

Semeak nahiz alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna badu, idatz-zati honetan aipatutako kontratu-eteteak bi asteko iraupen gehigarria izango du. Bi gurasoek lan egiten badute, interesdunek egindako aukeraren arabera banatuko da baimen-aldi gehigarri hori; horrela, aldi berean edo elkarren segidan hartu ahalko dituzte bi asteak, baina etenik gabe, betiere.

Idatz-zati honetan aipatzen diren atsedenaldiak lanaldi osoan edo lanaldi zatituan hartu ahal izango dira, arauz zehazten diren baldintzetan, eta enpresaburuak eta egoera horretan dauden langileak ados jarri ondoren.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, nahitaezkoa denean gurasoak alde aurretik adoptatuaren herrialdera joatea, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino gehienez lau aste lehenago hasi ahal izango da idatz-zati honetan kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia.

Langileek, kontratu-etenedian, lan-baldintzen hobekuntza izateko eskubidea erabil dezakete, bai idatz-zati honetan adierazitako kasuetan eta bai hurrungo idatz-zatian eta 48 bis artikuluan aurreikusitako kasuetan.

48 bis artikulua. Lan-kontratua etetea, aitatasunagatik.

Lege honen 45.1.d artikuluan adierazitako moduan seme-alaba jaiotzen denean, adoptatzen denean edo harreraren hartzen denean, langileak lan-kontratua etenik gabeko hamahiru egunez etetea eskubidea izango du, eta, erditzea, adopzioa edo harrera multiplea bada, bi egun gehiago baliatu ahal izango ditu bigarren seme-alabarik aurrerako haur bakoitzeko. Etenaldi horretarako ez da kontuan hartuko 48.4 artikuluan araututako amatasunagatik atsedenaldiak elkarren artean baliatzen diren ala ez.

Erditzearen kasuan, etenaldia beste gurasoari bakarrik dagokio. Adopzioen edo harreraren kasuetan, eskubide hori gurasoetako bati bakarrik dagokio; interesdunek erabakiko dute zeini. Hala ere, 48.4 artikuluan araututako atsedenaldi osoa gurasoetako batek baliatzen baldin badu, aitatasunagatik etetearen eskubidea beste gurasoak bakarrik baliatu ahal izango du.

Eskubide hori baliatuko duen langileak aldi honetan baliatu ahal izango du: seme-alabaren jaiotzarengatik legez eta ohituraz aurreikusita dagoen baimena bukatzen denetik, adopzioa eratzten duen ebazpen judiziala ematen denetik edo harreraren erabaki administratibo edo judiziala hartzen denetik 48.4 artikuluan arautzen duen kontratu-etetea bukatzen den arte edo etenaldi hori bukatu eta berehala arte.

Artikulu honetan aipatzen den kontratu-etetea lanaldi osoko erregimenean edo gutxienez ehuneko 50eko lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da, enpresaburuak eta langilea aurretik ados jarrita eta arautegiak ezarritakoa betez.

Langileak behar adinako aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresaburuari eskubide hori hitzarmen kolektiboetan ezarritako baldintzetan baliatu nahi duela.

## EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza*

4800

### Arabako Ardoaren Industria eta Merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2012-2013-2014-2015 Arabako Ardoaren Industria eta Merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01000875011981.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y los trabajadores y trabajadoras afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores y trabajadoras se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis

Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo/hija, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, el trabajador/ra tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador/ra que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador/ra, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador/ra deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

## GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

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

4800

### Convenio colectivo para el Sector de la Industria y Comercio del Vino 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 2012-2013-2014-2015 para el Sector de la Industria y Comercio del Vino de Álava. Código convenio núm. 01000875011981.

## AURREKARIAK

2013ko uztailaren 22an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarri sozialek, 2013ko uztailaren 16an 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 agintaritzari 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 etorriz 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 irailaren 23a.– Arabako lurralde ordezkarria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**Ardoaren industria eta merkataritzaren Arabako hitzarmen kolektibo sektoriala (2012-2015)**

**1. artikulua.- Funtzio-eremua.**

Hitzarmen honen lurralde-eremuan kokatuta dauden ardoaren industria eta merkataritzako enpresa guztiak behartzen ditu hitzarmen honek.

**2. artikulua.- Lurralde-eremua.**

Hitzarmen honen funtzio-eremuan sartzen diren Arabako lantoki guztiei eragingo die hitzarmen honek, baita helbide soziala probintzia horretatik kanpo daukaten enpresetako lantokiei ere.

**3. artikulua.- Langile-eremua.**

Hitzarmen honetan bilduta dauden enpresetan lanean diharduten langile guztiak daude hitzarmen honen eraginpean, beren lanbide-kategoria edozein izanik ere. Halaber, hitzarmen honen eraginpean egongo dira hitzarmena onartzen den unean enpresa horietako plantilletakoak ez izan arren hitzarmena indarrean dagoen bitartean horietan lanean hasten direnak.

Gizarte Segurantzako Nekazaritzako Erregimen Bereziaren barruan egonda mugagabeko kontratua duten hainbat langilek (sasoiko edo kanpainako langileak kanpo geratzen dira, beraz), beren lanbidez-erbitzuak ez ezik, bestelako lanak ere egiten dituzte upeltegien barruan, aldi berean egin ere, klimak, zerbitzuek eta abarrek behartuta. Langile horiek ere hitzarmen kolektibo honen langile-eremuaren barruan bilduko dira, eta soldata-tauletan nekazaritza-jarduerako kategoriarako ezarritako ordainsariak bermatuko zaizkie. Langile horiei oro har eta urteko zenbaketan alde aurretik onartu zaizkien ordainsari-baldintzak hitzarmen honetakoak baino hobekak badira, alde aurreko baldintza horiek errespetatuko zaizkie. Arabako lurraldeko nekazariei aplikatutako nekazaritza eta Abeltzaintzako Sektorerako hitzarmen kolektibo bat sortu arte egongo da indarrean hitzarmen hau.

**4. artikulua.- Iraupena eta indarraldia.**

Hitzarmen honek lau urte iraungo du: 2012. urtetik 2015. urtera. Ondorio ekonomikoak, atzeraeraginarekin, 2013ko urtarilaren 1ean hasiko dira (stripu-asegurua polizari buruz 33. artikuluan ezarritakoa salbu), eta amaitsu, berriz, 2015. urteko abenduaren 31n. 2015eko irailean, automatikoki iragarriko da hitzarmenaren amaiera, eta bi

## ANTECEDENTES

El día 22 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 16 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,

## 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, 23 de septiembre de 2013.– El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**Convenio colectivo sectorial de Álava para la Industria y Comercio del Vino 2012-2015**

**Artículo 1º.- Ámbito funcional.**

El presente convenio obliga a todas las empresas incluidas en el ámbito territorial del mismo que se dediquen a la Industria y Comercio de Vinos.

**Artículo 2º.- Ámbito territorial.**

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

**Artículo 3º.- Ámbito personal.**

Se incluyen dentro del ámbito del presente convenio todo el personal que preste sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en el mismo, y cualquiera que sea la categoría profesional que ostenten. Asimismo, se incluyen quienes, 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.

También quedan incluidos en el ámbito personal del presente convenio colectivo los trabajadores por cuenta de las empresas del Sector que, encuadrados dentro del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social y con relación laboral de carácter indefinido –excluido por tanto el personal de temporada o de campaña- simultanean la prestación de sus servicios profesionales con trabajos en el interior de las bodegas por imperativos climatológicos, necesidades de servicios, etc., a quienes se les garantizará la percepción de las retribuciones establecidas –para las categorías señaladas como actividad agraria- en las tablas salariales, sin perjuicio del respeto a las condiciones personales, también de carácter retributivo, que tuvieran reconocidas, globalmente y en cómputo anual fueran superiores a éstas. El presente acuerdo se mantendrá en tanto en cuanto no exista un convenio Colectivo para el Sector Agropecuario que resultara de aplicación a los trabajadores del campo en el Territorio de Álava.

**Artículo 4º.- Duración y vigencia.**

La duración de este convenio será de cuatro años, desde el año 2012 hasta el año 2015; iniciándose sus efectos económicos, con carácter retroactivo, el día 1 de enero de 2013, con excepción de lo establecido en el artículo 33 respecto a la Póliza de Seguro de accidentes; y finalizando el 31 de diciembre del año 2015. El convenio

aldeek konpromisoa hartu dute urte horretako urrian hasteko hurrengo hitzarmena negoziatzen.

Hitzarmenaren indarraldia 2015eko abenduaren 31n bukatu ondoren, hitzarmenak aurreraeragina izango du, 2017ko martxoaren 31ra arte. Data horretan akordiorik ez baldin badago, Langileen Estatutuan aurreikusitakoari jarraituko zaio.

#### **5. artikulua.- Xurgapena eta konpentsazioa.**

Hitzarmen honetan adostutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina eratzen dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek, hitzarmena indarrean jartzen den unetik, irentsi eta konpentsatu egingo dituzte une honetan sektorean dauden kontzeptu ekonomiko guztiak, kontzeptuen izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanik ere. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bestelako eremuetako hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko lege-xedapenen eraginez kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek edo ezartzen diren edonolako kontzeptu berriek hitzarmen hau eraginpean hartuko dute, betiere oro har eta urteko zenbaketa eginez igoera eta kontzeptu horiek gainditu egiten badute hitzarmen honetan adostutakoa. Kontrako kasuan, igoera eta kontzeptu horiek xurgatu eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptu ekonomikoetan aldaketarik egin gabe.

#### **6. artikulua.- Berme pertsonalak.**

Oro har aintzat hartuta, hitzarmen honetakoak baino baldintza hobek dituzten langileei baldintza horiek errespetatuko zaizkie, berme pertsonal gisa.

#### **7. artikulua.- Osotasunarekiko lotura.**

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu. Epai irmo batek hitzarmenaren klausulen bat oso-osorik edo partzialki baliogabetzen badu, horrek ez du inolako eraginik izango hitzarmenaren gainerako klausuletan, baina baliogabetutako klausula hori berriz negoziatu beharko da, eragina izan dezan.

#### **8. artikulua.- Arau osagarriak.**

Hitzarmen honetan aurreikusitako ez den orotan eta, batez ere, lanbide-sailkapenari eta zehapen-araubideari dagokienez, indarrean dauden lege-xedapenek ezartzen dutena beteko da, baita lehengo Lan Ordenantza ordezkatu zuen laudoa ere (1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratua).

#### **9. artikulua.- Lanaldia.**

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko 1.743 orduko lanaldiari aplikatuko zaizkio. Lanaldi hori asteleheneetik ostiralera banatuko da, eta larunbatak libre geratuko dira. Hitzarmen honen 3. artikuluko bigarren paragrafoan aipatzen diren nekazarietako sektore honetako gainerako langileen lanaldia izango dute.

Hala ere, Ontze eta Lantze Sektorean, derrigorrezkoa izango da uzta-garaian lau larunbatez lan egitea eta Eguberrietan beste bi larunbatez lan egitea, goizeko lanaldian. Larunbatetako lanaldia 5 ordukoa izango da.

Uzta-garaian lan egindako larunbatetako orduak, hain zuzen ere lan-egutegian sartu gabe daudenak eta lanaldiaren urteko zenbaketan soberako orduak eragiten dituztenak, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, hitzarmen honen 18.3 artikuluan ezarritakoari jarraituz. Eguberrietako larunbatetan sartutako orduak ere horrela konpentsatuko dira, edozein kasutan.

Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez ditu eragotziko hitzarmen hau sinatzeko unean enpresetan, lan-egutegien bidez lanaldia banatzeko, lortzen diren akordioak.

Enpresa bakoitzean lan-egutegi bat egingo da, langileen legezko ordezkarietako kontsulta egin ondoren.

quedará automáticamente denunciado en el mes de septiembre de 2015, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones del siguiente convenio en octubre de dicho año.

Finalizada su vigencia el 31 de diciembre de 2015, el convenio permanecerá ultractivo hasta el día 31 de marzo de 2017, fecha en la que de no alcanzarse un acuerdo decaerá en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 5º.- Absorción y compensación.**

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

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, en el momento de comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la 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 solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo este convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

#### **Artículo 6º.- Garantías personales.**

El personal afectado por este convenio que viniera disfrutando de unas condiciones superiores en conjunto a las pactadas en el mismo, les serán éstas respetadas como garantía personal.

#### **Artículo 7º.- Vinculación a la totalidad.**

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar solo parcialmente. Si cualquiera de las cláusulas del convenio fuere declarada nula por sentencia firme, total o parcialmente, ello no afectará al resto de las cláusulas del convenio, si bien la cláusula invalidada deberá ser objeto de nueva negociación para que despliegue su eficacia.

#### **Artículo 8º.- Normas supletorias.**

En lo no previsto en este convenio, especialmente en lo referente a clasificación profesional y régimen sancionatorio, se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales en vigor, así como el Laudo dictado en sustitución de la antigua Ordenanza Laboral y publicado en el BOE el día 28 de mayo de 1996.

