

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza***2851****Arabako Elikagaien Merkataritzaren sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa.**

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da 2011-2012 Arabako Elikagaien Merkataritzaren sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01000325011981.

AURREKARIAK

2011ko apirilaren 18an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko apirilaren 11ko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak lotuta.

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

Honen ondorioz,

EBATZI DU

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko apirilaren 27a.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

ARABAKO ELIKAGAIEN MERKATARITZAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA, 2011. ETA 2012. URTEETARAKO**1. artikulua.- LURRALDE-EREMUA**

Hitzarmen Kolektibo honek Araban dauden lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean, betiere hitzarmenaren funtzio-eremuan barne hartuta badaude. Enpresaren helbide soziala Arabatik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako probintziaren barruan, Hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

2. artikulua.- FUNTZIO EREMUA

Hitzarmen honek bertako lurralde-eremuan barne hartuta dauden eta elikadura-merkataritzaren salerosketan jarduten duten enpresa guztiak hartuko ditu eraginpean.

3. artikulua.- DENBORA EREMUA

Bi urteko iraupena izango du hitzarmen honek; 2011ko urtarilaren 1ean hasiko da indarrean eta 2012ko abenduaren 31n amaituko da, eta iraunaldia bukatzean iragarriko da automatikoki hitzarmenaren amaiera.

2012ko azaroaren edo abenduaren hurrengo Hitzarmenerako negozioak hasteko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Hitzarmen honetako artikulua guztiek, eranskinak barne, indarrean jarraituko dute hurrengo sinatu arte.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava***2851****Convenio Colectivo para el Sector del Comercio de Alimentación de Álava.**

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2011-2012 para el Sector del Comercio de Alimentación de Álava Código Convenio núm. 01000325011981.

ANTECEDENTES

El día 18 de abril de 2011 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 11 de abril de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 27 de abril de 2011.- Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA AÑOS 2011-2012**Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.-**

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

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.-

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

Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL.-

El presente Convenio Colectivo, tendrá una duración de dos años, comenzando a regir el 1 de enero de 2011 y terminando el 31 de diciembre de 2012, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

Ambas partes contraen el compromiso de iniciar negociaciones para el siguiente Convenio en los meses de noviembre o diciembre de 2012.

Todos los artículos del presente Convenio, incluidos los anexos, seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

2008., 2009. eta 2010. urteetan hitzarmenik izan ez bada ere, hutsune hori Hitzarmen Kolektibo honen Negoziazio Batzordearen akordio bidez bete da aipatutako urteei dagozkien soldata-eta eguneratuz. Adierazitako akordioa 2011ko otsailaren 21ean argitaratu zen ALHAOn eta UGT eta CCOO sindikatuek sinatu zuten.

4. artikulua.- LANALDIA

Lanaldi arruntak astean lan efektiboko 40 ordu (berrogei ordu) iraungo du gehienez, eta urte osoa kontuan hartuta lan-prestazioen 1763 ordu efektibo iraunaldiaren lehen urtean (2011ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra arte).

Hitzarmen hau indarrean egongo den bigarren urterako (2012ko urtarrilaren 1etik 2012 abenduaren 31ra bitarte) urte osorako lan-prestazioen ordu efektiboak 1.759 izango dira.

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

- a).- Lanaldi-erdia Olarizu egunean.
 - b).- Arauzko oporrak.
 - c).- Abuztuaren 4ko arratsaldea Gasteizen.
 - d).- Lanaldi-erdia Andra Mari Zuriaren Jaietako zezenketa-egunetan.
 - e).- Lanaldi-erdia San Migel egunean.
- Lan Egutegiaren arabera finkatuko dira gainerako jaiak.

5. artikulua.- SOLDATA

Hitzarmen honen indarraldiaren lehen urtean (2011ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra bitarte) erantsitako soldata-etaularen zehazturikoak izango dira soldatak; ehuneko 2,5 igo dira soldata horiek 2010eko soldata-etaularekin alderatuta, eta bermatzen da urte horretan honako igoera hau aplikatuko dela: KPI erreala + ehuneko 1. Indarraldiaren bigarren urteari dagokionez (2012ko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra bitarte) soldatek ehuneko 2ko igoera izango dute 2012. urteko KPI errearen kontura.

2012. urteko urtarrilean, 2011. urteko KPI erreala zein den jakin ondoren, Hitzarmenaren Batzorde Mistoa elkartuko da Artikulu honetan ezarritakoaren arabera dagokion soldata-berrikuspina egiteko.

6. artikulua.- GUTXIENKO SOLDATA IGOERAREN BERMEA

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langileei dagokionez —eta betiere haien lantokiak, edozein kontzepturengatik dela ere (pizgarriak, plusak eta abar), aurreko Hitzarmeneko soldata-etaulak gainditzen badituzte—, gutxieneko soldata-igoeraren bermea ezartzen da Hitzarmenaren iraunaldiaren lehen eta bigarren aldirako, Hitzarmen honi erantsitako soldata-etaularen maila bakoitzean finkaturiko kopuruei dagokien bermea, hain zuzen ere. Berme hori nominaren oinarriko soldadari aplikatuko zaio.

7. artikulua.- PRESTAKUNTZA KONTRATUEN LANSARIA

Langileen Estatutuaren testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren 11. artikulua arauturiko prestakuntza-kontratuak honako lantoki hau izango dute:

A) Praktiketako lan-kontratua

2011ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra: 715,50 euro

Lanaldi osoko langileentzat da lantoki hori, zerbitzuak ematen diren lehenengo edo bigarren urtea ote den alde batera utzita.

B) Prestakuntza-kontratua:

2011ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra

- Lehenengo urtean 550,36 euro

- Bigarren urtean 596,24 euro

Lanaldiaren ehuneko 85eko lan efektiboaren prestazioa duten langileentzat da lantoki hori. Lan efektiboaren prestazioa txikiagoa bada, proportzioari jarraiki gutxituko da soldata.

El vacío de convenio del los años 2008-2009-2010, ha sido suplido mediante acuerdo de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo con la actualización de las tablas salariales correspondiente a los citados años que fue publicado por el BOTHA en fecha 21 de febrero de 2011, suscrito por los Sindicatos UGT y CCOO

Artículo 4.-JORNADA LABORAL.-

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, será de 40 horas (cuarenta horas) semanales de trabajo efectivo, y en cómputo anual 1763 horas efectivas de prestaciones trabajo para el primer año de vigencia (1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011).

Para el segundo año de vigencia (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012) las horas efectivas de prestación de trabajo en cómputo anual serán 1759

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

- a).- Media jornada el día de Olárizu.
 - b).- Las vacaciones reglamentarias.
 - c).- La tarde del 4 de agosto en Vitoria-Gasteiz.
 - d).- Media jornada durante los días de corrida en las Fiestas de La Blanca.
 - e).- Media jornada en la Festividad de San Miguel.
- Las demás fiestas se disfrutarán de acuerdo con el Calendario Laboral.

Artículo 5.-SALARIO.-

Para el primer año de vigencia del presente Convenio (1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011), los salarios serán los que se especifican en la tabla salarial anexa y que han sido incrementados en un 2,5 por ciento respecto de la tabla salarial de 2010, garantizándose para este año una subida igual al IPC real + 1 por ciento

Para el segundo año de vigencia (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2012) los salarios tendrán un incremento del 2 por ciento a cuenta del IPC real del año 2012.

En enero del año 2012 una vez conocido el IPC real del año 2011, se reunirá la Comisión Mixta del Convenio para proceder a la revisión salarial que corresponda de acuerdo a lo establecido en el presente Artículo.

Artículo 6.-GARANTÍA DE INCREMENTO MÍNIMO SALARIAL.-

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

Artículo 7.-RETRIBUCIÓN DE LOS CONTRATOS FORMATIVOS.-

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

A) Contrato en prácticas

Periodo 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011: 715,50 euros

Esta retribución es para los trabajadores a jornada completa e independientemente de si es el primer ó el segundo año de prestación de servicios.

B) Contrato de formación:

Periodo 1 de enero de 2011 a 31 de diciembre de 2011

- Primer año 550,36 euros

- Segundo año 596,24 euros

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

Artikulu honetan adierazitako lantsariek (Hitzarmen honen eraginpeko gainerako langileei bezala ordainduko zaizkie, hamabost pagatan) Hitzarmen honen 5. artikuluan soldatarako adierazitako gehikuntza eta berme berak izango dituzte.

8. artikulua.- ABLE-KO LANGILEEN ORDAINSARIA

Une oro indarrean dagoen legeriari jarraiki, aldi baterako langileen enpresen (ABLE) zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresek berekin lanean ari diren enpresa horietako langileei Hitzarmen honetan dagokien lanbide-kategorian ezarritako lantsaria bermatuko diete, gutxienez.

9. artikulua.- ORDU POLTSA

Hitzarmen honen iraunaldian eta ohiko lanaldiaren barruan, enpresak hamabost ordu erabili ahal izango ditu langile bakoitzeko. Ordu horiek enpresaren zuzendaritzak eskatzen duenean egin beharko dira, larrialdiei, produkzio handiko garaiei edo oso epe zorrotzean bidali beharreko lanei erantzuteko, horiek ez betetzeak eskaria edo bezeroa galtzeko arriskua dakarrenean.

