

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA
GIZARTE POLITIKOETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Punt Roma, S.L. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea (20100121012013 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2013ko maiatzaren 23an aurkeztu da enpresako zuzendaritzak eta pertsonal ordezkariek 2013ko maiatzaren 22an sinatutako hitzarmen kolektiboa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartu duen Langileen Estatutu Legearen testu bateratuaren 90.2 artikulua aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013-04-24ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria)— dionarekin bat etorritik, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) — hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2013ko ekainaren 21a.—Fco. Javier Díez Miguel, Lurralde Ordezkaria.

(293703)

(7714)

Punt Roma, SL enpresaren Gipuzkoako Lantokietako hitzarmena.

1. Alderdiak zehaztea.

Hitzarmen hau Punt Roma S.L. enpresaren Gipuzkoako langileen legezko ordezkaritzak (langileen ordezkariek) eta enpresa horretako Zuzendaritzak izenpetu dute.

2. Lurralde, funtzio eta langile eremuak.

Hitzarmen honek enpresak Gipuzkoako lurralde historikoan gaur egun dituen eta etorkizunean izan ditzakeen ehungintzaren eta osagarrien eremuko merkataritza-jarduera duten bulego eta lantoki guztiei eragiten die, bai eta, enpresaren kontura, Gipuzkoan lan egiten duten langile guztiei ere.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS
SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Punt Roma, S.L. (código 20100121012013).

ANTECEDENTES

Único. El día 23 de mayo de 2013 se ha presentado el convenio citado, suscrito por la dirección y la delegada de personal el día 22 de mayo de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) 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 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio 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 inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 21 de junio de 2013.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(293703)

(7714)

Convenio propio de los Centros de Trabajo de Gipuzkoa de la empresa Punt, Roma, SL.

1. Determinación de las partes.

El presente convenio se suscribe entre la representación legal de los y las trabajadoras, (delegada de personal) de Gipuzkoa de la empresa Punt Roma S.L. y la Dirección de la misma.

2. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio afecta a todas las dependencias y centros de trabajo del territorio de Gipuzkoa, que se dedican a la actividad comercial del ámbito textil y complementos y a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de la empresa en Gipuzkoa, de dichas dependencias y centros, actuales y de los que se constituyan en futuro.

3. Indarraldia.

Hitzarmen honen indarraldia 2010eko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31ra artekoa izango da.

Itundutako iraupena amaitutakoan, alderdietatik edozeinek amaiera iragartzen ez badu, beste urtebeterako luzatuko da hitzarmena.

Hitzarmen honen amaiera, hitzarmenaren indarraldia edo luzapena amaitu baino gutxienez sei hilabete lehenago iragarri beharko da.

Beren-beregi ituntzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedaturikoaren ondoretarako, amaiera iragarri eta itunduriko iraupena amaitu ostean, hitzarmen honek indarrean jarraituko duela, denbora-mugarik gabe, harik eta hitzarmena hau ordeztuko duen beste bat sinatu arte, bi aldeek.

4. Aplikatzeko lehentasuna.

Beren-beregi ituntzen da hitzarmen honek, nolanahi ere, aplikatzeko lehentasuna izango duela, Gipuzkoako lantokiak beren lurralde-eremuan sartu nahi dituen enpresa-hitzarmenik eginda ere.

Langileen Estatutuaren 84.2 artikuluan xedaturikoaren ondoretarako, enpresak hitzarmen hau aplikatuko die Gipuzkoako lantokietako langileei hitzarmena indarrean egon bitartean eta aurreraeragin-aldietan. Horrela bada, enpresa-hitzarmen bat adostuz gero, hitzarmen hau aplikatu beharko da nolanahi ere.

5. Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honen barruan sartuta dauden baldintza ekonomiko guztiak eta bestelakoak gutxienezko gisa ezarri dira; hortaz, Gipuzkoako lantokietan ezarritako itunak, klausulak edo egoerak (erabakitakoak baino onuragarriagoak badira) errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei.

6. Langileen lanbide sailkapena.

6.1) Lanbide-taldeak:

Langileen Estatutuaren 22. artikulua aplikatuz, lanbide-sailkapenerako sistema berri bat ezarri da, emakumeen eta gizonen arteko zuzeneko zein zeharkako bereizkeriarik egongo ez dela bermatzeko helburua duten irizpide eta sistemei egokituz. Horretarako, hiru lanbide-talde ezarri dira eta, era berean, ezarritako lanbide-espezialitateen edo erantzukizunen arabera, maila-sistema bat ezarri da talde bakoitzean, honako honen arabera:

— I. Taldea merkataritzako langileak.

1. maila. Lehen arduradun nagusiaren kategoria zena. Langile horrek hainbat plazatako sukurtsalak mende dituen establezimenduaren ardura du, edo plaza berean dauden hainbat sukurtsaletako goi-mailako zuzendaritza du bere gain.

2. maila. Lehen, arduradun kategoria zena. Langile horrek sukursal bateko ardura du, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

3. maila. Bigarren arduraduna. Dendaren ardura ez izan arren, dituen esperientzia, enpresako antzinatasuna eta gaitasun profesionala kontuan hartuta, gai da, establezimenduaren arduraduna lantokian ez dagoenean hura ordeztzeko.

4. maila. Lehen saltzailearen kategoria zena. Salmentak egiteko ardura du. Saltzeko dituen gaiak buruzko ezagutza praktikoa izan behar ditu, erosleak orientatu ahal izan ditzan

3. Vigencia.

El período de vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Concluida la duración pactada, si no ha sido denunciado por cualquiera de las partes, el presente Convenio se prorrogará anualmente.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de seis meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del presente Convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

4. Prioridad aplicativa.

Se acuerda expresamente que el presente convenio tendrá en todo caso prioridad aplicativa respecto de un eventual convenio de empresa que pretenda incluir en su ámbito territorial los centros de trabajo del territorio de Gipuzkoa.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T., la empresa aplicará a las y los trabajadores de los centros de Gipuzkoa el contenido del presente convenio durante su vigencia temporal y durante el período de ultraactividad. De manera que, en el caso de que se acuerde un convenio de empresa, resultará de aplicación en todo caso el presente convenio.

5. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimos por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en los centros de trabajo de Gipuzkoa, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquél personal que viniese disfrutándolas.

6. Clasificación profesional del personal.

6.1) Grupos profesionales:

Se establece en aplicación del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, un nuevo sistema de clasificación profesional, ajustándose a criterios y sistemas cuyo objetivo sea garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres, estableciéndose para ello tres grupos profesionales y a su vez en función de las especialidades profesionales o responsabilidades se establecen en cada uno de los grupos un sistema de niveles, según lo siguiente:

— Grupo I Personal comercial.

Nivel 1. Antigua categoría de encargado/a general. Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la Dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Nivel 2. Antigua categoría de Encargada. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación funciones propias de la empresa.

Nivel 3. Segunda encargada. Es el/la que aun no estando al frente de la tienda, a tenor de su experiencia, antigüedad en la empresa y capacidad profesional, puede suplir al encargado/a de establecimiento en el desarrollo de sus laborales, en aquellos momentos en los cuales el encargado(a) este no se encuentra en el centro de trabajo.

Nivel 4. Antigua categoría de dependiente/a. Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma

(beharrezko kopurua, ezaugarriak, izan ditzakeen erabilerak, produktu berriak, etab.). Salgaien zenbaketa arduratuko da, garaiz hornitzea eskatu ahal izateko, bai eta erakusleio eta beira-arasetan erakustez ere. Era berean, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza-kalkuluko oinarritzko ezagupenak izan beharko ditu.

5. maila. Lehen saltzaile laguntzailearen kategoria zena. Langile honek saltzailei beren eginkizunak betetzen lagunduko die, lana errazteko, eta bere kasa ere egin ahal izango ditu salmenta-eragiketak. Gehienez urtebetez egon ahal izango du maila honetan, kontratu bakarrarekin zein enpresaren Gipuzkoako lantokietan izandako kontratu guztiak batuz, eta horrelakoetan automatikoki igaroko da 4. mailara.

— II. Taldea Administrazio langileak.

1. maila. Lehen administrazio-buruaren kategoria zena. Horretarako boterea izan ala ez, enpresaren administrazio-zeregin guztiak gainbegiratzeaz edo zuzentzeaz arduratzen da, betiere enpresak lan horiek hainbat sekziotan banatuta edo antolatuta baditu, hala nola posta, publizitatea, etab.

2. maila. Lehen administrazio-ofizialaren kategoria zena. Merkataritzako lanak egiteko behar diren ezaguera tekniko eta praktikoak izanik, norberaren ekimena behar duten lanak egiten ditu, esate baterako gutunak edo merkataritzako kontratu arruntak idaztea, aztertze gaitasunari buruzko estatistika egitea, txostenak kudeatzea, kontabilitateko liburuetan kopiatzea, subsidioen eta gizarte-aseguruen likidazioa, etab.

3. maila. Lehen administrari laguntzailearen kategoria zena. Administrazio-arloko ezagutza orokorrak izanik, ofizialei eta buruei laguntzen diena kategoria honetako lanak egiten, honako zeregin hauetan esaterako: Tramiteko gutunak idazten, interesak eta zergak likidatzeko fakturak eta egoera-orriak egiten, mekanografia-lanak egiten, eta abar.

— III. Taldea Hainbat jardueretako langileak.

1. maila. Lehen, erakusleio-apaintzailearen kategoria zena. Langile horren eginkizun nagusia eta lehentasunez egitekoa da barrualdeak, erakusleioak eta beira-arasak apaintzea, saltzeko diren produktuak jendaurrean jartzeko.

2. maila. Lehen, morroiaren kategoria zena. Merkantziak establezimenduan bertan edo kanpoan garraiatu, paketatze beharrik ez duten pakete arruntak egin eta banatu, edo batik bat giharretako indarra eskatzen duten bestelako lanak egiten ditu. Establezimendua garbitzeko ere eska dakiok.

3. maila. Lehen, garbiketako langilearen kategoria zena. Lokalak txukuntzeaz eta garbitzeaz arduratzen dena da.

7. Kontratazio motak.

7.1. Honako kontratazio-irizpide nagusi hauek ezarri dira, betiere indarrean dagoen erregulazioari jarraituz:

a) Kontratazio mugagabea sustatzea, aldi baterako kontratuak kontratu finko bihurtzea, eta ondoz ondoko aldi baterako kontratuak arrazoirik gabe kateatzea saihesteko konpromisoa.

b) Kontratu-mota egokiak erabiltzeko konpromisoa, Punt Roma, S.L. enpresaren etengabeko beharrianak kontratu mugagabeen bidez bete daitezken, eta egoera jakinen batek eragindako beharrian berezirik badago, kausazko aldi baterako kontratuen bidez bete ahal izan dadin.

c) Lanaldi partzialeko kontratu mugagabeak sustatzea, aldi baterako kontratazioaren alternatiba izan baitaitezke.

que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Nivel 5. Antigua categoría de ayudante de dependiente/a. Es el empleado que auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta. No podrá estar en este nivel más de un año, tanto sea con un único contrato o con la suma de todos ellos en los centros de trabajo de la Empresa en Gipuzkoa, pasando automáticamente al nivel 4.

— Grupo II Personal administrativo.

Nivel 1. Antigua categoría de Jefe administrativo/a. Es quien provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

Nivel 2. Antigua categoría de Oficial administrativo/a. Es quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Nivel 3. Antigua categoría de Auxiliar administrativo/a. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

— Grupo III Personal actividades diversas.

Nivel 1. Antigua categoría de escaparatista. Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

Nivel 2. Antigua categoría de mozo/a. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o empaquetado y el reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendarse también trabajos de limpieza del establecimiento.

