratar eventualmente con una duración máxima de 12 meses en un periodo de 16 meses.

La extinción de los referidos contratos dará derecho a una indemnización de 9 días de salario por año de servicio, sin perjuicio de la que legalmente pudiera corresponder en cada momento.

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 36.- Contratos formativos.

La retribución salarial del contrato de trabajo en prácticas regulado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral será del 65 por ciento durante el primer año de vigencia y del 80 por ciento durante el segundo año de vigencia, del salario vigente según convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo, con el límite mínimo del SM.

La remuneración de los contratos para la formación y el aprendizaje, en ningún caso será inferior al salario mínimo Interprofesional, o la proporción equivalente para el caso de contratos a tiempo parcial.

Artículo 37.- Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales.

Las partes signatarias del presente convenio asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la solución de Conflictos Laborales (PRECO), publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000. Dicho Acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio, referido a la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 38.- Pólizas de seguros.

Las empresas afectadas por el presente convenio se verán obligadas a suscribir y mantener, durante la vigencia del presente convenio, una póliza de seguros que cubra las siguientes contingencias:

- En caso de muerte, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 11.000 euros.

Lan istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko heriotzagatik, erabateko ezintasun iraunkor oso edo absolutuagatik, edo baliaezintasun handiagatik: 21.000 euro

Aseguratuen onuradunek kontrakoa adierazten ez badute, aipaturiko aseguru-kopurua istripua izan duen langileari ordainduko zaio, edota, heriotzaren kasuan, langilearen legezko jaraunslerei.

Gertaera-eragilearen ondorioen data finkatzeari dagokionez, lan-istripua gertatu den eguna hartuko da gertaera-eragilearen datatzat. Laneko gaixotasunaren kasuetan, organo eskudunak langilearen gaixotasuna lehen aldiz adierazten duen eguna hartuko da ondorioak izateko datatzat.

Klausula gehigarriak

Lehena.- Atzeraeragina.

Hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera sartuko da indarrean; ekonomikoki, nolana ere, 2013ko uztailaren 1erako atzeraeragina izango du.

Bigarrena.- Igandeko lana.

Sektorearen berezitasuna aintzat hartuta, hitzarmena indarrean dagoen artean igandeetan ogia egin ahal izango da eta, ondorioz, ogia banatzeko eta saltzeko eskubidea ere edukiko da, honako baldintza hauetan:

a) Lan-kontratuan lanaldia asteleheneetik larunbatera izango dela jasota duten langileen kasuan, igandeko lana enpresa eta langilea ados jarrita egingo da, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutakoaren kalte gabe.

b) Jaiegunetan –igandeak barne– lan egiteko kontratuak egin daitezke; kasu horietan, kopia bat langileari emango zaio, eta beste bat langileen ordezkariari edo, ordezkariarik ezean, hitzarmena sinatu duten sindikatuei (sindikatuak kopia jaso izanaren berri eman beharko dute).

c) Enpresak eta langile boluntarioek igandeko lanari buruzko baldintzak adostuko dituzte. Nolanahi ere, egun horren konpentsazio gisako asteko atsedendaldia bermatuko da, eta langileak aukera izango du egun horiek oporraldiarekin metatzeko.

d) Aurreko ataletan adierazitakoa normaltasun osoz egin dadin, hemen ezarritakoaren edozein ez-betetzerean aurrean igandeko lanaren inguruko edozein arazo konpontzeko Batzorde Paritarioan biltzeko betebeharra hartzen dute euren gain bi alderdiek.

Hirugarrena.- Hobekuntza ekonomikoa eta berrikuspena.

2014. urtea. Alde biek konpromisoa hartzen dute 2014ko lehen hiru hilabete bilera bat egiteko, 2014an aplikatu beharreko soldata-araudia adosteko eta 38. artikuluko aseguru-poliza eguneratu behar den ikusteko.

Laugarrena.- Baldintza onuragarriagoak.

Norbanako gisa, hitzarmen honek ezartzen dituenak baino baldintza ekonomikoa hobekid dituzten langileei errespetatu egingo zaizkie baldintza horiek, baldintza horiek justifikatzen dituzten arrazoiek irauten duten bitartean.

Bosgarrena.- Arau osagarriak.

Lanbide-kategoriari eta diziplina-erregimenari dagokienez, alde biek adostu dute 1998ko uztailaren 30eko Okindegien Estatuko Esparru Akordiora jotzea, zeinak Okintzaren Industriako lanari buruzko Araudi Nazionala baliogabetzen duen (BOE, 1998ko urriaren 8a).

