

VI. ERANSKINA**2012. URTERAKO SOLDATA IGOERA PROGRESIBOAREN TAULA**

2011. urteko KPI errealauren igoeren kasuan, hitzarmen honetako 45. artikuluak jasotzen duen 2012. urterako soldata-igoerari dagokionez, hurrengo taulan aurreikusten den mailaz mailako igoera aplikatuko da:

KPI	IGOTAKOA	GEHIKUNTZA
1,00	ehuneko 120	1,20
1,10	ehuneko 119	1,31
1,20	ehuneko 118	1,42
1,30	ehuneko 117	1,52
1,40	ehuneko 116	1,62
1,50	ehuneko 115	1,73
1,60	ehuneko 114	1,82
1,70	ehuneko 113	1,92
1,80	ehuneko 112	2,02
1,90	ehuneko 111	2,11
2,00	ehuneko 110	2,20
2,10	ehuneko 108	2,27
2,20	ehuneko 106	2,33
2,30	ehuneko 104	2,39
2,40	ehuneko 102	2,45
2,50	ehuneko 100	2,50

ANEXO VI**TABLA DE INCREMENTO SALARIAL PROGRESIVO PARA EL AÑO 2012**

En el supuesto de subidas del IPC real del año 2011, en relación con el incremento salarial para el año 2012 que recoge el artículo 45 del presente Convenio, se aplicará el incremento progresivo que contempla la siguiente tabla:

IPC	SUBIDO	INCREMENTO
1,00	120 por ciento	1,20
1,10	119 por ciento	1,31
1,20	118 por ciento	1,42
1,30	117 por ciento	1,52
1,40	116 por ciento	1,62
1,50	115 por ciento	1,73
1,60	114 por ciento	1,82
1,70	113 por ciento	1,92
1,80	112 por ciento	2,02
1,90	111 por ciento	2,11
2,00	110 por ciento	2,20
2,10	108 por ciento	2,27
2,20	106 por ciento	2,33
2,30	104 por ciento	2,39
2,40	102 por ciento	2,45
2,50	100 por ciento	2,50

EUSKO JAURLARITZA**ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA**

Arabako Lurralde Ordezkaritza

5307

Cega Multidistribución, SA enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2010-2011 Cega Multidistribución, SA Enpresentzako Hitzarmen Kolektiboa erre-gistratu, gordailu egin eta argitaratzea.

AURREKARIAK

2011ko uztailaren 18an aurkezu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2010eko abenduaren 30eko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskudunzia lan agitaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikuluak –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etorriaz eta urtarrilaren 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 erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldee jakinaraztea.

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES**

Delegación Territorial de Álava

5307

Convenio Colectivo para la empresa Cega Multidistribución, SA.

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 2010-2011 para la empresa Cega Multidistribución, SA.

ANTECEDENTES

El día 18 de julio 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 30 de diciembre de 2010.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primer.- 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

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.
 Vitoria-Gasteiz, 2011ko uztailaren 22a.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA

2010-2011

I. KAPITULUA

- 1. artikulua.- Aplikazio-esparrua.
- 2. artikulua.- Indarrean jartzea eta iraupena.
- 3. artikulua.- Irenstea eta konpentsatzea.
- 4. artikulua.- Hitzarmenaren erabaki osagarriak.
- 5. artikulua.- Hitzarmena eguneratzeko arrazoia.
- 6. artikulua.- Ordainketa era.
- 7. artikulua.- Langilearen aurreabisua.

II. KAPITULUA.

- 8. artikulua.- Lanaldia.
- 9. artikulua.- Lan-egutegia.
- 10. artikulua.- Orduen poltsa.
- 11. artikulua.- Ogitartekorako denbora/atsedena
- 12. artikulua. Oporrak.
- 13. artikulua.- Soldata-igoera eta promozioak.
- 14. artikulua.- Egingizun betetzearen ebaluazioa.

III. KAPITULUA.

- 15. artikulua.- Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.
- 16. artikulua. Oinarrizko soldata.
- 17. artikulua.- Antzinatasuna.
- 18. artikulua.- Gaueko prima.
- 19. artikulua.- Zaintalde plusa.
- 20. artikulua.- Aparteko orduak.
- 21. artikulua.- Aparteko ordainsariak.
- 22. artikulua.- Familia plusa.
- 23. artikulua.- Garraio-plusa.
- 24. artikulua.- Dietak.
- 25. artikulua.- Kilometrajea.
- 26. artikulua.- Langile sartu berriak.

IV. KAPITULUA

- 27. artikulua.- Betebehar sozialak.
- 28. artikulua.- Langileen mugigarritasuna.
- 29. artikulua.- Lizentziak eta baimenak.
- 30. artikulua.- Lambide-heziketa.
- 31. artikulua.- Prestakuntza eta ikasketak.
- 32. artikulua.- Bekak.
- 33. artikulua.- Eskubide eta betebehar sindikalak.
- 34. artikulua.- Txanda-kontratua.
- 35. artikulua.- Jokabide-kodea.
- 36. artikulua.- Lan-arriskuen prebentzioa.
- 37. artikulua.- Lanpostu sozialak.
- 38. artikulua.- Haurdun dagoen emakumearen lanpostua.
- 39. artikulua.- Berdintasun-plana.
- 40. artikulua.- San Prudentzio Lan Fundazioa.
- 41. artikulua.- Geroa BASEa.
- 42. artikulua.- Langileen garraioa.
- 43. artikulua.- Enpresako jangela.
- 44. artikulua.- Autoaren mailegua.
- 45. artikulua.- Batzorde paritarioa.
- 46. artikulua.- Azterketa medikoak.
- 47. artikulua.- Laneko arropa.
- 48. artikulua.- Bizitza-asegurua.
- 49. artikulua.- Istripuetarako aseguru-poliza.
- 50. artikulua.- Aldi baterako ezintasunerako aseguru partikularra.
- 51. artikulua.- Izatezko Bikoteak.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.
 Vitoria-Gasteiz, 22 de julio de 2011.- Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA

2010-2011

CAPÍTULO I.

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
- Artículo 2. Entrada en vigor y duración.
- Artículo 3. Absorción y compensación.
- Artículo 4. Acuerdos complementarios al convenio.
- Artículo 5. Causas de revisión.
- Artículo 6. Forma de pago.
- Artículo 7. Preaviso del trabajador.

CAPÍTULO II.

- Artículo 8. Jornada laboral.
- Artículo 9. Calendario laboral.
- Artículo 10. Bolsín horario
- Artículo 11. Tiempo de bocadillo/descanso.
- Artículo 12. Vacaciones.
- Artículo 13. Incremento salarial y Promociones.
- Artículo 14. Evaluación del Desempeño.

CAPÍTULO III.

- Artículo 15. Conceptos retributivos e indemnizatorios.
- Artículo 16. Salario base.
- Artículo 17. Antigüedad.
- Artículo 18. Prima de nocturno.
- Artículo 19. Plus Retén.
- Artículo 20. Horas Extraordinarias.
- Artículo 21. Pagas Extraordinarias.
- Artículo 22. Plus Familiar.
- Artículo 23. Plus Transporte.
- Artículo 24. Dietas.
- Artículo 25. Kilometraje.
- Artículo 26. Personal de nuevo ingreso.

CAPÍTULO IV.

- Artículo 27. Obligaciones sociales.
- Artículo 28. Movilidad del personal.
- Artículo 29. Licencias y permisos.
- Artículo 30. Formación profesional.
- Artículo 31. Formación y estudios.
- Artículo 32. Becas.
- Artículo 33. Obligaciones y derechos sindicales.
- Artículo 34. Contrato de relevo.
- Artículo 35. Código de conducta.
- Artículo 36. Prevención de riesgos laborales.
- Artículo 37. Puestos sociales.
- Artículo 38. Puestos de trabajo de la mujer embarazada.
- Artículo 39. Plan de igualdad.
- Artículo 40. Fundación laboral san Prudencio.
- Artículo 41. Geroa epsv.
- Artículo 42. Transporte del personal.
- Artículo 43. Comedor de empresa.
- Artículo 44. Préstamo de coche.
- Artículo 45. Comisión paritaria.
- Artículo 46. Reconocimientos médicos.
- Artículo 47. Ropa de trabajo.
- Artículo 48. Seguro de vida.
- Artículo 49. Póliza de seguro de accidentes.
- Artículo 50. Seguro particular I.T.
- Artículo 51. Parejas de Hecho

**CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA
ENPRESA HITZARMENA 2010. ETA 2011. URTEETARAKO**

I. KAPITULUA

1. artikulua.- Aplikazio-eremua.

Hitzarmen honetan biltzen diren baldintzak CEGA MULTI-DISTRIBUCIÓN, SAren Gasteizko lantokiko langile guztiei aplikatuko zaizkie.

Hitzarmen honen esparrutik kanpo geratzen dira Zuzendaritzako eta Buruzagitzako postuak dituztenak.

2. artikulua.- Indarrean jartzea eta iraupena.

Hitzarmen honek 2 urteko iraupena dauka, 2010eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, eta 2011ko abenduaren 31n amaituko da, sinatzen den eguna alde batera utzita. Era berean, amaiera automatikoki iragarritzat hartuko da epe hori amaitzen denean.

Hala ere, hemen itundutako arauzko klausulak aplikatzen jarraituko dira ordezkatuko duen hitzarmena lortu arte.

3. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.

Hitzarmen honen abiapuntua CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN SA enpresako langileek 2009ko abenduaren 31n behar bezala banatutako lan-baldintzak izan dira.

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

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek dauden kontzeptu guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmenaren indarraldia hasten den unetik, kontzeptuen izena, izaera, eta jatorria edozein izanik ere.

Beste eremu batzuetako Hitzarmenen, arbitraje-erabakien edo aplikazio orokorreko legezko xedapenen indarrez Hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozein kontzeptutan egiten diren igoerek, oro har, eta urteko kopurua kontuan hartuta hemen itundutakoak gainditzen badituzte soilik hartuko dute eraginpean Hitzarmen hau. Bestela, irentsi eta konpentsatu egingo dituzte, eta Hitzarmen honek dagoen-dagoenean iraungo du, inolako aldaketa ekonomikorik gabe bere kontzeptu ekonomikoei dagokienez.

4. artikulua.- Hitzarmenaren erabaki osagarriak

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bi alderdiak aurrez-antean ados jartzen badira forma-zuzenketei, hitzarmenean aurreikusi ez diren hobekuntzei eta orokorrean ituntzen diren gaiei buruz, adostutako gaiak Hitzarmenaren eranskin gisa sartzea erabaki da esanbidez.