Nivel 3. Antigua categoría de personal limpieza. Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

7. Modalidades de contratación.

7.1. Se fijan como criterios rectores en materia de contratación y de acuerdo con la regulación vigente los siguientes:

a) La promoción de la contratación indefinida, la conversión de contratos temporales en contratos fijos, así como el compromiso de evitar el encadenamiento injustificado de sucesivos contratos temporales.

b) El compromiso de utilizar las modalidades contractuales adecuadas de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa Punt Roma, S.L. se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales.

c) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos, que pueden ser una alternativa a la contratación temporal.

7.1.1. Bitarteko kontratua.

Kontratu hau erabiliko da jarraian azaldutako egoeraren baten ondorioz lanpostua gordetzeko eskubidea duen langileren bat ordeztzeko. Hona hemen lanpostua gordetzeko arrazoiak:

- a) Aldi baterako ezintasuna.
- b) Amatasuna, aitatasuna, arriskua haurdunaldian, arriskua edoskitze naturalean, adingabeen adopzioa edo harrera, eta amatasun-atsedeneko alta hartu eta segidan hartutako metatutako edoskitzeagatikoa baimena.
- c) Seme-alabak edo desgaitasunen bat duten ahaideak zaintzeko eszedentzia.
- d) Nahitaezko eszedentzia.
- e) Ordezkaritza-kargu publiko bat edo probintziako edo goragoko eremuko eginkizun sindikalak betetzea.

7.1.2. Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratua.

Langileen Estatutuaren 15.1.a) artikuluan aurreikusitakoari dagokionez, Punt Roma, S.L. enpresaren ohiko jardueraren barruan, eduki orokorreaz gain, produktuen sustapenerako kanpainak hartuko dira ezaugarri berezia duten eta obra edo zerbitzu jakinak egiteko kontratuekin bete daitezkeen lan edo zerbitzuak.

Arestian deskribatutako zereginetarako kontratu-mota hau langile beraren behin-behineko kontratazioarekin kateatuz gero, eta hogeita lau hilabeteko epean enpresan hamazortzi hilabete baino gehiagoko zerbitzua ematea eragiten bada, kontratu finkoa egin beharko zaio langile horri.

7.2. Probaldia.

Kontratua idatziz hitzartzen bada, probaldia egin ahal izango da. Probaldi horrek ez du inoiz gaindituko ondoren aipatzen den denbora:

- a) 1. eta 2. lanbide-taldeetako 1. mailarako: Sei hilabete.
- b) 1. lanbide-taldeko 2., 3. eta 4. mailetarako eta 2. lanbide-taldeko 2. mailarako: Hiru hilabete.
- c) 1. lanbide-taldeko 5. mailarako, 2. lanbide-taldeko 3. mailarako eta 3. lanbide-taldeko 2. eta 3. mailetarako: Hilabete bi.

7.3. Lanari uzteko aurreabisuak.

Urtebete baino gehiagoko kontratua duen langileak, borondatez utzi nahi badio Punt Roma, S.L. enpresan lan egiteari, enpresako Giza Baliabideen Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio, lan egiteari utziko dion eguna baino 15 egun lehenago gutxienez. Idatziz egin beharko da jakinarazpen hori, hartu izanaren agiriarekin.

Langileak ez badu aldez aurretik jakinarazten, atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldataren zenbatekoa likidazio-tik kentzeko eskubidea izango du Giza Baliabideen Zuzendaritzak.

Era berean, enpresaburuak ez badu epe berean aldez aurretik jakinarazten, atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldataren zenbatekoa ordaindu beharko du likidazioan, betiere kontratua urtebete baino gehiagokoa bada.

8. Lanaldia.

— Punt Roma, S.L. enpresaren Gipuzkoako lantokietako hitzarmena indarrean egongo den urteetan, honako hau izango da urteko benetako lanaldia:

7.1.1. Contrato de interinidad.

Este contrato se concertará a atender el supuesto de sustitución a un trabajador/a con derecho a reserva del puesto de trabajo por alguna de las situaciones siguientes:

- a) Incapacidad temporal.
- b) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, adopción y acogimiento de menores, así como el permiso de lactancia de forma acumulada resultante y disfrutada a continuación del descanso maternal.
- c) Excedencia por cuidado de hijos o familiares con discapacidad.
- d) Excedencia forzosa.
- e) Ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

7.1.2. Contrato por obra o servicio determinado.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa Punt Roma, S.L., que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, las campañas o promociones de productos.

El encadenamiento de esta modalidad contractual, en las tareas descritas anteriormente, con la contratación eventual de un mismo trabajador que de lugar a una prestación de servicios superior a dieciocho meses en un período de veinticuatro en la empresa supondrá la contratación como fijo del empleado/a en cuestión.

7.2. Periodo de prueba.

Siempre que el contrato se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala a continuación:

- a) Para el nivel 1 de los grupos profesionales 1 y 2: Seis meses.
- b) Para los niveles 2,3 y 4 del grupo profesional 1 y el nivel 2 del grupo profesional 2: Tres meses.
- c) Para el nivel 5 del grupo 1, el nivel 3 del grupo 2 y los niveles 2 y 3 del grupo 3: Dos meses.

7.3. Preavisos de ceses.

El trabajador/a con contrato superior a un año que se proponga cesar voluntariamente en la empresa Punt Roma, S.L., habrá de comunicarlo a la Dirección de RRHH de la misma, con una antelación de 15 días a la fecha en que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la Dirección de RRHH a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año.

8. Jornada laboral.

— La jornada de trabajo anual efectiva para los años de vigencia del convenio de los centros de Gipuzkoa de Punt Roma, S.L. serán las siguientes:

— Urtean 1.748 ordu ezarri dira 2010, 2011 eta 2012 ureetarako.

— Urtean 1.740 ordu ezarri dira 2013 urterako.

— Urtean 1.730 ordu ezarri dira 2014 urterako.

— Urtean 1.720 ordu ezarri dira 2015 urterako.

Beraz, urteko zenbaketan, batez beste astean 38 ordu izango dira, astelehenetik larunbatera, eta asteko gehieneko lanaldia 40 ordukoa izango da.

Langileek, ohiko lanaldia gaindituz lan egin badute inbentarioak egiteko, merkealdia eta bigarren merkealdia prestatzeko, amaren eguna prestatzeko, edo aurreikusi ez den beste inguruabarren bat betetzeko, lan egindako ordu bakoitzeko ordu eta erdiko atsedena hartuko dute, edo ordainduak izango dira eta gainera afaria eta garraio publikoa ordainduko da langilearen bizilekuaren arabera.

Langileak aurretik jakin beharko du orduok ordaindu egin gozaizkion edo atsedeen-orduekin konpentsatuko diren.

Ostiral Santua jaieguna bada, larunbat santua lanik gabeko eguna izango da; era berean, Ihauterietako larunbata ere lanik gabeko eguna izango da.

9. Lan egutegia.

Enpresak lan-egutegia egingo du urtero. Urtarrilaren 31n langileen ordezkartzari emango dio, egiaztatu dezaten. Bada, otsailaren 28a baino lehen, lan-egutegiaren ale bat jendaurrean jarri beharko da lantoki bakoitzeko ondo ikusteko moduko leku batean.

Lan-egutegian honako hauek azalduko dira: Lan-ordutegia, benetako lan-egunak zein diren, urteko lan-orduen banaketa, bai eta atsedenaldirik eta jaiegunak (langileek urtean 6 larunbat goiz edo 6 larunbat arratsalde hartzeko eskubidea izango dutelarik, oportetako larunbatak kontatu gabe), hori guztia itundutako urteko lanaldiaren eta eguneroko ordutegiaren arabera.

10. Malgutasuna.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondoretarako itundu da lanaldiaren % 100 modu erregularrean hartuko dela, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

11. Oporrak.

30 egun naturaleko iraupena izango dute oporrak. Jaieguna ez den asteko lehenengo egunean hasiko dira oporrak (ezin izango da jai-bezpera izan).

Oporrak hartzeko aldi arrunta ekainetik irailera bitartekoa izango da. Enpresaren premia dela-eta, opor guztiak aipatutako epean hartu ezin badira, etengabeko hiru aste hartuko dira, nahitaez, aipatutako hilabeteetan. Punt Roma S.L.k aukera izango du ekaineko azken astea eta uztaileko lehenengo oportetako txandetatik kentzeko, garai horretan ekoizpen-jarduera handia dagoelako. Gainerakoak enpresak nahi duenean hartuko dira eta, kasu horretan, beste 150 € gordin ordainduko dizkio. Ez dute zenbateko hori kobratuko, hala ere, ekainetik irailera bitartean etengabe 21 egun natural hartu dituzten langileak ordeztzeko aldi horretan kontratatutako langileek.

Oporrak hartzeko aldia txandakakoa izango da. Enpresak aukera izango du arduradunaren oporrak ezartzeko, baina hori ez da eragozpen izango plantillako gainerako langileek ere oporrak aldi berean hartu ahal izateko. Oporraldien txandaketa lanbide-kategoria kontuan hartu gabe egingo da plantillako langileen artean. Enpresak hiru hilabete lehenago argitaratu beharko du oporren egutegia. Langileekin ados jarrita eta legezko ordezkari entzunda egingo da aipatutako egutegia.

— Para los años 2010, 2011 y 2012 se establecen 1748 horas anuales.

— Para el año 2013 se establece 1740 horas anuales.

— Para el 2014 se establecen 1730 horas anuales.

— Para el 2015 se establecen 1720 horas anuales.

Horas anuales que equivalen a una media de 38 horas semanales distribuidas de lunes a sábado en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas.

Las horas que la plantilla trabaje y que exceden de su jornada ordinaria para la realización de inventarios, preparación de rebajas, segundas rebajas y día de la madre y otras circunstancias no previstas, se compensarán por cada hora trabajada hora y media. Las mismas podrán ser abonadas o devueltas en tiempo libre, además del abono de la cena y del transporte público en función del domicilio de la trabajadora.

El trabajador deberá conocer antes de la realización de dichas horas si se les van a abonar o a devolver en tiempo libre.

En el supuesto del que el Viernes Santo sea festivo, el Sábado Santo se considerará como no laborable, asimismo, se considerará no laborable la tarde del Sábado de Carnaval.

9. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. A 31 de enero lo entregará a la representación de los trabajadores para contrastarlo debiéndose exponer un ejemplar del mismo antes del 28 de febrero, en un lugar visible de cada centro de trabajo.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y días festivos teniendo los trabajadores el derecho al disfrute de 6 sábados tarde o mañana al año (sin contar los sábados de vacaciones), todo ello en función de la jornada anual pactada y horario diario.

10. Flexibilidad.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 E.T., se acuerda que el 100% de la jornada se disfrutará de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

11. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las mismas se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El periodo normal de vacaciones será de junio a setiembre. En caso de que por necesidad de la empresa, no pudieran disfrutarse la totalidad de las vacaciones en dichos periodos, se disfrutarán en los mismos meses necesariamente tres semanas ininterrumpidas. Punt Roma S.L. Podrá excluir de los turnos de vacaciones, la última semana de junio y la primera de julio, por ser estas de mucha actividad productiva, y el resto a voluntad de la empresa estando obligada al abono de 150 € brutos. Se excluye de este cobro, exclusivamente a aquellos trabajadores contratados en ese periodo para la sustitución del personal que disfrute de los 21 días naturales ininterrumpidos entre los meses de junio y setiembre.