#### **Artículo 9º.- Jornada laboral.**

Las condiciones económicas previstas en el presente convenio se entienden para una jornada laboral de 1.743 horas de trabajo para cada año de vigencia del mismo. Dicha jornada laboral se distribuirá de lunes a viernes, de forma que queden libres los sábados. Respecto a los/las trabajadores/as del campo, a quienes se refiere el art.3º, párrafo segundo del presente convenio, su jornada laboral será la misma que la del resto de los trabajadores del sector.

No obstante, en el Sector de Crianza y Elaboración será obligatorio trabajar cuatro sábados en jornada de mañana en la época de recolección y otros dos sábados en Navidad, siendo la duración de la jornada de los sábados de 5 horas.

Las horas trabajadas en sábado durante la época de recolección que no estén incluidas en calendario laboral y que supongan un exceso de horas en el cómputo anual de la jornada, serán compensadas por tiempo de descanso conforme a lo dispuesto en el artículo 18.3º del presente convenio. Las horas trabajadas en sábado durante la época de Navidad serán compensadas de esa forma en todo caso.

Lo establecido en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los acuerdos que sobre distribución de la jornada laboral se hubieran conseguido en las empresas, a través del correspondiente Calendario Laboral, en el momento de firmarse el presente convenio.

En cada empresa se confeccionará un calendario laboral previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Urte bakoitzeko otsailaren 28rako bi alderdiek lan-egutegiari buruzko adostasunik lortzen ez badute, bietako edozeinek Batzorde Paritarioaren esku-hartzea eskatu ahal izango du, hark desadostasuna konpon dezan. Batzordearen barruan ere adostasunik lortzen ez bada, PRECOren arbitraje-prozedurara joko da.

Lanaldi irregularra ezartzeko aukera berariaz onartzen da, irizpide hauek aintzat hartuz:

a) Lanegunak ez dira 7 orduetik beherakoak izango, ezta 9 orduetik gorakoak ere. Urtean 9 orduko 70 lanegun izango dira, gehienez.

b) Lanaldien artean gutxienez 12 orduko atsedenaldia egin beharko da.

Irailaren 10a, Mahastietako Ama Birjinaren eguna, jaiegun ordaindu ez-berreskuragarria izango da. Bi alderdiak ados jarriz gero, lan-egutegiko beste egun batera aldatu ahal izango da jaiegun hori.

#### 10. artikulua.- Oporrak.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruko langileek urtean 25 lanegun jarraituko oporraldia edukiko dute. Oinarrizko soldataren, laneratze-plusaren, antzintasun-plusaren eta langileen gainerako plusen arabera ordainduko dira egun horiek. Oporrak astelehenean edo jaiegunaren ondoren datorren hurrengo lanegunearan hasiko dira, alderdiek bestelako akordiorik lortu ezean.

Opor horiek zehazterakoan, honako sektore hauek bereiziko dira:

a) Ontze eta Lantze Sektorea: enpresa eta langilea ados jarrita, oporrak ekainean, uztailan eta abuztuan hartuko dira, ohiko zerbitzuari kalterik eragin gabe.

b) Botilaratzeko, Fakturazioko eta Merkaturatzeko Sektorea: enpresa eta langilea ados jarrita, ahal dela udan hartuko dira (ekainetik irailera, biak barne), jendearentzako zerbitzuari kalterik egiten ez bazaio eta urteko sasoi horretako lan-antolaketa ahalbidetzen badu.

Behin oporraldia ezarri ondoren langilea aldi baterako ezintasun-egoera batean gertatzen bada, haurdunaldiak sortutako aldi baterako ezintasun-egoera bat gertatzen bada, edo erditzea, edo amagandiko edoskitzea, edo Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48. bis artikuluek aurreikusten duten lan-kontratuaren etenaldia, eskubidea izango du opor horiek ezintasun-egoerako datak ez diren edo agindu hori aplikatzeagatik legezkokeen datak ez diren beste datatan gozatzeko, etenaldi-epea bukatzean, nahiz eta dagokien urtea bukatuta egon.

Aldi baterako ezintasun-egoera opor garaian gertatzen bada, eta ezintasun horren arrazoiak aurreko paragrafoan aipatutakoak ez beste arrazoiak baldin badira, eta langileak ezin baditu oporrak gozatu aldi batean edo osorik dagokien urtean, langileak eskubidea izango du oporrak hartzeko ezintasuna bukatu eta gero, betiere eta gertatu diren urtea bukatu eta hemezortzi hilabete pasatu ez badira

#### 11. artikulua.- Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.

Honako hauek dira hitzarmen honetako ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak:

Ordainsari-kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata

- Osagarriak:

a) Antzintasun-plusa.

b) Nekagarritasun-plusa.

c) Gaueko lanaren plusa.

d) Laneratze-plusa.

e) Dirua erabiltzeagatik plusa.

f) Aparteko orduak.

g) Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak.

h) Mahastietako Ama Birjinaren ordainsari berezia.

Kalte-ordainaren kontzeptua:

- Dietak

#### 12. artikulua.- Oinarrizko soldata.

Erantsitako soldata-tauletan maila bakoitzarentzat zehaztuta azaltzen dena da hitzarmen honen aplikazio-eremuko langileen oinarrizko soldata.

Si al 28 de febrero de cada año no existiera acuerdo entre ambas partes sobre su determinación, cualquiera de ellas podrá recabar la intervención de la Comisión Paritaria para que resuelva el desacuerdo. Si tampoco se consigue un acuerdo en el seno de la Comisión, se acudirá al procedimiento arbitral del PRECO.

Se acuerda expresamente la posibilidad de establecer la jornada irregular con respeto a los siguientes criterios:

a) Los días laborables no podrán tener una jornada inferior a 7 horas, ni superior a 9 horas. Los días laborables con jornada de 9 horas no podrán superar 70 al año.

b) Entre jornadas deberá existir un descanso mínimo de 12 horas.

El día 10 de septiembre, festividad de Nuestra Señora de las Viñas, tendrá carácter de festivo abonable y no recuperable; pudiendo ser trasladado, por acuerdo de las partes, a otra fecha que se consigne en el calendario laboral.

#### Artículo 10º.- Vacaciones.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutará de un período ininterrumpido de vacaciones de 25 días laborables al año, retribuidas conforme al salario base, plus de asistencia, así como antigüedad y demás pluses que vengán percibiendo los trabajadores. Las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes o día laborable inmediatamente posterior a festivo, salvo otros acuerdos que establezcan las partes.

El disfrute de las mismas se realizará diferenciando los siguientes sectores:

a) Sector de Crianza y Elaboración: de común acuerdo entre la empresa y trabajador/a, en los meses de junio, julio y agosto, sin menoscabo del servicio habitual.

b) Sector de Embotellado, Facturación y Comercialización: de común acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a, procurando coincidir con el período estival (junio a septiembre inclusive) siempre y cuando no se perjudique el servicio al público y la organización del trabajo en esta época del año lo permita.

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.

#### Artículo 11º.- Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

Conceptos retributivos:

- Salario Base

- Complementos:

a) Plus de antigüedad.

b) Plus de penosidad.

c) Plus de nocturnidad.

d) Plus de asistencia

e) Plus de quebranto de moneda.

f) Horas extraordinarias.

g) Gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad.

h) Paga especial de Nuestra Señora de las Viñas.

Concepto indemnizatorio:

- Dietas.

#### Artículo 12º.- Salario Base.

El Salario Base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las Tablas Salariales anexas.



**13. artikulua.- Antzinasun-plusa.**

Antzinasun-sariari dagokio, eta hitzarmen honetako I. eranskinean zehazten da (Antzinasun-taulan) enpresan egindako laurteko bakoitzarengatik (gehenez bost laurteko) maila bakoitzari dagokion zenbatekoa.

Hala ere, hitzarmen hau argitaratzeko egunean dagoeneko sektoreko enpresetan lanean ari diren langileek antzinasun-plusa Ardoaren Industria eta Merkataritzarako hitzarmen kolektiboan adierazitako eran sortzen eta jasotzen jarraituko dute (hitzarmen hori 2011ko maiatzaren 13ko ALHAOn argitaratu zen, 58 zenbakian), alegia, hitzarmen horretako tauletan ezarritako egituraren arabera. Hitzarmen honetako II. eranskinean adierazten da, informazio gisa, ordainsari-osagarri honen eguneko zenbatekoa, lanbide-kategoriak.

Taula horietan antzinasun-plus gisa zehaztutako kopuruak eguneko kopuru gordinak dira.

Salbuespen gisa, langileei beren enpresetan plus horren zenbatekoari dagokionez onartu zaizkien eskubide eskuratuak ezin izango dira hitzarmen honetan ezarritako hobekuntzen edo baldintza onuragarriagoen barruan irentsi. Hala, langile horiek kontzeptu horrengatik jaso beharreko kopuruak kalkulatzeko, Lan Ordenantzak ezarritako ehunekoak aplikatuko zaizkie hitzarmen hau indarrean sartzen den egunean egiaztatuta dauzkaten kalkulu-oinarriei.

**14. artikulua.- Nekagarritasun-plusa.**

Hitzarmenaren indarraldi osoan, erantsitako soldata-tauletan kategoría bakoitzerako zehazturikoa izango da plus honen zenbatekoa. Kopuru horiek ordu bakoitzeko gordinak dira, eta finkoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osoan, hitzarmenaren oinarritzko soldataren arabera kategoría bakoitzerako ezarritako benetako zenbatekoa kontuan izan gabe.

Lan Agintaritzak nekagarritzat jotako lanpostuan lan egiten duen denboran soilik irabaziko ditu langileak nekagarritasun-plusari dagozkion kopuruak. Artikulu honetan adierazitako plusa jasotzeari dagokionez erreklamazioak badaude eta bidezkotzat jotzen badira, langileak erreklamazioa lan-jurisdikzioan jartzen duen egunetik aurrera hasiko dira ondorio ekonomikoak.

**15. artikulua.- Gaueko lanaren plusa.**

22:00etatik 06:00etara bitarte lan egiten duten langileei, hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan kategoría bakoitzerako esleitutako hobia ordainduko zaie hitzarmenaren indarraldi osoan.

Artikulu honetan ageri den hobariaren arabera adostutako zenbatekoak orduko gordinak dira, eta finkoak izango dira hitzarmen honen indarraldi osoan, hitzarmenaren oinarritzko soldataren arabera kategoría bakoitzerako ezarritako benetako zenbatekoa kontuan izan gabe. Kontzeptu honetatik kanpo geratzen dira lanaren berezitasunarengatik denbora-tarte horretan lan egiteko kontratatzen diren langileak.

**16. artikulua.- Laneratze-plusa.**

“Laneratze-plusa” izeneko osagarria benetan lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoría bakoitzerako azaltzen den zenbatekoaren arabera.

Enpresaren lan-egutegian lanaldia banatzerakoan beste egun baliodun batzuetan errekuiperatuko diren “zubi-egunak” ezartzea adostu bada, horrek ez du plusaren zenbatekoa txikitzea ekarriko.

**17. artikulua.- Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.**

Kudeatutako autosalmatarako, honako kobrantza-osagarri hau ezarri da: milako 7, bidean eskudirutan kobratutakoaren gainetik, langileak bidea bakarrik egiten badu; eta milako 4,25 langile bakoitzarentzat, binaka egiten badute.

Bestetik, dirua erabiltzeagatiko osagarria ezarri da kutzazainarentzat edo kobratze-eginkizunak betetzen dituenarentzat: 14,60 euro hilean, 2013. urterako.

**Artículo 13º.- Plus de antigüedad.**

Corresponde a los denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías por cada período correspondiente a cuatrienios de servicio en las empresas, con un límite de cinco cuatrienios, cuya cuantía es la que se especifica en la Tabla de Antigüedad que se anexa a este convenio, como Anexo I.

No obstante lo anterior, y como condición personal de los/las trabajadores/as que a la fecha de publicación de este convenio ya estuvieran prestando servicios en las empresas del sector, continuarán devengando y percibiendo el plus de antigüedad en la forma prevista en el Convenio Colectivo para la Industria y Comercio del Vino, publicado en el BOTHA nº 58, de 13 de mayo de 2011, según la estructura establecida en las tablas del referido convenio. A efectos informativos se señala en el Anexo II del presente convenio el importe diario y por categorías profesionales de los valores de este complemento retributivo.

Las cantidades especificadas en dichas tablas en concepto de pluses de antigüedad se entienden cantidades brutas al día.

Con carácter excepcional no pueden absorberse dentro de las mejoras o condiciones más beneficiosas establecidas en el presente convenio, los derechos adquiridos que los/las trabajadores/as puedan tener reconocidos actualmente en sus empresas respecto a la cuantía de dicho Plus, de tal manera que para estas personas las cantidades a percibir por este concepto serán las que resulten de aplicar los porcentajes establecidos por la Ordenanza Laboral a las bases de cálculo acreditadas en fecha de entrada en vigor del presente convenio.