5. artikulua.- Hitzarmena eguneratzeko arrazoia

Legezko arrazoiez gain, Hitzarmen hau berrikusteko arrazoitzat hartzen dira, enpresak xurgatzen dituenean, itundutako onura sozialak eta ekonomikoak eragin praktikorik gabe uzten dituzten hobekuntzak ezartzear.

6. artikulua.- Ordainketa era.

Enpresak langileen soldatak era honetan ordainduko ditu: kontu korrontean sartuz, edo banketxe-transferentzia bidez, hilabete bakoitzeko 6an, Gasteizen kokatuta dagoen finantza-entitate baten bitartez. Bi hilean behin langile bakoitzak baliatu behar dituen orduen balantzea emango zaio batzordeari.

7. artikulua.- Langilearen aurreabisua.

Enpresaren zerbitzua beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez etorri beharko dute Enpresara bertara jakinarazterea, eta honako aurreabisu-ape hauek beteko dituzte:

- a. Biltegizainak: hamabost egun.
- b. Administrazio laguntzaileek eta izangaiak: hamabost egun.
- c. Ofizial administrariak: hilabete bat.
- d. Administrazio-burua: bi hilabete.
- e. Titularik gabeko teknikariak: bi hilabete.
- f. Teknikari tituludunak: bi hilabete.

Adierazitako aurretiaz ohartarazteko betebeharra ez betetzeak eskubidea emango dio Enpresari langilearen likidaziotik atzeratutako

**CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA
CONVENIO DE EMPRESA AÑOS 2010 - 2011**

CAPÍTULO I.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las condiciones que se recogen en el presente Acuerdo, serán de aplicación para los trabajadores de CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

Quedan fuera del marco de este acuerdo las personas que ocupan puestos de Dirección y Jefaturas.

Artículo 2. Entrada en vigor y duración.

Este convenio tiene una duración de 2 años y entrará en vigor el día 1 de enero de 2010, finalizando el 31 de diciembre de 2011, cualquiera que sea la fecha de firma, considerándose denunciado automáticamente una vez finalizado el mismo.

No obstante, las cláusulas normativas aquí pactadas continuarán siendo de aplicación hasta que se alcance un nuevo acuerdo que las sustituya.

Artículo 3. Absorción y compensación.

El presente convenio tiene como base de partida las condiciones de trabajo efectivamente disfrutadas por el personal de CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN SA a fecha 31 de diciembre de 2009.

Las condiciones económicas que ahora se pactan forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente en su cómputo anual.

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

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que pudieran establecerse durante la vigencia del presente Convenio en virtud de otros Convenios de diferente ámbito, decisiones arbitrales o por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando consideradas en su conjunto y en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas y compensadas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en los conceptos económicos.

Artículo 4. Acuerdos complementarios al convenio

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general, sobre los temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al convenio.

Artículo 5. Causas de revisión

Se consideran causas de revisión del presente Convenio, además de las legales, el hecho de que por disposición legal se establezcan mejoras que, al ser absorbidas por la empresa, dejen sin efecto práctico los beneficios sociales y económicos pactados.

Artículo 6. Forma de pago.

La Empresa hará efectivo el pago de salarios a sus trabajadores mediante ingreso en cuenta corriente, transferencia bancaria a través de entidad financiera con presencia en la plaza de Vitoria-Gasteiz el día 6 de cada mes. Bimensualmente se hará entrega al comité del balance de horas a disfrutar que tiene cada trabajador.

Artículo 7. Preaviso del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- a. Almaceneros: Quince días.
- b. Auxiliares y Aspirantes Administrativos: Quince días.
- c. Oficiales Administrativos: Un mes.
- d. Jefes Administrativos: Dos meses.
- e. Técnicos no Titulados: Dos meses.
- f. Técnicos Titulados: Dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del

egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokide bat deskontatzeko.

Dagozkion dimisio-inprimakien bina kopia eman beharko dizkie Enpresak langileei. Kopia horiek alderdiek sinatutakoan, bat Enpresak gordeko du eta bestea langileak.

II. KAPITULUA.

8. artikulua.- Lanaldi

Urteko Lanaldi bat ezarri da Hitzarmenaren iraupenerako:

1.702 ordu txandaka lan egiten dutenentzat.

1.706 ordu lanaldi zatitua dutenentzat.

9. artikulua.- Lan-egutegia

Zuzendaritzak aldez aurretik kontsultatuko du Enpresa Batzordearekin iritziak partekatzeko. Baterako azterketaldiak 15 eguneko epea izango du.

Une horretatik aurrera, Zuzendaritzak behin betiko erabakia hartuko du, eta ekitaldi berriaren Lan Egutegiak hedatzeko eta jendaurrean erakusgai jartzeko prozesua hasiko du, aurreko ekitaldiko abenduaren 15ean ezaria.

Erakunde zentralari atxikitako langileen kasuan, enpresak konpromisoa hartu du egutegiak eta sartzeo ordutegiak maluguaoak egitea eska dezaketen baldintzak banaka kontuan hartzeko, betiere zerbitzuaren prestazioan ondorio negatiborik ez badu, arreta- eta erantzun-ordutegia murrizteagatik, eta, nolanahi ere, hierarkia-arduradunak era Giza Baliabideen Departamentuak balioztatuta.

Cega Multidistribución, SA enpresan librantza-kontzeptua dago lan-egutegiaren barruan. Kontzeptu horrek urteko egutegian lanaldiaren banaketa ezberdin bat egiten dio erreferentzia. Urte osoan zehar, egunean 8 ordu lan egiten da. Horregatik, itundutakoak baino ordu gehiago egiten dira. Gehiegizko ordu horiek konpentsatzeko, urteko lehen hilabeteetan baliatzeko banatzen dira lan-egutegian, enpresaren jarduera gutxieneko aldia baita hori. Horrela, lan egin beharreko urteko ordu kopurua bat dator itundutakoarekin.

10. artikulua.- Orduren poltsa.

Hitzarmen honen indarraldian, eta lanaldi arruntaren barruan, Enpresaren Zuzendaritzak 14 ordu baliatu ahal izango ditu urtero langile bakoitzeko, eskaeren eta bezeroen arretan nahaste handia eragin dezaketen edo produkzio-ahalmenaren mantentzean eragin larria izan dezaketen produkzio-programako ustekabeko gorabeherak edo desorekak konpontzeko.

Enpresak ordu-poltsa hori erabiltea honako modalitate hauetariko edozeinetan egiaztatuko da:

a) Lanegunak ez diren egunak aktibatzea egutegiaren arabera txandakako erregimenean eta lanaldi zatituan, eta Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartzen duen martxoaren 24ko 1/1995 Errege Lege Dekretuaren 37. artikuluan xedaturiko asteko atsedenegeun eta jaiegunen erregimena errespetatuz.

b) Txandak lutzatzea: Txanda bakoitza hamar orduz lutzatu ahal izango da gehienez ere, produkzio-programaren arabera, eta lanaldien arteko gutxieneko atsedenen erregimena errespetatuz.

Enpresak aurreko neurriak aktibatzea langileari 24 orduko aurrerapenarekin egindako aurreabisuarekin egiaztatuko da, eta ezin izango du eraginik izan urteko oporrak baliatzeko erregimenean.

Ordu-poltsaren erregimenean emandako orduak langileen kontu indibidualean sartuko dira, eta ondorioztatzen den ordu-saldo indibidualaren berri emango zaie langileei idazki bidez.

Ordu-poltsaren erabileraren berri emango zaie hiru hilean behin langileei ordezkarie.

11. artikulua.- Ogitartekoako denbora/atsedena

Zerbitzua lanaldi osoan eta etengabe ematen duten langileek eskubidea izango dute horretarako 20 minuto baliatzeko. Denbora hori benetako lan-denbora gisa zenbatuko da. Atseden-denbora lanpostua uzten den une berean hasten da zenbatzen, eta langilea lanpostura itzultzen den unean amaitzen da.

trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La Empresa vendrá obligada a poner a disposición de los trabajadores los impresos de dimisión correspondientes por duplicado, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la Empresa y otro en poder del empleado.

CAPÍTULO II.

Artículo 8. Jornada laboral

Queda establecida una Jornada Laboral Anual para el periodo de duración del Convenio de:

1.702 horas para el personal que trabaja a turnos.

1.706 horas para el personal que trabaja a jornada partida.

Artículo 9. Calendario laboral

Dirección consultara previamente con el Comité de Empresa para intercambiar opiniones. El periodo de análisis conjunto tendrá como plazo 15 días.

A partir de ese momento Dirección tomara la decisión definitiva y dará inicio al proceso de difusión y publicación de los Calendarios Laborales del nuevo ejercicio se establece el día 15 del mes de diciembre del ejercicio precedente.

Para el personal adscrito a la organización central la empresa se compromete a hacer consideración individual de aquellas situaciones que puedan requerir flexibilización en los calendarios y horarios de entrada, siempre y cuando no repercutan negativamente en la prestación de servicio por reducción del horario de atención y respuesta, y en cualquier caso con la validación del responsable jerárquico y el Departamento de RR.HH.

En Cega Multidistribución, SA existe el concepto de libranzas, dentro del calendario laboral. Este concepto hace referencia a una distribución diferente de la jornada en el calendario anual. Durante todo el año, se trabajan 8 horas diarias. Por este motivo, se generan un nº de horas superiores a las pactadas. Para compensar este exceso de horas, se distribuye su disfrute en el calendario laboral en los primeros meses del año, época de menos actividad en la empresa. De esta forma, el cómputo de horas anuales a trabajar, coinciden con las pactadas.

Artículo 10. Bolsín Horario.

Durante 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 14 horas al año por trabajador, para atender incidencias ó desajustes imprevistos en el programa productivo que puedan suponer un trastorno importante en la atención de los pedidos y clientes o afecten gravemente al mantenimiento de la capacidad productiva.

La utilización de dicho Bolsín horario por la empresa se verificará en cualquiera de las siguientes modalidades:

a) Activación de jornadas no laborables según calendario en régimen de turnos y jornadas partidas y respetando el régimen de descanso semanal y festivos dispuesto en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

b) Prolongación de turnos: se podrá ampliar hasta diez horas máximo por turno en función del programa de producción y respetando el régimen de descansos mínimos entre jornada y jornada.

La activación de las anteriores medidas por la empresa se verificará con un preaviso al trabajador con 24 horas de antelación y no podrá afectar al régimen de disfrute de vacaciones anuales.