2013. urteko ordutegia

	ASTELEHENETIK OSTIRALERA	LARUNBATAK
Lantegiko langileak, laguntzaileak eta peoi espezialistak	04:00etatik 10:20era	02:00etatik 09:23ra
Maiordomoak eta laguntzaileak	06:00etatik 12:20era	04:00etatik 11:23ra
Banaketako langileak	06:30etik 12:50era	05:30etik 12:35era
Saltzaileak	07:35etik 13:23ra eta 18:00etatik 18:54ra	07:35etik 13:08ra
Administrariak	09:00etatik 14:00etara eta 16:00etatik 18:35era	10:00etatik 11:08ra

- En caso de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional: 21.000 euros

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado/a, las cantidades aseguradas se hará efectiva al trabajador/a accidentado/a o, en caso de fallecimiento, a los/las herederos/as legales del trabajador.

En cuanto a la fecha de fijación de efectos del hecho causante se estará, en todo caso, a la fecha en que se hubiera producido el accidente. En los supuestos de enfermedad profesional se tomará como fecha de efectos aquélla en que se declare por primera vez la existencia de la misma por el órgano competente.

Ciáusulas adicionales

Primera.- Retroactividad.

La entrada en vigor del presente convenio será desde la firma del mismo, sí bien con efectos económicos retroactivos a la fecha de 1 de julio de 2013.

Segunda.- Trabajo en domingo.

Dada la singularidad del sector, se podrá fabricar pan los domingos, y consiguientemente se reconoce también el derecho a su distribución y venta, durante la aplicación del presente convenio, en las siguientes condiciones:

a) El trabajo en domingo, en el caso de trabajadores/as cuyo contrato de trabajo recoja la distribución de la jornada laboral de lunes a sábado, se realizará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Podrán celebrarse contratos para realizar trabajos en días festivos, incluidos domingos, en cuyo caso se facilitará una copia al trabajador/a y otra copia al Delegado de Personal, y en defecto de éste a las centrales sindicales firmantes del convenio que acusarán recibo de la copia.

c) La empresa, de acuerdo con los/as trabajadores/as contratados/as, acordará las condiciones del trabajo en domingo, garantizando en todo caso el descanso semanal compensatorio por dicho día, pudiendo optar el trabajador a la acumulación de dichos días al periodo de vacaciones.

d) Con el fin de que lo anteriormente citado se lleve a efecto con absoluta normalidad, ambas partes, ante cualquier incumplimiento de lo aquí establecido, se obligan a reunirse en Comisión Paritaria para solucionar cualquier cuestión en relación al trabajo en domingos.

Tercera.- Mejora económica y su revisión.

Año 2014. Ambas partes se comprometen a reunirse en el primer trimestre de 2014 con la finalidad de acordar el régimen salarial aplicable en 2014 y la posible actualización de la póliza del seguro del artículo 38.

Cuarta.- Condiciones más beneficiosas.

Las empresas se obligan a respetar las condiciones económicas más beneficiosas que a título personal vengán percibiendo los/las trabajadores/as, por encima de las establecidas en el presente convenio, en tanto en cuanto subsistan en el tiempo las causas justificativas de tales condiciones.

Quinta.- Normas supletorias.

En lo referente a las categorías profesionales y régimen disciplinario, ambas partes acuerdan remitirse al Acuerdo Marco estatal de panaderías, de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería, alcanzado el día 30 de julio de 1998, publicado en el BOE de 8 de octubre de 1998.

Horario año 2013

	LUNES A VIERNES	SÁBADOS
Personal de obrador, ayudantes y peón especialista	De 4 h. a 10 h. 20 m.	De 2 h. a 9 h. 23 m.
Mayordomos y ayudantes	De 6 h. a 12 h. 20 m.	De 4 h. a 11 h. 23 m.
Personal de reparto	De 6 h. 30 m. a 12 h. 50 m.	De 5 h. 30 m. a 12 h. 53 m.
Dependientes	De 7 h. 35 m. a 13 h. 23 m. y de 18 h. a 18 h. 54 m.	De 7 h. 35 m. a 13 h. 08 m.
Administrativos	De 09 h a 14 h. y de 16 h. a 18 h 35 m.	De 10 h. a 11 h. 08 m.

Lantoki bakoitzean, oratzaile bat, laguntzailea eta pizteko arduraduna ordubete lehenago sartuko dira lanera asteko egun guztietan. Halaber, ordubete lehenago irtengo dira lanetik.

Lan-ordutegi hori enpresa bakoitzaren antolamendura eta beharretara egokitu ahal izango da, betiere Zuzendaritza eta langileen ordezkaria edo, halakorik ez badago, langileak ados jarrita.

Un amasador, el ayudante y el encargado de encendido, en cada centro de trabajo, entrarán a trabajar todos los días de la semana, con una hora de antelación y tendrán su salida igualmente una hora antes.

El presente horario de trabajo podrá ser adaptado a la organización y necesidades de cada empresa, de común acuerdo entre su dirección y el delegado de personal, o en su defecto, con los trabajadores afectados.