**Artículo 14º.- Plus de penosidad.**

La cuantía de este plus durante toda la vigencia del convenio es la que se especifica para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Dichas cantidades se entienden brutas hora, con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio y con independencia de la cuantía efectiva fijada respecto del Salario Base para cada una de las categorías.

Las cantidades correspondientes a este Plus de penosidad sólo se devengarán durante el tiempo que el/la trabajador/a afectado/a realice su actividad en el puesto de trabajo declarado como penoso por la Autoridad Laboral. Caso de que se produjeran reclamaciones en orden al percibo del Plus contemplado en el presente artículo, y las mismas se declararan procedentes, surtirán efectos económicos desde la fecha de planteamiento de la correspondiente reclamación por parte del trabajador/a ante la jurisdicción laboral.

**Artículo 15º.- Plus de nocturnidad.**

El personal que realice su actividad laboral entre las 22 y las 6 horas, percibirá, durante toda la vigencia del convenio, la bonificación correspondiente consignada para cada categoría en las Tablas Salariales anexas.

Las cantidades convenidas en relación con la bonificación contemplada en el presente artículo, se entienden brutas hora con carácter fijo para la total vigencia del presente convenio, y con independencia de la cuantía efectiva fijada al respecto del salario base del convenio para cada una de las categorías. Quedan exceptuados de este concepto los/las trabajadores/as contratados para efectuar trabajo que, por su naturaleza, hayan de presentarse en este tiempo.

**Artículo 16º.- Plus de asistencia.**

El complemento denominado “Plus de Asistencia” se devengará por día efectivamente trabajado en la cuantía que para cada nivel o categoría figura en las Tablas Salariales anexas.

El importe de este plus no se verá menguado por el hecho de que en el calendario laboral de la empresa se haya distribuido la jornada laboral pactada estableciendo días de “puente” que se recuperen en otros días hábiles.

**Artículo 17º.- Quebranto de moneda.**

Se establece un complemento de cobranza para la auto venta con gestión, consistente en un 7 por mil sobre lo cobrado en metálico por ruta cuando el operario la hace en solitario, y un 4,25 por mil, para cada operario/a, si van dos.

Por otra parte, se establece un complemento por quebranto de moneda para el cajero/a o persona que realice funciones de cobro consistente, para el año 2013, en una cantidad de 14,60 euros mensuales.

**18. artikulua.- Aparteko orduak.**

1) Aparteko orduak egiteko aukera kendu da, artikulua honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2) Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

Lehenengoa.- Ezinbesteko kasua. Hau da, ezbeharrak eta aparteko eta premiazko kalteak aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena.- Nahikoa aurrerapenez aurreikusi ezin daitezkeen arrazoiak direla-eta, ohiko lanaldia luzatzea nahitaezkoa denean enpresaren funtzionamendu egokia bermatzeko. Nolanahi ere, honako arrazoiaren bat dela medio lan-soberakina langile berriek egitea ezinezkoa dela egiaztatu beharko da:

a) Denbora-tarte motzegia izateagatik eta, ondorioz, kontrataziorik egiteko ezintasunagatik.

b) Ezinezkoa delako eskatutako denboran kontratazio berriak egitea.

c) Enplegu-zerbitzu publikoen lankidetzak eskatuta, horiek ez diotelako eman enpresa eskatzaileari dagokion lanpostua betetzeko prestakuntza egokia duen langilerik.

Hirugarrena.- 2. puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira. Konpentsazioko atsedena honako iraupen hau izango du: 1,75 ordu lanegunean sartutako aparteko ordu bakoitzeko, eta 2 ordu jaiegunean sartutako aparteko ordu bakoitzeko.

Ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan adierazitako egoerarengatik atsedena direkin konpentsatzea ezinezkoa den kasuetan besterik ezin izango da erabaki aparteko orduak diruz konpentsatzea.

Laugarrena.- Akordio hau aplikatu beharreko esparruetan aplikatzeko, enpresa-akordioak zehaztu beharko dira, CONFEBASKek eta ELA-STV, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek enpleguari buruzko akordioan izenpetutakoari jarraituz.

**19. artikulua.- Aparteko haborokinak.**

Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak honako hauek dira: erantsitako soldata-tauletan maila edo kategoria bakoitzerako adierazten diren zenbatekoak gehi dagokion antzintasuna. Ordainsari horiek sei hilean behin ordainduko dira, uztaileko eta abenduaren lehen hamabostaldian, hurrenez hurren.

**20. artikulua.- Mahastietako Ama Birjinaren haborokina.**

Ordainsari honen lanbide-kategoria bakoitzerako zenbatekoa hitzarmen honetako tauletan udako edo Eguberrietako aparteko haborokinetarako adierazitakoaren baliokidea izango da, eta horri soldata-tauletan arbera jaso beharreko antzintasun-plusa gehituko zaio. Ordainsari hori iraileko lehen hamabostaldian jasoko da.

Urtean zehar lanean hasten edo lana uzten duten langileei, lan egindako denboraren arabera hainbanatuta ordainduko zaie haborokinarekin zenbatekoa. Ezin izango da hilabeteka edo asteka hainbanatu.

Merkataritza eta Ontziratze Sektoreko langileek soldata-tauletan adierazitako zenbatekoaren ehuneko 100 jasoko dute haborokin honengatik, antzintasuna barne.

**21. artikulua.- Dietak.**

Enpresako beharrek eraginda enpresa edo lantokia dagoen herria ez den beste herri batera bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langileek, otorduetan edo lotara ezin badute etxera joan, soldataz gain honako dieta hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

2013. urtean:

a) Gosaltzeko: 3,39 euro

b) Bazkaltzeko: 14,73 euro

c) Afaltzeko: 12,85 euro

d) Gaua pasatzeko eta gosaltzeko: 32,21 euro

Enpresa guztietan, egiaztagiria eskatu ahal izango dira.

**Artículo 18º.- Horas extraordinarias.**

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

2º) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra 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:

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

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

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

Tercero. 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 de 1,75 horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria trabajada en día laborable; y de 2 horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria trabajada en día festivo.

Sólo 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).

Cuarto. La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos de empresa y en los términos contenidos el Acuerdo sobre el Empleo suscrito entre CONFEBASK y las Centrales Sindicales ELA-STV, CCOO, UGT y LAB.

**Artículo 19º.- Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad son las que figuran para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales anexas, incrementadas con la antigüedad correspondiente. El devengo de dichas pagas será semestral, y su abono se realizará en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, respectivamente.

**Artículo 20º.- Gratificación de la Virgen de las Viñas.**

El importe de esta paga para cada categoría profesional será equivalente al que las tablas del presente convenio señalan para la gratificación extraordinaria de verano o Navidad, incrementado con el plus de antigüedad que conforme a las tablas salariales corresponda. El devengo de dicha paga se realizará en la primera quincena del mes de septiembre.

Al personal que ingrese o cese en el transcurso del año, se le abonará dicha gratificación prorrateándose su importe en relación con el tiempo trabajado; estando prohibida una prorrateo mensual o semanal.

Los/las trabajadores/as del Sector de Comercio y Envasado percibirán el 100 por ciento del importe de esta gratificación en la cuantía señalada en las tablas salariales, incluida la antigüedad.

**Artículo 21º.- Dietas.**

El personal que por necesidad de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo, y que les impida efectuar comidas o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguientes dietas:

Año 2013:

a) Por desayuno: 3,39 euros

b) Por comida: 14,73 euros.

c) Por cena: 12,85 euros

d) Por pernocta con desayuno: 32,21 euros.

En todas las empresas se podrán exigir los justificantes oportunos.

Enpresak aldez aurretik eskatuta langileak bidaia egin behar bada eta bidaia hori, enpresaren baimenarekin, bere ibilgailua erabiliz egiten bada, kilometroko 0,31 euro jasotzeko eskubidea izango du langileak. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean gasolinaren prezioa igotzen bada, berraztertu egingo da kopuru hori.

#### **22. artikulua.- Soldata-igoera.**

Erantsitako soldata-taulan azaltzen diren ordainsariak jasoko dituzte hitzarmen honen eraginpeko langileek 2013. urtean.

2014. eta 2015. urteetako ordainsariei dagokienez, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute urte horietako bakoitzaren lehenengo hiru hilabeteetan bildu eta sektoreko langile guztiei aplikatu beharreko soldata-erregimena negoziatzeko.

#### **23. artikulua.- Soldata-igoera bermatua.**

Edozein arrazoiengatik hitzarmen honetan ezarrita eta araututa dauden zenbatekoak baino handiagoak diren ordainsariak jasotzen dituzten hitzarmen honen aplikazio-eremuko langile guztiei hitzarmen honetako soldata-tauletan azaltzen diren zenbatekoen ehuneko 75aren baliokidea den igoera bermatuko zaie, homogeneotasun-baldintzetan. Igoera horretatik kanpo geratzen dira salmenta-komisioak.

Enpresa batzuek hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako soldata- eta lan-baldintzen bestelako baldintzak adostu dituzte beren langileekin, hitzarmen kolektibo edo enpresa-itun propioa dutelako sinatuta enpresak eta langileen legezko ordezkariak, edo horiek negoziatzen hasi direlako. Enpresa horietako langileei ez zaie artikulua honetan ezarritakoa aplikatuko.

#### **24. artikulua.- Behin-behineko kontratuak.**

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 15/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren gorabeherak direla eta edo lanak edo eskaerak pilatzen direlako egiten diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adostu da (lege-arau horrek arautzen ditu horrelako kontratuak). Ondorio horietarako bakar-bakarrik, hitzarmen honen aplikazio-eremua aldatu da, eta hitzarmenaren eraginpean egongo dira hitzarmenaren lurralde-esparruan kokatuta dauden ardoaren industria eta merkataritzako enpresa eta lantoki guztiak, itun edo hitzarmen kolektibo propioak eduki edo ez.

Horrelako kontratuek gehienez 12 hilabete iraun ahal izango dute 16 hilabeteko aldian, horien erabilera justifikatzen duten arrazoiak edo gorabeherak agertzen diren egunetik zenbatzen hasita. Kontratuak bukatzerakoan, langileak kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du: soldata-egun 1 zerbitzu-hilabete bakoitzeko.

#### **25. artikulua.- Probaldia.**

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat probaldia itundu ahal izango da, idatziz. Horren gehieneko iraupena hauxe izango da:

Tituludunentzat..... sei hilabete  
Teknikari tituludunentzat eta administrarietazat..... hiru hilabete  
Komertzialentzat..... hiru hilabete  
Gainerako langileentzat..... hilabete bat

#### **26. artikulua.- Lanbide-kategoriak.**

Hitzarmen honetan lanbide-sailkapenerako eredu berria sartzen ez den bitartean, 1996ko maiatzaren 28ko BOEn argitaratu zen 1996ko martxoaren 29ko arbitrajeko laudoak ezarritakoa egongo da indarrean.

#### **27. artikulua.- Goragoko kategoriako lanak.**

Langileak egiaztatua duena baino handiagoa den kategoriako lanpostuetan diharduen bitartean, kategoria horri dagokion ordainsaria jasoko du.

Langile bat goragoko kategoriako lanpostu batera eramaten bada urtean segidako hirurogei egun edo txandakako lauogeita hamar egun baino gehiagoz, langile horrek goragoko kategoria hori finkatuko du.

Cuando, previo requerimiento de la empresa, el/la trabajador/a tenga que efectuar un desplazamiento, y lo haga con autorización de la empresa en su propio vehículo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 0,31 euros/Kilómetro, revisándose ésta si aumentase el precio de la gasolina durante la vigencia del convenio.

#### **Artículo 22º.- Incremento salarial.**

Las condiciones retributivas del personal afectado por este convenio serán para el año 2013 las que se contienen en la tabla salarial anexa.

Para el año 2014 y 2015 las partes firmantes se comprometen a reunirse en el primer trimestre de cada uno de los años con la finalidad de negociar el régimen salarial aplicable a todos los trabajadores del sector.

#### **Artículo 23º.- Aumento salarial garantizado.**

A todos/as los trabajadores/as incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio cuyas retribuciones sean superiores, por cualquier concepto a las establecidas y reguladas en el presente convenio, se les garantiza un incremento equivalente al 75 por ciento del experimentado en las tablas salariales del presente convenio, en condiciones de homogeneidad, quedando excluidas las comisiones sobre ventas.

Lo dispuesto en el presente artículo no será de aplicación al personal del sector perteneciente a empresas en las que, bien por tener convenio colectivo o pacto de empresa propio firmado entre la empresa y los representantes legales de los/as trabajadores/as; bien por haber iniciado la negociación de los mismos, acuerden con sus trabajadores/as unas condiciones salariales y sociales distintas a las previstas en el presente convenio colectivo.

#### **Artículo 24º.- Contratos eventuales.**

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal. A estos solos efectos, el ámbito de aplicación del presente convenio se modifica, incluyendo el mismo a todas las empresas y centros de trabajo que se dediquen a la actividad de la Industria y Comercio del Vino incluidas en el ámbito territorial del convenio, y tengan o no formalizados sus pactos o convenios colectivos propios.