Las horas prestadas en régimen de bolsín horario se integrarán en la cuenta individual de los trabajadores, que serán oportunamente informados por escrito del saldo horario individual resultante.

De la utilización del Bolsín horario se dará cuenta trimestralmente a la representación de los trabajadores.

Artículo 11. Tiempo de bocadillo/descanso

Los trabajadores/as que presten servicio a jornada completa y continuada, tendrán derecho a disponer de 20 minutos para este fin. Dicho periodo se computara como trabajo efectivo. El tiempo de descanso empieza a contabilizarse desde el mismo momento que se abandona el puesto de trabajo y finaliza el mismo momento que se incorpora el trabajador al puesto.

Zirkunstantzien arabera komenigarria izanez gero, biltegiko plantilla osoa ogitartekorako denbora ordu berean baliatzea saihes-tarren, aurretiaz edo ondoren baliatu ahal izango dute denbora hori, ogitartekorako 2 atseden-txanda sortuz, betiere arduradunarekiko bidezko komunikazioa eta koordinazioa izanik, eta ezarritako gehieneko denborak betez.

12. artikulua. Oporrak.

Oporrak egutegiko 30 egun izango dira, eta ezin izango dira asteburuan nahiz jaiegunean zenbatzen hasi.

Baliatzeko aldiak urteko Egutegian ezarriko dira, eta, nolanahi ere, lanaren eskakizunengatik ezinezkoa den unitate edo zonetan izan ezik, langile guztiak udan gutxinez hiru aste baliatzea zailduko da. (Ekaina, uztaila, abuztua eta iraila)

13. artikulua.- Soldato-igoera eta promozioak.

2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta urte horretan guztian indarra izango duelarik, 2009ko abenduaren 31n egiaztatuta dituzten diru-sarrerak Eranskinako soldato-tauletan ezartzen diren moduan eta zenbatekoan igoko zaizkie Hitzarmen honen eraginpeko langileei.

Itundutako soldato-igoerak:

2010. URTEA = 2009ko KPI erreala + ehuneko 0,20

2010eko promozioak = Aurreko urteko soldaten eta ordainsarien baturaren ehuneko 0,20 bideratuko da dagokion promozioak egitera.

2011. URTEA = 2010. urteko KPI erreala

2011. urteko promozioak = 2011. urterako promozioak enpresak ekitaldi horretan lortu dituen emaitza ekonomikoen baldintzaapean egongo dira. Emaitza ekonomikoak positiboak baldin badira, aurreko urteko soldaten eta ordainsarien baturaren ehuneko 0,20 bideratuko da dagokion promozioak egiteko, eta, erabakiak hartzeko beste tresna batzuen artean, 2011. urtean garatutako jardunaren ebaluazio-azterketa erabiliz. Urte horren amaieran ordainduko lirateke.

Artikulu honetan bildutako soldato-igoera honako zenbateko hauen gainean aplikatuko da: oinarrizko soldata, osagarria, lanaldi irregularreko osagarria, produktibitate-prima, eta jarduera-prima.

Antzinatasun-plusari, Garraio-plusari, Gaueko plusari eta Aparteko Ordunei urte bakoitzeko KPlaren igoera aplikatuko zaie.

Dietek eta kilometrajeak hitzarmenaren indarraldiko 2 urteentzat finkatutako prezioak izango dituzte (24. eta 25. artikuluak).

Familia Plusak ez du igoerarik izango hori jasotzen duten langileentzat. (22. art.)

Zaintalde-plusak 86 euro gordineko prezio finkoa dauka 2010. urterako, eta 87 euro gordinekoa 2011. urterako (19. art.)

14. artikulua.- Eginkizun betetzearen ebaluazioa.

CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA enpresaren Zuzendaritzak konpromisoa hartu du, Hitzarmen honen indarraldian, azterketa bat egiteko eta, horren ondoren, zuzeneko laneskuarentzat Jardunaren Ebaluazio Plan bat martxan jartzeko, langileek garatzen dituzten postuetako jarduerak eta erantzukizunak kuantitatiboki eta kualitatiboki zein eraginkortasun-mailarekin gauzatzen dituzten kalkulatzeko aldizkako prozesu sistematiko baten moduan ikusita. Horren helburua da langileak bultzatzea helburuak hobeto lortzeko, emaitza indibidualen balioespen objektibo bat egitea, eta langilearen lanposturako egokitzapen-maila atzematea.

Jardunaren ebaluazio-sistema ezartzeko, Langileen Ordezkarien partaidetza eta balioespna izango da.

Jardunaren ebaluazioaren helburuetako bat izango da, beste tresna batzuekin batera, pertsonen kudeaketan eragina duten erabakiak hartzeari ekitatibagoak izaten saiatzea, hala nola lanbide-garapenean, promozioetan, edota ordainketa-sistemetan.

Bi alderdiek konpromisoa hartu dute jardunaren ebaluazio-azterketa horri lehentasuna emateko.

Si las circunstancias lo aconsejan, para evitar la coincidencia a la misma hora de la totalidad de la plantilla del almacén en el tiempo del bocadillo, pondrán disfrutar de este periodo con anterioridad o posterioridad, dando lugar a 2 turnos de descanso para bocadillo, siempre con la comunicación y coordinación oportuna con su responsable y cumpliendo los tiempos máximos establecidos.

Artículo 12. Vacaciones.

Las vacaciones serán, de 30 días naturales, no pudiendo comenzar su cómputo en fin de semana ni festivo.

Los periodos de disfrute quedaran establecidos en el Calendario anual, procurándose en cualquier caso que, salvo en aquellas unidades o zonas donde por exigencias de trabajo no sea posible, todo el personal disponga de un mínimo de tres semanas de disfrute en periodo estival. (Meses de junio, julio, agosto y septiembre)

Artículo 13. Incremento salarial y promociones.

A partir del 1 de enero de 2010 y con vigencia durante todo ese año, al personal afectado por este Convenio se le incrementarán las percepciones que tuviese acreditadas el 31 de diciembre de 2009 en la forma y con las cuantías consignadas en las Tablas Salariales Anexas.

Subida salariales pactadas:

AÑO 2010 = IPC real del año 2009 + 0,20 por ciento

Promociones año 2010 = Se destinará el 0,20 por ciento de la suma de sueldos y salarios del año precedente para efectuar las promociones que correspondan.

AÑO 2011 = IPC real del año 2010

Promociones año 2011 = La ejecución de promociones para el año 2011 quedará condicionada a los resultados económicos obtenidos por la empresa durante dicho ejercicio. Si los resultados económicos fueran positivos, se destinará el 0,20 por ciento de la suma de sueldos y salarios del año precedente para efectuar las promociones que correspondan, utilizando entre otras herramientas para la toma de decisiones, el estudio de evaluación del desempeño desarrollado en el año 2011 y que serían abonadas al finalizar dicho año.

La subida salarial contenida en el presente artículo se aplicará sobre las cuantías de salario base, complemento, complemento de jornada irregular, prima de productividad y prima de actividad.

A los conceptos: Plus de Antigüedad, Plus de Transporte, Nocturno y Horas Extras se les aplicará la subida del IPC correspondiente a cada año.

Las dietas y el kilometraje tendrán los mismos precios fijados para los 2 años de vigencia del convenio (Art. 24 y Art. 25).

El Plus Familiar no tendrá ninguna subida para los trabajadores que lo perciban. (Art. 22)

El Plus Retén tiene un precio fijo de 86 euros Brutos para el año 2010 y de 87 euros Brutos para el año 2011. (Art. 19)

Artículo 14. Evaluación del desempeño.

La Dirección de CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA, durante la vigencia del presente Convenio, se compromete a realizar un estudio y la posterior puesta en marcha de un Plan de Evaluación del Desempeño para la mano de obra directa, entendido como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desarrollan, con el fin de estimular a los trabajadores para mejorar la consecución de objetivos, hacer una valoración objetiva de los resultados individuales, detectar el grado de adecuación de la persona al puesto de trabajo.

Para la implantación del sistema de evaluación del desempeño se contará con la participación y valoración de los Representantes de los Trabajadores.

Una de las finalidades de la evaluación del desempeño, junto con otras herramientas, será tratar de ser más equitativos a la hora de tomar decisiones que afectan a la gestión de las personas, tales como desarrollo profesional, promociones, sistemas de retribución.

Ambas partes se comprometen a dar prioridad a este estudio de evaluación de desempeño.

III. KAPITULUA

15. artikulua.- Ordainsarien eta kalte-ordainen kontzeptuak.

Honako lansari-kontzeptu eta kalte-ordinak hartzen dira kontuan Hitzarmen honetan:

1.- Ordainsarien kontzeptuak:

1. Oinarrizko Soldata.
2. Osagarriak:
 - Antzinatasuna
 - Lanaldi irregulararen osagarría
 - Ekoizpen prima
 - Gaueko prima
 - Cega zaintalde plusa
 - Aparteko orduak
 - Aparteko ordainsariak
 - Familia-plusa

2.- Kalte-ordaineko kontzeptuak:

- 1.- Garraio-plusa
- 2.- Dietak
- 3.- Kilometrajea

16. artikulua - Oinarrizko soldata

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen oinarrizko soldata kategoría bakoitzerako Eranskinako soldata tauletan ezarritakoa da.

17. artikulua - Antzinatasuna.

Osagarri pertsonal hori zerbitzuko bosturtekoengatik ordaindudo da. Bosturteko horiek betetzen diren hilabetetik zenbatuko dira, Eranskinako soldata tauletan lanbide-kategoria bakoitzerako zehaztutako zenbatekoarekin. Gehienez hiru bosturteko jasoko dira. Hileko kopuru horiek gordinak eta finkoak dira, kategoria bakoitzaren oinarrizko soldatarako zehaztutako zenbatekoa edozein dela ere. Aipatutako zenbatekoek KPlaren igoera baino ez dute izango Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean.

18. artikulua.- Gaueko prima

Gaur egun primaren zenbatekoa 17,30 euro gordin da lanaldi oso bakoitzeko. Zenbateko horrek hitzarmen honen 13. artikuluan bildutako soldata-igoera izango du.