El periodo de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa puede marcar las vacaciones a la encargada pero esto no impedirá que el resto de la plantilla pueda disfrutar de sus vacaciones en dicho periodo. La rotación de los periodos vacacionales será efectiva entre la plantilla sin tener en cuenta la categoría profesional. La empresa estará obligada a publicar el calendario de las mismas con tres meses de antelación. El calendario será hecho, de acuerdo con el personal, oídos los representantes legales.

Aurreko paragrafoak aipatutako Punt Roma, S.L. enpresaren opor-egutegiak finkatzen duen oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute haurdunaldia, erditzea edo edoskitze naturala dela-eta, edo lan-kontratua etenda badago Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluekin bat, langileek eskubidea dute aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartzeko oporrak, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, nahiz eta oporren urte naturala amaituta egon.

Aurreko paragrafoak aipatzen ez duen arrazoiaren bat dela-eta langileek aldi baterako ezintasunen bat badute oporraldian eta, horregatik, ezin badituzte hartu opor guztiak edo oporren zati bat oporren urte natural berean, eskubidea dute oporrak ezintasuna amaitutakoan hartzeko, oporren urte naturala amaitu eta hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez badira betiere.

12. Lizentziak.

Langileak, aurretiaz abisatu eta behar bezala justifikatu ondoren, lanera etorri gabe geratzeko aukera izango du, eta bere taldeari dagokion oinarritzko soldata eta osagarri pertsonalak kobratzeko eskubideari eutsiko dio, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora-tarte hauetan:

a) Hemezortzi egun, ezkontzeagatik edo izatezko bikoiten erregistroan erregistratzeagatik.

b) Lau egun, seme-alaben jaiotzagatik, edo odolkidetasunezko zein ezkontzazko bigarren mailara arteko ahaideen gai-xotasun larriagatik (medikuak diagnostikatura), ebakuntza kirurgikoaren ondorioz ospitaleratzeagatik edo heriotzagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu, epea bost egunekoa izango da. Hildakoa ezkontidea edo seme zein alaba bada, sei egunekoa izango da lizentzia. Atal honetan ezarritako baimena ahaidea ospitalean egon bitartean hartu ahal izango da. Igande eta jaiegunak ez dira lizentzia-aldi gisa zenbatuko.

c) Bi egun, odolkidetasunezko zein ezkontzazko bigarren mailara arteko ahaideei ebakuntza egiten bazaie ospitaleratzetik gabe, baina etxean atseden hartu behar badute.

d) Egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

e) Egun bat odolkidetasunezko zein ezkontzazko aita, ama, seme, alaba, neba, anaia, ahizpa edo arrebaen ezkontzeagatik. Arrazoi hori dela-eta 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar bada, beste egun bat emango da. Ezkontzazko eta odolkidetasunezko hirugarren mailara arteko ahaideen ezkontzaren kasuan, ordaindu gabeko lizentzia-egun bat izango da langileak.

f) Egun bat, gidabaimena eskuratzeko azterketa egiteko, betiere langilearen lan-ordutegiaren barruan bada.

g) Zentro ofizial batean ikasketak egiten ari den langileari behar dituen baimenak bermatuko zaizkio azterketa-egunetan azterketak egitera joateko, baina aurretiaz justifikatu beharko du.

h) Urtean gehienegoz hogeita hamar ordu, erabilitako denbora justifikatu eta egiaztatuta (medikuaren zigiluarekin), ezkontidea eta gurasoak medikuarenera laguntzeko, baldin eta ezinezkoa bada lan-ordutegitik kanpo joatea.

i) Familiako arrazoi larrietarako, edo biltzarretara zein ikastaroetara joateko, hamabost egun naturaleko ordaindu gabeko baimena ezarri da eskatzen duten langileentzat.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa Punt Roma, S.L. 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 Estatuto de los Trabajadores, 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, 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.

12. Licencias.

El trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base del grupo al que pertenece, más los complementos personales, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Dieciocho días en caso de matrimonio o pareja de hecho registrada del trabajador/a.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave diagnosticada por el facultativo, intervención quirúrgica con hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros al efecto el plazo será de cinco días. En caso de que el fallecido sea el cónyuge o hijos, serán seis días. Este permiso establecido en este apartado, se podrá disfrutar a lo largo del tiempo que dure el ingreso y hospitalización. Los domingos y festivos no computan como período de licencia.

c) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por cambio de domicilio habitual.

e) Un día por matrimonio de padres, hijo/a o hermano/a de uno y otro conyugue. Cuando por tal motivo se precise de desplazamiento superior a 200 Kilómetros, otro día adicional. En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de consanguinidad, el trabajador/a dispondrá de un día de licencia no retribuido.

f) Un día para la realización del examen para la obtención del permiso de conducir siempre que coincida con el horario de trabajo del trabajador/a.

g) El personal que esté realizando estudios en centros Oficiales, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación con suficiente antelación, para concurrir a los exámenes establecidos en día en que estos se celebren.

h) Hasta un máximo de treinta horas anuales, con justificación y acreditación del tiempo empleado, con el correspondiente visado facultativo, para acompañar a conyugue y padres, no previsible en horas coincidentes con el horario de trabajo.

i) Se establece un permiso no retribuido de quince días naturales, al personal que lo solicite por motivos familiares graves o asistencia a congresos o cursos.

j) Geroratu ezin diren norberaren gai pertsonalei erantzuteko premiagatik, ordainduriko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; behar duen denbora. Benetako premia dela frogatu egin beharko da, eta behar bezala justifikatu.

Lizentziei dagokienez, eskubide berberak izango dituzte izatezko bikoteek, betiere behar bezala eman badute izena erre-gistro ofizialean eta langileak egiaztagiria aurkezten badu.

13. Borondatezko eszedentziak.

Langileak borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du, betiere bi urte baino gehiagoko antzinatasuna badu. Bost urte-rako eman ahal izango da gehienez.

Eskatzen den eszedentzia urte batera artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, berriro ere lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du langilea Punt Roma, S.L. enpresak. Horretarako, dagokion erreserba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordeztu duen langilearen kontra-tuan.

Eszedentzia-aldia urtebete baino gehiagokoa bada, eszedentzia amaitutakoan, langileak lehentasunezko eskubidea izango du hitzarmen honen lurralde-eremuan eta duen lanbide-talde berean sortuko den lehenengo lanpostu hutsean sartzeko.

Eszedentzian dagoen langileak ez badu eszedentzia-epaia amaitu baino hamabost egun lehenago eskatzen Punt Roma, S.L. enpresan berriro hastea, galdu egingo du berriro hasteko eskubide hori.

14. Lan eta familia bizitzak uztartzea.

14.1. Haurdunaldiko mediku-azterketak egitea.

Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke haurdunaldiko mediku-azterketak egin eta erditzeko prestakun-tza-teknikak ikasteko, eta kobratzeko eskubidea izango dute, Punt Roma, S.L. enpresari aldeztu aurretik jakinarazten badiote eta azterketa horiek ezinbestean lanaldiaren barruan egin behar dituztela justifikatzen badute.

14.2. Edoskitze-baimena.

Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4. atalean ezarritako-ari jarraituz, edoskitze-baimena duten langileek egunean ordu betez lanetik irteteko eskubidea izango dute, eta lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da baimen hori. Hala ere, langileak aukeratu ahal izango du lizentzia adierazitako moduan hartzea edo, bestela, bertatik ondorioztatutako denbora amatasun-baimenari metatzea, eta horren ostean hartzea. Zenbat denbora har daitekeen kalkulatzeko, ordu bat zenbatuko da lanegun bakoitzeko, adingabeak bederatzi hilabete bete arte.

14.3. Seme-alaba goiztiarrak jaiotzea.

Seme-alaba goiztiarrak jaiotzen direnean, edo edozein arrazo-iz dela-eta erditzearen ondoren haurrek ospitalean jarraitu behar badute, amak edo aitak lanetik ordubete joateko eskubi-dea izango dute haurrak ospitalean jarraitzen duen bitartean.

Era berean, egoerak iraun bitartean eta ospitaleko alta jaso arte, lanaldia laburtzeko eskubidea izango dute, gehienez 3 orduz, edo denbora proportzionalean lanaldi partzialeko kontra-tua izatekotan, betiere ohiko lanaldiaren barruan; kasu horretan, soldata proportzio berean murriztuko zaie.

14.4. Lanaldia laburtzea zortzi urte baino gutxiagoko adingabearen edo desgaituaren legezko zaintzarako.

Langilearen Estatutuaren 37.5 artikuluan eta Langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko 39/1999 Legean aurreikusitakoari jarraiki, legezko zaintza dela-eta, bere zain-tzapean zortzi urtetik beherako haurren bat edo jarduera ordain-

j) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.

A los efectos de licencias, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa.

13. Excedencias voluntarias.

El trabajador/a podrá solicitar una excedencia voluntaria, siempre que su antigüedad sea superior a dos años. Se concederá por un plazo no superior a cinco años.

Si el período de excedencia fuera hasta un año, la empresa Punt Roma, S.L. vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente.

Si el período de excedencia fuera superior al año, la situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho preferente al reintegro en la primera vacante que se produzca en el ámbito territorial del presente convenio y de su mismo grupo profesional.

Se perderá el derecho de reintegro en la empresa Punt Roma, S.L. si no es solicitado por el trabajador/a excedente con una antelación de quince días a la fecha de finalización del plazo que le fue concedido.

14. Conciliación de la vida laboral y familiar.

14.1. Realización de exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso a la Empresa Punt Roma, S.L., y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

14.2. Permiso por lactancia.

El permiso por lactancia establecido en el apartado cuarto del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora diaria de ausencia al trabajo, podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada, la trabajadora podrá optar entre hacer uso a la licencia de la forma indicada o acumular el tiempo resultantes a la licencia por maternidad y disfrutarlo a continuación de esta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborables que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

14.3. Nacimiento de prematuros.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse durante una hora durante el tiempo que dure esta hospitalización.

Asimismo, durante dicho período, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas, o su parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial y dentro de su jornada ordinaria, con la disminución equivalente del salario hasta el alta hospitalaria.

14.4. Reducción de jornada por guarda legal menor de ocho años o de discapacitado.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho

durik ez duen desgaitu fisiko, psikiko edo sentsozialen bat duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, eta, beraz, soldataren proportzio bera murriztuko zaio. Gutxienez lanaldiak irauten duenaren zortzirena laburtuko da, eta gehienez erdia.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odolkidetasunezko zein ezkontzazko ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin lotutako arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

Horretarako, honakoa ezarri da:

a) Langileari dagokio, ohiko lanaldiaren barruan, lanaldi laburtuaren ordutegia zehaztea.

b) Lanaldi laburtuko ordutegia zehazteko irizpideetako bat izango da helburu bakarra izango dela langilearen bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza uztartzeko eskubidea, baita Punt Roma, S.L. enpresaren ekoizpen- eta antolaketa-beharrizanak ere.

c) Langileak idatziz jakinarazi beharko dio enpresari lanaldia laburtzeko asmoa duela. Gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko du, lanaldi laburtua hasteko eta amaitzeko egunak zehaztuz. Enpresak, era berean, hartu izanaren adierazpena egingo du.

Enpresak ez badu lanaldia laburtzeko eskaera adierazitako baldintzetan onartzen, langileari erantzun formala eman baino lehen, ados ez dagoela jakinaraziko dio Lan eta Familia Bizitzak Uztartzeko Negoziazio Batzordeari.