Aurretik adierazitakoari erantzuteko emandako agindua nahitaez betetzekoa izateko, nahikoa izango da honako eskakizun hauek betetzea, salbu eta eraginpeko alderdiek bestelako erabakirik hartzen badute:

1.- Hirurogeita hamabi orduko aurreabisua eraginpekoari eta Enpresa Batzordeari edo langileen Delegatuei, kasuak kasu, aurreabisua eragin duten arrazoiak idazki bidez jakinarazita.

2.- Prestasun-orduak enpresa bakoitzaren egutegiaren ondoriozko lanegunetan egitea. Salbuespen gisa, enpresaburuak egun desberdinetan egitea agindu ahalko du, igandeak, jaiegunak eta oporrak kenduta, baina egun horiek urtean lau izango dira gehienez ere.

Zubia izanez gero, langilearen adostasun adierazia beharko da, edo, halakorik ezean, Enpresa Batzordearena edo langileen Delegatuen.

3.- Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, horren ordez urte naturalean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan, bai eguneko lanaldia murriztuta.

Langileak horri buruz jasotzen dituen argibideei jarraiki baliatuko dira prestasun-orduak, eta ahal duen aurretiaz jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora bi alderdiak ados jartzeko.

Ahalmen hori baliatzen duten enpresak zein enpresa horietako langileen ordezkariak Hitzarmenaren Batzordeari jakinaraziko diote, informazioa helarazteko, noiz erabiliko den klausula hori eta zein inguruabarretan gertatu den egoera hori.

Langileen legezko ordezkariarik ez dagoen enpresetan eta eraginpeko langilea ados ez dagoen kasuetan, enpresaren Zuzendaritzak Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren baimena eskatu beharko du ahalmen hori erabili ahal izateko.

Aurreko paragrafoari begira, enpresa-eskabidea jaso eta hurrengo berrogeita zortzi orduen barruan bildu beharko da Batzorde Paritarioa, proposaturiko neurria egokia den edo ez ebazteko. Eskaera jaso eta hurrengo hirurogeita hamabi orduetan Batzorde Paritarioak eskaera modu adierazian ukatzen ez badu, baimendutzat hartuko da eskaera hori.

10. artikulua.- OPORRAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko hogeita hamar eguneko oporraldia izango dute eta oporraldia hasi aurreko hiru hila-betetan jasotako egiazko soldataren batez bestekoa kobratuko dute. Ondoriozko kopurua Hitzarmenean adostutako soldata baino txikiagoa bada, langileak gutxienez Hitzarmenaren soldata gehi antzinasun-plusa jasoko du.

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

Artículo 8.-RETRIBUCIÓN TRABAJADORES DE ETT-

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

Artículo 9.-BOLSÍN HORARIO.-

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

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

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

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

En el caso excepcional de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador o, en su defecto, del Comité de empresa o Delegado de personal.

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

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

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

En aquellas Empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores y en los supuestos de disconformidad del trabajador afectado, la Dirección de la empresa deberá solicitar autorización de la Comisión paritaria del Convenio para poder hacer uso de esta facultad.

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

Artículo 10.-VACACIONES.-

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

Ahal bada, oporrak udan hartuko dira. Hogeita hamar egun horietatik, hogeita bat etenik gabe baliatuko dira ekainetik irailera bitartean, eta gainerakoak, aldiz, bi alderdiak ados jarrita.

Oporrak ez dira inolaz ere igandean edo jaiegunean hasiko.

Urtariletik apirilera bitartean opor-egutegi bat landuko da; enpresa bakoitzeko langileen artean oporrek izango duten banaketa bilduko du, justifikaturiko zerbitzu-premiei erantzunez. Behin opor-egutegia finkatu ondoren, oporrak hastean Aldi baterako Ezintasuneko (AE) egoera dauden langileei ez zaie oporraldia jorratutakotzat zenbatuko egoera horrek irauten duen bitartean.

11. artikulua.- GAIXOTASUNA EDO ISTRIPUA

Gaixotasun-, istripu- edo amatasun-kasuan, soldata errearen ehuneko 100 ordainduko zaio langileari, hamabi hilabeteko mugaraino.

12. artikulua.- LIZENTZIAK

Soldata errearen arabera ordainduriko lizentzia eta baimen hauek kobratzeko eskubidea izango dute langileek, Langileen Estatutuan eta indarrean dauden gainerako legedian ezarritakoa aparte utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a).- Ezkontzen den langile orok hogeit hamar egun hartzeko eskubidea izango du, Hitzarmeneko soldataren arabera.

b).- Seme-alaba bat jaiotzeagatik, hiru egun, eta horietatik bi gutxienez lanegunak izango dira.

c).- Hiru egun, seme-alaben, gurasoen, aiton-amonen, biloben eta anai-arreben (naturalak zein ezkontza bidezkoak) gaixotasun larriagatik, ospitaleratzea behar duen ebakuntzagatik edo heriotzagatik; lizentzia beste bi egun gehiago luzatu ahalko da gertaera horiek direla-eta langileak bidaia egin behar badu, edo gaixotasuna luzatuz gero.

d).- Egun bat gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben edo ezkontza bidezko anai-arreba ezkontzagatik.

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

f).- Ohiko bizitokiaz aldatzeagatik, egun bat.

Eta, halaber, c) eta d) idatz-zatietan adierazitako baimenetarako eskubidea izango dute zinez eta inolako zalantzarik gabe bere biko-tearekin izateko elkartzeko frogatzen duten langileek, betiere elkartzeko horrek gutxienez urtebeteko denboraldia hartzen badu.

13. artikulua.- LANSARI KONTZPETUAK

Lansari-kontzeptuak honako hauek izango dira:

a).- Oinarritzko soldata: eranskinetako tauletan ezarritakoa.

b).- Osagarriak:

1.- Antzinasun-plusa.

2.- Aparteko orduak.

3.- Aparteko haborokinak.

4.- Plus bereziak.

14. artikulua.- ANTZINATASUNA

"Antzinasunen taula" atalean adierazitakoa izango da, kategoria taldeen arabera zehazturikoa, enpresan emandako zerbitzuen laurtekoei dagozkienak.

Antzinasun hori hartuko da kontuan mozkinengatik, udako eta Gabonetako aparteko pagetarako, baita oporretarako ere.

Antzinasun-taulak ez du aldaketarik izango Hitzarmenaren iraunaldi osoan.

15. artikulua.- PLUS BEREZIAK

Indarrean dagoen legeriak aginduta edo laneko agintaritzaren ebazpenaren arabera, lan nekagarri, toxiko, arriskutsu edo gaueko lantzat hartzen diren jarduerak betetzen dituzten enpresetako langileei Hitzarmen honetako oinarritzko soldaten gaineko ehuneko bosteko, ehuneko hamarreko, ehuneko hamabosteko eta ehuneko hogeiko plusa ordainduko zaie, egoera horietako bat, bi, hiru, edo lau badago, hurrenez hurren.

12. artikulua.- LABE PLUSA

Barruko saltzailearen lanak egiten dituzten langileek, eta betiere haien prestazioak hainbat zeregin biltzen baditu —hala nola orea

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

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

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

Artículo 11.-ENFERMEDAD O ACCIDENTE.-

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

Artículo 12.-LICENCIAS.-

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

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

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

c).- Enfermedad grave, intervención quirúrgica que requiera hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos y hermanos naturales o políticos, tres días, que podrán ampliarse a dos más en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad.

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

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

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

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

Artículo 13.-CONCEPTOS RETRIBUTIVOS.-

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

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

b).- Complementos:

1.- Plus de antigüedad.

2.- Horas extraordinarias.

3.- Gratificaciones extraordinarias.

4.- Pluses especiales.

Artículo 14.-ANTIGÜEDAD.-

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

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

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

Artículo 15.-PLUSES ESPECIALES.-

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

Artículo 16.-PLUS HORNERO.-

Aquellos trabajadores que desarrollen las tareas de dependiente y el contenido básico de su prestación sea: atención del proceso de

harrotu, maneiatu eta egosteko prozesuak, gozogintzako produktuak eta ogia labekatzeko labea prestatzea, eta labe-lanak egiteko beharrezkoak diren lanabesak zaintzea eta horiek garbitzea—, “Labe Plusa” deituriko plusa jasoko dute hilero, eranskineko soldata-tauletan azaltzen dena.

Plus honek igoera eta berme berak izango ditu iraunaldiaren bigarren urtean, soldataren 5. artikuluan adierazitakoekin alderatuz gero.

Plus hau aparteko paga ordaintzean ere gauzatuko da.

17. artikulua.- APARTEKO ORDUAK

Langabeziaren egungo egoera zein den aintzat hartuta, ohiko aparteko orduak kendu egingo dira.

Dena den, zerbitzu-premiak direla-eta aparteko orduak egin behar dituzten langileek ordu horiek denbora librearen bidez konpentsatzea (ordubete eta berrogeita bost minutu lan egindako aparteko ordu bakoitzeko) edo erantsitako taulen arabera ordaintzea aukeratzeko dute.