19. artikulua. Zaintalde plusa

Cega Multidistribución, SAk garatzen duen jardueragatik, eta beste probintzietai konpainiak dituen gainerako biltegiei nahiz Arabako probintziatik kanpo kokatuak dauden bezeroei zerbitzua ematen diela kontuan hartuta, ezinbesteko da jaieguntzat hartzen diren urteko egun jakin batzuetan lan egitea. Egun horietan zaintalde gisa lan egiten da, gutxieneko zerbitzuei eusteko. 2010. urteko zaintalde-egunak honako hauek dira:

2010eko martxoaren 19a, San José (Autonomía Erkidegoko jaia)
2010eko apirilaren 5a, Pazko astelehena (Autonomía Erkidegoko jaia)

2010eko apirilaren 28a, San Prudentzio (Probintziako jaia)
2010eko abuztuaren 5a, Andre María Zuria (Tokiko jaia)
2011. urteko zaintalde-egunak honako hauek izango dira:
2011ko apirilaren 25a, Pazko astelehena (Autonomía Erkidegoko jaia)

2011eko apirilaren 28a, San Prudentzio (Probintziako jaia)
2011ko uztailaren 25a, Santiago (Autonomía Erkidegoko jaia)
2011ko abuztuaren 5a, Andre María Zuria (Tokiko jaia)
2011ko urriaren 25a, Euskadiko Eguna (Autonomía Erkidegoko jaia)

Lanegun horietan 86 euro gordin ordaindudo dira 2010. urtean lan egindako egun bakoitzeko, eta 87 euro gordin 2011n lan egindako egun bakoitzeko, betiere langile bakoitzari dagokion soldata gordinaren eguneko ordainsaria mantenduz.

20. artikulua. Aparteko orduak.

Lanerako arau orokor gisa ez da aparteko ordurik egingo. Hala eta guztiz ere, ezinbesteko kasuetan, istripuak prebenitezko denean, ekoizpen goreneko garaietan, txanda-aldaketetan, mantentzerako beharrezkoa denean, etab., lanaldia luzatu ahal izango da kasu horietan, legez aurreikusitako mugenak.

CAPÍTULO III

Artículo 15. Conceptos retributivos e indemnizatorios.

Los conceptos salariales e indemnizatorios que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

1.- Conceptos Retributivos:

1. Salario Base.
2. Complementos:
 - Antigüedad.
 - Complemento Jornada Irregular
 - Prima productividad
 - Prima de nocturno
 - Plus retén Cega
 - Horas extraordinarias
 - Pagas extraordinarias
 - Plus familiar.

2.- Conceptos indemnizatorios:

- 1.-Plus transporte.
- 2.- Dietas.
- 3.- Kilometraje.

Artículo 16. Salario base.

El Salario Base para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que figura para cada uno de los niveles profesionales en las Tablas Salariales Anexas.

Artículo 17. Antigüedad.

Este complemento personal corresponde a los quinquenios de servicio, computándose los mismos desde el mes de su vencimiento y por el importe especificado en las Tablas Salariales Anexas para cada una de las categorías profesionales con el límite máximo de tres quinquenios. Dichas cantidades se entienden brutas por mes y con carácter fijo, independientemente de la cuantía señalada para el Salario Base de cada categoría. Los referidos importes experimentarán únicamente el incremento del IPC durante la vigencia del presente Convenio.

Art. 18. Prima de Nocturno.

La cuantía actual es de 17,30 euros brutos/jornada completa. Esta cuantía tendrá el incremento salarial que aparece recogido en el Art. 13 del presente convenio.

Artículo 19. Plus retén

Debido a la actividad a la que se dedica Cega Multidistribución, SA, y teniendo en cuenta que da servicio al resto de almacenes de la compañía en otras provincias, así como a clientes que tienen ubicación fuera de la provincia de Álava, se hace necesario trabajar algunos días al año, que tienen consideración de festivos. En estos días se trabaja a modo reten, para mantener servicios mínimos. Los días de retén del año 2010 son:

19 de marzo de 2010 San José (Fiesta autonómica)
5 de abril de 2010 Lunes de Pascua (Fiesta autonómica)

28 de abril de 2010 San Prudencio (Fiesta provincial)

5 de agosto de 2010 Virgen Blanca (Fiesta local)

Los días de retén para el año 2011, serán:

25 de abril de 2011 Lunes de Pascua (Fiesta autonómica)

28 de abril de 2011 San Prudencio (Fiesta provincial)

25 de julio de 2011 Santiago (Fiesta autonómica)

5 de agosto de 2011 Virgen Blanca (Fiesta Local)

25 de octubre de 2011 Día del País Vasco (Fiesta autonómica)

Estos días de trabajo tienen una retribución de 86 euros brutos por día trabajado durante el año 2010 y de 87 euros brutos por día trabajado durante el año 2011, manteniendo la retribución diaria de salario bruto correspondiente de cada trabajador.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Como norma general de trabajo no se efectuarán horas extraordinarias. No obstante, en aquellas ocasiones de fuerza mayor, prevención de siniestros, ausencias imprevistas, períodos punta de producción, cambios de turno, necesidades de mantenimiento, etc., podrá ampliarse la jornada laboral para cubrir tales supuestos con los límites legales previstos.

Nolanahi ere, aparteko orduak halakotzat zenbatuak izateko, dagokion hierarkia-arduradunak balioztatu beharko ditu, horiek egiteko premiak aztertuta, lanaren antolamenduzko eskakizunen arabera.

Sartutako aparteko orduak konpentsatzeko bi modu izango dira:

a) Ekonomikoa: Erantsitako eranskinean azaltzen diren zenbatekoak ordainduta.

b) Atsedenaldia hartuz: Beren agintarien aldez aurreko baime-narekin, aparteko orduak egin dituzten langileek ordu horiek astialdiarekin konpentsatzea adostu dezakete haietan, honako proportzio hauei jarraiki: ordubete (1,4) aparteko lehen orduentzat, 1,6 bigarren orduentzat, eta 1,8 hirugarren eta hurrengo orduentzat.

Aparteko lehen ordutzat hartuko dira 8 orduko eguneko lanaldia gauditzen duten lehen 2 orduak. Aparteko bigarren ordutzat hartuko dira astelehenetik ostiralerla bitarte aparteko 3. ordutik aurrera egin-dakoak, edo larunbatetan egindakoak. Aparteko hirugarren ordutzat hartuko dira igandeetan edo jaiegunetan egindakoak.

Orduekin konpentsatza ezinezkoa izango balitz, ekitaldiaren amaieran likidazioa egingo da honako irizpide hauei jarraiki:

- Gehienez 24 ordu mantenduko dira hurrengo ekitaldian baliatzeko.
- Gainerakoak ordaindu egingo dira, aparteko ordu gisa, urtarileko nominan.

21. artikulua.- Aparteko ordainsariak.

Uztail eta Eguberriko haborokin horiei dagozkien zenbatekoak Eranskinako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako zehaztutakoak dira, hala dagokionean, hogeita hamar eguna dagozkien antzinatasuna gehituta.

Seihileko bakoitzean enpresan sartzen edo enpresa uzten duten langileek haborokin horiek dagokion seihilekoan lan egindako denboraren proportzioaren arabera jasoko dituzte.

Aldi Baterako Ezintasunagatiko baja-epeak haborokin horiek jasotzeko denbora-zenbaketan lan egindako denboratzat hartuko dira.

• GAUEKO PRIMA ABUZTUKO NOMINAN.

Prima hau kalkulatzeko, maiatzean, ekainean eta uztalean gauez lan egindako egunen kopurua hartuko da oinarriztat, eta 3rekin zatituko dira, eta emaitza abuztuko nominan ordainduko da.

22. artikulua.- Familia plusa

Martxoaren 15eko 356/1991 Errege Dekretuak garatutako abenduaren 20ko 26/1990 Legeak, seme edo alaba bakoitzeko prestazioei dagokienez, aldaketa nabarmenak egiten ditu horietan, Gizarte Segurantzako Lege Orokorraren testu bateratuaren 167., 168., 169. eta 170. artikuluen edukia aldatzen baitu. Gizarte Segurantzaren Araubide Juridikoaren Zuzendaritzar Orokorrak 1979ko maiatzaren 2an Cega Multidistribución, SAn Gizarte Segurantzak egindako babes ekintzaren borondatzezko hobekuntzari buruz emandako homologazioaren arabera, egokia da desagertutako Familia Plusaren osagarriak aldaketarik gabe mantentzea, 1991ko ekainaren 30ean aitorrtutako zenbatekoekin, eta data horretan plusa jasotzen zuten ekoizleentzat.

23. artikulua.- Garraio-plusa

Gaur egun primaren zenbateko 6,75 euro gordin da lanaldi oso bakoitzeko. Zenbateko horrek hitzarmen honen 13. artikuluan bildutako soldata-igoera izango du. Sinatutako akordioaren arabera, garraio-plus horren sortzapena automatikoki ezabatuko da enpresak gaueko txandarako enpresako autobus-zerbitzua jartzen badu.

24. artikulua. Dietak

Konpentsazio horren zenbatekoak honako hauek izango dira, 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera gertatutako gastuengatik eta hitzarmen honen indarraldian.

Dieten zenbatekoak lurralte nazionalean:

- Bazkaria: 13,47 euros
- Afaria: 12,54 euros

En cualquier caso, para que las horas extras sean computadas como tales, deberán contar con la validación del responsable jerárquico correspondiente, considerando la necesidad, por exigencias de organización del trabajo, de realizarlas

La compensación por horas extraordinarias tendrá dos alternativas:

a) Económica: Consistente en el abono de los importes que figuran en el Anexo adjunto.

b) Con disfrute de tiempo libre: Los trabajadores que, con autorización previa de sus mandos, hayan realizado horas extraordinarias, podrán acordar con los mismos su compensación mediante el disfrute de tiempo libre en la proporción de 1 hora (1,4 horas) para las horas extras primeras, de (1,6) para las horas extras segundas y de(1,8) para las terceras y siguientes.

Tendrán la consideración de horas extras primeras, las 2 primeras horas que excedan de la jornada laboral diaria de 8 horas. Tendrán la consideración de horas extras segundas, las generadas a partir de la 3^a hora extra en los días de Lunes a Viernes o las generadas en sábados. Tendrán la consideración de horas extras terceras, las generadas en domingos o festivos.

Si no fuera posible la compensación en horas, al final del ejercicio se procederá a una liquidación en base a los siguientes criterios:

- Se mantendrán hasta 24 horas para su disfrute en el siguiente ejercicio.
- Las restantes serán retribuidas, como horas extraordinarias, en la nomina correspondiente al mes de enero.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Los importes correspondientes a estas gratificaciones de julio y Navidad son los que figuran para cada una de las categorías reflejadas en las Tablas Salariales Anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente a treinta días.