Batzorde horrek langilearen eskaera, enpresaren erantzuna eta eskatzaileak dagokion eskubidea erabili ahal izateko egon daitezkeen alternatibak aztertuko ditu (langilearen ardurapean dagoen mendeko pertsona zaintzeak sortzen dituen beharrizanen arabera), baita enpresaren antolaketa-beharrizanak ere. Bileraren zehaztapenak eta emaitzak azaltzen dituen akta egingo da eta, orduan, enpresak modu formalean jakinaraziko dio eragindako langileari eskaerarekin ados dagoen ala ez. Horrela, desadostasunik balego, Lan Arloko Jurisdikzioa arautzen duen Legearen 139. artikuluan ezarritako prozeduraren bitartez ebatziko da.

Nolanahi ere, lanaldi laburtuan hasteko proposatutako eguna heldu bada eta enpresak erantzun ez badu, ukatu egin dela ondorioztatuko da, eta bidezko erreklamazioa egin ahal izango da lan-arloko jurisdikzioaren aurrean.

Honakoak izango dira Lan eta Familia Bizitzak Uztartzeko Negoziazio Batzordeko kideak: Alde batetik, eragindako langileak lan egiten duen lantokiko arduraduna, lantoki bereko langileen delegatua (bertan ez badago beste lantoki batekoa) eta eragindako langilea; eta bestetik, enpresa ordezkatzuz, enpresaren ordezkari bat Giza Baliabideen Sailaren izenean edo, bestela, guneko ikuskatzailea.

14.5. Seme-alaba adingabeak edo desgaituak zaintzeko eszedentzia bereziak.

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakia-ren egunetik hasita.

b) Gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, familiako kideren bat zaindu behar duten

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

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

Para ello se establecen lo siguiente:

a) Corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria la concreción horaria y la determinación del disfrute de la reducción de jornada.

b) Se establece como criterio para la concreción horaria de la reducción de jornada, sea exclusivamente en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador, así como de las necesidades productivas y organizativas de la Empresa Punt Roma, S.L.

c) El trabajador/a deberá preavisar de su intención a la empresa mediante escrito, con una antelación de al menos quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. La empresa acusará recibo de la solicitud.

En el caso de que la empresa no acceda a la reducción en los términos solicitados, trasladará su disconformidad, antes de contestar formalmente al trabajador/a, a la Comisión negociadora para la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Comisión analizará la petición del trabajador/a, la respuesta de la Empresa, y las posibles alternativas para que la persona que ha hecho la solicitud pueda disfrutar de su derecho, en función de las necesidades que le genera el cuidado de la persona dependiente a su cargo, así como de las necesidades organizativas de la Empresa. Se levantará acta de los términos de la reunión y de su resultado, comunicando entonces la empresa formalmente al trabajador/a afectada su conformidad o disconformidad con la solicitud realizada, a los efectos de que en su caso las discrepancias surgidas sean resueltas a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En cualquier caso, de no obtener contestación por parte de la empresa a la solicitud antes de la fecha propuesta para el inicio de la reducción de jornada, se entenderá que la misma es denegatoria, a los efectos de plantear la correspondiente reclamación ante la jurisdicción social.

La Comisión negociadora para la conciliación de la vida laboral y familiar estará compuesta: Por una parte, por el Encargado/a del centro donde el trabajador/a afectada trabaje, el Delegado/a de Personal del mismo centro y en su defecto de otro centro, y el trabajador/a afectada; y por parte de la Empresa, un representante de la misma en nombre del Departamento de RRHH o en su defecto el Supervisor de zona.

14.5. Excedencias especiales para cuidado de hijos menores o discapacitados.

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

b) También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cui-

langileek, betiere kide hori odolkidetasunezko zein ezkontzako ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin lotutako arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten. Langileak behar bezala justifikatu beharko du, baina bereziki zainduko da subjektu eragilearen intimitatea.

Aurreko a) eta b) ataletan azaltzen den eszedentzia langileen eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, Punt Roma, S.L. enpresako bi langilek edo gehiagok baldin badute gertaera eragile berarengatik eskubide hau hartzeko aukera, bi langileek aldi berean hartzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren antolaketa-arrazoiengatik.

Aurreko a) eta b) ataletan azaldutakoa oinarri hartuta, beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen beste gertaera eragile bat sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du. Eszedentziaren lehenengo urtean, a) atalean ezarritakoaren arabera, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, lanbide-talde bereko lanpostu bat gordetako zaio. Hala ere, b) atalaren kasuan, lehenengo gertaera eragilerako bakarrik gordetako da lanpostua.

14.6. 15 urte baino gutxiagoko seme edo alaben medikua-
ren kontsultara joatea.

15 urte baino gutxiagoko seme edo alabaren bat lan-ordute-
giaren barruan medikua-
ren kontsultara lagundu behar denean,
horrela egingo da:

a) Berehala artatu behar den larrialdia bada, eta aurreikusi
ezin izan dena, berehala edo ahalik eta lasterren jakinaraziko
zaio enpresari, eta enpresak luzatu gabe emango du lizentzia.

b) Aurretiaz programatu bada eta ezin izan bada lan-ordu-
tegirik kanpo hitzartu, Hitzarmen honetako 12. artikuluko h)
atalean ezarritakoa aplikatuko da, orduen mugara arte.

14.7. Adingabeak artatzeko ordaindu gabeko lizentzia.

Hamabi urte baino gutxiagoko seme-alabak dituzten langi-
leek hiru hilabetera arteko ordaindu gabeko lizentzia eskatu
ahal izango dute seme-alabak artatu eta zaintzeko. Hamabi urte
baino gutxiagoko seme edo alabaren legezko zaintzagatiko
eszedentziatzat hartuko da legez.

Era berean, hamabi urte baino gutxiagoko seme-alabaren
bat ospitalean duten langileek ordaindu gabeko lizentzia bat
eskatu ahal izango dute, ospitalean dagoen bitartean zaindu ahal
izateko. Honako arau hauek hartu beharko dira kontuan:

a) Gertaera eragilea jakinarazi eta egiaztatu beharko du,
eta lizentzia horren ondorioz benetan hartu dituen egunak.

b) Enpresak Gizarte Segurantzaren mantendu eta bertan koti-
zatuko du ordaindu gabeko aldi horretan.

15. Oordainsari kontzeptuak.

A) Soldata kontzeptuak.

1. Hitzarmeneko oinarritzko soldata.

2. Oporren ordainsariak

3. Aparteko haborokinak.

4. Gaueko lanaren plusa.

5. Saltzeagatiko pizgarriak(primak).

dado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o
afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no
pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribu-
tiva, debiendo quedar debidamente justificado por parte del tra-
bajador/a, preservando en especial la intimidad del sujeto cau-
sante.

La excedencia contemplada en los anteriores apartados a)
y b) constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No
obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa Punt
Roma, S.L. generasen este derecho por el mismo sujeto cau-
sante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por
razones organizativas de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho, en base a
los anteriores apartados a) y b), a un nuevo periodo de exce-
dencia, el inicio de la misma, dará fin, en su caso, a la que se
viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación
de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será
computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá
derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.
Durante el primer año de excedencia según el apartado a) ten-
drá derecho a la reserva de puesto de trabajo. Transcurrido
dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo
del mismo grupo profesional. No obstante la reserva de puesto
de trabajo para el caso del apartado b) solo al primer sujeto cau-
sante.

14.6. Asistencia a consultas medicas de hijo menor de 15
años.

En los supuestos que se precise acompañar a un hijo menor
de 15 a consulta médica durante el horario de trabajo se proce-
derá del siguiente modo:

a) Si la asistencia resulta de una urgencia de inmediata
atención, no previsible, se comunicara de inmediato o lo antes
posible a la Empresa, que concederá sin dilación la licencia.

b) Si la asistencia a consulta es programada y no hubiese
posibilidad de concertarla fuera del horario de trabajo, será de
aplicación a efectos de tope anual de horas, las establecidas en
el artículo 12 apartado h del presente Convenio.

14.7. Licencia no retribuida para atención de menor.

Los trabajadores/as con hijos menores de doce años podrán
solicitar una licencia no retribuida de hasta tres meses para su
atención y cuidado, dándole la consideración legal de exceden-
cia por guarda legal de hijo menor de doce años.

Asimismo los trabajadores/as con hijos menores de doce
años podrán solicitar una licencia no retribuida por el tiempo
necesario para su cuidado mientras esté hospitalizado, para ello
se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

a) Deberá comunicar y acreditar la concurrencia del
hecho causante, y los días efectivamente disfrutados por esta
licencia.

b) La empresa mantendrá y cotizará a la seguridad social
por ese periodo de licencia no retribuida.

15. Conceptos retributivos.

A) Conceptos salariales.

1.º Salario base del convenio.

2.º Retribuciones de vacaciones

3.º Gratificaciones extraordinarias.

4.º Plus nocturno.

5.º Incentivos ventas (primas).

- B) Soldataz kanpoko kontzeptuak.
1. Urruntasun-plusa.
 2. Hiriko garraiorako plusa.
 3. Dietak, bidaiak, joan-etorriak.
 4. ABeko egoeragatiko osagarria.
 5. Opor-poltsa.
 6. Jarraitutasunagatiko diru-ordaina.

16. *Oinarrizko soldata.*

Taldeko oinarrizko soldata izango da langileari Punt Roma, S.L. enpresaren hitzarmeneko hirugarren artikuluan ezarritako lanbide-taldearen arabera dagokiona. Lehenengo eranskineko a) atalean islatu dira.

Oinarrizko soldatarekin Punt Roma, S.L. enpresaren hitzarmenean itundutako urteko benetako lanaldia eta legez ezarritako atsedenak ordaintzen dira.

17. *Saltzeagatiko pizgarriak.*

Lantoki bakoitzeko salmenta gordinen gaineko ehunekoa ezarri da prima-kontzeptu gisa, honako parametro hauei jarraituz:

a) salmenten gaineko ehunekoa, langilearen lanbide-taldearen eta lanbide-mailaren arabera:

Lehenengo taldeko bigarren maila: Lantokiko aurreko hileko salmenta gordinen % 0,60.

Lehenengo taldeko hirugarren maila: Lantokiko aurreko hileko salmenta gordinen % 0,24.

Lehenengo taldeko laugarren maila: Lantokiko aurreko hileko salmenta gordinen % 0,10.

b) Primaren irizpide eta ehunekoak a) atalean ezarritakoaren arabera bateratu direnez, hitzarmen hau aplikatzen hasi aurreko b) atalean ezarritakoa baino handiagoa den ehunekoa aplikatzen zaien langileei, eta langile horiei bakarrik, aurreko ehunekoaren eta artikuluko honetan aurreikusitakoaren arteko aldea ordainduko zaie. Horrela, bada, alde hori «kalitate-osagarria» izeneko kontzeptu baten bitartez hilean ordainduko dela ezarri da. Egindako lanaren edo enpresaren egoera eta emaitzen arabera jasoko da kontzeptu hori eta, beraz, finkagarria izango da.

18. *Gaueko lanaren plusa.*

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitartean gaueko ordutegian lan egiten duten langileek, Punt Roma, S.L. enpresaren hitzarmen hau aplikatzen hasten denetik aurrera, hilean 123,18 euroko soldata-plusa jasoko dute 2013an, eta hitzarmenak irauten duen bitartean, urtero soldata-taulei aplikatzen zaien igoera-ehuneko bera aplikatuko zaio.

Langilearen lan-ordutegia ez badator erabat bat ezarritako ordutegiarekin, ordu horietako bakoitzeko 2013an 1,06 euroko plusa jasoko du, ik kanpo ere lan egin behar badu, eta, hitzarmenak irauten duen bitartean, urtero soldata-taulei aplikatzen zaien igoera-ehuneko bera aplikatuko zaio plus horri.

Hala ere, salbuespena izango da gaueko lana kontuan hartzen duen berariazko soldataren bat hitzartu bada langilearekin.