Inventarioko lanalditik kanpo egiten badira, aparteko ordutzat hartuko dira.

18. artikulua.- APARTEKO HABOROKINAK

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

- a) Mozkinegatiko paga, martxoaren 31 baino lehen.
- b) Udako aparteko paga, uztailaren 17a baino lehen.
- c) Gabonetako aparteko paga, abenduaren 22a baino lehen.

Mozkinegatiko paga zatitu ahal izango da, betiere enpresa eta langilea ados jarri ondoren.

19. artikulua.- DIETAK ETA BIDAI GASTUAK

Ohiko lantokitik kanpoko zerbitzu-eginkizunik agintzen zaion langileak honako hauek jasotzeko eskubidea izango du:

Lanaldi osoarengatik	21,77 euro
Bizitokitik kanpoko bazkariak	9,25 euro
Bizitokitik kanpoko afariak	7,97 euro

Enpresaren zerbitzu-eginkizunak direla-eta, langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,18 euro ordainduko zaizkio hitzarmenaren iraunaldiaren lehenengo eta bigarren aldirako.

Zenbateko horrek igoera eta berme berak izango ditu iraunaldiaren bigarren urtean, soldataren 5. artikuluan adierazitakoekin alderatuz gero.

20. artikulua.- HIZKUNTZAK

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

21. artikulua.- IKASKETA POLTSA

Hilean 25,75 euroko ikasketa-poltza bat sortu da iraunaldiaren lehen aldirako, (ikasturteko bederatzitik hilabeterako) lan-orduetatik kanpo ikasketak egin nahi dituzten langileentzat, betiere ikastaro horiek aplikagarriak badira Elikadura Merkataritzaren sektorean, eta zenbateko horren banaketa Enpresan ezartzen diren arauen arabera gauzatuko da, eskaerei, kalifikazioei eta gainerakoei jarraiki.

Artikulu honetan adierazitako diru-kopuruak igoera eta berme berak izango ditu iraunaldiaren bigarren urtean, soldataren 5. artikuluan adierazitakoekin alderatuz gero.

22. artikulua.- IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, osorik hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

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

fermentación, manipulación y cocción de masa, puesta a punto del horno para el horneo de los productos de pastelería y pan, y cuidado de los útiles necesarios para la labor hornera así como su limpieza, percibirán un plus mensual denominado “Plus Hornero”, recogido en las tablas salariales anexas.

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

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

Artículo 17.-HORAS EXTRAORDINARIAS.-

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

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

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

Artículo 18.-GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.-

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

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

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

Artículo 19.-DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.-

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

Por jornada completa	21,77 euros
Comidas fuera de residencia	9,25 euros
Cenas fuera de residencia	7,97 euros

Cuando los trabajadores tengan que usar para el desplazamiento, por motivo de comisión de servicios de la Empresa, su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,18 euros para el primer y segundo periodo de vigencia.

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

Artículo 20.-IDIOMAS.-

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

Artículo 21.-BOLSA DE ESTUDIOS.-

Se crea una bolsa de estudios de 25,75 euros para el primer periodo de vigencia (por nueve meses de curso) para los trabajadores que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del sector de Comercio de Alimentación y su distribución se llevará a cabo, de acuerdo con las normas que establezcan dentro de la Empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etcétera.

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

Artículo 22.-ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN.-

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

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

23. artikulua.- BERME PERTSONALAK

Hitzarmen honetan ezarritakoak oro har gairatzen dituzten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, Hitzarmenaren indaraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko ordainsaria gutxituko Hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz.

24. artikulua.- OSASUN AZTERKETAK

Enpresek urtero osasun-azterketa bat egin beharko diete langile guztiei lanaldian.

25. artikulua.- SOLDATEN ORDAINAGIRIAK

Langileak jasotzen dituen zenbateko eta kontzeptu guztiak azalduko dira soldataren ordainagiritan, bai eta dagozkion kenkariak ere. Nomina-eredu ofizialak edo baimenduak erabiliko dira kasu guztietan.

26. artikulua.- KITATZEAK

Azken likidazioko, kitatzeko edo kitapeneko ordainagiritan kontzeptu eta zenbateko guztiak behar bezala azalduko dira langileek argi eta garbi uler ditzaten.

Era berean, langileari kitatze-ordainagiriaren kopia sinple bat emango zaio borondatezko baja indarrean hasi baino lehen, betiere langileak enpresan lanean uzteari dagokion aurreabisuko hamabost eguneko epea bete badu.

27. artikulua.- LAN KONTRATUAK

Lan-kontratu idatzia egingo zaion langileei izenpetu baino bi egun lehenago emango zaie kontratu hori, egiazta dezaten.

28. artikulua.- LANEKO OSASUNA

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen enpresa eta langile guztiak zorrotz beteko dituzte une oro gai horri buruz indarrean dauden xedapen guztiak.

29. artikulua.- ISTRIPU ASEGURUA

Hitzarmen kolektibo honek eraginpean harturiko enpresek istripu-aseguruko polizak harpidetu beharko dituzte, beren langileek honako kapitulu eta arrisku hauek bermatuta:

- a) heriotzaren kasuan, 12.000 euro
- b) erabateko baliabiztasunaren kasuan, 12.000 euro.

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

Adierazitako epean oharrak ez badago, edo oharrak izanez gero inplikaturiko alderdien artean konpondu badira, poliza horrekin ados daudela hartuko da kontuan.

Adierazitako Poliza artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sor daitezkeen zalantzak Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari jakinarazi ahal izango zaizkio.

Istripu-aseguruen polizek arestian azalduko dituzten arriskuengatik adierazitako kapituluaren lanak bermatuko dute, betiere Hitzarmen hau Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean argitaratutako datatik hasita hurrengo hiru hilabeteetan gertatzen bada gertaera eragilea.

30. artikulua.- BEHIN-BEHINEKO KONTRATUAK

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen martxoaren 24ko 15/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 15 a) eta b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren gorabeherak direla-eta edo lanak edo eskaerak pilatzen direlako egingo diren edo Hitzarmen hau sinatzean indarrean egongo diren kontratuen gehieneko iraupena aldatzea adostu da, aipatutako lege-aginduan araututakoaren arabera. Kasu horietan soilik, Hitzarmen honen aplikazio-eremua aldatuko da, eta Hitzarmenaren lurralde-eremuan elikadura-merkataritzan jarduten duten enpresa eta lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean, itun edo hitzarmen kolektibo propioak eduki edo ez.

Artículo 23.-GARANTÍAS PERSONALES.-

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

Artículo 24.-RECONOCIMIENTOS MÉDICOS.-

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

Artículo 25.-RECIBOS DE SALARIOS.-

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

Artículo 26.-FINIQUITOS.-

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

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

Artículo 27.-CONTRATOS DE TRABAJO.-

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

Artículo 28.-SALUD LABORAL.-

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

Artículo 29.-SEGURO DE ACCIDENTES.-

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

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

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

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

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

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

Artículo 30.-CONTRATOS EVENTUALES.-

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

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

Hitzarmenaren denbora amaitzean enpresaburuak kontratu horiek deuseztatzea iragartzen badu, langileak honako kalte-ordain hau jasotzeko eskubidea izango du: hamabi soldata-egun enpresaren zerbitzuan emandako urte bakoitzeko.

31. artikulua.- HITZARMENAREN BATZORDE PARITARIOA

Batzorde paritariora sortu da Hitzarmena interpretatzeko organo gisa, eta Batzorde horren osatzailea zati berdinetan izendatuko dute enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariak. Batzorde horren helbide soziala Merkataritza eta Zerbitzuetako Enpresaburuen Arabako Federazioan ezarri da.

Hitzarmen honen negoziazioan esku hartu duten sindikatu edo enpresa-elkarte bakoitzeko ordezkariak parte ahal izango dute Batzorde Paritarioaren bileretan, aholkulari edo aditu gisa.

32. artikulua.- ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK

Enpresak enplegu-erregulazioaren espedientearen aldeko aldeko gauzatzearen berri emango die Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei, eta bost eguneko aurretiaz Lan Agintaritzari.

Hori beteko da lan-kontratuak deuseztatze baimena eskatuko den kasuetan, baita lana aldi baterako eteteko, lanaldia murrizteko, eta abar, eskaera egingo den kasuetan ere, horrek enpresen eta langileen arteko lan-harremanak deuseztatzea ekartzen ez badu ere.

33. artikulua.- OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Bi ordezkariak, hitzarturikoa osotasun organiko zatietara dela aintzat hartuta, hitzarturiko estatutu-hitzarmena osotasun organiko zatietara hartzen dute, eta Hitzarmena baliogabetzat eta eraginik gabekotzat hartuko dute, non eta Laneko Agintari eskudunek, beren arauzko ahalmenak baliatuz, ez duten Hitzarmenaren gaur egungo idazkuntza oso-osorik onartzen.

34. artikulua.- BERME SINDIKALAK

A) Ezin izango da ezin langile diskriminatu edo kaleratu sindikatu bateko kide izateagatik edo sindikatu baten legezko jardueretan parte hartzeagatik.