Para el personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado en el semestre que corresponda.

Los períodos de baja por Incapacidad Temporal, se computarán como tiempo trabajado a efectos del percibo de dichas Gratificaciones.

• PRIMA DE NOCTURNO EN NÓMINA DE AGOSTO.

Para el cálculo de esta prima se recogerá como base el número de días trabajados de noche los meses de mayo, junio y julio y se dividirán entre 3 y el resultado, se abonará en la nomina del mes de agosto.

Artículo 22. Plus familiar

La ley 26/1990 de 20 de diciembre, desarrollada por Real Decreto 356/1991 de 15 de marzo, en materia de prestaciones por hijo, introduce modificaciones sustanciales en las mismas, al variar el contenido de los artículos 167, 168, 169, 170 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En virtud de la homologación concedida con fecha 2 de mayo de 1979 por la Dirección General del Régimen Jurídico de la Seguridad Social, a la mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social en Cega Multidistribución, SA, procede mantener sin variación los complementos del desaparecido Plus Familiar, en las cuantías reconocidas al 30 de junio de 1991 y para los productores que las vienen percibiendo en la citada fecha.

Artículo 23. Plus de transporte

La cuantía actual es de 6,75 euros brutos/jornada completa. Esta cuantía tendrá el incremento salarial que aparece recogido en el art. 13 del presente convenio. (Según acuerdo firmado, el devengo de dicho Plus de transporte será automáticamente suprimido en el supuesto de que la empresa reponga el servicio de autobús de empresa en el turno de noche.)

Artículo 24. Dietas

Las cuantías de dicha compensación serán, para los gastos producidos a partir del 1 de enero de 2010 y durante la vigencia del presente convenio, serán las siguientes

Cuantías de las dietas en territorio nacional:

- Comida: 13,47 euros
- Cena: 12,54 euros

- Gosaria: 1,75 euro
- Logela: 17,52 euro
- GUZTIRA: 45,28 euro

Oharra: nazioko dietetan Portugal sartzen da.

Dieten zenbatekoak atzerrian honako hauek izango dira:

- Bazkaria: 16,85 euro
- Afaria: 15,63 euro
- Ohea eta gosaria: 24,11 euro
- GUZTIRA: 56,59 euro

25. artikulua.- Kilometrajea

Enpresak eskatuta langileak bere ibilgailu partikularra erabili behar badu bere eginkizunak egiteko (laneko tresna gisa), jatorritik (langileen lantokia) dagokion kilometrajea jasoko du.

Zenbatekoak:

0,28 euro kilometro bakoitzeko

Gasteizen gestioak egiteko fabrikatik irten behar denean, 4,25 euro ordainduko dira irteera bakoitzeko, baina ez da kilometrajea ordainduko.

Zenbateko horiek baliozkoak izango dira hitzarmen hau indarrean dagoen denboran.

26. artikulua.- Langile sartu berriak

1.- Ordainsariaren berdintasun-printzipioaren arabera, bi lan berdinak badira soldatu berdina ordaindu behar zaie. Berdintasun horren arabera, lan horiek emaitza berdinak ere lortu behar dituzte, ikuspegi objektibo batetik begiratuta.

2.- Hori dela-eta, behar-beharrezko da enpresara sartzeko lanbide-kategoria bat ezartzea, enpresan sartuko diren langile guztiak biltzeko. Hala, lanpostu horiek osatzen eta zehazten dituzten zereginetan trebatu eta zeregin horietara egokituko dira langileak, eskatutako autonomia- eta errendimendu-maila lortzeko.

3.- Hortaz, aurreko bi paragrafoen edukiari jarraiki:

a) Kategoria:

Hitzarmen hau sinatuko den uneaz geroztik, biltegiko zuzeneko lan-eskura sartuko diren langile guztiak ELTEK (Eratateko Lanbide Trebakuntza Eskuratzeko Kategoria) kategoria lortuko dute. Kategoria horretan gehienez 8 hilabete jarraian emango dituzte langileek, 26.c artikuluan ezarritakoaren arabera, langileek beharrezko jakintza eta praktika har ditzaten, azken buruan beren lanpostuak modu integralean garatzeko.

8 hilabete horien ondoren, Biltegizain kategoriara pasatuko dira.

b) Soldata:

soldata-tauletan jasotakoaren arabera.

c) Enpresan emandako denbora zenbatzea, kategoria eta iraunaldia zehazteari begira:

Laneratutako langileari egingo zaion edozein kontratu egiteko, enpresan daraman denbora zenbatzen hasiko da.

CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA enpresan aurretiaz zerbitzuak eman dituzten eta kategoria horretan 8 hilabetez edo denbora luzeagoan kontratatuak egon diren langileen kasuan, laneratzeko aldi hori gainditu dutela ulertuko da, betiere enpresarekiko lan-harremana amaitu zenetik kontratazio berria hasten den egunera bitarte 2 urte baino denbora gehiago igaro ez bada.

IV. KAPITULUA

27. artikulua.Betebehar sozialak

Langileak Gizarte Segurantzari ordaindutako kuotak, PFEZren atxikipenak, eta langileari legokiokeen beste edozein zerga langile bakoitzaren kontura izango dira, une bakoitzean indarrean dauden arauen arabera.

28. artikulua.- Langileen mugigarritasuna

Hitzarmen honek eraginpean hartutako langileek Enpresako maila guztiak barne hartzen dituen lanbide-talde unitarioa osatzen dute.

Lanbide-talde unitario horren baruan, enpresako langile guztiak mugigarritasun funtzionala ezartzea erabaki da giza baliabideen ahalik

- Desayuno: 1,75 euros
- Cama: 17,52 euros
- TOTAL: 45,28 euros

Nota: En las dietas estatales se incluye Portugal.

Las cuantías de las dietas en el extranjero, serán las siguientes:

- Comida: 16,85 euros
- Cena: 15,63 euros
- Cama y Desayuno: 24,11 euros
- TOTAL: 56,59 euros

Artículo 25. Kilometraje

Cuando a requerimiento de la empresa el trabajador tenga que utilizar su vehículo particular para el desempeño de sus funciones (como herramienta de trabajo), percibirán el kilometraje correspondiente desde el origen (el centro de trabajo al que se pertenece).

Cuantías:

0,28 euros/kilómetro

Las salidas de fábrica para la realización de gestiones en Vitoria-Gasteiz se pagarán a 4,25 euros/salida, sin dar lugar al abono de kilometraje.

Estas cantidades serán válidas durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 26. Personal de nuevo ingreso.

1.- El principio de igualdad en la retribución significa que a igual trabajo debe abonarse el mismo salario. Esta igualdad supone, relativamente, que los resultados de ese trabajo sean también los mismos, ó al menos, que objetivamente puedan ser los mismos.

2.- Es por ello que resulta necesario el establecimiento de una categoría profesional de ingreso a la que se adscribirán los trabajadores que se incorporen a la Empresa, a fin de que se vayan adaptando y capacitando en las tareas que conforman y definen el puesto de trabajo para alcanzar el grado de autonomía y rendimiento exigible.

3.- En base, pues, al contenido de los dos párrafos anteriores:

a) Categoría:

La categoría de ingreso de todo el personal de mano de obra directa del almacén a partir de la fecha de la firma de este Convenio, será la de CAPCP (Categoría de Acceso a la Plena Capacitación Profesional). En esta categoría se estará hasta un período máximo de 8 meses continuados según lo recogido en el art. 26.c., a fin de que el trabajador adquiera todos los conocimientos y práctica que le capacitarán, con los procesos de formación que reciba, para el desempeño integral del puesto de trabajo.

Al final de este período de 8 meses, se pasará a la categoría de Almacenero.

b) Salario:

Según recogido en tablas salariales.

c) Cómputo del período de tiempo de permanencia en la Empresa a efectos de categoría y permanencia:

Cualquier tipo de contratación realizada al trabajador incorporado, será inicio del cómputo del período de tiempo en la Empresa.

En el supuesto de trabajadores que previamente hayan prestado servicios a la empresa CEGA MULTIDISTRIBUCIÓN, SA y hayan estado contratados con esta categoría durante un período de tiempo igual ó superior a 8 meses, se entenderá que tienen completado este período de acceso, siempre y cuando no haya transcurrido un período de tiempo superior a 2 años desde el fin de su relación laboral en la empresa y el inicio de la nueva contratación.

CAPÍTULO IV.

Artículo 27. Obligaciones sociales.

Las aportaciones del trabajador a las Cuotas de la Seguridad Social así como por retenciones de IRPF, y cualquier otro impuesto que pudiera corresponderle, serán a cargo y expensas de cada trabajador conforme a las normas vigentes en cada momento.

Artículo 28. Movilidad del personal.

El personal afectado por este Convenio constituye un grupo profesional unitario, integrado por los diferentes niveles de la Empresa.

Dentro de este grupo profesional unitario, se acuerda establecer la movilidad funcional para todo el personal de la Empresa con objeto

eta egokitzapen handiena lortzeko; betiere produkzio, funtzio edo antolamendu arrazoi justifikatuak badaude, eta aldez aurretik interesaratu eta langileen ordezkartzari jakinarazi ondoren.

Artikulu honen ondorioetarako, edozein lanpostu-aldaketa jotzen da mugigarritasun funtzionaltzat. Aldaketa goragoko edo beheragoko kategoriarra joateko izan daiteke, eta dagokion langileak kasu bakoitzean dituen eskubide ekonomikoak errespetatuko dira.

Mugigarritasun funtzionala enpresaren barruan langile bakoitzaren eskubide ekonomikoak eta lanbide-eskubideak alde batera utzi gabe egingo da, eta dagozkien eginkizunak betetzeko behar dituzten titulazioek eta lanbide-taldekoa izateak jartzen dituzten mugak soilik izango dituzte.

Aurreko gorabehera, premiarik sortuz gero, langile guztiei agindu ahal izango zaie goragoko mailako lanak egitea, eta lanpostu berriari dagokion soldata izango dute. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzen denean, langileak aurreko lanpostura itzuliko dira berriro.

Goragoko kategoriko lanak egitea urte batean sei hilabete baino gehiago luzatzen bada edo bi urtetan zortzi hilabete baino gehiago, langileak Enpresa Zuzendaritzari lanbide-sailkapen egokia eskuatzen ahal izango dio, bai eta igoerei dagokienez, aplikatuko diren arauetan azaltzea ere.

29. artikula. Lizentziak eta baimenak.