19. *Aparteko haborokinak.*

Enpresaren hitzarmen honen eraginpeko langileak hiru aparteko haborokin jasoko ditu urtean. Hitzarmen honen lehe-

- B) Conceptos extrasalariales.

- 1.º Plus distancia.
- 2.º Plus transporte urbano.
- 3.º Dietas, viajes, traslados.
- 4.º Complementos I.T.
- 5.º Bolsa de vacaciones.
- 6.º Indemnización a la constancia.

16. *Salario base.*

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales establecidos en el artículo tercero de convenio de Empresa Punt Roma, S.L., quedando reflejados los mismos en el anexo primero apartado a).

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio de Empresa Punt Roma, S.L., y los descansos legalmente establecidos.

17. *Incentivos sobres ventas.*

Se establece en concepto de prima un porcentaje sobre las ventas brutas de cada uno de los centros de trabajo, siguiendo los siguientes parámetros:

a) porcentaje sobre ventas según el grupo y nivel profesional del trabajador/a:

Grupo primero nivel segundo: 0.60 % sobre las ventas brutas del mes anterior del centro de trabajo.

Grupo primero nivel tercero: 0.24 % sobre las ventas brutas del mes anterior del centro de trabajo.

Grupo primero nivel cuarto: 0.10 % sobre las ventas brutas del mes anterior del centro de trabajo.

b) Al haberse unificado los criterios y porcentajes de prima en función del apartado a), y de forma exclusiva para aquellos trabajadores/as que se les aplicara un porcentaje superior al establecido en el apartado b) anterior a la fecha de aplicación del presente convenio, se les abonará el diferencial entre el porcentaje anterior y el previsto en este artículo. Para ello se establece el abono mensual de la diferencia mediante un concepto denominado «complemento de calidad». El mismo, será percibido en función del trabajo realizado o a la situación y resultados de la Empresa, teniendo pues carácter consolidable.

18. *Plus nocturnidad.*

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 06:00 percibirá a partir de la fecha de aplicación de este Convenio de Empresa Punt Roma, S.L., un plus salarial de 123,18 euros mensuales para el año 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará anualmente este importe en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales.

Si el trabajador/a no prestara sus servicios íntegramente en la franja horaria establecida, percibirá el plus proporcionalmente a las horas trabajadas, estableciéndose para cada una de ellas un importe de 1,06 euros para el año 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará este importe anualmente en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales.

Todo ello, salvo que se hubiese pactado con el trabajador/a un salario específico que ya retribuya la nocturnidad.

19. *Gratificaciones extraordinarias.*

El trabajador/a afectado por el presente convenio de Empresa, percibirá tres gratificaciones extraordinarias al año,

nengo eranskinetako a) atalean ezarritako hileko oinarritzko soldataren parekoa izango da haborokina, eta honela ordainduko dira: Ekainaren 30ean, udako aparteko ordainsaria; abenduaren 22an, Gabonetako aparteko ordainsaria; eta hirugarrena, mozkinengatikoa, hilerio proportzionalki hainbanatuko dena.

20. Oporren ordainsari kontzeptuak.

Oporrak ordaintzeko honako kontzeptu hauek izango dira kontuan:

a) Langilearen lanbide-taldearen eta lanbide-mailaren arabera ezarritako hileko oinarritzko soldata.

b) Osagarri pertsonalak.

21. Hiriko garraiorako plusa.

Hiriko garraiorako plusa ezarri da langile guztientzat, 31,58 eurokoa. 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera eta hitzarmen honen indarraldia bukatu arte, urtero soldata-taulei aplikatzen zaien igoera-ehunekoa bera aplikatuko zaio plus horri (aurreko urte naturaleko KPI, alegia).

22. Urruntasun plusa.

Ohiko bizilekua lantokitik bi kilometro baino gehiagora duten langileek lanera garraio publikoan joateko behar duten diru kopurua jasoko dute, eta egunean bi bidaia ordainduko zaizkie. Plus hori igo egingo dira garraio horiek garestitzen diren neurri berean.

Jardueraren beharrak direla eta, langileak lehenago hasi behar badu lanean edo beranduago amaitu, eta ordu horretan ez badu garraio publikorik, enpresak ordaindu egin beharko dio joan-etorri horien kostua.

23. Aldi baterako ezintasuneko egoeragatiko osagarria.

Gizarte Segurantzak behar bezala egiaztatutako gaixotasun arrunt, lanbide-gaixotasun, edo istripuen (lan-istripua izan ala ez) kasuetan, Punt Roma, S.L. enpresak osatuko ditu nahi-taezko prestazioak (aparteko ordainsariak barne) langileak aurreko hileko nominaren ordainsarien zenbateko osoa jaso arte, 18 hilabeteko mugarekin.

24. Soldata igoerak

a) 2010erako, estatuko KPIaren pareko soldata-igoera; hau da, 2009ko soldata-taulekiko % 3.

b) 2011rako, estatuko KPIaren pareko soldata-igoera; hau da, 2010eko soldata-taulekiko % 2,4.

c) 2012rako, estatuko KPIaren pareko soldata-igoera; hau da, 2011ko soldata-taulekiko % 2,9.

d) 2013rako, estatuko KPIaren pareko soldata-igoera gehi % 50, urtebeterako.

e) 2014rako eta 2015erako, estatuko KPIaren pareko soldata-igoera gehi % 1, urte bakoitzean. Horretarako, «hitzarmenaren kontura» kontzeptu gisa, % 2ko igoera aplikatuko da, eta, urtea amaitutakoan, erregularizatu egingo da, behin betiko ehunekoa araberak. Urteko KPIa finkatutakoan, horri gehituko beharreko ehunekoa gehitu ondoren, %2 baino gutxiago atara arren, eutsi egingo zaio %2 horri, eta hurrengo urteetarako erreferentzia gisa baliatuko da.

consistente al salario base mensual establecido en el anexo primero apartado a) del presente convenio, que se harán efectivas de la siguiente forma: El 30 de junio denominada paga de Verano, el 22 de diciembre denominada paga de Navidad, y una tercera denominada de beneficios, la cual será prorrateada mensualmente.

20. Conceptos retributivos de vacaciones.

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta los siguientes conceptos:

a) Salario base mensual establecida para el grupo y nivel profesional del trabajador/a.

b) Complementos personales.

21. Plus de transporte urbano.

Se establece un plus de transporte urbano, para todos los trabajadores / as en la cuantía de 31.58 €. A partir del 1 de enero de 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará este importe anualmente en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales (IPC del año natural anterior.)

22. Plus de distancia.

Los trabajadores que tengan su lugar de residencia habitual a mas de dos kilómetros del centro de trabajo donde presten sus servicios, percibirán la cuantía necesaria para acudir al trabajo en transportes públicos colectivos, abonándose dos viajes al día. Este plus se aumentara en la cuantía en que sean aumentados dichos transportes.

Cuando, por necesidades de la actividad, el trabajador deba adelantar o atrasar su horario habitual y por esta causa no existan medios de transporte colectivos, la empresa estará obligada a abonar el coste de estos desplazamientos.

23. Complemento incapacidad temporal.

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente sea o no de trabajo, debidamente acreditado por la Seguridad Social, la Empresa Punt Roma, S.L., complementará las prestaciones obligatorias (incluidas pagas extras), hasta que el personal reciba íntegro el importe de sus retribuciones, de la nómina del mes anterior, hasta el límite de 18 meses.

24. Incrementos salariales.

a) Se establece para el 2010 un incremento salarial equivalente al IPC estatal, resultando un 3% sobre las tablas salariales de 2009.

b) Se establece para el 2011 un incremento salarial equivalente al IPC estatal para ese ejercicio, resultando un 2,4% sobre las tablas salariales de 2010.

c) Se establece para el 2012 un incremento salarial equivalente al IPC estatal para ese ejercicio, resultando un 2,90% sobre las tablas salariales de 2011.

d) Se establece para ejercicios de 2013, un incremento equivalente al IPC estatal más un 0.50% a adicionar al mismo y con carácter anual.

e) Para los ejercicios 2014 y 2015 se establecen un incremento equivalente al IPC estatal para cada ejercicio más un 1.00% a adicionar al mismo y con carácter anual. Para ello se procede a aplicar en concepto de a cuenta de convenio un porcentaje del 2%, y una vez finalizado el ejercicio se regularizará el porcentaje definitivo. Si una vez consolidado el IPC del ejercicio sumándose el incremento porcentual al mismo, resultase un porcentaje inferior al 2%, se mantendrá dicho porcentaje del 2% que servirá de referencia para los ejercicios siguientes.

Soldata-igoera horiek honela ordainduko dira:

a) Soldata igoeraren aldea, behin betiko igoera zenbatekoa den finkatu eta 2010, 2011 eta 2012an kontura entregatutakoaren kenketa egin ondoren, 2013ko irailaren 30a baino lehen ordainduko da.

b) 2013ari eta hurrengo urteei dagokienez, finkatutako KPIaren arabera ehuneko eta horri gehitu beharreko ehuneko gehigarria aplikatu ondoren, ordaindu beharreko diferentziarik bada, otsaileko azken eguna baino lehen ordainduko da.

25. Erosketak.

Langileren batek erosketak egiten baditu Punt Roma, S.L. kateak lurralde nazionalan duen dendaren batean, % 20ko deskontua izango du salmenta-prezioaren gainean, urtean 2.000 euroko kontsumo-oinarriarekin. Denboraldiko prezio ofiziala duten gaiak erostean bakarrik eskuratu ahal izango da deskontu hori eta, beraz, ezin izango zaie aplikatu sustapen, merkealdi edo deskonturen bat dutenei.

26. Etengabeko prestakuntza.

Enpresako langileen prestakuntza hobetzeko planak egiteko, bideratzeko eta plan horietako baldintzei dagokienez, Bai Punt Roma, S.L. enpresa eta bai langileen ordezkaritza, 1995-09-28ko Lanbide Arteko Akordioari lotzen zaizkio. Akordio hori EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzkoa da.

27. Laneko segurtasuna eta osasuna.

a) Punt Roma, S.L. enpresak –Prebentzio-Zerbitzu Propioaren bitartez– eta bertako langileek euren gain hartuko dituzte enpresaren hitzarmen honetan zehazten diren laneko segurtasun eta osasunaren arloko elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak, eta bereziki unean unean indarrean dagoen legedi orokorrak ezarritakoak.

Hortaz, eta dauden arrisku-egoeren arabera, dagokion prebentzio-jarduera planifikatuko dute, adierazitako arriskuak kentzeko, kontrolatzeko edo gutxitzeko.

Prebentzioko delegatuak langileen ordezkariak aukeratu beharko dituzte beraien artean, eta Laneko Arriskuen Prebentzioko Legearen 37. artikuluan ezartzen diren bermeak izango dituzte.

Haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-alorreko prestakuntza guztiak jarriko ditu enpresak prebentzioko delegatuen eskura.

b) Enpresak, Prebentzio Zerbitzu Propioaren bitartez, lanpostuetako lan-arriskuak aztertu beharko ditu, eta aipatutako azterketan kontuan izan beharko ditu prozeduren berariazko arriskuak, edo haurdun dauden langileen, erditu berriak diren edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lanbaldintzak zein baldintza psikosozialak. Era berean, arriskutik kanpo dauden lanpostuak zerrendatuko ditu aipatutako azterketan, langileen ordezkariak galdetu ondoren.

28. Azterketa medikoa.

Enpresak konpromisoa hartu du urtero mediku-azterketa bat egitea sustatzeko langile guztien artean baina, nolahi ere, langileek erabakiko dute azterketa egin nahi duten ala ez.