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un período de 16 meses computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. A la finalización del contrato, el/la trabajador/a tendrá derecho a una indemnización de 1 día de salario por mes de servicio.

#### **Artículo 25º.- Periodo de prueba.**

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

Personal Titulado..... seis meses  
Técnicos/as titulados/as y Administrativos/as..... tres meses  
Comerciales..... tres meses  
Resto de personal..... un mes

#### **Artículo 26º.- Categorías profesionales.**

En tanto no se incorpore a este convenio el nuevo modelo de clasificación profesional continuará vigente lo dispuesto en el Laudo arbitral de 29 de marzo de 1996, publicado en el BOE de 28 de mayo de 1996.

#### **Artículo 27º.- Trabajos de categoría superior.**

La retribución del trabajador/a, mientras esté en puestos de categoría superior a la que tenga acreditada, será la que corresponda a aquélla.

Cuando se traslade al trabajador/a a un puesto de superior categoría, y por un tiempo que exceda de sesenta días consecutivos o noventa días alternos al año, dicho trabajador/a consolidará su categoría superior.

Lanpostua betetzeko arrazoa titularrak gaixotasunak edo istripuak eragindako bajaran egotea edo sindikatu-ekitaldietara joatea baldin bada, ez da aintzat hartuko aurreko paragrafoan adierazitakoa.

Beharrezko gida-baimena edukita gutxienez lanaldiaren ehuneko 60 eskorga-gidariaren lanak eginez pasa ohi duten langileak 2. mailako ofizialaren kategoriarekin parekatuko dira.

Lehenengo Lan Ordenantza ordezkatu zuen laudoan (1996ko maiatzaren 28ko BOE) 1. mailako gidaren kategoriarentzat ezarritakoaren arabera salmenta-sustapena egiten duten langileak 2. mailako ofizialaren kategoriarekin parekatuko dira, soldata-ordainsariei dago-kienez.

Morroi espezializatuaren kategoria duten langileak espezialisten kategoriarekin parekatuko dira.

### 28. artikulua.- Lanbide Heziketako Ikastaroak.

Enpresek beren antolamendurako beharrezkotzat jotzen badute edo enpresa-batzordeek proposatzen badiete, lanbide-heziketako ikastaroak antolatuko dituzte, beren kontura eta erakunde eskudunekin elkarlanean, eta interesa duten langile guztiak emango dieten aukera ikastaro horietan parte hartzeko.

Bi alderdiek, hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren bidez, konpromisoa hartu dute sektorearen premietara egokitzen diren prestakuntza-programak diseinatzeko, bultzatzeko eta martxan jartzen laguntzeko. Aurkezten diren eta sektoreko enpresei eragiten dieten Etengabeko Prestakuntzako plan guztiak jakinaraziko zaizkio batzorde horri.

### 29. artikulua.- Lizentziak eta baimenak.

Langileak, ahal duen denborarekin abisatu ondoren, hitzarmen honetan ezarritako baimen ordainduak jasotzeko eskubidea izango du, betiere honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzagatik, egutegiko 20 egun.

b) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotzagatik, egutegiko bost egun. Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko hiru egun. Ezkontide baten edo bestearen seme-alabaren eta aitaren edo amaren heriotzagatik edo ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzearengatik, egutegiko hiru egun.

c) Ezkontide baten edo bestearen biloben, aiton-amonen edo anai-arreben heriotzagatik edo ongi egiaztatutako gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik, egutegiko bi egun.

d) 65 urte betetzen dituzten langileek bi hilabeteko lizentzia ordaindua jasotzeko eskubidea izango dute. Lizentzia hori soldata errearen arabera kalkulatu da.

Adin hori bete baino lehen edo betetzen denetik gehienez hiru hilabetera baliatu beharko da lizentzia hori. Langileak lizentzia hori baliatzeko eskaerarik egiten ez badu, lizentzia ordaindu hori baliatzeko eskubidea galduko du.

e) Seme-alabak, anai-arrebak eta gurasoak ezkontzeagatik, egutegiko egun bat.

f) Seme-alaba jaiotzeagatik, 3 egun. Horietatik bi, gutxienez, lanegunak izango dira. Erditzea zesarea bidez izan bada, baimen horrek egun bat gehiago iraungo du.

g) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

h) Gizarte Segurantzako familia-medikuarengana eta mediku espezialistarengana joateko, ezinbesteko denbora.

Senitartekoen ospitaleratzearengatik lizentzia ospitaleratzeak dirauen bitartean baliatu ahal izango da.

Artikulu honetako b) eta c) idatz-zatietan aurreikusitako kasuetan, adierazitako epeak egun bat gehiagoz luzatu ahal izango dira langileak probintziatik kanpo bidaia egin behar badu, betiere egin beharreko bidaia 100 km baino gehiagokoa eta 200 km baino gutxiagokoa bada. Bidaia 200 km edo gehiagokoa bada, epeak bi egun gehiagoz luzatuko dira.

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 edo elkarketen erregistro ofizialak emandako ziurtagiriaren edo egiaztigiriaren bitartez.

Se exceptúan de lo señalado en el párrafo anterior aquellos supuestos en los que el motivo de cubrir un puesto de trabajo por ausencia de su titular, sea el que éste se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente o por asistencia a actos sindicales.

Los/las trabajadores/as que, disponiendo del carné de conducir necesario para ello, realicen habitualmente funciones de carterillero durante al menos el 60 por ciento de su jornada laboral, quedarán equiparados a la categoría de oficial de 2ª.

Los/las trabajadores/as que realicen las funciones de promoción de ventas según lo establecido para la categoría de guía de 1ª en el laudo sustitutorio de la antigua Ordenanza Laboral (BOE de 28 de mayo de 1996), quedarán equiparados en cuanto a sus retribuciones salariales a la categoría de oficial 2ª.

El personal que ostente la categoría de mozo/a especializado/a, quedará equiparado a la categoría de especialistas.

### Artículo 28º.- Cursos de formación profesional.

Quando las empresas lo consideren necesario para su organización o les sea propuesto por los Comités de empresa, efectuarán a su cargo y en colaboración con los organismos competentes, cursos de formación profesional, invitando a los mismos a aquellos/as trabajadores/as que puedan estar interesados/as.

Ambas partes, a través de la Comisión Paritaria del convenio, se comprometen a diseñar, impulsar y colaborar en la puesta en marcha de programas de formación que se adecuen a las necesidades del Sector. Esta comisión será informada de cuantos planes de Formación Continua se presenten y afecten a las empresas del Sector.

### Artículo 29º.- Licencias y permisos.

El/La trabajador/a, avisando con la posible antelación tendrá derecho a permiso retribuido con arreglo a las percepciones totales establecidas en el presente convenio, por las siguientes causas:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Por fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, cinco días naturales. Por enfermedad grave o ingreso hospitalario debidamente justificados, de cónyuge o pareja de hecho, tres días naturales. Por fallecimiento o enfermedad grave o ingreso hospitalario debidamente justificada de hijo/a y padre o madre de uno u otro cónyuge, tres días naturales.

c) Dos días naturales en los casos de fallecimiento o enfermedad grave u hospitalización debidamente justificada, de nietos/as abuelos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge.

d) Los/Las trabajadores/as que cumplan 65 años tendrán derecho a una licencia retribuida de dos meses, calculada sobre salario real.

El disfrute de esta licencia se hará efectivo con antelación al cumplimiento de dicha edad o en el plazo máximo de tres meses, a contar de dicha fecha. Caso de que el trabajador no solicitara el disfrute de esta licencia, éste perderá su derecho a disfrutar esta licencia retribuida.

e) Un día natural por matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres.

f) Tres días por nacimiento de hijo/a, de los cuales dos, al menos, serán laborables. En caso de cesárea, dicho permiso se ampliará en un día más.

g) Un día por traslado de domicilio habitual.

h) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de cabecera y médico especialista de la Seguridad Social.

Las licencias por hospitalización de parientes podrán disfrutarse en tanto en cuanto dure la hospitalización.

En los casos previstos en los apartados b) y c) del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse en un día más cuando el/La trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia, siempre y cuando dicho desplazamiento implique necesariamente recorrer un trayecto de más de 100 y menos de 200 Km. Cuando dicho desplazamiento implique recorrer un trayecto no inferior a 200 Km., los plazos se ampliarán en dos días más.

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.



**30. artikulua.- Erretiro-saria.**

Gizarte Segurantzaren 1967ko urtarrilaren 1a baino lehenagotik kotizatzen duten eta enpresan gutxienez hamalau urte daramaten langileek borondatezko erretiroa hartzen badute jarraian aipatzen diren epeen barruan, eta eskubide hori aipatutako adinak bete ondorengo hiru hilabeteen barruan gauzatzen badute, honako kopuru hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

- 60 urterekin borondatezko erretiroa hartzen dutenek soldata erre-alaren hileko hamar ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute.
- 61 urterekin borondatezko erretiroa hartzen dutenek soldata erre-alaren hileko zortzi ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute.
- 62 urterekin borondatezko erretiroa hartzen dutenek soldata erre-alaren hileko sei ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute.
- 63 urterekin borondatezko erretiroa hartzen dutenek soldata erre-alaren hileko lau ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute.
- 64 urterekin borondatezko erretiroa hartzen dutenek soldata erre-alaren hileko hiru ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute.

**31. artikulua.- Erretiro aurreratua.**

Bi alderdiek beren borondatea adierazi dute langileen erretiro aurreratua eta aldi berean langile horiek lanik gabe dauden langileekin ordezte ahalbidetuko duten lege-tresnei ahalik eta eraginkortasunik handiena emateko, arlo horri buruzko indarreko lege-araueetan aurreikusitako ordezte-kontratuaren eta txanda-kontratuaren bitartez.

Bi alderdiak ados jarrita eskubide hori gauzatzen bada, eraginpeko langileari ez zaio aplikatuko hitzarmen honen 30. artikuluko dagokion idatz-zatia, erretiro-sariari dagokionez.

Hitzarmen honen eremuan egiten diren erretiro partzial guztiak Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean, Langileen Estatutuan eta aplikatu beharreko gainerako arauetan arlo horri buruz bilduriko baldintzen arabera arautuko dira.

**32. artikulua.- Laneko arropak.**

Oro har, lanpostu bakoitzaren espezialitatera eta eskakizunetara egokitutako beharrezko ekipo eta laneko arropa guztiak jarriko dituzte enpresek langileen eskura, langile horiek hondatutako ekipoa edo arropa itzuli ondoren.

Langileek zaindu, garbitu eta txukundu beharko dituzte laneko arropak. Langileek lanaldiaren barnean arropa hori erabili beharko dute, eta lanetik kanpo ezin izango dute erabili.

**33. artikulua.- Gidabaimena.**

Langile komertzial edo garraio-langile bati gidabaimena aldi baterako kentzen badiote, enpresak beste lanpostu batean jarriko du langile hori. Bertan, bere jarduerarekin zerikusia duten eginkizun ez-iraingarriak betekiko ditu langile horrek, eta bere soldata erreala jasotzeko eskubideari eutsiko dio.

Aurreko paragrafoan aurreikusitakoa ez da aintzat hartuko baldin eta gidabaimena kentzea honako arrazoi hauetako batengatik gertatu bada:

- Gidariaren mozkorkeria, horri buruz epai judicial edo administrazio-ebazpen irmoa ematen bada.
- Ibilgailua enpresaren lan-jardueratik kanpo erabiltzen bada.

- Gidabaimena kentzea delituagatik kondanaren ondorioz gertatu bada, eta kondena hori epai irmoan ebatzi bada.

Artikulu honen lehen paragrafoan ezarritakoak bi urtean behin bakarrik izango du balioa eraginpeko langile bakoitzarentzat.

**34. artikulua.- Istripu-aseguruaren poliza.**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aseguru-poliza egoki baten bitartez estali beharko dituzte langileen lan-istripuak eragindako heriotzaren edo ezintasun iraunkor, oso eta erabatekoaren arriskuak, eta istripua jasandako langileari edo haren kausadunei —langilea hiltzen bada— honako kalte-ordain hauek jasotzea bermatuko zaie:

- 37.500 euro, lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

- 42.500 euro, ohiko lanerako ezintasun iraunkor osoaren kasuan, edo maila handiagoko baten kasuan, gorabehera beraren ondorioz gertatzen bada.

**Artículo 30º.- Premio por jubilación.**

El personal que, habiendo cotizado a la Seguridad Social antes del 1 de enero de 1967, cese voluntariamente por jubilación dentro de los períodos que a continuación se indican, siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades y lleven como mínimo catorce años en la empresa, tendrán derecho a percibir las siguientes cantidades:

- Quienes opten por jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán derecho a diez mensualidades de salario real.
- Quienes opten por jubilación voluntaria a los 61 años, tendrán derecho a ocho mensualidades de salario real.
- Quienes opten por jubilación voluntaria a los 62 años, tendrán derecho a seis mensualidades de salario real.
- Quienes opten por jubilación voluntaria a los 63 años, tendrán derecho a cuatro mensualidades de salario real.
- Quienes opten por jubilación voluntaria a los 64 años, tendrán derecho a tres mensualidades de salario real.