B) Sindikatu baten Gobernu Organo bateko –probintzia zein estatu mailakoa– kargu batean diharduen langileak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

C) Enpresak Langileen Delegatuari edo Enpresa Batzordeko kideei jakinaraziko dizkie beren lankideei ezar diezazkiekeen zigor larri edo oso larriak.

D) Enpresako garai bateko zinpekoen eginkizun guztiak baliatuko dituzte Batzordeak. Enpresa Batzordeak eta Langileen Delegatuak informazioa jaso eta emango dute lanbide-sailkapeneko espedientei eta pizgarri-sistemari buruz.

E) Langileen Delegatuak edo Enpresa Batzordeak dituzten enpresetan iragarki-taula bat jarriko da, eta elkarrekiko interesa duten ohar edo jakinarazpenak hedatzeko baliatuko da. Enpresak oniritzia eman beharko dio horri.

F) Hilean hemezortzi orduko erreserba bat bermatuko zaie Batzordeko kideei edo Langileen Delegatuei biltzarretara, batzarretara, sindikatu-bileretara eta administrazio-organismoetara bertaratzeko, beren kargu sindikala kontuan izanda. Batzordeko kideen artean metatu ahal izango dira ordu horiek.

Enpresaburuari justifikatu beharko zaizkio absentzia horiek, horretarako baliaturiko denbora egiaztatuta eta dagokion aurrerapenarekin adierazita.

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

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

Artículo 31.-COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.-

Como órgano de interpretación del Convenio se crea una Comisión paritaria, cuya composición será designada a partes iguales por la representación empresarial y la representación social, y cuyo domicilio social se establece en la Federación Alavesa de empresarios de Comercio y Servicios

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir, asimismo, en calidad de asesores o expertos, una representación de cada una de las centrales sindicales o agrupaciones empresariales intervinientes en la negociación del presente Convenio.

Artículo 32.-EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO.-

La Empresa notificará al Comité de empresa o Delegados de personal, la formulación unilateral de regulación de expedientes de empleo, con una antelación de cinco días ante la Autoridad Laboral.

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

Artículo 33.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

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

Artículo 34.-GARANTÍAS SINDICALES.-

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

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

C) Comunicar a los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, las sanciones graves o muy graves que puedan ser aplicadas a sus compañeros.

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

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

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

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

35. artikulua. - ESZEDENTZIAK

- BORONDATEZKO ESZEDENTZIA:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute. Eszedentzia hori ez da lau hilabetetik beherakoa izango, ezta 5 urtetik gorakoa ere.

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

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

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

Eszedentzia-egoeran dauden langileek soilik izango dute lehen-tasuneko eskubidea dagokien kategoriara edo antzeko batera itzultzeko, baldin eta eskaera egin ondoren kategoria horretan lanpostu hutsik badago. Kontrako kasuan, igurimenezko eskubide-egoeran egongo litzateke.

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

Eszedentzia ez da inola ere emango Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bilduta dauden antzeko enpresetan lan egiteko, kontzesio jakin bat badago izan ezik.

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

- NAHITAEZKO LAN-UTZIALDIA

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eskubidea emango du honako kasu hauetan:

a) Kargu publiko bat betetzeko izendatzea edo aukeratzea.

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

- AMATASUNAGATIKO ETA AHAIDEAK ZAI NTZEKO ESZEDENTZIA BEREZIA

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

Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du senitarteko bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duena) zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Artikulu honetan jasotzen den eta zatitan baliatu ahal den eszedentzialdia bi sexuetako langile guztien oinarritzko eskubidea da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoak justifikatuengatik.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, langilea talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu batera itzuli ahal izango da.

Artículo 35.-EXCEDENCIAS.-

- EXCEDENCIA VOLUNTARIA:

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

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

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

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

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

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

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

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

- EXCEDENCIA FORZOSA

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

a) Designación o elección de un cargo público.

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

- EXCEDENCIA ESPECIAL POR MATERNIDAD Y CUIDADO DE FAMILIARES

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

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

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

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

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

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

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

- LANALDI MURRIZKETA FAMILIA ARRAZOIENGATIK

Legezko zaintza dela eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen denboraren zortzirena, gutxienez eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarizko soldadari.

Odol-ahaidetasunezko edo ezkontzazko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaidea adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz moldatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

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

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

Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio langileak enpresaburuari.

- EDOSKITZE DENBORAREN METAKETA

Langileak eskubidea izango dute edoskitzealdia egun osoetan metatzeko.

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

36. artikulua.- HERIOTZAGATIKO KALTE-ORDAINA

Langilea hiltzen bada, Enpresak hileko baten zenbatekoa ordaindu behar die haren eskubidedunei, soldata errealean, langileak jasotako azkenaren pareko, gehi dagozkion zerbitzu-sari guztiak.

37. artikulua.- AUTOSALMENTA-ARRISKUA ETA KOBRANTZAK

Arrisku-plus bat ezarriko da dirua erabiltzeagatik (12,49 euro/hilabete) kobrantzak eskura egiten dituzten langile guztientzat eta establezimendutik kanpo antzeko lanak betetzen dituztenentzat, betiere langile horrek 300 eurotik gorako diru-kopuruak eramaten baditu normalean berekin eta haren soldata Hitzarmen honetan hitzarturiko soldataren baliokidea bada.

38. artikulua.- MANEIAITZAILE KARNETA

Maneiatzaile-karneta lortzeko eman beharreko denbora lanorduen barruan sartuko da. Aurrekoa ezinezkoa bada, Enpresak denbora librearekin konpentsatuko du langileak karnet hori lortzeko lanalditik kanpo emango duen denbora, hori egiaztatu ondoren.

39. artikulua.- GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA ETA NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA

Hitzarmenaren Negoziazio Batzordeak 1984ko abenduaren 13ko 213. zenbakiko ALHAOn argitaraturiko Gatazkak Konpontzeko Prozedurari eta negoziazio kolektiboari buruzko erabakia onartzen du; Hitzarmen honen eremuan aplikatuko da erabaki hori, negoziazio kolektiboari zein gatazkak konpontzeari dagokionez.

40. artikulua.- PRESTAKUNTZA

Etengabeko Prestakuntzarako Batzorde Paritario bat eratuko da Hitzarmen hau sinatzean, eta Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek osatuko dute. Etengabeko lanbide-prestakuntza sustatzea eta hori buruz informazioa jasotzea izango du helburutzat batzorde horrek, bai eta, hala badagokio, enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea eta arlo hori buruz legezko edo konbentzizko xedapenak esleitzen dizkieten auzi guztiak ebaztea ere. Beren prestakuntza-premiak proposatuko dizkiete enpresek Batzorde Paritarioari, eta sektore honetako langileen prestakuntzarako zein ikastaro diren interesgarriak ere zehaztuko dute.

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

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

- REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

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

- ACUMULACIÓN DEL TIEMPO DE LACTANCIA

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

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

Artículo 36.-INDEMNIZACIÓN POR FALLECIMIENTO.-

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

Artículo 37.-RIESGO DE AUTOVENTA Y COBROS.-

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

Artículo 38.-CARNÉ DE MANIPULADOR.-

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

Artículo 39.-PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.-

La Comisión Negociadora del Convenio asume el acuerdo sobre procedimiento de Resolución de Conflictos y la negociación colectiva publicada en el BOTHA, nº 213 de 13 de diciembre de 1984, acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, tanto en lo referente a la negociación colectiva, como a la resolución de conflictos.

Artículo 40.-FORMACIÓN.-

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

Elaborazioari, izapidetzeari eta ezartzeari dagokienez, plan horiek Euskal Autonomia Erkidegoko Etengabeko Prestakuntzari buruzko Akordioan (1995eko irailaren 28an izenpetu zen) edo aplika daitekeen antzeko ezaugarriak eta xedea dituen beste edozein akordiotan xedaturikoari egokituko zaio.

KLASULAK GEHIGARRIAK

LEHENA.-IGANDEAK ETA JAIEGUNAK.

Arabako Probintzian Hitzarmen hau aplikatzen duten enpresa desberdin asko daudenez, eta igandeetan edo jaieguneetan jendearentzat zabaltzen dutenen berezitasuna kontuan izanda, negoziatibatzordeak honako hau erabaki du:

a) Elikagaien Merkataritzak orokorrean ez duela lanik egingo Igande edo Jaieguneetan

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

BIGARRENA.- GAUEKO LANA.

Langileen Estatutuaren 36.2 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, berariazko lansaria izango du gaueko lanak, salbu eta soldata ezarri bada kontuan izanda lana berez dela gauekoa, eta ezarritakoaren gaineko berariazko soldata bat hitzartu beharko da Hitzarmen Kolektiboaren lanbide-kategoria bakoitzean.

Halaber, aldian-aldian beren lanaren zati bat gaueko ordutegian egiten duten langileek konpentsazio ekonomikorako eskubidea izango dute: 185,08 euro hilean denbora osoko lanaldietan, eta zati proportzionala denbora partzialeko lanaldietan, edo 1,15 euro gaueko ordu bakoitzeko. Erantsitako soldata-taulan adierazi dira zenbateko horiek.