29. Sexu jazarpenaren eta sexu- arrazoiengatikoa jazarpenaren aurreko protokoloa.

Langile guztiek dute eskubidea etsaitasuneko edo lardezko jarrera eta portaerarik gabeko ingurunean, eta duintasuna

La aplicación de los incrementos se efectuará de la siguiente forma:

a) Las diferencias salariales una vez consolidados definitivamente y una vez deducidas las cantidades entregadas a cuenta, correspondientes a los ejercicios 2010, 2011 y 2012 se abonarán antes del día 30 de setiembre de 2013.

b) Para el ejercicio de 2013 y siguientes se abonarán si proceden las diferencias, una vez consolidado el IPC para cada ejercicio más el porcentaje a adicionar, y antes del último día del mes de febrero de del año siguiente.

25. Compras.

Todo los Trabajadores/as que realicen compras en cualquiera de las tiendas de la cadena Punt Roma, S.L. de todo el territorio nacional con el descuento equivalente del 20% sobre el precio de venta y con una base de consumo anual de 2000 euros. Este descuento solo se podrá obtener en las compras de artículos con precio oficial de temporada, quedando excluidos todos aquellos que incluyan cualquier tipo de promoción, rebaja o descuento.

26. Formación continua.

Tanto la Empresa Punt Roma, S.L. como la representación de los Trabajadores/as, se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28/9/1995 en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores/as de la Empresa.

27. seguridad y salud laboral.

a) La Empresa Punt Roma, S.L., a través del Servicio de Prevención Propio, y los trabajadores/as de la misma, asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados en este Convenio de Empresa y en especial por la Legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los Delegados/as de Prevención deben ser designados por y entre las representantes de los trabajadores/as y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa deberá proporcionar a los Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones.

b) La Empresa a través del SPP deberá realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, debiendo tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo, así como psicosociales, y en especial que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto. Asimismo la Empresa en dicha evaluación y previa consulta con las Representantes de los Trabajadores/as, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

28. Revisión médica.

La Empresa se obliga a promocionar y realizar una revisión médica anual a todos los Trabajadores/as, siendo en todo caso voluntad de los mismos dicha revisión médica.

29. Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todas los Trabajadores/as tienen derecho a un entorno libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia

eta osotasun fisiko eta morala bermatzeko moduko ingurunean lan egiteko. Hori dela eta, alderdi negoziatzaile biek langileen legezko ordezkariak sinatutako sexu-jazarpenaren eta sexu-arrazoiengatikoz jazarpenaren aurreko protokolo honi atxikitzen zaizkio. Bada, konpromisoa hartu dute langile guztiei jakinarazteko egoera horien aurrean jarduteko prozedura bat badagoela.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek, batzorde mistoan, prozedurak lantokietan izandako funtzionamendu eta ezarpena aztertuko dute, prozedura abiarazi eta hamabi hilabete igarotakoan. Horrela, helburuak hobeto lortzeko aldaketak iradoki ahal izango dira, edo batzordearen egitura egokitu.

30. Enpresan irauteagatiko sariak.

Punt Roma, S.L. enpresak enpresan irauteagatiko saria emango die hurrenez hurren 15, 25 eta 40 urteko antzinatasuna lortzen duten langileei, jarraian ezarritako balioen arabera:

	2010	2011	2012	2013
15 urte / A los 15 años	289,76	300,63	310,10	316,30
25 urte / A los 25 años	429,56	445,67	459,71	468,90
40 urte / A los 40 años	672,72	697,95	719,94	734,34

2014. ekitaldian eta hurrengoetan, enpresa-hitzarmen honek 24. artikuluko e) atalean aurreikusitakoa aplikatuko da.

31. Jarraitutasunagatiko diru-ordaina.

Enpresan 20 urte daramaten langileek, eta Gizarte Segurantzak onartutako erretiro-kausagatik enpresa erabat uzten dutenak, izandako etengabeko lotura dela-eta, enpresak jarraitutasunagatiko diru-ordaina ordaintzeko eskubidea izango dute. Sari hori 15 ordainsarikoa izango da enpresa 60 eta 64 urte bitartean betetzean uzten dutenentzat, eta 12koa, berriz, 65 urte betetzean uzten dutenentzat.

Hitzarmenaren II. eranskineko berariazko taularen arabera kalkulatu da jarraitutasunagatiko diru-ordaina.

Taula horri INEK ateratako KPIaren igoera-ehunekoa aplikatuko zaio urtero. Horregatik, hor azaltzen diren kopuruei %3ko igoera aplikatu zaie 2010ean; %2,40, 2011n; %2,9, 2012an, eta %2, 2013an.

2014 eta 2015 ekitaldietarako, aurreko urteko KPIa aplikatuko da.

32. Dietak eta bidaiak.

Noizean behin langileak bere ohiko lantokitik kanpo bidaiak egiten baditu, dieta gisa ondorengo kopuruak kobratzeko eskubidea izango du:

	2010	2011	2012	2013
Bazkaria / Comida	11,77	12,24	12,66	12,91
Afaria / Cena	8,61	8,95	9,25	9,44
Lo egitea / Dormir	20,08	20,88	21,59	22,02
Egun osoa / Día completo	40,47	42,08	43,51	44,38

su persona que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Por ello, ambas partes negociadoras se adhieren al protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, firmado por la Representación legal de los Trabajadores, comprometiéndose a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del procedimiento de actuación del mismo.

Las partes firmantes del presente Convenio de Empresa, en la comisión mixta evaluarán el funcionamiento e implantación en los centros de trabajo del Procedimiento a los doce meses de su puesta en marcha, con el fin de sugerir cualquier modificación que permita mejorar la consecución de sus objetivos, o adecuar la estructura de la Comisión.

30. Premios de permanencia.

La Empresa Punt Roma, S.L. concederá un premio de permanencia en la empresa a los trabajadores/as que alcancen los 15, 25 y 40 años respectivamente de antigüedad, según los siguientes valores:

Para el ejercicios 2014 y siguientes será de aplicación lo previsto en el artículo 24 apartado e) de este Convenio de Empresa.

31. Indemnización a la constancia.

Los y las trabajadoras que cuenten con una prestación en la empresa de 20 años y que cesen plenamente en la misma por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa las abone en razón de su vinculación continua a la misma una indemnización a la constancia cuyo importe será de 15 pagas para los que cesen al cumplir entre los 60 y 64 años de edad y de 12 al cumplir los 65 años.

El pago de la indemnización a la constancia se calculará de acuerdo con la tabla específica del anexo II.

La citada tabla, se incrementará todos los años con el porcentaje del IPC facilitado por el INE. Por ello las cantidades en ella reseñadas han sido incrementadas en 2010 en 3%, para el 2011 en el 2,40%, para el 2012 en el 2,9% y para el 2013 en el 2%.

Para el ejercicios 2014 y 2015 será de aplicación el IPC del ejercicio anterior.

32. Dietas y viajes.

El personal que viaje ocasionalmente fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone en concepto de dieta:

2014. eta 2015. ekitaldietan, enpresa-hitzarmen honetako 24. artikuluko e) atalean aurreikusitakoa aplikatuko da.

33. *Enpresa lekuz aldatzea.*

Lantokia beste herriren batera aldatzen bada eta langileek beren etxebizitzetatik urrundu behar badute, langileen interesak babestu egingo dira, bereziki garraio-gastuei, bidaian emandako denborari, eta otordu-gastuei dagozkienak. Azken horietarako honako zenbateko hauek finkatu dira: 2010erako, 7,35 euro; 2011rako, 7,64 euro; 2012rako, 7,90 euro; eta 2013rako, 8,06 euro; eta hitzarmenak irauten duen bitartean, urtero soldata-taulei aplikatzen zaien igoera-ehuneko bera aplikatuko zaio.

34. *Mugigarritasun geografikoa.*

Mugigarritasun geografikoa Langileen Estatutuaren 40. artikuluan edo hura ordezkatzeko duen legezko xedapenean ezarritako baldintzen eta prozeduraren arabera egingo da.

Langileen Estatutuaren 40. artikuluan edo hura ordezkatzeko duen legezko xedapenean ezarritako gastuen konpentsazioak honako hauek izango ditu barruan:

— Lekuz aldatzeak eragindako gastuak: Jatorrizko bizilekutik bizileku berrira lekuz aldatutako langilearekin bizi diren ahaideak eramateak eta tresna guztiak etxetik aldatzeak eragindakoak hartuko dira lekuz aldatzeak eragindako gastutzat.

— Etxebizitzarako laguntza: Orain arte bizi ziren etxebizitzaren antzeko ezaugarriak dituen etxebizitza emango die enpresak langileei, eta ordaintzen ari ziren alokairua baino altuagoa bada oraingoa, aldea ordainduko die. Etxebizitza langilearena bada, ordea, dagokion alokairuaren balioa kalkulatu da lehen aipatutakoa egiteko.

35. *Laneko arropa.*

Janzki-mota edo oinetako-mota zehatza (jaka eta gorbata barne) eskatzen badie langileei enpresak, honek eman beharko dizkie arropa egokiak, urtean bi hain zuzen ere, eta enpresak ematen ez dituen arte ez dira nahitaezkoak izango.

36. *Bizi aseguruia.*

Enpresak, enpresaren hitzarmen honek eraginak izaten hasi eta hiru hilabeteko epean, bizi-asegurua eta ezintasun iraunkor absolutuko aseguruia itunduko ditu lan guztietarako, eta laneko istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako baliarezintasun handiko aseguruia, 18.000 eurokoa, merkatuaren ohiko modalitatearen arabera.

Enpresak poliza kolektiboan bermatutako zenbatekoak azaltzen dituen ziurtagiria emango die langileei, eta horren kopia bat langileen ordezkariari.

37. *Diziplina araubidea*

Punt Roma, S.L. enpresako Giza Baliabideen Zuzendaritzak zehapena ezarri ahal izango die langileei, jarraian ezarri diren hutsegite-gradu eta zehapen hauen arabera: Aipatu diren hutsegiteak adierazgarriak dira; hortaz, indarrean dagoen lan-araudian ezarritako betebeharren eta lan arloko arauen urraketa oro Giza Baliabideen Zuzendaritzak zehatzeko moduko hutsegitetzat hartuko da.

a) Hutsegite arinak:

1. Gehienez hiru aldiz lanera berandu iristea, hilabetean 30 minutu baino gehiago berandutuz.

Para el ejercicio 2014 y 2015 será de aplicación lo previsto en el artículo 24 apartado e) de este Convenio de Empresa.

33. *Traslado de empresa.*

En el caso en el que se diera traslado del centro de trabajo a distinta localidad y se aleje al personal de su domicilio habitual, quedarán salvaguardados sus intereses, fundamentalmente en lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose para esta última la cantidad de 7,35 para el 2010, 7,64 para el 2011, 7,90 para el 2012, 8,06 para el 2013 y hasta la finalización de presente convenio se incrementará anualmente este importe en el equivalente al porcentaje de incremento que tengan las tablas salariales.

34. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica se efectuará con arreglo a los supuestos y procedimientos establecidos en el artículo 40 del E.T. o disposición legal que le sustituya.

La compensación por gasto a que se hace referencia en el artículo 40 del E.T. o disposición legal que le sustituya, comprenderá:

— Gastos de traslado: Se considerarán tales los de transporte de familiares que convivan con el personal trasladado y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.

— Ayuda a vivienda: La empresa facilitará al personal vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonándole la diferencia justificada de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo y en el caso de que la vivienda fuese de su propiedad se calculará el valor en renta que corresponda para proceder de la forma indicada anteriormente.