**Artículo 31º.- Jubilación anticipada.**

Ambas partes declaran su voluntad de dar la mayor eficacia posible a los instrumentos legales que permitan la jubilación anticipada de trabajadores/as con la sustitución simultánea de trabajadores/as en desempleo, a través del contrato de sustitución y del contrato de relevo previstos en las normas legales vigentes en esta materia.

En el caso de que se hiciera uso del mencionado derecho en virtud de acuerdo entre las partes, no le será de aplicación al trabajador/a afectado el apartado correspondiente del Artículo 30 del presente convenio en cuanto a premios por jubilación.

Todas las jubilaciones parciales que se lleven a efecto en el ámbito del presente convenio, se regirán por las condiciones que, referidas a esta materia, se contienen en la Ley General de la Seguridad Social, Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte ser de aplicación.

**Artículo 32º.- Prendas de trabajo.**

Las empresas facilitarán a todo el personal con carácter general, cuantos equipos y prendas de trabajo resulten ser necesarias y acordes a la especialidad y exigencias de cada puesto, previa devolución del equipo o prenda deteriorada.

La conservación, limpieza y aseo de las prendas de trabajo, será a cargo de los/as productores/as, quienes vendrán obligados a utilizarlos durante la jornada laboral, no pudiéndolo hacer fuera de ésta.

**Artículo 33º.- Permiso de conducir.**

En los supuestos de privación temporal de permisos de conducir a un/una trabajador/a comercial o de transporte, las empresas destinarán al afectado/a a otros puestos de trabajo en el que realice funciones correspondientes a su actividad que no resulten vejatorias, y mantendrá el derecho de percibir su salario real.

Se exceptuarán de lo previsto en el párrafo anterior los supuestos en que la privación del permiso de conducir obedezca a:

- Embriaguez del conductor/a, cuando recaiga sentencia judicial o resolución administrativa firme.

- Quando el vehículo se utilice fuera de la actividad laboral de la empresa.

- Quando la privación del permiso de conducir sea consecuencia de condena por delito declarada en Sentencia firme.

Lo establecido en el párrafo primero del presente artículo únicamente tendrá validez, para cada trabajador/a afectado/a una sola vez cada dos años.

**Artículo 34º.- Póliza de seguro de accidentes.**

Las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a cubrir mediante la oportuna póliza de seguro los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, total y absoluta de los/las trabajadores/as por accidente de trabajo, garantizando al accidentado/a o a sus causahabientes, en caso de fallecimiento, el percibo de las indemnizaciones siguientes:

- 37.500 euros en caso de fallecimiento del productor/a por accidente de trabajo.

- 42.500 euros en caso de invalidez permanente total para el trabajo habitual, o de grado superior, derivada de la misma contingencia.

Lan Agintaritzak hitzarmen hau dagokion aldizkari ofizialean argitaratzen duenetik 30 eguneko epea dago kapital horiek bermatzen dituzten aseguru-polizak formalizatze edo aseguraturako kapitalak berrikusi eta eguneratzeko. Zenbateko horiek ezin izango dira, inola ere, data horretatik atzeraeraginez eskatu.

Aseguru-konpainiekin polizak egin eta gero, kontratazio berriak jakinarazi beharko dizkiete enpresek aseguru-konpainiei, langile horiek polizetan onuradun gisa sar ditzaten, gehienez hiru hilabeterako kontratatutako behin-behineko langileen kasuan izan ezik. Azken horiek polizetatik kanpo geratuko dira ondorio guztietarako, kontratuak luzatzen ez badira eta adierazitakoa baino denbora gehiagoz lan egiten ez badute.

### 35. artikulua.- Laneko arriskuen prebentzioa.

Berrogeita hamar langile edo gehiago dituzten enpresa edo lantokietan, Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 38. eta 39. artikuluetan aurreikusitako osadera, eskumen eta ahalmenekin.

Enpresak bere zerbitzura dituen langileen osasun-zaintza bermatuko du, urtean behin mediku-azterketak eginez.

Lanpostu bakoitzerako egokia den azterketa egingo da, lanaldiaren barruan, eta enpresaren funtzionamendu egokiari kalterik egin gabe.

Urteroko osasun-azterketa doakoa izango da langilearentzat eta langileak onartzen badu soilik egingo da. Azterketak ezinbestekoak badira lan-baldintzek osasunean duten eragina ebaluatze edo langilearen osasun-egoera berarentzat edo gainontzeko langileentzat arriskutsua den egiaztatze, orduan, eta langileen ordezkariak aurretik txostena eginda, azterketak ez dira aukerakoak izango.

Arriskuen prebentzioari eta lan-osasunari buruzko lege-arauak hobeto betetzeko eskatu nahi diete akordio hau izenpetzen duten erakundeek enpresa eta langileei, lan-ezbeharrak saihesteko funtsezkoa dela pentsatzeko baitute. Orobat, enpresek konpromisoa hartzen dute OSALANek arlo horri dagokionez lantokietarako egiten dituen gomendioak, plazaratzen diren une berean, abian jartzeko.

### 36. artikulua.- Lanpostu hutsak.

Plantillako lanpostu hutsak betetzeko, hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako enpresek lanik ez duten langileei emango diete lehentasuna, baldintza berdinetan, gaitasun-proba egokiak egin ondoren; Enpresa Batzordeari edo langileen delegatuei emango diete horren guztiaren berri.

Aurreko paragrafotik kanpo geratzen dira beste langileekiko aginpidea edo boterea edukitzea eskatzen duten lanpostuak. Langile horiek enpresak izendatuko ditu, bere kabuz.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako ezintasuna dela-eta fisikoki urrituta dauden langileei berriz laneratzeko laguntzeko, enpresek, ahal duten heinean, urritasun fisikoarekin bateragarriak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna emango diete langile horiei.

### 37. artikulua.- Prestazio osagarria, lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen edo gaixotasun arruntaren kasuetarako.

Istripuak edo gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, enpresek honako prestazio osagarri hauek bermatuko dizkiete langileei:

a) Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, prestazioa langilearen kategoriarri dagokion soldata errealararen ehuneko 90 izango da bajaren 1. egunetik 20. egunera, eta ehuneko 95 hogeigarren egunetik 200. egunera.

b) Lan istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunen kasuan, prestazioa soldata errealararen ehuneko 100 izango da bajaren lehen egunetik 240. egunera bitarte.

Kasu batean zein bestean, langileari prestazio osagarria bermatuko zaio bere kategoriarri dagokion soldata errealararen ehuneko

Las pólizas de seguros para garantizar los capitales anteriores, o la revisión de los capitales asegurados, deberán ser formalizadas o actualizadas dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente convenio por la Autoridad Laboral en el boletín oficial correspondiente, sin que en ningún caso sean exigibles tales cuantías con carácter retroactivo a dicha fecha.

Una vez formalizadas las pólizas con las compañías aseguradoras, las empresas deberán comunicar a éstas las nuevas contrataciones a los efectos de incluir a los/las trabajadores/as como beneficiarios en las mismas, exceptuándose tan solo a aquellos/as trabajadores/as eventuales contratados por tiempo no superior a tres meses quienes quedarán excluidos de las pólizas, a todos los efectos, salvo que sus contratos fueran prorrogados y presten servicios por un tiempo superior al anteriormente indicado.

### Artículo 35º.- Prevención de riesgos laborales.

En las empresas o centros de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores/as, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud con la composición, competencias y facultades que prevén los Art. 38 y 39 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

La empresa garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia de su salud mediante reconocimientos médicos periódicos una vez al año.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo, procurando no perturbar el buen funcionamiento de la empresa y deberá ser adecuada al puesto de trabajo de que se trate.

La revisión médica anual será gratuita para el trabajador/a y sólo podrá llevarse a efecto cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. Se exceptúan, previo informe de los/las representantes de los 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.

Las organizaciones firmantes del presente acuerdo instan a empresas y trabajadores al mejor cumplimiento de las normas legales sobre prevención de riesgos y salud laboral en el convencimiento de que constituye un requisito esencial para evitar la siniestralidad laboral. Asimismo, las empresas asumen el compromiso de poner en marcha las recomendaciones que en esta materia realice OSALAN para los centros de trabajo, tan pronto como las mismas se realicen.

### Artículo 36º.- Vacantes.

A la hora de cubrir vacantes existentes en la plantilla, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio darán preferencia, en igualdad de condiciones, a trabajadores/as parados/as, previas las oportunas pruebas de aptitud, informando al Comité de empresa o Delegados/as de Personal.

Se exceptúan del párrafo anterior los puestos que impliquen ejercicio de autoridad o mando sobre otras personas las cuales serán de libre designación por la empresa.

Las empresas, al objeto de facilitar la reinserción laboral de sus productores/as disminuidos físicamente por incapacidad derivada de enfermedad o accidente laboral, procurará darles preferencia para ocupar puesto de trabajo compatible con su disminución física.

### Artículo 37º.- Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común.

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, las empresas garantizarán a los/as trabajadores/as las siguientes prestaciones complementarias:

a) IT por enfermedad común o accidente no laboral, la prestación será hasta el 90 por ciento del salario real correspondiente a su categoría desde el primero hasta el vigésimo día de la baja y del 95 por ciento desde el vigésimo hasta los 200 días.

b) IT por accidente laboral o enfermedad profesional hasta el 100 por ciento del salario real desde el primer día de la baja hasta el 240 día.

Tanto en un caso como en otro se garantizará al trabajador/a la prestación complementaria hasta el 100 por ciento del salario real

100era arte, baldin eta diagnostikoa larria edo oso larria bada edo langilea ospitaleratu behar bada; eraginpeko langileak ziurtagiri medikoa aurkeztu beharko du gaixotasuna egiaztatzeko.

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere izango langileari, enpresan ohiko lanaldian benetan bere lana egiten ariko balitz, lego-kiokeen soldata likidoa baino handiagoa.

### 38. artikulua.- Batzorde Paritarioa.

Hitzarmena interpretatzeko, adosteko eta betetzen dela zaintzeko, Batzorde Paritarioa sortu da; honako berariazko eginkizun hauek izango ditu:

a) Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Interpretazioa zuzeneko interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

b) Ezarritakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz erakunde edo agintaritza eskudunei dagokien eskumena alde batera utzi gabe.

c) Kontratuak egiten dituzten aldean arteko harremanen garapena aztertzea.

Eginkizun horiek ez diete kalte, eragozpen edo oztoporik eragingo Hitzarmen Kolektiboari buruzko Legean, garapen-arauetan eta gainerako xedapen aplikagarrietan ezarritakoaren arabera administrazioari eta jurisdikzioari agintaritzei dagozkien eginkizunei.

Hitzarmenaren interpretazioaren eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko baliagarria izan daitekeen beste edozein bideren aurretik hitzarmenaren Batzorde Paritariora jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide alde batera utzi gabe.

### 39. artikulua.- Batzorde Paritarioaren osaera.

Hitzarmen hau izenpetzen duten erakundeetako zortzi kidek — enpresen aldetik lau eta langileen aldetik lau — osatuko dute Batzorde Paritarioa; nork bere aholkulariak izango ditu alboan.

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

Enpresek hitzarmena aldi batez aplikatu gabe utz dezakete, Langileen Estatutuaren 41. artikulua ezarritako lege-esparruaren arabera. Horretarako, artikulua horretan arautzen den prozedurari heldu nahi diola jakinarazi beharko die enpresak langileen legezko ordezkariari. Enpresan ez badago langileen ordezkariarik, sektorean esanguratsuenak diren eta enpresan aplika daitekeen hitzarmen kolektibo negoziatzeko legimitarietatik dauden sindikatuak hartuko dute ordezkarietza hori, langileek ordezkarietza hori Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoaren arabera izendatutako batzorde baten esku uztea erabakitzen ez badute behintzat.

Prozedura enpresaren jakinarazpen horrekin hasiko da, eta 15 eguneko kontsultaldi bat irekiko da, langileen legezko ordezkarietara edo izendaturiko batzordearekin, edo sekzio sindikalekin (azken horiek hala erabakitzen badute), betiere Enpresa Batzordeko kideen edo langileen ordezkariaren gehiengo bat badator.

Jakinarazpenarekin batera, enpresak bere eskaera bermatzeko eta justifikatzeko dokumentuak emango ditu; honako hauek, besteak beste: azalpen-memoria, auditatutako edota Merkataritza Erregistroan aurkeztutako kontuak, egoera-balantzea eta emaitzen kontua, eta aurreikusitako urteko kontuen aurrerapena edo, halakorik ez badago, antzeko dokumentazioa, enpresaren inguruabar zehaztetara egokitzen dena.

Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da hitzarmena ez aplikatzeko kausa gisa aurreko artikuluan aipatzen den kausetako bat betetzen dela, eta iruzur, dola, derrigortze edo eskubide-abusurik baldin badago soilik inpugnatu ahal izango da akordio hori, jurisdikzio eskudunear.

correspondiente a su categoría, cuando el diagnóstico médico emitido fuera de grave o muy grave o el trabajador requiera hospitalización, debiendo el trabajador/a afectado/a presentar certificado médico acreditativo de la enfermedad.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el/la trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que en jornada laboral ordinaria le correspondieran en el caso de estar efectivamente desarrollando su actividad laboral en la empresa.