HIRUGARRENA.- KONPENTSAZIO PLUSA:

Kompentsazio-plusa, lanbide-kategoria bakoitzerako eranskineko soldata-taulan azaltzen dena, 2010eko KPlaren eta urte horretarako soldata-igoeraren ehunekoaren artean dagoen aldeari dagokiona da. Aipatutako ehunekoa 2011ko otsailaren 21eko ALHAOn argitaratutako soldata-tauletan bilduta dago.

Zenbateko hori lanaldiaren nahiz hitzarmen honen eraginpeko enpresetan 2010. urtean lan egindako denboraldiaren arabera ordainduko da, eta 2011. urtean soilik.

LAUGARRENA: Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura:

Enpresa eta langileen ordezkariak –Langileen Estatutuaren 87.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera hitzarmen kolektibo bat negoziatzeko legitimatuta daudenak– ados jartzen badira, Hitzarmen honetan aurreikusitako soldata-erregimena ez da aplikatuko, betiere Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan arabera kontsultaldia garatu ondoren, baldin eta enpresaren egoera eta aurreikuspen ekonomikoak kaltetu badaitezke aipatutako aplikazioaren ondorioz, eta enpresan enplegua eusteko aukerei eragiten badie.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkariarik, langileek Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritakoaren arabera izendatutako batzorde bati esleitzen diezaioke beren ordezkariak.

Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da bigarren paragrafoan aipatzen diren kausa justifikatuak daudela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka amaieran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago. Hitzarmen Kolektibo honen Batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehaztasunez ezarri beharko du enpresa horretako langileek jasoko duten lansaria, eta, hala badagokio, eta akordioa ezarri zuten kausak desagertzen badira, hitzarmen kolektibo honetan ezarritako soldata-baldintzak pixkanaka

Dichos planes de formación se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e implantación a lo establecido en el Acuerdo de Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco suscrito el 28 de septiembre de 1995 o a cualquier otro acuerdo de similares características y finalidad que pudiera ser de aplicación.

KLASULAK GEHIGARRIAK

PRIMERA.-DOMINGOS Y FESTIVOS.

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

a) Que el Comercio Alimentación con carácter general, no presta sus servicios en Domingo o Festivo

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

SEGUNDA.- TRABAJO NOCTURNO.

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

Asimismo, aquellos trabajadores que de manera esporádica realizan parte de su trabajo en horario nocturno, tendrán derecho a una compensación económica, 185,08 euros mensuales, en jornadas a tiempo completo y la parte proporcional en las jornadas a tiempo parcial, o 1,15 euros por hora nocturna. Estas cuantías se recogen en la tabla salarial anexa.

TERCERA.- PLUS COMPENSATORIO:

El plus compensatorio, recogido en la tabla salarial anexa por cada categoría profesional, correspondiente a la diferencia entre el IPC 2010 y el porcentaje de incremento salarial para dicho año, recogido en las tablas salariales publicadas en el BOTHA el 21 de febrero de 2011.

Dicha cuantía se abonará en proporción tanto a la jornada laboral, como al periodo de tiempo trabajado durante el año 2010 en las empresas afectas por el presente convenio y solo durante el año 2011.

CUARTA: Procedimiento de inaplicación del régimen salarial del Convenio:

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el régimen salarial previsto en el presente Convenio, cuando la situación y perspectivas económicas de ésta pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva conver-

berreskuratzeko programazio bat ezarriko da, baina hitzarmena ez aplikatze horrek ez du ezein kasutan hitzarmenaren indarraldia gaindituko, ezta hiru urteko gehieneko iraunaldia ere.

BOSGARRENA: Langileen Estatutuaren 41.6 eta 82.3 artikuluetan azaltzen diren Kontsulta Aldietan Desadostasunak Konpontzeko prozedura

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek, irailaren 17ko 35/2010 Legearen arabera idatzitako Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikuluko berriak Hitzarmen Kolektiboari eskatzen dien gutxieneko edukia biltzearen, honako akordio hau hartu dute hitzarmen kolektibo honen sinatzaileek:

Enpresaburuak eskatuta, Hitzarmen Kolektiboko soldata-erregimena ez aplikatzeari buruz hitzarmen kolektiboan eta 82.3 artikuluan ezarritako baldintzak aldatzeko Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen diren kontsultak egiteko aldiei hasiera eman ondoren, gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko legimitatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, arestian aipatutako artikuluekin bat etorriko PRECOK (Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa) arautzen duen prozedura hartuko da kontuan.

gencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del mismo ni, como máximo los tres años de duración.

QUINTA: Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Períodos de Consultas relacionados en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

ANTZINATASUN TAULA

TALDE A	BAT		BI		HIRU		LAU		BOST		SEI		ZAZPI		ZORTZI	
	PTA	EURO	PTA	EURO	PTA	EURO	PTA	EURO	PTA	EURO	PTA	EURO	PTA	EURO	PTA	EURO
I	5.472	32,89	10,943	65,77	16,415	98,66	21,886	131,54	27,358	164,42	32,829	197,31	38,301	230,19	43,772	263,08
II	5.328	32,02	10,655	64,04	13,983	96,06	21,311	128,08	26,638	160,10	31,966	192,12	37,294	224,14	42,621	256,16
III	5.328	32,02	10,655	64,04	15,983	96,06	21,311	128,08	26,638	160,10	31,966	192,12	37,294	224,14	42,621	256,16
IV	5.025	30,20	10,051	60,41	15,076	90,61	20,102	120,82	25,127	151,02	30,153	181,22	35,178	211,42	40,204	241,63
V	4.870	29,27	9,740	58,54	14,609	87,80	19,479	117,07	24,349	146,34	29,219	175,61	34,088	204,87	38,958	234,14
VI	4.713	28,33	9,426	56,65	14,138	84,97	18,851	113,30	23,564	141,62	28,277	169,95	32,989	198,27	37,702	226,59
VII	4.550	27,35	9,100	54,69	13,649	82,03	18,199	109,38	22,749	136,72	27,299	164,07	31,848	191,41	36,398	218,76
VIII	4.392	26,40	8,784	52,79	13,176	79,19	17,567	105,58	21,959	131,98	26,351	158,37	30,743	184,77	35,135	211,17
IX	4.390	26,38	8,779	52,76	13,169	79,15	17,558	105,53	21,948	131,91	26,337	158,29	30,727	184,67	35,116	211,05
X	4.181	25,13	8,361	50,25	12,542	75,38	16,722	100,50	20,903	125,63	25,083	150,75	29,264	175,88	33,444	201,00
XI	3.770	22,66	7,539	45,31	11,309	67,97	15,078	90,62	18,848	113,28	22,618	135,94	26,387	158,59	30,157	181,25
XII	3.769	22,65	7,538	45,30	11,307	67,96	15,076	90,61	18,845	113,26	22,614	135,91	26,383	158,57	30,152	181,22
XIII	3.456	20,77	6,912	41,54	10,368	62,31	13,824	83,08	17,280	103,85	20,735	124,62	24,191	145,39	27,647	166,16
XIV	3.309	19,89	6,618	39,77	9,927	59,66	13,235	79,54	16,544	99,43	19,853	119,32	23,162	139,21	26,471	159,09
XV	3.154	18,96	6,307	37,91	9,461	56,86	12,641	75,97	15,768	94,77	18,921	113,72	22,075	132,67	25,228	151,62
XVI																

2011KO SOLDATA-TAULAK

JANARIEN ARABAKO MERKATARITZAKO HITZARMENA

	Hileko oinarritzako soldata	Urteko konpentsazio plusa *(1)	Aparteko orduaren balioa	Hileko bermea
I TALDEA (Merkataritza Zuzendaria, Lanbide Zuzendaria)	1.445,99	123,96	18,36	35,26
II ETA III TALDEAK (Merkataritza-dibisioko burua; goi-mailako tituluduna)	1.412,83	121,15	17,94	34,46
IV. TALDEA (Pertsonaleko burua eta programatzailea; salmentaburua, erosketaburua, arduradun orokorra)	1.343,94	115,24	17,07	32,78
V. TALDEA (Administrari burua)	1303,85	111,80	16,56	31,80
VI. TALDEA (sukurtsalburua, biltegiburua, supermerkatuko burua)	1.261,59	108,18	16,02	30,77
VII. TALDEA (Erdi-mailako tituluduna)	1.218,12	104,45	15,47	29,71
VIII. TALDEA (Administrazio ataleko burua, erakusleho-apaintzailea)	1.175,87	100,82	14,92	28,68
IX. TALDEA (Taldeburua, atalburua, lantegiburua)	1.175,25	100,77	14,91	28,66
X. TALDEA (establezimenduko burua, operadorea, saltzaile-eroslea, enkantegilea, marrazkilaria)	1.118,89	95,94	14,21	27,29
XI. eta XII. TALDEA (Interprete elebiduna)	1009,28	86,54	12,82	24,62
XIII. TALDEA (barruko saltzailea, kutxazaina, hiri-artekaria, hemendik harako saltzailea, delineatzailea, errotulatzalea, 1. mailako profesionala)	925,39	79,35	11,75	22,57
XIV. TALDEA (mutil/neska espezialista, kutxako laguntzailea, administrazio laguntzailea, langilezaina, barruko saltzailearen laguntzailea, 2. mailako profesionala)	885,59	75,93	11,25	21,60
XV. TALDEA (Morroia, peoia, telefonista, pakete-biltzailea, atezaina, kobratzailea, zaindaria eta gauzaina)	844,55	72,42	10,73	20,60
XVI. TALDEA Prestakuntza-kontratuak (8. art.) Praktikaldiko kontratua	715,50	61,35		17,45
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	550,36	47,19		13,42
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	596,24	51,12		14,54

*(1)- 2011. urtean ordainketa bakar batean ordainduko da, lau hilabeteko gehienezko epean, hitzarmen hau onartzen denetik zenbatzen hasita, eta 2010. urtean lan egin duten langileentzat bakarrik, urte horretan lan egindako proportzioaren arabera.