35. *Ropa de trabajo.*

Cuando la empresa exija al personal un determinado tipo de vestido o calzado, incluso chaqueta y corbata, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año y no serán obligatorias mientras no sean suministradas por la empresa.

36. *Seguro de vida.*

La Empresa en el curso de tres meses siguientes, a contar desde la fecha de eficacia de este Convenio de Empresa, concertará un Seguro de vida e incapacidad permanente absoluta para todo trabajo y Gran invalidez derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional de 18000 euros, según modalidad usual de mercado.

La Empresa entregará a los trabajadores/as un certificado de acreditación con las cantidades garantizadas en la póliza colectiva y una copia de la misma a la Representación de los Trabajadores/as.

37. *Régimen disciplinario.*

Los Trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de RRHH de la Empresa Punt Roma, S.L. de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación. La enumeración de faltas que se contienen se hace a título enunciativo, por lo que, se consideraran como faltas sancionables por la Dirección de RRH todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento laboral

a) Faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, que exceda de 30 minutos en un mes.

2. Baja dagokion garaian ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.

3. Deskuidu txikiak izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.

4. Enpresari ez jakinaraztea etxebizitza edo egoera pertsonala aldatu dela, betieren lan- edo zerga-erantzukizunak ondo-riozta badaitezke.

5. Enpresaren barruan beste lankideekin eztabaidak izatea, betiere bezeroen aurrean eztabaidatzen ez bada.

6. Lana uztea egiaztatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Horren ondorioz enpresari kalte larria eragiten bazaio, edo istripu-arriskua eragin badu, edo pertsonen segurtasuna arrisku larrian jarri bada, hutsegite hau oso larritzat hartuko da.

7. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, eragirik izan badezake ekoizpen-prozesuan eta irudian, zein horri buruzko barne-araubideko arauetan.

8. Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

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

10. Enpresaren komunikazio-bideak bestelako gaietarako erabiltzea, posta elektronikoa barne, eta lanaldiaren barruan telefono mugikorrek erabiltzea enpresaren jarraibideak bete gabe.

b) Hutsegite larriak:

1. Hiru aldiz lanera berandu iristea, 30 eguneko epean hogeita hamar minutu baino gehiago berandutuz.

2. Enpresa Zuzendaritzak edo lan-arloko edozein gaitan haren egitekoen ohiko garapenean zuzendaritza- edo antolaketak-ahalmenak dituztenek emandako agindu edo jarraibideak (laneko prebentzioari eta segurtasunari buruzkoak barne) ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko disziplina haustea eragiten badu, edo enpresari kalteak eragiten badizkio, edo langileei istripu-arriskua eragiten badie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

3. Norberaren sartzeko kodea ematea beste pertsona bati, beste baten gakoa erabiltzea haren ordeztu jarduteko, eta fitxategien kopiak egitea enpresaren baimenik gabe.

4. Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.

5. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

6. Enpresako gai, tresna edo jantziak norbere beharretarako erabiltzea, edo gaiok enpresako instalazioetatik edo bulegoetatik ateratzea, horretarako baimena badu salbu.

7. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

8. Hilabete batean bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

9. Hiruhileko batean hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, hutsegitea desberdina izanda ere, eta idatzizko jakinarazpena tartean dela.

10. Hutsegite arinetako 6. atalean ezarritakotik eratorritakoa.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa.

4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio o situación personal del que puedan derivar responsabilidades laborales o fiscales.

5. Las discusiones con otros Trabajadores/as, dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta se considerará como muy grave.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen, así como a las normas de régimen interior al respecto.

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

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

10. Utilizar los medios de comunicación de la empresa para usos distintos para los que esté habilitado, incluido el correo electrónico, así como el empleo de teléfonos móviles durante la jornada laboral en contra de las instrucciones de la Empresa.

b) Faltas graves:

1. La suma de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de treinta minutos, en un periodo de 30 días.

2. La desobediencia a las órdenes o instrucciones de la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, incluidas las de prevención y seguridad en el trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas de riesgo de accidente será calificada como falta muy grave.

3. Facilitar la clave de acceso individual a otra persona, simular la identidad de otro utilizando su clave y la creación de copias de ficheros sin la autorización de la Empresa.

4. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

5. Las discusiones con otros trabajadores/as, en presencia del público o que trascienda a este.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista expresa autorización de la misma.

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

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

9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

10. La derivada del apartado 6 de las faltas consideradas leves.

11. Lantokian telefono mugikorra erabiltzea.
 - c) Hutsegite oso larriak:
 1. Hilabete batean hiru lanegunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.
 2. Gaixotasuna edo istripua jasan izanaren plantak egitea.
 3. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, langileak lanean dauden egiaztatzeko ohiko baliabideak erabiltzen direnean.
 4. Agindutako lanetan iruzur egitea, nolanahiko sariak edo mesedeak onartzea, desleialkeriaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzeko; enpresari, lankideei edo beste inori enpresaren bulegoetan lapurtzea edo ebastea. Nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako negozioak egitea.
 5. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea edo hondatzea.
 6. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.
 7. Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmentzen.
 8. Arloko zuzendariak edo haien ahaideak, eta bereziki lankideak eta mendeak, hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.
 9. Erosketa-txartela uztea hori erabiltzeko baimenik ez dutenei, baita langileei ematen zaizkien deskontuak beste batzuei lagatzea ere.
 10. Irain sexualaren edo sexu-arrazoiengatik irainaren bidez (ahozkoa zein fisikoa), lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Halaber, gezurrezkoak izan direla egiaztatu diren akusazioak egitea enpresako kideren baten aurka, goragoko zein beheargoko mailakoa izan. Aipatutako portaera hori, gainera, are larriagoa izango da, baldin eta irain egin duen hierarkian duen mailaz baliatu bada horretarako.
 11. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.
 12. Kontratuaren fede ona haustea edo lanean konfiantza abusuz baliatzea.
 13. Arriskuen Prebentzio Planetik eratorritako babes-neurriak eta segurtasun-arauak ezagutu arren, axolagabekeriagatik, arduragabekeriagatik zein langileak hala nahi izan duelako, neurri horiek ez betetzea. Era berean, Laneko Arriskuen Prebentziarako ezarritako arauak ez betetzea, horren ondorioz arriskuak sor badaitezke langileen osasunarentzat edo osotasun fisikoarentzat.
 14. Hutsegite larriak behin baino gehiagotan egitea, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.
 15. Enpresaren ezkutuko agirien edo gutunen sekretua haustea, edo enpresatik kanpokoak diren pertsonen esatea aipatutako gutunetako edo agirietako edukia, Langileen Estatutueren 64. artikuluan ezarritakoa salbu.
 16. Lanaldian eta lanpostuan sarritan mozkortuta ibiltzea eta drogazetasuna azaltzea, nabarmen. Arau-hauste honi legokikeen zehapena ez zaio jarriko langileak errehabilitazioa egiten badu. Horretarako, eszedentzia emango zaio eta lanpostua gordeko zaio urtebetez. Eszedentzia hori 2 urte gehiago luzatu ahal izango da, gaian aditua den erakunde batek beharrezkotzat jotzen badu langilea sendatzeko, horri buruzko ziurtagiria aurkeztu beharko dela.

11. El uso de teléfono móvil personal dentro del centro de trabajo.
 - c) Faltas muy graves:
 1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.
 2. La simulación de enfermedad o accidente.
 3. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a.
 4. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad, abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona.
 5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, enseres y documentos de la Empresa.
 6. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros/as de trabajo.
 7. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 8. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los Directores de área o sus familiares, así como en especial a los compañeros/as y subordinados.
 9. Prestación de la tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como de la cesión de los descuentos concedidos a los trabajadores/as.
 10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o por razón de sexo, así como aquellas acusaciones demostradas como falsas contra cualquier miembro de la Empresa, tanto de rango superior como inferior. Si la referida conducta es lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.
 11. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.
 12. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 13. No respetar, conociendo las medidas o normas de seguridad, por negligencia, descuido o por voluntad propia, las medidas de protección derivadas del Plan de Prevención de Riesgos, así como el incumplimiento o abandono de las normas establecidas de Prevención de Riesgos Laborales, cuando del mismo pueda derivarse riesgo para la salud o la integridad física del trabajadores/as.
 14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
 15. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de estos, salvo lo establecido en el art. 64 del E.T.
 16. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador/a se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

c) Zehapenen araubidea.

Enpresa Zuzendaritzaren aginpidea da zehapenak ezartzea, enpresaren hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta. Zehapen oro idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena zein egunetan eta zer dela-eta ezarri zaion zehaztu beharko zaio. Punt Roma, S.L. enpresako Zuzendaritzak larritzat edo oso larritzat har daitezkeen zehapen guztien berri emango dio langileen ordezkariari. Zehapenak jartzeko, legedi orokorrak xedatzen dituen izapideak egin behar dira.

d) Gehienezko zehapenak.

Hauek dira kasuan-kasuan jar daitezkeen gehienezko zehapenak, egindako hutsegiteen larritasunaren arabera:

1) Hutsegite arinak egiteagatik: Hitzez kargu-hartzea. Idatziz kargu hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez, bi egunez.

2) Hutsegite larriak egiteagatik: Gehienez hiru egunez eta gehienez hamar egunez enplegua eta soldata etetea.

3) Hutsegite oso larriak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte; lantokiz aldatzea, edo lan-kontratua erabat hutsaltzea, hutsegitea gorenko graduan sailkatzen den kasuetan.

e) Preskribatzea:

Enpresa Zuzendaritzak zehatzeko duen ahalmena hamar egunera preskribatuko da hutsegite arinetarako; hogeiei egunera larritarako, eta oso larriak direnetarako hirurogei egunera Giza Baliabideen Zuzendaritzak hutsegitea egin dela jakiten duen egunetik aurrera zenbatzen hasita eta, nolana ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

38. Berme sindikalak.

Langileen ordezkariak ordaindutako 25 ordu izango dituzte hilean, gai sindikaletarako, eta urtean zehar hartu ahal izango dira. Ordu horiek pertsona bakar batek edo hainbatek hartu ahal izango dituzte, baina betiere urterako ezarritako muga gainditu gabe. Beste 5 ordu hartu ahal izango dira hilean oso kasu berezietarako (hitzarmenak, biltzarrak), egiaztatu egin beharko direla, eta gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi.

38. Batzorde misto paritarioa.

Batzorde Paritarioa eratuko da, hitzarmen honen sinatzaileek osatua, eta gehienez 2 kide izango ditu: 1, langileen aldetik eta beste 1, enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi aldeetatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez 15 eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Eskumen hauek izango ditu:

a) Enpresaren hitzarmen honetako edozein arau interpretatzea.

b) Enpresaren hitzarmen honetan bilduriko konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioa ordezkarietatik edozeinen 1/3k eskatzen duenean bilduko da egotziriko eskumenen indarrez.

Sindikatu-ordezkariak, bai eta Batzorde Paritarioko enpresa-ordezkariak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Edozein kidek ordezkioa eduki ahal izango du, batzordeari abisatu ondoren.

c) Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio de Empresa. Las sanciones requerirán comunicación escrita al trabajador/ra, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La Dirección de la Empresa Punt Roma, S.L. informará a la Representación de los Trabajadores/as de todas aquellas sanciones que puedan ser consideradas como graves o muy graves. Para la imposición de sanciones se seguirán los trámites previsto en la Legislación general.

d) Sanciones máximas.