Langileek, behar adinako aurretiaz ohartarazita, eta ondoren justifikatuta, baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauengatik:

1. Gurasoen, ezkontzazko gurasoen, aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta anai-arreben heriotzagatik: egutegiko 3 egun. Ezkontidearen heriotzagatik: egutegiko 5 egun, ordaindu gabeko beste 3 eguneko baimena eskatzen aukerarekin.

2. Ezkontzazko anaiaren, arrebaren, semearen edo alabaren heriotza: egutegiko 2 egun.

3. Bigarren mailara arteko odolkidetasunezko edo ezkontzazko senideen gaixotasuna, ebakuntza edo ospitaleratzea eragiten duena, behar bezala egiaztatuta: egutegiko 2 egun.

Gaixotasunak iraunez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdinako eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

4. Seme-alaba ezinduak dituzten langileak: egutegiko 2 egun, seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko, betiere horrek probintziatik kanpo ateratzea eragiten badu.

5. Emaztea erditzea: 2 lanegun: Ebakuntza beharrezkoa izanez gero, egutegiko hiru egun gehiago luzatuko da epe hori.

6. Seme-alaben, anai-arreben, gurasoen edo aitagin-amaginareben ezkontza: egutegiko egun 1.

7. Langilea ezkontzen bada: egutegiko 17 egun. Produkzio- eta antolaketa-gorabehererek ahalbidetzen badute, baimen hori ordaindu gabeko hamar egun gehiagoz luza daiteke. Enpresa baimen gehigarri hori ukatzen badu, ukatzearen arrazoiajak jakinarazi beharko dizkio Batzordeari.

8. Etxebitzaz aldatzen denean: egutegiko egun 1.

Artikulu honen 1., 2., 3., 4. eta 7. idatz-zatiaren kasuan, arestian adierazitako baimenak gehienez beste bi egun gehiago luzatu ahal izango dira gehienez, langileak bere bizilekutik 150 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu.

9. Edoskitzeagatik: Emakume langileek edoskitze-denboraldian, seme edo alabak 9 hilabete bete arte, ordubeteko atsedenaaldia edukiko dute eta atsedenaaldi hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proporcionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak, borondatez, eskubide hau ohiko lanaldian ordubeteko murrizketarekin ordeztekero edo ordubete hori lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute.

de lograr la mayor adecuación de sus recursos humanos, siempre que ello obedezca a causas justificadas de producción, funcionales u organizativas, previa notificación al interesado y a la Representación de los trabajadores.

Se entiende por movilidad funcional, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría, con respeto de los derechos económicos que en cada caso correspondan legalmente al trabajador afectado.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de cada trabajador, teniendo sólo las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las funciones correspondientes a la pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, todos los trabajadores, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de superior categoría con el salario correspondiente al nuevo puesto, reintegrándose a su anterior empleo cuando cese la causa que motivó el cambio.

Si la realización de los trabajos de categoría superior excediese de seis meses durante un año o de ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada y que viniese reconocida en las normas aplicables sobre ascensos.

Artículo 29. Licencias y permisos.

El trabajador, avisando con suficiente antelación y posterior justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: 3 días naturales. Fallecimiento de cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar 3 días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: 2 días naturales.

3. Enfermedad que requiera hospitalización o intervención quirúrgica debidamente justificada de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Aquellos trabajadores que tuvieran hijos afectados por discapacidad: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

5. Alumbramiento de la esposa: 2 días laborables: En caso de precisar intervención quirúrgica este permiso se ampliará 3 días naturales más sobre dicho plazo.

6. Matrimonio de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos: 1 día natural.

7. Matrimonio del trabajador: 17 días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permita este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, esta deberá informar al comité sobre las causas en las que ampara su negativa.

8. Traslado de domicilio: 1 día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 4 y 7 del presente artículo, los permisos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador tuviere que realizar desplazamientos superiores a 150 kms. desde su domicilio.

9. Lactancia: las mujeres trabajadoras, durante el periodo de lactancia, hasta que el hijo cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

10. Medikuaren kontsultak: Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultara joateko, langileak behar duen denbora guzta, kontsultaren ordua eta lan-ordua bat baldin badatoz eta kontsulta hori medi-kuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresari. Baimena izango du, medikuarekin hitzordua lan-ordutegitik kanko ezin badu hartu.

Langileak nahi izanez gero, artikulu honetako 3. eta 5. idatzietan kontuan hartutako baimenak lanaldi-erditan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Langileak ez du ahalmen hori izango probintziatik kanko bere bizilekutik 150 kilometrotik gorako bidaia egin behar izateagatik baimena luza daitekeenean.

Artikulu honetan arautzne diren baimen eta lizenziak 3. idatzietan aipatzen den egoeraren gertakari sortzailea gertatzen den unean harta beharko da, eta gaixotasunak dirauen bitartean baliatu beharko da, aurreko paragrafoan ezarritakoa baztertu gabe.

Izatezko bikoteak: Dagokion udal-erregistroan behar bezala egiaztaturiko izatezko bikoteak eragin zibila duten ezkontzatzat hartuko dira ondorio guztiarako.

30. artikula.- Lanbide Heziketa

Zuzendaritzak urteko prestakuntza-plan bat egingo du, lan-arloko legeriak edo horretarako diru-laguntzak ematen dituzten bestelako Eragileek, hala badagokio, ezartzen dituzten jarraibideak betez, eta horren helburua izango da langileen lanbide-trebakuntza sustatu eta mantentzeko, negozioaren unean uneko egoerarekiko eta horren araberako premiekiko koherentiari eutsiz.

2010eko Prestakuntza Planean oinarrituta, Zuzendaritzak Enpresa Batzordearen iradokizunak jasotzeko prozedurak hobetuko ditu, baita zehazten diren prestakuntza-ekintzak aurkezteko ere, eta horien egikaritzearen aldizkako balantza egingo dute. Urteko Planetik ondorioztatzen diren prestakuntza-ekintzak ahal bada lanaldiaren barruan egingo dira.

Langileak eskubidea izango du azterketak egitera joateko behar dituen baimenak izateko, eta enpresan jarritako erregimena txandakakoa bada, lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango du titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak normaltasunez egiten baditu.

31. artikula.- Prestakuntza eta ikasketak

Personak bakoitzeko urteko 231 euro izango da 2010. urterako, eta hitzarmenaren iraupenarekin uztartuta.

Laguntzarekin egingo diren ikasketek enpresarekin lotutako arloetako lanbide-trebakuntzarekin izango dute zerikusia nahitaez, eta urtean bat egin ahal izango da gehienez ere.

Laguntza ondoren emango da, enpresak dagokion matrikula eta aprobetxamendu-egiaztagiria jasotzen duenean, bai bertaratzeari dagokionez, bai ezagutzak eskuratzeari dagokionez; egiaztagiria ikastetxeak edo prestatzaleak (behar bezala erregistratua eta homologatua) eman beharko du.

Prestakuntza-ekintza horiek implikaturiko pertsonaren lan-ordutegitik kanko egingo dira kasu guztietai.

32. artikula.- Bekak

Enpresak bekak emango ditu erdi-mailako eta/edo goi-mailako titulaziorako ikasketak egiteko, urte naturalean betetako 16 urte edo gehiago dituzten langileen seme-alabentzat. Ez da bekarik emango derrigorrezko hezkuntzako ikasketetarako.

Bekak lortzeko ezinbesteko honako baldintza hauek ezartzen dira:

- a) Eskatzaileak hiru urteko antzinatasuna izatea enpresan.
- b) Beka esleipen berrikoa bada, ezinbestekoa izango da aurkezten diren kalifikazioetan azken hiru ikasturteetako batez bestekoa gainditua izatea.
- c) Beka luzatzen bada, azken ikasturteko kalifikazio gainditua.
- d) Matrikularen egiaztagiria, edo, horren ordez, frogagiria.

10. Consultas medicas: El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta medica de especialistas de la de Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. Habrá permiso siempre que no pueda concertarse cita médica fuera de horario laboral.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 5 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la Empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamientos superiores a 150 kms. de su domicilio ni fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

Parejas de hecho: Aquellas parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán a todos los efectos la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

Artículo 30. Formación profesional

Dirección formulará un plan anual de formación, cumpliendo las directrices que, en su caso, establezca la legislación laboral u otros Agentes que otorguen subvenciones a tales efectos, tendente a mantener e impulsar la capacitación profesional de los trabajadores en coherencia con la situación del propio negocio en cada momento y las necesidades que plantea el mismo.

A partir del Plan de Formación de 2010, Dirección mejorará los procedimientos para recoger las sugerencias del Comité de Empresa, presentar las acciones de formación que se definan y realizarán el balance periódico de su ejecución. Las acciones formativas que se desprendan del Plan Anual se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Artículo 31. Formación y estudios

Se sitúa la cantidad de 231 euros/año por persona para el año 2010 y coincidente con la duración del convenio.

Los estudios para los que se de la ayuda estarán exclusivamente relacionados con la capacitación profesional en materias relacionadas con la empresa, pudiéndose realizar como máximo una solicitud al año.

La ayuda se dará a posteriori, una vez recibida en la empresa la correspondiente matrícula y certificación de aprovechamiento tanto por asistencia, como por adquisición de conocimientos, oportunamente expedido por el centro educativo o por el formador (adecuadamente registrado y homologado).

Estas acciones de formación se llevarán a cabo en todos los casos fuera del horario laboral de la persona implicada.

Artículo 32. Becas

La empresa concederá becas para la realización de estudios de titulación media y/o superior a los hijos/as de los trabajadores/as que realicen a partir de los 16 años de edad cumplidos en el año natural. No se concederán becas para estudios de enseñanza obligatoria.

Para la concesión de la beca se establecen los siguientes requisitos indispensables:

- a) Que el solicitante tenga una antigüedad de tres años en la empresa.
- b) Si la beca es de nueva adjudicación, será necesario la presentación de las calificaciones con una media de aprobado en los tres últimos cursos.
- c) Si es prórroga de beca, las calificaciones aprobadas del último curso.
- d) Certificado, o en su defecto, justificante de la matrícula.

- e) Familia-unitateko kideen diru-sarrera gordinak.
- f) Eskabideak urriaren 25era arte aurkeztu ahal izango dira, eta ez da horren ondoren aurkeztutako eskabiderik onartuko.
- g) Langile bakoitzak hiru beka-eskaera aurkeztu ahal izango dit gehienez.

h) Ikasketarako dedikazio eksklusiboa izan beharko da.