	2011
Labegile Plusa	78,28 euro hileko
Gau-plusa	185,00 euro hileko
Igande eta Jaiegunetako Plusa	12,00 euro eguneko

TABLA DE ANTIGÜEDAD

GRUPO	UNO		DOS		TRES		CUATRO		CINCO		SEIS		SIETE		OCHO	
	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS	PTAS.	EUROS
I	5.472	32,89	10.943	65,77	16.415	98,66	21.886	131,54	27.358	164,42	32.829	197,31	38.301	230,19	43.772	263,08
II	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16
III	5.328	32,02	10.655	64,04	15.983	96,06	21.311	128,08	26.638	160,10	31.966	192,12	37.294	224,14	42.621	256,16
IV	5.025	30,20	10.051	60,41	15.076	90,61	20.102	120,82	25.127	151,02	30.153	181,22	35.178	211,42	40.204	241,63
V	4.870	29,27	9.740	58,54	14.609	87,80	19.479	117,07	24.349	146,34	29.219	175,61	34.088	204,87	38.958	234,14
VI	4.713	28,33	9.426	56,65	14.138	84,97	18.861	113,30	23.564	141,62	28.277	169,95	32.989	198,27	37.702	226,59
VII	4.550	27,35	9.100	54,69	13.649	82,03	18.199	109,38	22.749	136,72	27.299	164,07	31.848	191,41	36.398	218,76
VIII	4.392	26,40	8.784	52,79	13.176	79,19	17.567	105,58	21.959	131,98	26.351	158,37	30.743	184,77	35.135	211,17
IX	4.390	26,38	8.779	52,76	13.169	79,15	17.558	105,53	21.948	131,91	26.337	158,29	30.727	184,67	35.116	211,05
X	4.181	25,13	8.361	50,25	12.542	75,38	16.722	100,50	20.903	125,63	25.083	150,75	29.264	175,88	33.444	201,00
XI	3.770	22,66	7.539	45,31	11.309	67,97	15.078	90,62	18.848	113,28	22.618	135,94	26.387	158,59	30.157	181,25
XII	3.769	22,65	7.538	45,30	11.307	67,96	15.076	90,61	18.845	113,26	22.614	135,91	26.383	158,57	30.152	181,22
XIII	3.456	20,77	6.912	41,54	10.368	62,31	13.824	83,08	17.280	103,85	20.735	124,62	24.191	145,39	27.647	166,16
XIV	3.309	19,89	6.618	39,77	9.927	59,66	13.235	79,54	16.544	99,43	19.853	119,32	23.162	139,21	26.471	159,09
XV	3.154	18,96	6.307	37,91	9.461	56,86	12.641	75,97	15.768	94,77	18.921	113,72	22.075	132,67	25.228	151,62
XVI																

TABLAS SALARIALES 2011
CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA

	Salario base mensual	Plus compensatorio anual *(1)	Valor hora extraordinaria	Garantía mes
GRUPO I (Director Mercantil, Director Profesional)	1.445,99	123,96	18,36	35,26
GRUPO II Y III (Jefe de división Mercantil; Titulado Superior)	1.412,83	121,15	17,94	34,46
GRUPO IV (Jefe de personal y programador; Jefe de ventas, Jefe de compras, Encargado general)	1.343,94	115,24	17,07	32,78
GRUPO V (Jefe Administrativo)	1303,85	111,80	16,56	31,80
GRUPO VI (Jefe Sucursal, Jefe de Almacén, Jefe de Supermercado)	1.261,59	108,18	16,02	30,77
GRUPO VII (Titulado Grado Medio)	1.218,12	104,45	15,47	29,71
GRUPO VIII (Jefe de Sección Administrativa, escaparatista)	1.175,87	100,82	14,92	28,68
GRUPO IX (Jefe de Grupo, Jefe de Sección, Jefe de Taller)	1.175,25	100,77	14,91	28,66
GRUPO X (Encargado de Establecimiento, Operador, Vendedor-comprador, Subastador, Dibujante)	1.118,89	95,94	14,21	27,29
GRUPO XI y XII (Intérprete Bilingüe)	1009,28	86,54	12,82	24,62
GRUPO XIII (Dependiente, Cajero, Corredor de Plaza, Viajante, Delineante, Rotulista, Profesional de 1º)	925,39	79,35	11,75	22,57
GRUPO XIV (Mozo especialista, Auxiliar de Caja, Aux. Administración, Capataz, Ayte. Dependiente, Profesional 2º)	885,59	75,93	11,25	21,60
GRUPO XV (Mozo, Peón, Telefonista, Empaquetador, Conserje, Cobrador, Vigilante y Sereno)	844,55	72,42	10,73	20,60
GRUPO XVI Contratos formativos (art. 8) Contrato en prácticas	715,50	61,35		17,45
Contrato de Formación 1º año	550,36	47,19		13,42
Contrato de Formación 2º año	596,24	51,12		14,54

*(1)- Se abonará en un único pago el año 2011, en un plazo máximo de cuatro meses desde la publicación de este convenio, y solo para trabajadores que hayan prestado servicios durante el año 2010 y en proporción al tiempo trabajado en dicho año.

	2011
Plus Hornero	78,28 euros/mes
Plus Nocturnidad	185,00 euros/mes
Plus Domingos y Festivos	12,00 euros/ día

1. eranskina**DIZIPLINA ARAUBIDEA****1. ARTIKULUA**

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, langileek egiten dituzten ekintza edo ez-egite zigorgarriak zigortu ahal izango ditu enpresak.

2. ARTIKULUA

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantziren arabera.

3. ARTIKULUA.- HUTSEGITE ARINAK

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

1. Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hamabost minututik gorakoa denean.

2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

3. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

4. Enpresari edozein bizitoki-aldaketa ez jakinaraztea.

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

6. Lana uztea egiaztatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horrek arriskua eragiten badio lankideen segurtasunari, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartuko da, kasuen arabera.

7. Produkzio-prozesuan eta enpresaren itxuran eragina izan dezaketen norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

8. Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

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

4. ARTIKULUA.- HUTSEGITE LARRIAK

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

1. Hilabete batean lanera berandu iritsi den denboraren batura hogeita hamar minututik gorakoa denean.

2. Enpresa-zuzendaritzari edo langileen lan-jardun erregularra zuzentzeko edo antolatzeko ahalmenak dituztenei ez obeditzea, edozein lan-arlotan ere. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko disziplina haustea eragiten badu, edo enpresari edo langileei kalteak eragiten badizkie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

3. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

4. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordeztatzatuz edo sinatuz.

5. Beste lankideekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

6. Norberaren erabilerrako enpresako artikulua, tresna edo arropak erabiltzea, enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, salbu eta horretarako baimena badu.

7. Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

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

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

5. ARTIKULUA.- HUTSEGITE OSO LARRIAK

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

1. Urtebetan bi egunetan lanera ez etortzea behar duen baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.

3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz abusatzeko, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo indus-

Anexo 1**RÉGIMEN DISCIPLINARIO****ARTÍCULO 1.-**

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

ARTÍCULO 2.-

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

ARTÍCULO 3.-FALTAS LEVES.-

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

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

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

4. No comunicar a la empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

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

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

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

ARTÍCULO 4.-FALTAS GRAVES.-

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La desobediencia a la Dirección de la empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

4. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

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

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

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

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

ARTÍCULO 5.-FALTAS MUY GRAVES.-

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin

triako negoziazioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

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

5. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, edo bide gabe erabiltzea, enpresaren barruan, edota beste edozein lekutan lanaldiaren barnean.

6. Posta zabaltzea edo enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea, edo horien edukia arrotzei erakustea.

7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

8. Jendea batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

9. Nagusiak edo haien ahaideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez, gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

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

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

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

13. Lanaldian eta lanpostuan ohituraz mozkortuta ibiltzea eta drogaletasuna azaltzea. Behin bakarreko hordialdia edo estupefazianteen kontsumoa falta larritzat hartuko da.

14. Laneko errendimendu normalaren etengabeko eta borondatezko gutxitzea, betiere Legeek onartutako eskubideren batek eragindakoa ez bada.