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

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

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

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

e) Prescripción:

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el Departamento de RRHH haya tenido conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

38. Garantías sindicales.

Los Delegados de Personal, dispondrán de 25 horas mensuales abonables, para asuntos sindicales que serán computadas de forma anual. Las mismas podrán acumularse si así lo desean en uno o varios de ellos sin rebasar el tope anual legal establecido. Se pondrán ampliar a 5 horas más mensuales, para casos excepcionales (Convenios, Congresos), previa justificación y avisando a la empresa con una antelación de 24 horas.

38. Comisión mixta paritaria.

Se constituirá una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 2 miembros, 1 por la parte social y 1 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

a) Interpretación de cualquier norma de este Convenio de Empresa.

b) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente Convenio de Empresa.

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

La representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier Miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izan dezaten, ordezkaritza bakoitzaren botoen %51k berretsi beharko ditu.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan arautzen den adiskidetze-prozeduraren arabera ebatziko dira (PRECO II, 2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Lehen xedapen gehigarria.

Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa.

Enpresak ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez. Hala badagokio, berririo negoziatu beharko du hitzarmena iraungi baino lehen, beste bat lortzeko edo dagoen hau berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua aurreikusitakoari jarraituz.

Alderdi biek beren-beregi adostu dute, nolanahi ere, desadostasunak ebazteko jarraitu beharko diren prozedurak PRECO Lanbide arteko Akordioa adiskidetze eta bitartekotza-renak izango direla, eta ezin izango direla zuzenean aplikatu, nahiz eta kontsulta-aldia amaituta egon. Arbitraje-prozedura alde biek men egingo diotela adosten dutenean baino ez da aplikatuko.

Bigarren xedapen gehigarria.

Araudi osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, Ehungintza Merkataritzaren sektorearen 2006-2009 urteetarako Gipuzkoako Probintziako Hitzarmenean edo hori ordeztuko duen hitzarmenean xedaturikoa aplikatuko da.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II 8BOPV de 04/04/2000).

Disposición adicional primera.

Inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 E.T., debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 E.T.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO, sin que puedan resultar de aplicación directa aun cuando se haya agotado el periodo de consultas. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Disposición adicional segunda.

Normativa supletoria.

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo establecido en el convenio provincial de Gipuzkoa para el Comercio Textil para los años 2006 – 2009 o convenio que lo sustituya.

I - SOLDATA TAULAK

I. ERANSKINA - SOLDATA TAULAK

2010. urtea. KPI finkatuaren arabera 2010erako igoera: % 3

<i>Sailkapena</i>	<i>Hileko oinarritzko soldata</i>	<i>Urteko oinarritzko soldata</i>
I. TALDEA		
1. maila	1957,10 €	29356.50 €
2. maila	1340.53 €	20107.95 €
3. maila	1246.69 €	18700.35 €
4. maila	1215.79 €	18236.85 €
5. maila	1054.65 €	15819.75 €
II. TALDEA		
1. maila	1558.80 €	23382.00 €
2. maila	1215.79 €	18236.85 €
3. maila	1054.65 €	15819.75 €
III. TALDEA		
1. maila	1444.95 €	21674.25 €
2. maila	1054.65 €	15819.75 €
3. maila	745.65 €	11184.75 €

2011. urtea. KPI finkatuaren arabera 2011rako igoera: % 2,40

<i>Sailkapena</i>	<i>Hileko oinarrizko soldata</i>	<i>Urteko oinarrizko soldata</i>
I. TALDEA		
1. maila	2004.07 €	30061.05 €
2. maila	1372.70 €	20590.50 €
3. maila	1276.61 €	19149.15 €
4. maila	1244.97 €	18674.55 €
5. maila	1079.96 €	16199.40 €
II. TALDEA		
1. maila	1596.21 €	23943.15 €
2. maila	1244.97 €	18674.55 €
3. maila	1079.96 €	16199.40 €
III. TALDEA		
1. maila	1479.63 €	22194.45 €
2. maila	1079.96 €	16199.40 €
3. maila	763.55 €	11453.25 €

2012. urtea. KPI finkatuaren arabera 2012rako igoera: % 2,90

<i>Sailkapena</i>	<i>Hileko oinarrizko soldata</i>	<i>Urteko oinarrizko soldata</i>
I. TALDEA		
1. maila	2062.19 €	30932.85 €
2. maila	1412.51 €	21187.65 €
3. maila	1313.63 €	19704.45 €
4. maila	1281.07 €	19216.05 €
5. maila	1111.28 €	16669.20 €
II. TALDEA		
1. maila	1642.50 €	24637.50 €
2. maila	1281.07 €	19216.05 €
3. maila	1111.28 €	16669.20 €
III. TALDEA		
1. maila	1522.54 €	22838.10 €
2. maila	1111.28 €	16669.20 €
3. maila	785.69 €	11785.35 €

2013. urtea. 2013ko IKPren konturako igoera: % 2.00

<i>Sailkapena</i>	<i>Hileko oinarrizko soldata</i>	<i>Urteko oinarrizko soldata</i>
I. TALDEA		
1. maila	2103.43 €	31551.45 €
2. maila	1440.76 €	21611.40 €
3. maila	1339.90 €	20098.50 €
4. maila	1306.69 €	19600.35 €
5. maila	1133.51 €	17002.65 €
II. TALDEA		

<i>Sailkapena</i>	<i>Hileko oinarrizko soldata</i>	<i>Urteko oinarrizko soldata</i>
1. maila	1675.35 €	25130.25 €
2. maila	1306.69 €	19600.35 €
3. maila	1133.51 €	17002.65 €
III. TALDEA		
1. maila	1552.99 €	23294.85 €
2. maila	1133.51 €	17002.65 €
3. maila	801.40 €	12021.00

II. ERANSKINA – JARRAITUTASUNAGATIKO DIRU ORDAINA.

I. TALDEA

<i>Maila</i>	<i>2010. urtea</i>	<i>2011. urtea</i>	<i>2012. urtea</i>	<i>2013. urtea</i>
1. maila	1475.38 €	1487.18 €	1531.80 €	1568.56 €
2. maila	1141.91 €	1151.05 €	1185,58 €	1214.03 €
3. maila	1126.06 €	1135.07 €	1169.12 €	1197.18 €
4. maila	1126.06 €	1135.07 €	1169.12 €	1197.18 €
5. maila	871.06	878.03 €	904.37 €	926.07 €

II. TALDEA

<i>Maila</i>	<i>2010. urtea</i>	<i>2011. urtea</i>	<i>2012. urtea</i>	<i>2013. urtea</i>
1. maila	1716.55 €	1730.38 €	1782.29 €	1825.06 €
2. maila	1165.35 €	1174.67 €	1209.91 €	1238.95 €
3. maila	1126,06 €	1135.07 €	1169.12 €	1197.18 €

III. TALDEA

<i>Maila</i>	<i>2010. urtea</i>	<i>2011. urtea</i>	<i>2012. urtea</i>	<i>2013. urtea</i>
1. maila	1161.88 €	1171.18 €	1206.32 €	1235.27 €
2. maila	1019.82 €	1027.98 €	1058.82 €	1084.23 €
3. maila	814.08 €	820.59 €	838.50 €	858.62 €

I – TABLAS SALARIALES
ANEXO I – TABLAS SALARIALES

Año 2010 Incremento IPC consolidado 2010: 3%

<i>Clasificación</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Salario base anual</i>
GRUPO I		
Nivel 1	1957,10 €	29356.50 €
Nivel 2	1340.53 €	20107.95 €
Nivel 3	1246.69 €	18700.35 €
Nivel 4	1215.79 €	18236.85 €
Nivel 5	1054.65 €	15819.75 €
GRUPO II		
Nivel 1	1558.80 €	23382.00 €
Nivel 2	1215.79 €	18236.85 €
Nivel 3	1054.65 €	15819.75 €
GRUPO III		
Nivel 1	1444.95 €	21674.25 €
Nivel 2	1054.65 €	15819.75 €
Nivel 3	745.65 €	11184.75 €

Año 2011. Incremento IPC consolidado 2011: 2.40%

<i>Clasificación</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Salario base anual</i>
GRUPO I		
Nivel 1	2004.07 €	30061.05 €
Nivel 2	1372.70 €	20590.50 €
Nivel 3	1276.61 €	19149.15 €
Nivel 4	1244.97 €	18674.55 €
Nivel 5	1079.96 €	16199.40 €
GRUPO II		
Nivel 1	1596.21 €	23943.15 €
Nivel 2	1244.97 €	18674.55 €
Nivel 3	1079.96 €	16199.40 €
GRUPO III		
Nivel 1	1479.63 €	22194.45 €
Nivel 2	1079.96 €	16199.40 €
Nivel 3	763.55 €	11453.25 €

Año 2012. Incremento IPC consolidado 2012: 2.90 %

<i>Clasificación</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Salario base anual</i>
Nivel 1	2062.19 €	30932.85 €
Nivel 2	1412.51 €	21187.65 €
Nivel 3	1313.63 €	19704.45 €
Nivel 4	1281.07 €	19216.05 €
Nivel 5	1111.28 €	16669.20 €

<i>Clasificación</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Salario base anual</i>
GRUPO II		
Nivel 1	1642.50 €	24637.50 €
Nivel 2	1281.07 €	19216.05 €
Nivel 3	1111.28 €	16669.20 €
GRUPO III		
Nivel 1	1522.54 €	22838.10 €
Nivel 2	1111.28 €	16669.20 €
Nivel 3	785.69 €	11785.35 €

Año 2013. Incremento a cuenta IPC 2013: 2.00%

<i>Clasificación</i>	<i>Salario base mes</i>	<i>Salario base anual</i>
GRUPO I		
Nivel 1	2103.43 €	31551.45 €
Nivel 2	1440.76 €	21611.40 €
Nivel 3	1339.90 €	20098.50 €
Nivel 4	1306.69 €	19600.35 €
Nivel 5	1133.51 €	17002.65 €
GRUPO II		
Nivel 1	1675.35 €	25130.25 €
Nivel 2	1306.69 €	19600.35 €
Nivel 3	1133.51 €	17002.65 €
GRUPO III		
Nivel 1	1552.99 €	23294.85 €
Nivel 2	1133.51 €	17002.65 €
Nivel 3	801.40 €	12021.00

ANEXO II – INDEMNIZACIÓN A LA CONSTANCIA.

GRUPO I

<i>Nivel</i>	<i>Año 2010</i>	<i>Año 2011</i>	<i>Año 2012</i>	<i>Año 2013</i>
Nivel 1	1475.38 €	1487.18 €	1531.80 €	1568.56 €
Nivel 2	1141.91 €	1151.05 €	1185,58 €	1214.03 €
Nivel 3	1126.06 €	1135.07 €	1169.12 €	1197.18 €
Nivel 4	1126.06 €	1135.07 €	1169.12 €	1197.18 €
Nivel 5	871.06	878.03 €	904.37 €	926.07 €

GRUPO II

<i>Nivel</i>	<i>Año 2010</i>	<i>Año 2011</i>	<i>Año 2012</i>	<i>Año 2013</i>
Nivel 1	1716.55 €	1730.38 €	1782.29 €	1825.06 €
Nivel 2	1165.35 €	1174.67 €	1209.91 €	1238.95 €
Nivel 3	1126,06 €	1135.07 €	1169.12 €	1197.18 €

GRUPO III

<i>Nivel</i>	<i>Año 2010</i>	<i>Año 2011</i>	<i>Año 2012</i>	<i>Año 2013</i>
Nivel 1	1161.88 €	1171.18 €	1206.32 €	1235.27 €
Nivel 2	1019.82 €	1027.98 €	1058.82 €	1084.23 €
Nivel 3	814.08 €	820.59 €	838.50 €	858.62 €