### Artículo 38º.- Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se crea la Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

a) Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo establecido, sin perjuicio de la competencia que a este respecto venga atribuida a los organismos o autoridades correspondientes.

c) Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que correspondan a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la Ley de convenios Colectivos, normas de desarrollo y demás disposiciones aplicables.

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto de la interpretación y la aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudiera valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

### Artículo 39º.- Composición de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por ocho miembros, cuatro por la representación económica y cuatro por la representación social, de las organizaciones firmantes del presente convenio con sus respectivos asesores.

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

Las empresas podrán inaplicar temporalmente el convenio, todo ello de acuerdo al marco legal establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo comunicar a la representación legal de los/las trabajadores/as su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo. En los supuestos de ausencia de representantes de los/as trabajadores/as en la empresa, se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos del sector que estuvieran legitimados para formar parte de la Comisión Negociadora de este convenio colectivo de aplicación a la misma, salvo que los/as trabajadores/as atribuyan su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas de 15 días con la representación legal de los/as trabajadores/as 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.

Conjuntamente con la notificación, la empresa facilitará 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 revistas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecue a las concretas circunstancias de la empresa.

Quando 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.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioa hitzarmen kolektiboaren Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio, eta akordio horrek —artikulu honetan ezarritakoa betez erasaten diren gaien arabera— zehatz-mehatz adierazi beharko du langileek zenbateko ordainsaria jasoko duten, zein izan litezkeen aplikatu gabe gera daitezkeen gainerako gaiak, eta akordioa ezarri duten kausak desagertzen direnean zer egingo den ez aplikatzeak erasandako gaiak pixkanaka bere onera etortzeko. Nolanahi ere, hitzarmena ez aplikatzeak ezin izango du hitzarmenaren indarraldiak baino gehiago iraun.

Desadostasunik izanez gero, dokumentazio guztia, akta eta batzuek eta besteek aurkeztutako alegazioak igorriko dizkiote aldeek hitzarmenaren Batzorde Paritarioari, kontsultaldia amaitutakoan. Bost eguneko epea izango dute horretarako.

Jakinarazpena jaso ondoren, Batzorde Paritarioak hoge eguneko epea izango du eskaeraren alde edo aurka agertzeko, eta, alde agertuz gero, ez-aplikatzeak erasango dituen gaiak zehazteko.

Epea bukatu eta hitzarmena ez aplikatzeari buruzko edo eskaera egin duen enpresako baldintza berriei buruzko akordioak lortzen ez bada, bi alderdiek konpromisoa hartzen dute enpresako soldata-baldintzei buruzko erabakia —enpresaburuak bere proposamenetan atzera egiten ez badu, behintzat— PRECO-III n (2000ko apirilaren 4ko EHAAn argitaratu zen hori) ezarritako prozeduren pean uzteko eta, beste erremediorik ez bada, bi alderdientzat derrigorrezkoa eta loteslea izango den arbitraje-prozeduraren pean jartzeko.

#### 41.- artikulua.- Berme sindikalak.

Enpresa-batzordeek eta, hala badagokio, langileen delegatuek, enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena dute, ordezkaturako interesak defendatzeko. Indarrean dagoen legediak une bakoitzean adierazitako eginkizun eta bermeez gain, honako eskuduntza hauek izango dituzte:

- Enpresan bete behar diren lanpostu hutsen berri izatea (erantzukizuneko lanpostuak ez dira hemen sartzen).
- Langileengan eragina duten neurrien berri izatea, lan-sistema berrien aldaketa edo ezarpenari dagokionez eta tarifen edo lanpostuen balorazio-eskalen ezarpenari dagokionez.
- Zerbitzu-premiak direla-eta edo enpresari komeni zaiolako egiten diren ordutegi-aldaketen berri izatea, 15 egun lehenago.

- Enpresak lan-kontratuak egiteko erabiltzen dituen ereduak kopia izatea.

#### 42. artikulua.- Atal sindikaletako delegatuak.-

Enpresen atal sindikaletako delegatuek iragarki-taula bat izango dute eskura, bide hori erabiliz informazioa eta propaganda transmititzeko. Atal sindikal bakoitzak bere gain hartuko du komunikazio-bide hori behar bezala erabiltzeko erantzukizuna. Horretarako, dagokion sindikatuak ongi egiaztatutako ordezkari bat izendatuko du, eta horrek alde aurretik zentroaren zuzendaritzari edo titulartasunari emango dio guztiaren berri, komunikazioen kopia bidaliz.

##### Bermeak:

Enpresek errespetatu egingo dute langile guztiak sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkar-tutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta enpresen jarduera arrunta eragotzi gabe egitekotan. Orobat, enpresek ezin izango dute langile baten lanpostua honako baldintza hauen pean jarri: sindikatu bateko kide ez bihurtzea edo kide den sindikatuaren afiliazioa bertan behera uztea. Ezin izango dute, halaber, afiliazio edo jardura sindikalagatik langilerik kaleratu edo arrazoi horrengatik langileei bestelako kalterik eragin. Sindikatuak informazioa igorri ahal izango diete behar besteko afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo bana dezaten. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

Edozein enpresatan titulartasun pertsonalaren bidez ordezkari izateko eskubidea duela alegatzen duen sindikatuak modu sinesgarrian egiaztatu beharko du hori enpresan. Jarrarian, ondorio guztiakin sindikatuaren ordezkaria izateko eskubidea bermatuko dio enpresak delegatuari.

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/as trabajadores/as como, en su caso, la concreción de las restantes y posibles materias inaplicadas y, en su caso, una vez desaparezcan las causas que lo determinaron, una progresiva convergencia hacia la recuperación de las posibles materias afectadas por la inaplicación, sin que éste pueda tener una duración superior a la vigencia de este convenio.

En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán en el plazo de cinco días 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.

Si transcurrido este plazo no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación 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, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a los procedimientos establecidos en el PRECO-III, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000; y en última instancia al procedimiento de arbitraje obligatorio y vinculante para ambas partes.

#### Artículo 41º.- Garantías sindicales.

Los Comités de empresa y en su caso, los/as Delegados/as de Personal, de la misma, detentan la capacidad de negociación con la empresa en defensa de los intereses de sus representados/as; reconociéndoseles, además de las funciones y garantías señaladas en cada momento por la legislación vigente, las siguientes atribuciones:

- Ser informados de los puestos vacantes a cubrir dentro de la empresa, con excepción de los denominados de responsabilidad.
- Ser informados respecto de aquellas medidas que afecten a los/as trabajadores/as en relación a las modificaciones o establecimientos de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de tarifas o escalas de valoración de puestos de trabajo.
- Ser informados, con 15 días de antelación de los cambios de horario que se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa.
- Tener copia de los modelos de contratos de trabajo utilizados por la empresa.

#### Artículo 42º.- Delegados /as de Secciones Sindicales.

Los/as Delegados/as de cada Sección Sindical en el seno de las empresas tendrán a su disposición un tablón de anuncios para transmitir, por este medio, información y propaganda, responsabilizándose cada sección sindical del empleo correcto de este medio de comunicación; nombrándose a tal efecto un/a representante debidamente acreditado/a por el sindicato correspondiente, a cuyo efecto dirigirán copias de la misma previamente a la dirección o titularidad del centro.

##### Garantías:

Las empresas respetarán el derecho de todos los/as trabajadores/as a sindicarse libremente, admitirán que los/as trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas; no podrán sujetar el empleo del trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un/a trabajador/a o perjudicarle/a de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin, de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma, de modo fehaciente, reconociéndole ésta acto seguido al delegado/a su condición de representante del sindicato a todos los efectos.



Enpresan lanean diharduen langile bat izango da ordezkari sindikala, eta ordezkatzeko duen sindikatuko estatutuen arabera izendatuko da. Ahal dela, Enpresa Batzordeko kide izango da.

Ordezkari sindikalen eginkizunak:

1) Ordezkatzeko duen sindikatuaren eta sindikatu horrek enpresan dituen kideen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko, eta beren sindikatuaren eta enpresaren zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

2) Enpresa-batzordearen, laneko segurtasun- eta higiene-batzordeen eta interpretazio-batzorde paritarioen bileretan parte hartzeko aukera izango dute, betiere aldez aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.

3) Legearen arabera enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazioa eta dokumentazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaitan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez. Legeak eta hitzarmen kolektibo honek Enpresa Batzordeko kideei aitortzen dizkieten berme eta eskubide berberak izango dituzte.

4) Langileak oro har eta sindikatuko kideak eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboan tratamenduan enpresak aintzat hartuko ditu delegatuak.

5) Jarraian zerrendatutako gaitan, enpresak aldez aurretik emango die informazioa delegatuei, eta horien iritzia entzungo du:

a) Sindikatuko kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zigorrak.

b) Plantilla-berregituratzeak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantoki-aldaketak eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintzak.

c) Lana antolatzeako sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

6) Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

7) Sindikatuko kideentzat eta oro har langileentzat interesekoak izan daitezkeen abisuak heda daitezkeen errazteko, enpresak iragarki-aula bat jarriko du ordezkaria kide den sindikatuaren eskura. Enpresa barruan jarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian.

8) Bileren prozedurari dagokionez, indarrean dagoen legediari jarraituko diote bi alderdiek.

9) Delegatuen lana dagozkien sindikatu-eginkizunak betetzera mugatuko da.

10) Kuota sindikala: enpresan ordezkariak duten zentraltan edo sindikatuaren afiliatutako langileek eskatzen badute, enpresak hila-beteko nominatik sindikatu-kuota kenduko die. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresaren Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan, honako hauek adierazi beharko ditu, argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, kide den sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urte-beteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresako Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako ordezkariak sindikalari, halakorik balego.

11) Kargu sindikal batean jarduteko eszedentzia: hitzarmen honen eraginpean egonik estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko kargu sindikala betetzen duten edo betetzeko deia jasotzen duten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute eta lanpostua gordeko zaie, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe, eta indarreko lege-araudian aurreikusitako baldintzen arabera.

El/La Delegado/a Sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente miembro del Comité de empresa.

Funciones de los/as Delegados/as Sindicales:

1) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2) Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

3) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y el presente convenio colectivo a los miembros del Comité de empresa.

4) Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los/as trabajadores/as en general, y a los afiliados/as al Sindicato.

5) Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores/as cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados/as, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los afiliados/as al Sindicato y trabajadores/as en general, la empresa pondrá a disposición del Sindicato cuya representación ostente el/la Delegado/a un Tablón de Anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garanticen en la medida de lo posible un adecuado acceso al mismo por todos/as los/as trabajadores/as.

8) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9) Los/as delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

10) Cuota Sindical: A requerimiento de los/as trabajadores/as afiliados/as a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los/as trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. El/La trabajador/a interesado/a en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenecen, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa si la hubiere.

11) Excedencia por cargo sindical: El personal afectado por el presente convenio que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional, provincial o local, tendrá derecho a la excedencia, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que dure el cargo que la determina sin retribución alguna, y con las condiciones previstas por la vigente normativa legal.

Langileak eszedentzia-aldia bukatzen denetik gehienez bi hila-beteko epea izango du enpresara itzultzeko eskaera aurkezteko, betiere lan-kontratua oraindik indarrean badago.

Eszedentziak utzitako lanpostu hutsa betetzeko, beste langile bat kontratatu ahal izango du enpresak behin-behineko, eszedentziak dirauen bitartean. Langile berri horrek enpresa utzi beharko du ordeztutako langilea itzultzen denean.

#### **43. artikulua.- Enpresa-batzordeen edo langileen delegatuen eginkizunak.**

Legeek ematen dituzten eskubideak edo ahalmenak alde batera utzi gabe, enpresa-batzordeek edo langileen delegatuek honako eginkizun hauek beteko dituzte:

A) Enpresaren Zuzendaritzatik informazioa jasotzea.

a) Hiru hilean behin, honako hauei buruzko informazioa jasoko dute: enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorra, negozioen bilakaera, produkzioaren egoera, eta enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaera.

b) Urtean behin, honako hauek ezagutu eta eskuratu ahal izango dituzte: balantzea, emaitzen kontua, memoria, eta, enpresa akzioen edo partaidetzen bidez osatutako sozietatea bada, bazkideei jakitera ematen zaizkien dokumentu guztiak.

c) Honako hauen berri ere izango dute, gauzatu aurretik: plantillaren berregituratzeak; ixte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak eta aldi baterakoak; lanaldi-murrizketak; enpresaren instalazioen lekualdaketak erabateko edo partzialak; eta enpresako lanbide-heziketari buruzko planak.

d) Gaiaren arabera:

1) Lan-antolamenduaren sistema ezartzeari edo berrikusteari buruzko informazioa, baita antolamendu horrek izan ditzakeen ondorioei, denbora-azterketei, primen edo pizgarrien sistemak ezartzeari eta lanpostuen balorazioei buruzkoa ere.