15. Hutsegite larriren bat berriz ere egitea, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

6. ARTIKULUA. ZIGOR ARAUBIDEA

Enpresa Zuzendaritzaren ahalmena da zigorrak ezartzea, hitzarmen honetan xedatutako baldintzak oinarritzat hartuta. Hutsegite arin, larri eta oso larrien zigorra idazki bidez jakinarazi beharko zaio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

7. ARTIKULUA.- GEHIENEN ZIGORRAK

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zigorrak, egindako hutsegiteak duen larritasuna kontutan hartuta, hauek izango dira, gehienez ere:

1. Hutsegite arinak direla-eta: Hitzezko kargu-hartzea. Idazki bidezko kargu-hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

2. Hutsegite larriengatik: Enplegu eta soldatarik gabe uztea, hirutik hamabost egunera bitartean.

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

8. ARTIKULUA.- PRESKRIPCIOA

Enpresa Zuzendaritzak zigortzeko duen ahalmenak hamar eguneko preskripzio-epea izango du hutsegite arinentzat; hogei eguneko larrientzat eta oso larriak direnentzat hirurogei eguneko enpresa-zuzendaritzak hutsegitea egin dela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta hutsegitea edozein dela ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 6.- RÉGIMEN DE SANCIONES.-

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

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

ARTÍCULO 7.- SANCIONES MÁXIMAS.-

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

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

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

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

ARTÍCULO 8.- PRESCRIPCIÓN.-

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

2. eranskina**LANBIDE SAILKAPENEN SISTEMA**
(Lanbide Talde eta Kategoriak)**I TALDEA**

MERKATARITZA ZUZENDARIA.- Enpresaren berehalako aginduak betetz eta enpresaren politika egiten parte hartuz, bere gain dauden zuzendaritzako jarduerak zuzentzen, koordinatzen eta jardueraz arduratzen den langilea da.

ZUZENDARI PROFESIONALA.- Enpresaren berehalako aginduak betetz eta enpresaren politika egiten parte hartuz, bere gain dauden zuzendaritzako jarduerak zuzentzen, koordinatzen eta jardueraz arduratzen den langilea da.

II. eta III. TALDEAK

MERKATARITZA DIBISIOKO BURUA.- Zuzendari baten agin-duplean egonik, langile horrek bere erantzukizunpean koordinatu eta gauzatzen ditu bere kargura dagoen merkataritza-dibisioko antolamendu egokirako ematen diren arauak.

GOI MAILAKO TITULUDUNA.- Goi-mailako titulua izanik - Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak horrelakotzat jotzen duen - langile horrek bere lanbideari dagozkion eginkizunak eta ezaugarriak betetzen ditu, ardua zuzenarekin eta modu iraunkorrean.

IV. TALDEA

LANGILEBURUA.- Enpresako langileen buru izanik, langile horrek behar diren arauak ematen ditu zaindu behar duen lana behar bezala antolatzeke eta banatzeko; horretaz gain, nominak, primak, komisioak eta langileen administrazioari buruzko gainerako zereginak beteko ditu. Halaber, baimenak emango ditu, zigorrak proposatuko ditu, langileak aukeratuko ditu eta abar.

INFORMATIKAKO PROGRAMATZAILEA.- Langile horri definitutako prozesu zailak aztertzea dagokio eta tratamendurako organigrama zehatzak egingo ditu. Agintzen zaion programazio-hizkuntza erabiliz, programak prestatuko ditu. Proba-jokoak egingo ditu, programak prestatuko ditu eta programa horien espediente teknikoak osatuko ditu. Kontsolako eskuliburuan informazioa bilduko du.

SALMENTABURUA EDO EROSKETABURUA.- Langile horrek merkataritzako eragiketen erantzukizuna du eta eragiketa horiek berrikusi eta koordinatzen ditu; horretaz gain, eragiketak behar bezala egiteko iritzia emango du, edota Enpresetako merkataritza-jarduerako salgaiak erosiko ditu modu iraunkorrean produkzio-zentroetan edo establezimenduetan.

ARDURADUN NAGUSIA.- Langile horrek hainbat plazetako sukurtsalen menpe dagoen establezimenduaren ardura du, edo hainbat sukurtsaletako goi-mailako zuzendaritza hartuko du bere gain.

V. TALDEA

ADMINISTRARI BURUA. Langile horrek Enpresako administrazioari lan bati edo batzuei buruzko erantzukizuna izango du, lan horiek ikuskatu, berrikusi edo zuzendu egingo ditu. Horretaz gain, unitatea emango die, banatu eta zuzendu egingo ditu eta funtzionamendua behar bezalakoa izateko bere iritzia emango du.

VI. TALDEA

SUKURTSALBURUA.- Langile horrek sukurtsal bateko ardura du, eta ordezkotzaz, Enpresaren berezko eginkizunak beteko ditu.

BILTEGIBURUA.- Langile horrek biltegiko ardura izango du, eta honako lan hauek beteko ditu: salgaiak hornitu, zaindu, jarri, produktuak txandakatu, salgaien sarrerak eta irteerak erregistratu eta produktuen iraungitze-data zaindu. Bezeroei eta sukurtsalei salgaiak banatzeko ardura izango du, Enpresako zuzendaritzak ezarritako arauen arabera. Horretaz gain, ataletan lana banatzeaz eta antolatzeaz arduratuko da, eta zerbitzu bikainaren eta funtzionamendu onaren arduradun nagusia da.

Anexo 2**SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
(Grupos y Categorías Profesionales)**GRUPO I**

DIRECTOR MERCANTIL.- Es el empleado, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

DIRECTOR PROFESIONAL.- Es el empleado, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

GRUPOS II y III

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

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

GRUPO IV

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

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

JEFE DE VENTAS Y/O COMPRAS.- Es el empleado que lleva la responsabilidad, la revisión y coordinación de las operaciones comerciales y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de las mismas y/o realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en los establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de las Empresas.

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

GRUPO V

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

GRUPO VI

JEFE DE SUCURSAL.- Es aquel empleado que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

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

SUPERMERKATUKO BURUA.- Establezimendu baten buru da, eta hainbat sukurtsal egon daitezke haren mende tokian bertan edo toki batean baino gehiagotan. Zeregin horien erabateko arduraduna izango da.

VII. TALDEA

ERDI MAILAKO TITULUDUNA.- Erdi-mailako titulua izanik - Hezkuntza eta Zientzia Ministerioak horrelakotzat onartu duena- langile horrek bere lanbidearen eta bere kontratuan azaltzen diren berezko eginkizunak beteko ditu.

VIII. TALDEA

ADMINISTRAZIO ATALEKO BURUA.- Lana banatuta egon daitekeen atal bateko arduraduna edo zuzendaria izango da, eta agindupean dituen langileei zuzenean aginduko die.

ERAKUSLEIHO-APAINZAILA.- Langile horren eginkizun nagusia eta modu eraginkorrean egitekoa honako hau da: barrualdeak, erakusleihoak eta beirateriak apaintzea, saltzeko diren produktu guztiak jendaurrean jartzeko.

IX. TALDEA

TALDEBURUA.- Nagusiaren zuzeneko agindupean egonik, langile horrek talde baten lanak zuzenduko ditu dagokion erantzukizunarekin, lan horiek nola bete behar dituen adieraziko dio langileari, bere nagusiek agintzen dizkieten aginduak betetzeko espezialitate bati edo batzuei buruzko ezagutza izango du, eta dagokion taldeko diziplinaren ardura izango du, eta dagokion lan guztia beteko du.

ATALBURUA.- Langile horrek atal bateko ardura izango du, eta ataleko langileei zuzenean aginduko die edo horiek zainduko ditu; salmentetan parte hartzeko eskumena izango du, eta lana behar bezala egiteko bere iritzia eman ahal izango du. Horretaz gain, erosketei eta behar diren artikuluen aukerari buruz informazioa eman beharko die nagusiei, eta salgaien erakusketari, salgaiak zaintzeari, birziklatzeari eta salgaien osasun-arauei dagokienez, hartu behar diren arauak buruzkoa barruko saltzaileei. Lana banatuta egon daitekeen atal bateko arduraduna edo zuzendaria izango da, eta agindupean dituen langileei zuzenean aginduko die.

LANTEGIBURUA.- Teknikoki gaituta dago, enpresaren merkataritzako lantegi osagarri baten buru da eta ofizioko profesionalen gain agintea izanik, dagokiona agintzen du lanean behar bezalako ordena eta diziplina lortzeko, eta langileei orientabideak eman behar dizkie bakoitzaren berriazko eginkizunei buruz, berezitasun teknikoak buruzko informazioa eta aholkularitza enpresari helaraziz.

X. TALDEA

ESTABLEZIMENDUKO ARDURADUNA.- Langile horrek Enpresaren agindupean dagoen establezimendu bateko ardura du, eta honako lan hauek bete beharko ditu: salgaiaren sarrerak egiaztatu, artikulua hornitu, konpainiako kontuetan diru-sarrerak egin, bere agindupean dauden langileak zuzendu eta antzeko beste eginkizun batzuk.

OPERADOREA.- Ordenagailuak erabiltzen ditu informazioa tratatzeko, eta argibideak eta aginduak interpretatzen eta garatzen ditu ustiari ahal izateko, programa osagarri txikiak eratuz, bere gogokoek delegaturikoak eta haien gainbegiratzea tarteko.