Orain arte ezarritakoa gorabehera, Enpresak konpromisoa hartu du Beken esleipenaren eta emakidaren sistematika aldiak berri-kusteko, ikasketa-programen eta ebaluazio-sistemen antolamendu forma berrietara egokitzeo.

33. artikula.- Eskubide eta betebehar sindikalak

Arlo horretan, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan eta Langileen Estatutuan xedaturikoa hartuko da kontuan.

34. artikula. Txanda-kontratu

Enpresak banaka eta kasu zehatz bakoitzerako aztertuko du Txanda Kontratuaren formula hori eskuratzeko baldintzak betetzen dituzten langileen kasuan, betiere indarreko egungo legedian ezarri-takoaren arabera, eta hori aldatzen ez den bitartean.

Kontratua arautzen duten arauak aldatzen badira, enpresak bideragarritasuna aztertuko du.

35. artikula.- Jokabide-kodea

Laneko Jokabideen Kodeari buruzko Akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa Zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintza edo utzikeria errudunak, honako artikulu hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailakatzen arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, Enpresari dagokio zigorak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zigorra jakinatzeko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zigor guztien berri emango die Enpresak langileen legezko ordezkarieei.

Neurri hori Enpresa Batzordeko kide bat aplikatzen zaionean, diziplina-neurria harta baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago egindo da jakinatzpen hori. Orobak, zigor horiek aurrez adierazitako betebeharren arabera eratutako Atal Sindikaleko Delegatuarri aplikatzen bazaizkio, delegat hori kide den Tokiko edo Probintziako Sindikatuari aipatutako hogeita lau orduko aurrerapenaz jakinatziko zaio hutsegite larriengatiko diziplina-neurri hori.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

35.1. Hutsegiteen mailaketa.

Langileek egiten dituzten hutsegiteak honela sailkatuko dira, horien garantziaren edo asmoaren arabera: arina, larria edo oso larria.

35.2. Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

a. Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea eta ateratzea, hilean hiru alditan.

b. Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

c. Aldez aurretik ez jakinatztea, edo hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, lanera ez dela etorriko, salbu eta ezin zuela jakinatzeari egiazatzen badu.

d. Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, eta horrek kalte garrantzitsuren bat eragiten badie langileei edo gauzei.

e. Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

- e) Ingresos brutos de los miembros de la unidad familiar.
- f) Las solicitudes se podrán presentar hasta el 25 de octubre, no admitiéndose ninguna solicitud con posterioridad a dicha fecha.
- g) Cada trabajador podrá presentar hasta tres solicitudes de beca.

h) Dedicación exclusiva al estudio.

No obstante lo establecido hasta aquí, la Empresa se compromete a revisar periódicamente la sistemática de valoración y concesión de Becas, en adecuación a las nuevas formas de organización de los programas de estudios y sistemas de evaluación.

Artículo 33. Obligaciones y derechos sindicales

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Contrato de relevo

La empresa estudiará de forma individual y para cada caso concreto la fórmula del Contrato de Relevo, al personal que cumpla las condiciones para acceder al mismo, conforme a lo establecido en la legislación vigente actual, y en tanto en cuanto esta no se modifique.

En caso de modificación de las normas que regulan dicho contrato, la empresa estudiará la viabilidad.

Artículo 35. Código de Conducta

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un miembro del Comité de Empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

35.1. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

35.2. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se occasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f. Empresaren bezeroak edo hornitzaleak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

g. Empresari ez jakinaraztea etxebizitza-aldaketa edo helbide-aldaketa, betiere horrek langileei edo Empresari nahasketarik edo kalterik eragiten badio.

h. Behar den garaina ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta aldaketa horiek Gizarte Segurantzan edo Zerga Administrazioan eragina badute.

i. Langilearen eginkizunen jarduera arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten hutsegite guztiak, eta horrek langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.

j. Lanaldi arruntean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.

k. Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaleekin eztabaidatzea lanaldian.

35.3. Hutsegite larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a. Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ateratzea, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

b. Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badio, edo Empresari kalte garrantzitsuak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik laneratu ez izatea.

c. Zergetan edo Gizarte Segurantzan eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo ez aipatzea.

d. Lanaldian jolasean edo beste edozein motatako oharkabeta-sunetan jardutea behin eta berriz, eta ondorioz laneko garapenari kaltea eragitea.

e. Langileek beren ohiko jardueran beren gainetik daudenek agindutakoa ez betetzea, betiere ez-betetze horrek langileei edo gauzei kalte larria eragiten badio.

f. Txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere aldez aurretik Empresak behar bezala ohartarazi badu.

g. Beste langile bat ordeztea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h. Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere langileei edo gauzei kalte larrik eragiten ez badie.

i. Empresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian, baita Empresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo besteren erabilerrako ere, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j. Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (puntuutasun-hutsegitea salbu), bestelakoak izan arren eta tartean zigorra izan bada.

k. Langileen askatasun sexualaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.

35.4. Oso hutsegite larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

a. Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ateratzea, hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogei alditan baino gehiagotan urte batean.

b. Hilabete batean ondoz ondoko hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c. Agindutako egitekoan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea; eta Empresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, Empresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanorduetan bada.

d. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea. Adierazitako edozein arrazoirengatik langilea bajan egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura,

f. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

35.3. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se occasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

35.4. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier

laneko arau-haustetzat hartuko da. Istripuak edo gaixotasunak eragindako baja luzatzeko manipulazio oro ere oso hutsegite larritzat hartuko da.

e. Zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora gutxitako bidaia ere, eta horren ondorioz Enpresari edo lankideei kalte handiak eragiten bazaizkie, baita segurtasuna arriskuan jartzen badu edo istripua eragiten badu ere.

f. Mozkortzeak edo drogak hartzeak eragindako egoerak, betetzen dituen eginkizunetan ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu.

g. Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

h. Enpresarentzako bidegabeko lehia dakarten jarduerak egitea.

i. Lan-errendimendu arrunta edo adostua nahita eta etengabe murritztea.

j. Hitzezko edo ekintzazko tratu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaleak eta Enpresako bezeroak errespetuturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k. Nahiz eta bestelakoia izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zigorra ezarri bazaie.

Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoia ez betetza (agintekeriaz agindutakoia salbu), baldin eta ez-betetze horrek Enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Honako hauke hartuko dira nagusien agintekieriatzat: zuzendariek eta erdi-mailako nagusiek edo agintedunek egindako egintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiote.

l. Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, nagusitasun-egoeraz baliatuz egiten badira, edo egoera pertsonalagatik edo lanekoagatik ahalen diren langileei egiten bazaizkie.

35.5. Zehapenak.

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehienezko zigorrak honako hauek izango dira:

a. Hutsegite arinengatik:

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

b. Hutsegite larriengatik:

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

- Enplegua eta soldata kentzea, bi egunetik hogeい egunera bitarte.

c. Hutsegite oso larriengatik:

- Idazki bidezko kargu-hartzea.

- Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

- Kaleratzea.

35.6. Preskripzio-kasuan.

Dutu mailaren arabera. Hutsegiteek honako preskripzio-denbora hau izango dute:

Hutsegite arinak: hamar egun

Hutsegite larriak: hogeい egun

Hutsegite oso larriak: hirurogei egun

Hutsegite horien preskripzioa enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera zenbatzen hasiko da, eta, betiere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

36. artikulua.- Lan-arriskuen prebentzia

Laneko Arriskuen Prebentzia Batzordearen helburua izango da Laneko Osasun eta Segurtasunarekin lotutako alderdien jarraipena egitea lantokian, bere ekintzen bitartez horri buruzko indarreko Araudian ezartzen dena betetzen dela bermatuz.

37. artikulua.- Lanpostu sozialak

Enpresak, Mediku Zerbitzuen bitartez, lanpostu batean eska daitekeen jarduera normaltasunez garatzeko eragozten dieten urritasun fisikoak dituzten eta erabateko ezintasun iraunkor bat edo ezintasun okerrago bat aitorrtu ez zaien langileak laneratzen direla zainduko du, lanpostu babestuak edo sozialak behar bezala sortuta eta kudeatuta.

índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l. Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

35.5. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a. Por faltas leves

- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

- Despido.

35.6. Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 36. Prevención de riesgos Laborales

La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, tendrá por objeto realizar el seguimiento de aquellos aspectos sobre la Salud y la Seguridad Laboral que se den en el centro de trabajo, asegurando con sus acciones el cumplimiento de lo establecido en la Normativa vigente al respecto.

Artículo 37. Puestos sociales

La empresa, por mediación de los Servicios Médicos, procurará el acoplamiento de aquellos trabajadores/as que presenten disminuciones físicas que les/as imposibilite para el normal desarrollo de la actividad exigible en un puesto de trabajo y que no hayan dado lugar al reconocimiento de un grado de incapacidad permanente total ó superior, a través de la creación y gestión adecuada de los denominados puestos protegidos o sociales.

Lanpostu sozialen kudeaketan sorkuntza eta hobekuntza bultzatze aldera, horretarako batzorde espezifiko bat sortuko da, Enpresaren Zerbitzu Teknikoek eta Batzordeko kideek osatua.

38. artikulua.- Haurdun dagoen emakumearen lanpostua

Langile batek haurdunaldian edo edoskitzealdian dagoela agiri bidez enpresari jakinarazten dion unean, enpresak Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legearen 26. artikuluan ezarritakoaren arabera jardungo du, eta, beraz, langile hori haurdunaldian edo edoskitzealdian ondorioak izan ditzaketen arriskuen eraginpean egotea saihestuko da.

Hori ezinezkoa izanez gero, haurdunaldian edo edoskitzealdian arriskuengatiko prestazioa eskatzea sustatuko da, Legeak ezartzen duenari jarraiki.

Aldi Baterako Ezintasuneko bajak osatzen dira, baina ez haurdunaldi-arriskuaren baja, Mutualitateak ehuneko 100ean ordaintzen duen prestazioa baita hori. Haurdunaldiaren arriskuaren epean, aparteko pagetan ez da osagarririk emango, amatasunaren kasuan gertatzen den bezala.

39. artikulua.- Berdintasun-plana

Zuzendaritza plan bat lantzen ari da, eta egina dagoenean batzordeari jakinaraziko dio, balioetsi dezan, eta, batera, Cega Multidistribución enpresaren premietara egoki dadin.

40. artikulua.- San Prudentzio Lan Fundazioa

Jada jasotzen zuten enpresako langileentzat, zerbitzuaren emakidari eutsiko zaoi hitzarmen honen indarraldian.