2) Bat-egiteari, xurgapenari, edota enpresaren "status" juridikoa aldatzeari buruzko informazioa, enpleguaren bolumenean eragin dezakeen gorabeherarik baldin badago.

3) Enpresaburuak normalean erabiltzen duen/dituen kontratureredua/k emango dio/dizkio Enpresa Batzordeari edo langileen delegatuari. Batzordeak edo delegatuak erreklamazioak egin ahal izango dizkio enpresari edota laneko agintaritzak eskudunari.

4) Hutsegite oso larriengatik jarritako zigorrei buruzko informazioa, kaleratze-kasuetan bereziki.

5) Absentismo-indizearen estatistikei eta absentismoaren kausei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei, langile berriei, enpresa uzten duten langileei eta maila-igoerei buruzko informazioa.

B) Honako gai hauek betetzen ote diren zaintzea:

a) Lanari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauak, baita indarrean dauden enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak ere. Hala badagokio, egin beharreko legezko ekintzak egingo dituzte enpresan eta eskumeneko erakunde edo epaimahaietan.

b) Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna, enpresaren prestakuntza- eta trebakuntza-zentroetan.

c) Segurtasun- eta higiene-baldintzak, enpresan lana garatze-rakoan.

C) Enpresan langileen edo horien senitartekoen onurarako ezarrita dauden gizarte-ekintzen gestioari dagokionez, arauz zehazten den bezala parte hartzea.

D) Enpresako Zuzendaritzarekin elkarlanean jardutea, enpresaren produktibitateari eusten edo hura igotzen laguntzeko neurriak betetzea lortzeko.

E) Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuak, kide anitzeko organo gisa, ahalmen prozesala izango du ekintza administratiboak edo judizialak gauzatzeko, bere eskumenean esparruari dagokion guztian.

F) Enpresa Batzordeko kide guztiek —Enpresa Batzordeko kide izateari utzi badiote ere— edo langileen delegatuek isiltasun profesionala gordeko dute artikulua honetako A puntuko a) eta c) idatz-zatiei dagokien guztian, eta bereziki Zuzendaritzak ezkutuan gordetzeko gaiak direla adierazten badu.

La reincorporación a la empresa deberá solicitarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista su contrato de trabajo.

La empresa podrá contratar interinamente a otro/a trabajador/a para cubrir la vacante provocada por la excedencia, durante el período que dure la misma cesando este/a trabajador/a en la empresa al producirse la reincorporación del sustituido/a.

#### **Artículo 43º.- Funciones de los Comités de empresa o Delegados/as de Personal.**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa o delegados/as de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado/a por la Dirección de la empresa.

a) Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y evolución probable del empleo en la empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios/as.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

2) Sobre fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3) El empresario/a facilitará al Comité de empresa o Delegados de Personal el modelo o modelos de contrato de Trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegado para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad competente.

4) Sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuesto de despido.

5) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determina en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los/as trabajadores/as o de sus familiares.

D) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.

E) Se reconoce al Comité de empresa o Delegado/a de Personal capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de empresa o Delegados de Personal, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

G) Langileak aukeratzeko prozesuetan, Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuak indarreko edo itundutako araudia betetzen ote den zaintzeaz gain, diskriminazio-ezaren, sexu-berdintasunaren eta enpleguaren zentzuzko politika sustatzearen baldintzak betetzen ote diren zainduko dute.

a) Enpresa Batzordeko ezein kide edo langileen ezein delegatu, bere eginkizunak betetzen ari den bitartean, ezin izango da kaleratu edo zigortu, ez eta kargua utzi eta hurrengo urtean ere, salbu eta kargu-uztea errebokazioaren edo dimisioaren bidez gertatzen bada, eta betiere kaleratze edo zigorraren arrazoia langilearen legezko ordezkari-tza-jarduna bada. Ustezko hutsegite larri edo oso larriengatik gauzatzen den kaleratzea edo zigorra beste arrazoi batzuegatik bada, kontraesan-espedita egin beharko da. Espediente horretan, interesdunari eta Enpresa Batzordeari edo langileen gainerako delegatuei entzungo zaie, baita langilea kide den sindikatuko delegatuari ere, baldin eta sindikatu hori enpresan onartuta badago.

Gainerako langileen aldean, enpresan edo lantokian jarraitzeko lehentasuna izango dute arrazoi teknologiko edo ekonomikoengatik etenaldia edo iraungipena gertatzen bada.

b) Ezin izango dira baztertu diruz edo lanpostuz igotzeko prozesuetan, beren ordezkari-tza-lana betetzeagatik.

c) Ordezkari-tza-lanarekin zerikusia duten gaietan adierazpen-askatasuna izango dute enpresaren barruan, eta lan- edo gizarte-erloto interesa duten argitalpenak argitaratu edo banatu ahal izango dituzte produkzio-prozesuaren martxa normala oztopatu gabe, betiere enpresari aurretiaz jakinarazita eta zeregin horietarako indarrean dagoen legezko araudia betez.

d) Legeak zehazten duen hileko ordu-kreditu ordaindua izango dute.

Langileen delegatuak edo batzordekideak hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordeetako kide-tzat hautatzeko negoziatioetan eta saio ofiziale-tan sartutako orduak ez dira zenbatuko legezko gehieneko ordu-kopuruaren barruan, baldin eta kopuru hori gainditzen badute, eta aipatutako negoziatioek enpresa horri eragiten badiote.

e) Legezko gehienekoa gainditu gabe, batzordeetako kideek edo langileen ordezkari-ek dauzkaten ordu ordainduak erabili ahal izango dituzte, haien sindikatu-ek, prestakuntza-institutuek edo bestelako erakunde-ek antolatzen dituzten prestakuntza-ikastaro-eta joateko.

#### **44. artikulua.- Hitzarmen kolektiboaren negoziatioetan parte hartzea.**

Hitzarmen kolektiboaren negoziatio-batzordeetan parte hartzen duten delegatu sindikalek enpresan lanean jarraitzen badute, enpresak baimen ordainduak emango dizkie, negoziatio-zaile-lana errazteko eta negoziatio-ek irauten duten bitartean, betiere enpresa negoziatio horren eraginpean badago.

#### **45. artikulua.- Euskara sustatzea.**

Enpresaren Zuzendaritzaren ohar, abisu, komunikazio eta arau guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatzi ahal izango dira.

#### **46. artikulua.- Gaitasuna murriztuta duten langileak.**

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren eraginez gaitasun fisiko edo psikikoak urrituak dituzten eta, ondorioz, gaitasuna urritua duten langileek lehentasuna izango dute haien baldintzetara ondoen egokitzen diren lanpostuak betetzeko.

#### **47. artikulua.- Haurdun dauden emakumeak.**

Haurdun dagoen emakumea bere egoerarentzat nekagarria edo arriskutsua den lanpostu batean badago, enpresa-medikuak edo —halakorik ez badago— espezialistak txostena egin ondoren, arriskurik gabeko beste lanpostu erosoago batera aldatuko da aldi baterako, hala eskatzen badu eta enpresaren antolaketa- eta produkzio-aukerek ahalbidetzen badute. Emakume horrek jatorrizko lanpostura eta kategoriara itzultzeko eskubidea izaten jarraituko du.

G) El Comité o Delegados/as de Personal velarán no solo porque en los procesos de selección del personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

a) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en su actuación en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberán tramitarse expediente contradictorio, oídos, el/la interesado/a, el Comité de empresa, o restantes Delegados/as de Personal, y el Delegado/a del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido/a como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción de causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causas o en razón de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados/as de personal o miembros de comités como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean aceptados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Podrán rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por su Sindicato, Institutos de Formación u otras entidades.

#### **Artículo 44º.- Participación en las negociaciones de convenios colectivos.**

Los/as trabajadores/as Sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores/as en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

#### **Artículo 45º.- Fomento del euskera.**

Todas las notas, avisos, comunicaciones y normas de la Dirección de la empresa que se publiquen podrán redactarse en euskera y castellano.

#### **Artículo 46º.- Personal con capacidad disminuida.**

Los/as trabajadores/as que por accidente laboral o enfermedad profesional, tengan reducidas sus facultades físicas o intelectuales, incurriendo en una capacidad disminuida tendrán preferencia para ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones.

#### **Artículo 47º.- Mujer embarazada.**

Siempre y cuando las posibilidades organizativas y productivas de la empresa lo permitan, la mujer embarazada, previo informe del médico de empresa o del especialista, si el primero no existiera, y cuando la trabajadora lo solicite si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de puesto de trabajo a otro más cómodo, sin riesgos para su estado, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

**48. artikulua.- Langileen atxiloteta.**

Langilea atxilotuz gero, laneko absentsia ez da justifikatu gabeko absentsiatzat hartuko, langilea absoltitzen badute edo eginbide judizialak artxibatzen badira.

Atxilotetak hilabete baino gutxiago irauten badu, ordaindu gabeko lizentziatatzat hartuko da absentsia. Gehiago irauten badu, berriz, langilea eszedentzia-egoerara igaroko da, absoluzio-epaia edo eginbide judizialak artxibatzeko eguna jakinarazten dioten egunetik hilabeteko epean eskaera egin eta automatikoki bere lanpostura itzultzeko eskubidearekin.

**49. artikulua.- Aldi baterako laneko enpresak.-**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, haien esku utzitako langileei hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko exijituko diete. Aldi baterako laneko enpresak eta hitzarmen honen eraginpean dagoen enpresa erabiltzaileak langile horiek erabiltzeko egiten duten kontratuan beren-beregi azalduko da obligazio hori.

**50. artikulua.- Berdintasunerako Legea garatzeko neurriak.**

Berdintasun-planak

250 langiletik gorako enpresetan Berdintasun Planak lantzerakoan, lantokiko tratua eta aukera-berdintasuna errespetatu beharko da, eta, helburu horri begira, emakumeen eta gizonen artean edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartuko dira.

Horretarako, kontratazio-baldintzetan erreserbak eta lehentasunak ezarri ahal izango dira, hartara, egokitasun-baldintza berdinetan, dagokion lanbide-taldean edo -kategorian ordezkari-txikiena duen sexuko langileek kontratua egiteko lehentasuna izan dezaten, eta gauza bera goragoko kategorietara iristeko aukerei dagokienez.

Lanaldiaren egokitzapena

Langileek lanaldiaren egokitzapena, iraupena eta banaketa adostu ahal izango dituzte enpresan, lan-bizitza, bizitza pertsonala eta familia-bizitza bateragarri egiteko eskubidea gauzatzeko.

Edoskitzealdia metatzea

Amatasun-baimena bukatzerakoan, emakumeak, nahi baldin badu, egun osotan metatu ahal izango du edoskitzealdiko lanaldimurrizketako ordua; aukera hori espresuki aitortzen zaio hitzarmen honen bidez.

Metatze hori lanaldi-erdietan ere gauzatu ahal izango da, enpresarekin adostuta.

Eszedentziak

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute jaiotako edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, baita behin betiko edo adopzio-aurreko harreraren hartutako seme-alaba bakoitza zaintzeko ere, nahiz eta harrera horiek aldi baterako izan. Umea jaiotzen den egunean edo ebazpen judizial edo administrati-boaren egunean hasiko da eszedentzia-aldia.

Halaber, gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea zaintzeko, senide horrek adinagatik, istripuren batengatik edo gaixotasun nahiz desgaitasunen bat izateagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Klausula gehigarriak

Lehenengoa.- Hitzarmen honen eraginpeko enpresek Gizarte Segurantzari egin beharreko kotizazioen buletinak sinpleagoak izan daitezten —hau da, hilabete guztietako kuotak zenbateko berberekoak izan daitezten—, enpresei ahalmena ematen zaie hitzarmen honetan adostutako ordainsariak, oporregatik eta aparteko ordainsariengatik ordaintzeko gain, zenbateko berbereko 11 hilabetetan ordaintzeko. Ahalmen hori gauzatzeak ez du murrizketarik eragingo hitzarmen honetan adostutako soldatetan.

Bigarrena.- Enpresarekin lan-kontratua duten eta edozein arrazoiengatik enpresa uzten duten langileek eskubidea izango dute negoziazio kolektiboa edo soldata-berrikusketaren klausula direla eta legezkiekeen soldata-aldeak jasotzeko.

**Artículo 48º.- Detención del trabajador/a.**

No se considerará ausencia injustificada al trabajo la producida con motivo de la detención del trabajador/a si posteriormente es absuelto o se sobreseen las diligencias judiciales.

Si la detención es inferior a un mes, la ausencia se considerará como licencia no retribuida y si fuera superior, el/la trabajador/a pasará a la situación de excedencia con derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo una vez que lo solicite en el plazo de un mes siguiente a la fecha en que se le notificaron la sentencia absolutoria o el archivo de las diligencias judiciales.