SALTZAILEA.- Bisitak egiten dizkie enpresaren bezeroei, enpresak merkaturatzen dituen produktuak eskainita, informazioa ematen die, enpresarentzat eskaerak hartzen ditu, dagozkion gestioak egiten ditu fakturak kobratzeko, eta bezeroen erreklamazioak konpontzen ditu, enpresak baimenduriko jarraibideen arabera. Bezero berriak erakartzeko lanak ere egiten ditu.

EROSLEA.- Artikuluen kalitatei eta artikulu motei buruz behar adinako ezagutza izanik, langile horrek hainbat establezimendutako erosketak egiten ditu Enpresak ezarritako merkataritzako araudiarekin bat etorritz.

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

GRUPO VII

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

GRUPO VIII

JEFE DE SECCIÓN ADMINISTRATIVA.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

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

GRUPO IX

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

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

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

GRUPO X

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

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

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

COMPRADOR.- Es el empleado que con conocimientos suficientes de las calidades y clase de artículos realiza las compras de varios establecimientos de acuerdo con una normativa comercial fijada por la Empresa.

ENKANTEGILEA.- Handizkari baten aginduetara (haragiarekin, arrainarekin, frutarekin eta abarrekin jarduten duena) eta artikuluen kalitateak eta klasea ondo ezagututa, artikuluen enkantea egiten du.

MARRAZKILARIA.- Bere lanbide-eskumenari dagozkion marrazki artistikoak bere kabuz egiten ditu.

XI. eta XII. TALDEA

INTERPRETE ELEBIDUNA.- Bi hizkuntzaren edo gehiagoren titulu egiaztagarria duela, bere titulazioari dagozkion lanak betetzen ditu, eta horretarako kontratatatu du enpresak, hain zuzen ere.

XIII. TALDEA

BARRUKO SALTZAILEA.- Langile horrek bere lanbidea salmentetako sail batean edo batzuetan bete ahal izateko behar bezalako ezagutza du. Saldu behar dituen artikuluei buruzko ezagutza praktikoa du; hortaz, bezeroek erosterakoan atalei buruz —hala nola harategia, arrandegia, txarkuteria, frutategia eta abar— behar dituzten aholkuak emango dizkie, eta saltzen duen salgaia kobratu ahal izango du edo ez. Salgaia zenbatzeaz arduratuko da salgai hori behar denean berriz jartzeko, baita salgaia etiketatzeaz, txukun jartzeaz eta apaintzeaz ere.

KUTXAZAINA.- Salgaien edo ordainketen kobrantza egin behar du, eskura edo bezeroen kreditu-txartelen bidez, eragiketarako kutxa erregistratzaileetan markatuz.

HIRI ARTEKARIA.- Bisitak egiten dizkie enpresaren bezeroei, enpresak merkaturatzen dituen produktuak eskainita, merkataritza-arloko informazioa ematen die, enpresarentzako eskaerak hartzen ditu, fakturak kobratzen ditu eta bezeroen erreklamazioak konpontzen ditu, enpresak baimenduriko jarraibideen arabera, eta toki bakar batean.

HEMENDIK HARAKO SALTZAILEA.- Bisitak egiten dizkie enpresaren bezeroei, enpresak merkaturatzen dituen produktuak eskainita, merkataritza-arloko informazioa ematen die, enpresarentzako eskaerak hartzen ditu, fakturak kobratzen ditu eta bezeroen erreklamazioak konpontzen ditu, enpresak baimenduriko jarraibideen arabera.

DELINEATZAILEA.- Proiektu sinpleak garatzeko, planoak altxa eta interpretatzeko eta antzeko lanetarako gaituriko teknikaria da, eta eginkizun horietarako kontratatatu dute, hain zuzen ere.

ERROTULATZAILEA.- Langile horrek edozein motatako errotiluak, kartelak eta antzeko lanak egingo ditu soilik. Zeregin horiek egiteko kontratatuko da aurretiaz.

1. MAILAKO PROFESIONALA.- Lehen klaseko gidabaimena duela, enpresaren ibilgailua dauka bere kargura, eta zamaletan ere laguntza eskaintzen du.

XIV. TALDEA

MUTIL ESPEZIALISTA.- Langile horrek Mutilaren zereginak beteko ditu, eta lan jakinak egingo ditu, lan horiek lanbide bat osatzen ez badute ere, lan horiek egiteko praktika du. Salgaiak dituen ezau-garrien arabera sailkatuko du, sartzen eta ateratzen diren salgaien emate-agiriak kontrolatuko ditu, eta salmentagunean kobratu ahal izango ditu.

KUTXAKO LAGUNTZAILEA.- Jardunean gainbegiratzen dutela, salmenten kobrantza egiten du eskura, kutxako taloiak berrikusten ditu, fakturak eta ordainagiriak egiten ditu, baita bere jardura garatzeko dagokion beste edozein zeregin ere.

ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.- Langile horrek, jardunean gainbegiratzen dutela, administrazioko eragiketarako beteko ditu, eta orokorrean, bulegoetako edo langetako berezko eragiketa mekanikoak.

LANGILEZAINA.- Neska-mutil espezializatuen buru da, halakorik izanez gero, haien lana zuzentzen du, eta haien diziplina eta errendimendua ere zaintzen du.

BARRUKO SALTZAILEAREN LAGUNTZAILEA.- Dagokion ikas-kuntza egin ondoren, langile horrek barruko saltzaileek dituzten

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

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

GRUPO XI y XII

INTÉRPRETE BILINGÜE.- Es aquel empleado que en posesión del título acreditativo de dos o más idiomas realiza funciones acordes con su titulación, habiendo sido contratado para tal fin por la Empresa.

GRUPO XIII

DEPENDIENTE.- Es el trabajador que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones tales como carnicería, pescadería, charcutería, frutería, artículos de limpieza, etc. pudiendo cobrar o no la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

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

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

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

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

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

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

GRUPO XIV

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

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

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

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

AYUDANTE DEPENDIENTE.- Es aquel empleado que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a los dependientes

berezko eginkizunak betetzen lagunduko die, horien lana erraztuko du, eta salmentetako eragiketak egin ahal izango ditu.

2. MAILAKO PROFESIONALA.- Bigarren klaseko gidabaimena duela, enpresaren ibilgailua dauka bere kargura, eta zamaletan ere laguntza eskaintzen du.

APAL-BETETZAILEA.- Salmenta-aretoko gondola eta apaletan salgaiak jarri eta berritzeko lanak egiten ditu, aldezturik ezarritako irizpide teknikoaren arabera, salgaiak bere kabuz edo elementu mekanikoak baliatuta lekualdatuz. Salgaiak markatu, zenbatu eta egiaztatzen ditu, beharrezko ohar eta kontrolak ere eginda.

XV. TALDEA

MORROIA/PEOIA.- Langile horrek honako lan hauek beteko ditu: edozein motatako salgaiak kargatu, deskargatu, zatitu, poltsara sartu, garraiatu, transpaleta eraman, bere tokian jarri, bildu eta sailkatu eta banaketarako kamioiari lagundu. Horretaz gain, dagokion lanlekua laneko osasun eta higieneko baldintzetan gordeko du. Era beran, dagokion jardura egiteko berezko beste edozein zeregin beteko du.

TELEFONISTA.- Langile hori telefonoguneaz arduratuko da. Komunikazioak ezarriko ditu enpresa barruan eta kanpoaldearekin, eta jasotzen dituen abisuak apuntatu eta helaraziko ditu.

PAKETE-BILTZAILEA.- Saltzeko artikulak paketeen biltzeaz arduratzen da, enbasatzen edo paketatzen diren salgaiak egiaztatuz eta eskaturiko legezko aginduak etiketan finkatuz.

ATEZAINA.- Mandatariei lana banatzeaz arduratzen da, baita sailen apainketaz eta txukuntasunaz ere.

KOBRATZAILEA.- Establezimendutik kanpoko kobrantzak eta ordainketak egitea du zeregin bakartzat.

ZAINDARIA/GAUZAINA.- Eginkizun bakartzat zainketa (egunekoa edo gauekoa) duen menpeko langilea da, eta goragokoengandik jasotako argibideen arabera bete behar ditu bere lanak, fabrikarako, biltzeirako edo lokaletarako sarbideak zainduta.

XVI. TALDEA

IKASTUNA.- Ikaskuntza-kontratu baten bidez dago enpresari lotuta, eta haren helburua ofizio edo lanpostu kualifikatu batean jarduteko beharrezkoa den prestakuntza teorikoa eta praktikoa eskuratzeko da.

en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

PROFESIONAL DE 2ª.- Es el empleado que provisto de permiso de conducir de segunda clase está a cargo del vehículo de la Empresa y colabora, además, en el trabajo de carga y descarga.

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

GRUPO XV

MOZO-PEÓN.- Es el empleado que realiza las tareas de carga, descarga, fraccionamiento, embolsa, transporta, lleva transpaleta, coloca, acompaña al camión de reparto, recoge y clasifica toda clase de mercancías, mantiene en condiciones de salud e higiene laboral su lugar de trabajo y cualquier otro cometido propio para el desarrollo de su actividad.

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

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

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

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

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

GRUPO XVI

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