41. artikulua.- Geroa BASEa

2010. urtean, Geroa BASErako ekarpenak Gizarte Segurantzaren Errregimen Orokorrari atxikitako langilearen kontingentzia arruntegatiko Kotizazio Oinarriaren ehuneko 2,30ean mantenduko dira, eta ehuneko 2,30 enpresaren kargura izango da.

Ekarpenak batera egingo dira enpresaren aldetik, eta, horretarako, langilearen kargura deskontatuko da ehunekoa dagokion soldatu-ordinagirietan.

42. artikulua.- Langileen garraioa

Enpresak autobus-zerbitzuak mantenduko ditu, egungo ordutegi eta ibilbideekin, eta edozein aldaketaren berri eman beharko dio Enpresa Batzordeari.

43. artikulua.- Enpresako jangela

Hitzarmen honen indarraldiaren 2 urteetan, enpresako jangela-zerbitzua mantenduko da, eta 2009ko abenduaren 31n indarrean dauden arauiek arautuko dute zerbitzua.

44. artikulua.- Autoa erosteko maileguak

Soilik automobia erosteko maileguak emango dira; 2.400 euro emango dira gehienez ere, eta baldintzak honako hauek izango dira:

Interes-tasak: ehuneko 0

Ordainketa-gabealdia: 2 hilabete

Gehienez 10 hilekotan amortizatu behar da.

45. artikulua.- Batzorde paritarioa

Batzorde Paritarioa ezarri da Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, Batzordeko kide sinatzaileek, eta Enpresa Zuzendaritzak eratua. Batzorde horren berariazko eginkizunak honako hauek izango dira:

I.- Hitzarmen hau bide orokorrekin interpretatzea. Interesa duten guztiak eskatu ahal izango dute.

II. Itundutako betetzen ote den zaintza, Lan Administrazioko Agintaritzari eta Lan-arloko Jurisdikzioari emandako eskumenak alde batera utzi gabe.

III. Hitzarmen hau dela-eta alderdi interesdunek eska litzaketen bitartekotzak erabakitzea, urtarrilaren 25eko 5/1979 Errege Dekretuko eskuduntzak eta Bitartekarita, Arbitraje, eta Adiskidetze Zerbitzuaren atribuzioak alde batera utzi gabe.

46. artikulua.- Azterketa medikoak.

Mediku-azterketen gaian Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak eta hori garatzen duten arauek zehaztutako preskripzioak bete beharko ditu enpresak, lan-osasunaren zaintzari dagokionez.

A fin de potenciar la creación y mejora en la gestión de puestos sociales se creará una comisión específica al respecto compuesta por los Servicios Técnicos de la Empresa y miembros del Comité.

Artículo 38. Puestos de trabajo de la mujer embarazada

En el momento en que una trabajadora comunique documentalmente a la empresa su estado de embarazo o lactancia, la empresa actuará de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, de forma que se evite que dicha trabajadora esté expuesta a riesgos que tengan repercusión sobre el embarazo o la lactancia.

Si esto no fuera posible, se promoverá la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo o la lactancia, tal y como establece la Ley.

Se complementan las bajas de I.T., pero no la baja del riesgo del embarazo, que es una prestación que abona la Mutua al 100 por ciento. En las pagas extras durante el riesgo del embarazo no existe complemento, al igual que sucede en la situación maternidad.

Artículo 39. Plan de igualdad

Dirección está elaborando un plan que pondrá en conocimiento del comité cuando lo tenga realizado para que lo valore y conjuntamente se adecue a las necesidades de Cega Multidistribución.

Artículo 40. Fundación laboral san prudencio

Se mantiene la concesión del servicio para los trabajadores de la empresa que ya lo vinieran disfrutando durante la vigencia del presente convenio.

Artículo 41. Geroa EPSV

Durante el año 2010 las aportaciones a Geroa EPSV se mantendrán en el 2,30 por ciento de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad social, siendo un 2,30 por ciento a cargo de la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en los correspondientes recibos de los salarios.

Artículo 42. Transporte del personal

La empresa mantendrá los servicios de autobuses con sus actuales horarios y recorridos, informando en su caso al Comité de Empresa de cualquier modificación en los mismos.

Artículo 43. Comedor de empresa

Durante los 2 años de vigencia del presente convenio, se mantiene el servicio de comedor de empresa siendo las normas que regulan dicho servicio las vigentes a fecha de 31 de diciembre de 2009.

Artículo 44. Préstamo de coche

Se concederán préstamos exclusivamente para la adquisición de coche hasta un máximo de 2.400 euros, en las siguientes condiciones:

Tipos de Interés: 0 por ciento

Carencia de Pago: 2 meses

Amortización en un máximo de 10 mensualidades.

Artículo 45. Comisión paritaria.

Como órgano de interpretación del presente Convenio se establece una Comisión Paritaria, compuesta por los miembros del Comité de empresa firmantes del Convenio y la Dirección de la Empresa, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

I. Interpretación del presente Convenio por vía general que podrán solicitar quienes tengan interés directo en ello.

II. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Autoridad Laboral y a la Jurisdicción Social.

III. Resolución de las mediaciones que las partes interesadas puedan someterle respecto a este Convenio sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto 5/1979 de 25 de enero y normas funcionales del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Artículo 46. Reconocimientos médicos.

En materia de reconocimientos médicos la empresa deberá cumplir las prescripciones señaladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas que la desarrollan acerca de la vigilancia de la salud laboral.

47. artikulua - Laneko arropa.

Enpresak emango die langileei behar dituzten bitartekoak; zehazki, laneko arropa, sei hilean behin, eta botak eta eskularruak beharezko denean.

Arroparen estiloan edo modeloan aldaketak egingo direnean, aldez aurretik Enpresa Batzordeak horri buruz duen iritzia jasoko da.

48. artikulua.- Bizitza-asegurua

Bizitza-aseguruaren ezaugarri, baldintza eta estaldura partikularrak Cega Multidistribución, SA enpresak eskatuta enpresa aseguratzaleak eskubide horren hartzekodunari igorri dion inprimaki batean jasotzen dira.

Urtean behin, poliza pertsonalaren egoera eguneratua emango zaien dagokien langileei, zirkunstantzia bakoitzean estaltzen diren kapital-zenbatekoak adieraziz, pertsona bakoitzak ordaintzen duen kuotaren arabera.

49. artikulua.- Istripuetarako aseguru-poliza.

Gaur egun Helvetia aseguru-etxearekin sinatura dagoen lan-istripuengatiko aseguru-poliza gehigarria mantenduko da; langile guztiak dute poliza hori.

50. artikulua.- Aldi baterako ezintasunerako aseguru partikularra 2010. urterako, ehuneko 0,30eko ekarprena mantenduko da, langileari nominan deskontatu zaionagatik nahiz enpresak eman duenagatik.

Datuen bilakaeraren arabera, inoiz negatiboa bada, langilearen zatia handitu egin beharko da gabezia hori zuzentzen den arte, eta enpresak ehuneko 0,30 hori izango du muga gisa. Hori guztia, beti AEKO egoeran dagoen langilearen eguneko soldata gordinaren ehuneko 100 bermatuz.

51. artikulua.- Izatezko Bikoteak.

Cega Multidistribución, SA enpresak izatezko bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean jasotako esparrua aplikatuko du.

Cega Multidistribución, SA enpresa izaera hori aitorzen du soilik ordainduriko baimenen eta beken kasuetarako. Horretarako, sine qua non baldintza izango da izatezko bikote gisa erregistratua dagoela egiaztatzen duen eta fedea ematen duen jakinarazpen edo egiaztagiri ofizial bat aurkeztea, ondorio horietarako eskumena duen Erakundeak izapidean. Dokumentu hori urtero eguneratua emango da, bekak emateko eguna baino lehen, eta, salbuespen gisa, izatezko bikotea formalizatzen den edo baliogabetzen den unean.

Eta horrela jasota gera dadin, testuko artikuluetan eta eranskinetan jasotakoarekin ados daudela adierazteko, Enpresako Hitzarmen Kolektibo hau sinatu dute bi alderdiek, Vitoria-Gasteizen, 2010eko abenduaren 30ean.

Artículo 47. Ropa de trabajo.

La empresa proporcionará al personal los medios necesarios y en concreto ropa de trabajo, cada seis meses, botas y guantes cuando sean necesarios.

Cuando se vayan a realizar cambios en el estilo o modelo de ropa, se recogerá previamente la opinión al respecto del Comité de empresa.

Artículo 48. Seguro de vida

Las características, condiciones y coberturas particulares del Seguro de Vida están recogidas en un impreso que a cada persona acreedora a tal derecho ha hecho llegar la empresa aseguradora a requerimiento de Cega Multidistribución, SA

Con carácter anual, se entregara a los trabajadores correspondientes la situación actualizada de la póliza personal, con las cuantías de capitales de cobertura en cada circunstancia, en función de la cuota que abona cada persona.

Artículo 49. Póliza de seguro de accidentes.

Se mantiene la póliza de seguro adicional por accidente de trabajo suscrita en la actualidad por la aseguradora Helvetia, y que afecta a todos los trabajadores.

Artículo 50. Seguro particular IT

De cara al año 2010, se mantendrá el 0,30 por ciento de aportación tanto por lo descontado en nomina al trabajador como lo aportado por parte de la empresa.

En función de la evolución de los datos, si en algún momento fuera negativo, la parte del trabajador, deberá ser incrementada hasta que se corrija dicho déficit, si bien la empresa tendrá como tope de aportación el 0,30 por ciento, todo ello garantizando siempre el 100 por ciento del salario bruto día del trabajador en situación de IT.

Artículo 51. Parejas de hecho.

Cega Multidistribución, SA aplicará el marco planteado por la Ley 2/2003 de 7 de mayo, reguladora de las parejas de hecho.

Cega Multidistribución, SA reconoce tal condición exclusivamente para los casos de permisos retribuidos y becas. Para ello será condición sine qua non la presentación de una notificación o certificado oficial que demuestre y de fe de estar registrado como pareja de hecho, tramitada ante el Organismo competente a tales efectos. Este documento se entregará actualizado de manera anual previo a la fecha de concesión de becas y de manera extraordinaria en el momento que se produzca la formalización de pareja de hecho o su anulación.

Y para conste y en prueba de conformidad con lo reflejado en el Texto Articulado y los Anexos, suscriben las partes deliberadoras el presente Convenio de Empresa, en Vitoria-Gasteiz a 30 de diciembre de 2010.