**Artículo 49º.- Empresas de trabajo temporal.**

Las empresas afectadas por este convenio, cuando contraten los servicios de empresas de Trabajo Temporal, exigirán a éstas que garanticen a los/as trabajadores/as 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 50º.- Medidas en desarrollo de la Ley de Igualdad.**

Planes de Igualdad

La elaboración de planes de igualdad en empresas de más de 250 trabajadores, deberá respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el centro de trabajo, y con esta finalidad adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A tal efecto, podrán establecerse reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate, y lo mismo en cuanto al acceso a categorías superiores.

Adaptación de la jornada

Los trabajadores y trabajadoras podrán acordar en cada una de las empresas la adaptación, duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Acumulación de lactancia

Por medio del presente convenio se reconoce expresamente la posibilidad de acumular la hora de reducción de jornada por lactancia en jornadas completas, a voluntad de la trabajadora, a la finalización del permiso por maternidad.

Dicha acumulación se podrá realizar en medias jornadas de mutuo acuerdo con la empresa.

Excedencias

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

También tendrán derecho a una un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo/a y no desempeñe actividad retribuida.

Cláusulas adicionales

Primera.- Al objeto de que las empresas afectadas por el presente convenio puedan simplificar la elaboración de los boletines de cotización a la Seguridad Social, de tal manera que las cuotas resultantes sean por igual importe todos los meses, se les faculta a que, a estos efectos, puedan abonar las retribuciones acordadas en el presente convenio en 11 mensualidades con idénticos importes, además de los abonos que correspondan por las vacaciones y las pagas extraordinarias, sin que el ejercicio de esta facultad pueda implicar merma o disminución de los salarios acordados en el presente convenio.

Segunda.- El personal vinculado por un contrato de trabajo que cese en la empresa por cualquier causa tendrá derecho a percibir las diferencias salariales que les pudieran corresponder por la negociación colectiva o cláusula de revisión salarial.



## Ardoaren industria eta merkataritzaren 2013ko probintzia-hitzarmenaren soldata-taulak

Kategoriak	Oinarritzeko soldata	Laneratze-plusa	Apart. habor.	Mahasi. ordains.	Aparreko ordua
1.- Langile tituludunak	48,11	10,37	1.718,16	1.718,16	13,18
Goi-mailako tituluduna	46,86	10,33	1.675,75	1.675,75	12,94
Erdi-mailako tituluduna	40,22	9,87	1.512,39	1.512,39	12,50
2.- Teknikari tituludunak	42,94	10,07	1.545,62	1.545,62	12,75
Upeitsegiko arduraduna	38,11	8,99	1.353,84	1.353,84	12,33
Laborategiko arduraduna	33,17	7,26	1.160,09	1.160,09	10,70
Laborategiko laguntzailea	33,17	7,26	1.160,09	1.160,09	10,69
3.- Administrazioak	50,40	10,53	1.760,35	1.760,35	13,59
Goi-mailako burua	42,94	10,07	1.545,62	1.545,62	12,75
1. mailako burua	38,11	9,52	1.353,84	1.353,84	12,33
2. mailako burua	36,35	8,80	1.287,46	1.287,46	11,81
1. mailako ofiziala	34,54	8,21	1.198,89	1.198,89	11,12
2. mailako ofiziala	31,56	6,77	1.073,50	1.073,50	10,26
Laguntzailea	50,40	10,53	1.760,35	1.760,35	13,58
4.- Saltzaileak	40,02	9,73	1.503,60	1.503,60	0,00
Goi-mailako burua	37,58	9,04	1.287,46	1.287,46	0,00
Salmenta-burua	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Salmenta-ikuskatzailea	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Hiri-arteakaria	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Saltzaile bidalaria	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Salmenta-sustatzailea	32,81	7,15	1.143,58	1.143,58	10,71
Lehen mailako gidaria					

5.- Mendekoak								
Atezaina	34,28	7,39	1.160,09	1.160,09	1.160,09	10,90		
1. mailako mendekoa	32,51	6,79	1.115,91	1.115,91	1.115,91	10,43		
2. mailako mendekoa	31,56	6,71	1.073,52	1.073,52	1.073,52	10,25		
Laguntzailea	31,29	6,43	1.031,05	1.031,05	1.031,05	9,72		
Garbitzaileak	31,29	6,43	1.031,05	1.031,05	1.031,05	9,72		
6.- Profesionaiak								
Upeltegiko langileburua	37,77	9,14	1.309,60	1.309,60	1.309,60	12,00		
Ataleko arduraduna	35,60	8,43	1.246,83	1.246,83	1.246,83	11,58		
1. mailako ofiziala	34,54	8,21	1.198,89	1.198,89	1.198,89	11,11		
2. mailako ofiziala	32,81	7,15	1.143,58	1.143,58	1.143,58	10,71		
3. mailako ofiziala	32,51	6,79	1.115,88	1.115,88	1.115,88	10,43		
7.- Laguntzaileak								
1. mailako ofiziala	34,54	8,21	1.198,89	1.198,89	1.198,89	11,12		
2. mailako ofiziala	32,80	7,15	1.143,58	1.143,58	1.143,58	10,71		
Especialista	31,56	6,71	1.074,04	1.074,04	1.074,04	10,25		
Peoia	31,29	6,43	1.031,05	1.031,05	1.031,05	9,72		
1. mailako gidari-banatzaila	34,54	8,21	1.198,89	1.198,89	1.198,89	11,11		
2. Mailako gidari-banatzaila	32,81	7,14	1.143,58	1.143,58	1.143,58	10,71		

2013ko behin betiko dietak

Gosaria: 3,39 euro

Bazkaria: 14,73 euro

Añaria: 12,85 euro

Ostatu-gaua eta gosaria: 32,21 euro

Joan-erriak: 0,31 euro

Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina: 14,96 euro

## I. eranskina. Antzintasun-taula - Ardoaren sektorearen 2013. urterako hitzarmena

	Peoia	Especialista	3. mailako ofiziala	2. mailako ofiziala	1. mailako ofiziala
Laurteko 1	2,31	2,45	2,49	2,53	2,57
2 laurteko	4,73	4,86	5,00	5,11	5,21
3 laurteko	7,08	7,21	7,44	7,63	7,87
4 laurteko	9,45	9,71	9,92	10,26	10,52
5 laurteko	11,79	12,12	12,44	12,78	13,12

## Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
Laurteko 1	2,92	2,81	2,73	2,70	2,60	2,31	2,31
2 laurteko	5,79	5,61	5,51	5,37	5,21	4,73	4,73
3 laurteko	8,69	8,49	8,26	8,07	7,87	7,08	7,39
4 laurteko	11,57	11,26	11,03	10,76	10,52	9,45	9,45
5 laurteko	14,46	14,09	13,80	13,33	13,12	11,79	11,79

## II. eranskina. anizinatutasun-fula - ardoaren sektorearen 2013. urterako hitzarmena

	Peoia	Especialista	3. mailako ofiziala	2. mailako ofiziala	1. mailako ofiziala
Biurteko 1	1,18	1,22	1,23	1,24	1,28
2 biurteko	2,31	2,45	2,49	2,53	2,57
3 biurteko	3,51	3,68	3,72	3,80	3,95
4 biurteko	4,73	4,86	5,00	5,11	5,21
4 biurteko eta laurteko 1	7,08	7,21	7,44	7,63	7,87
4 biurteko eta 2 laurteko	9,45	9,71	9,92	10,26	10,52
4 biurteko eta 3 laurteko	11,79	12,12	12,44	12,78	13,12
4 biurteko eta 4 laurteko	14,09	14,54	14,95	15,32	15,69

## Tarifen araberako asimilazio-mailak

	1	2	3	4	5	6	7
BIURTEKO 1	1,44	1,28	1,41	1,41	1,28	1,18	1,18
2 BIURTEKO	2,92	2,81	2,73	2,70	2,60	2,31	2,31
3 BIURTEKO	4,37	4,26	4,15	4,03	3,95	3,51	3,51
4 BIURTEKO	5,79	5,61	5,51	5,37	5,21	4,73	4,73
4 BIURTEKO ETA LAURTEKO 1	8,69	8,49	8,26	8,07	7,87	7,08	7,39
4 BIURTEKO ETA 2 LAURTEKO	11,57	11,26	11,03	10,76	10,52	9,45	9,45
4 BIURTEKO ETA 3 LAURTEKO	14,46	14,09	13,80	13,33	13,12	11,79	11,79
4 BIURTEKO ETA 4 LAURTEKO	17,38	16,98	16,58	16,16	15,69	12,38	12,38

Nekagarritasun-plusa: 1,07 euro/ordua  
 Gaueko lanaren plusa: 2,69 euro/ordua



Tablas salariales convenio provincial Industria y Comercio del Vino – año 2013

Categorías	Salario base	Plus asistencia	Grat. Extra	Paga viñas	Hora extra
1º personal titulado					
Titulado superior	48,11	10,37	1.718,16	1.718,16	13,18
Titulado medio	46,86	10,33	1.675,75	1.675,75	12,94
Titulado inferior	40,22	9,87	1.512,39	1.512,39	12,50
2º técnicos titulados					
Encargado de bodega	42,94	10,07	1.545,62	1.545,62	12,75
Encargado de laboratorio	38,11	8,99	1.353,84	1.353,84	12,33
Ayudante de laboratorio	33,17	7,26	1.160,09	1.160,09	10,70
Auxiliar de laboratorio	33,17	7,26	1.160,09	1.160,09	10,69
3º administrativos					
Jefe superior	50,40	10,53	1.760,35	1.760,35	13,59
Jefe de 1º	42,94	10,07	1.545,62	1.545,62	12,75
Jefe de 2º	38,11	9,52	1.353,84	1.353,84	12,33
Oficial de 1º	36,35	8,80	1.287,46	1.287,46	11,81
Oficial de 2º	34,54	8,21	1.198,89	1.198,89	11,12
Auxiliar	31,56	6,77	1.073,50	1.073,50	10,26
4º comerciales					
Jefe superior	50,40	10,53	1.760,35	1.760,35	13,58
Jefe de ventas	40,02	9,73	1.503,60	1.503,60	0,00
Inspector de ventas	37,58	9,04	1.287,46	1.287,46	0,00
Corredor de plaza	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Viajante	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Promotor de ventas	34,34	7,79	1.148,45	1.148,45	0,00
Gua de primera	32,81	7,15	1.143,58	1.143,58	10,71



Anexo I. Tabla de antigüedad - convenio sectorial del vino para el año 2013

	Peón	Especialista	Oficial 3º	Oficial 2º	Oficial 1º
1 cuatrienio	2,31	2,45	2,49	2,53	2,57
2 cuatrienios	4,73	4,86	5,00	5,11	5,21
3 cuatrienios	7,08	7,21	7,44	7,63	7,87
4 cuatrienios	9,45	9,71	9,92	10,26	10,52
5 cuatrienios	11,79	12,12	12,44	12,78	13,12

Niveles de asimilación por tarifas

	1	2	3	4	5	6	7
1 cuatrienio	2,92	2,81	2,73	2,70	2,60	2,31	2,31
2 cuatrienios	5,79	5,61	5,51	5,37	5,21	4,73	4,73
3 cuatrienios	8,69	8,49	8,26	8,07	7,87	7,08	7,39
4 cuatrienios	11,57	11,26	11,03	10,76	10,52	9,45	9,45
5 cuatrienios	14,46	14,09	13,80	13,33	13,12	11,79	11,79

Anexo II. Tabla de antigüedad - convenio sectorial del vino para el año 2013

	Peón	Especialista	Oficial 3º	Oficial 2º	Oficial 1º
1 bienio	1,18	1,22	1,23	1,24	1,28
2 bienios	2,31	2,45	2,49	2,53	2,57
3 bienios	3,51	3,68	3,72	3,80	3,95
4 bienios	4,73	4,86	5,00	5,11	5,21
4 bienios y 1 cuatrienio	7,08	7,21	7,44	7,63	7,87
4 bienios y 2 cuatrtenios	9,45	9,71	9,92	10,26	10,52
4 bienios y 3 cuatrtenios	11,79	12,12	12,44	12,78	13,12
4 bienios y 4 cuatrtenios	14,09	14,54	14,95	15,32	15,69

  

	Niveles de asimilación por tarifas						
	1	2	3	4	5	6	7
1 bienio	1,44	1,28	1,41	1,41	1,28	1,18	1,18
2 bienios	2,92	2,81	2,73	2,70	2,60	2,31	2,31
3 bienios	4,37	4,26	4,15	4,03	3,95	3,51	3,51
4 bienios	5,79	5,61	5,51	5,37	5,21	4,73	4,73
4 bienios y 1 cuatrtenio	8,69	8,49	8,26	8,07	7,87	7,08	7,39
4 bienios y 2 cuatrtenios	11,57	11,26	11,03	10,76	10,52	9,45	9,45
4 bienios y 3 cuatrtenios	14,46	14,09	13,80	13,33	13,12	11,79	11,79
4 bienios y 4 cuatrtenios	17,38	16,98	16,58	16,16	15,69	12,38	12,38

Plus de penosidad: 1,07 euro/hora  
 Plus de nocturnidad: 2,69 euros/hora