ALHAO BOTHA

ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAREN **ALDIZKARI OFIZIALA**

**BOLETÍN OFICIAL** DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE ÁLAVA

**2012ko urtarrilaren 11, asteazkena** ZENBAKIA **4** NÚMERO **Miércoles, 11 de enero de 2012**

# GEHIGARRIA - SEPARATA

## HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

### ARABAKO EHUNKIENTZAREN MERKATARITZA

### COMERCIO TEXTIL DE ÁLAVA

**EUSKO JAURLARITZA**

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

**6**

**Arabako Ehunkientzaren Merkataritzaren sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa.**

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2010-2011-2012 Arabako Ehunkientzaren Merkataritzaren sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01000365011981.

AURREKARIAK

2011ko abenduaren 5(e)an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkari sozialek sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko urriaren 11ko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

**GOBIERNO VASCO**

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava*

**6**

**Convenio Colectivo para el Sector del Comercio Textil de Álava.**

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2010-2011-2012 para el Sector del Comercio Textil de Álava Código Convenio núm. 01000365011981.

ANTECEDENTES

El día 5 de diciembre de 2011 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 11 de octubre de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko abenduaren 22.– Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**ARABAKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA**

AURKIBIDEA

1. artikulua. Lurralde-eremua
2. artikulua. Funtzio Eremua
3. artikulua. Denbora Eremua
4. artikulua. Soldatak
5. artikulua. Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko prozedura
6. artikulua. Hileko Gutxieneko Igoerarako bermea
7. artikulua. Lanaldia
8. artikulua. Ordu-poltsa
9. artikulua. Inbentarioak
10. artikulua. Oporrak
11. artikulua. Gaixotasuna edo istripua
12. artikulua. Lizentziak
13. artikulua. Lansari-kontzeptuak
14 artikulua. Antzinatasuna
15. artikulua. Plus bereziak
16. artikulua. Aparteko orduak
17. artikulua. Aparteko haborokinak
18. artikulua. Dietak eta joan-etorriek eragindako gastuak
19. artikulua. Prestasun plusa.
20. artikulua. Kutxazain lanpostua ordezkatzea
21. artikulua. Soldata-atzerapenen gainordaina
22. artikulua. Hizkuntzak
23. artikulua. Apainketa
24. artikulua. Ikasketetarako poltsa
25. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa
26. artikulua. Berme pertsonalak
27. artikulua. Segurtasuna eta higienea
28. artikulua. Laneko arropa
29. artikulua. Lekualdaketak
30. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa
31. artikulua. Segurtasun eta Higienearen Kabineteak egindako osasun-azterketak
32. artikulua. Soldaten ordainagiriak
33. artikulua. Kitapenak
34. artikulua. Enplegu-erregulazioko espedientea
35. artikulua. Larunbatetako arratsaldea
36. artikulua. Produkzio gorabeherek eragindako kontratuak
37. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratua
38. artikulua. Prestakuntza-kontratuak
39. artikulua. Arau osagarriak
40. artikulua. Aldi Baterako Laneko Enpresak
41. artikulua. Sindikatu-bermeak
42. artikulua. Langileen batzarra
43. artikulua. Kreditu sindikalak metatzea.
44. artikulua. Langileen Estatutuaren 44 artikulurekin zerikusia duten Kontsultaldietan Desadostasunak Konpontzeko prozedura

I. ERANSKINA. Lanbide-sailkapena
II. ERANSKINA. Diziplina-araubidea
III. ERANSKINA. 2010. urteko soldata-taulak
IV. ERANSKINA. 2011ko Soldata Taulak

**1. artikulua.- LURRALDE EREMUA**

Hitzarmen honek bertako funtzio-eremuan barne hartuta egonik, Araban dauden lantoki guztiei eragingo die.

RESUELVO

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 22 de diciembre de 2011.– Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO TEXTIL DE ÁLAVA**

ÍNDICE

Art. 1 Ámbito Territorial
Art. 2 Ámbito Funcional
Art. 3 Ámbito Temporal
Art. 4 Salarios
Art. 5 Procedimiento de inaplicación del Régimen Salarial del Convenio
Art. 6 Garantía de Incremento Mínimo Mensual
Art. 7 Jornada Laboral
Art. 8 Bolsín Horario
Art. 9 Inventarios
Art. 10 Vacaciones
Art. 11 Enfermedad o Accidente
Art. 12 Licencias
Art. 13 Conceptos Retributivos
Art. 14 Antigüedad
Art. 15 Pluses Especiales
Art. 16 Horas Extraordinarias
Art. 17 Gratificaciones Extraordinarias
Art. 18 Dietas y Gastos de desplazamiento
Art. 19 Plus de Disponibilidad.
Art. 20 Sustitución del puesto de cajera
Art. 21 Recargo de los atrasos salariales
Art. 22 Idiomas
Art. 23 Ornamentación
Art. 24 Bolsa de Estudios
Art. 25 Absorción y Compensación
Art. 26 Garantías Personales
Art. 27 Seguridad e Higiene
Art. 28 Ropa de trabajo
Art. 29 Traslados
Art. 30 Comisión Paritaria del Convenio
Art. 31 Reconocimientos Médicos a través del Gabinete de Seguridad e Higiene
Art. 32 Recibos de Salarios
Art. 33 Finiquitos
Art. 34 Expediente Regulación de Empleo
Art. 35 Tarde de los Sábados
Art. 36 Contratos por Circunstancias de la Producción
Art. 37 Contratación a tiempo parcial
Art. 38 Contratos de formación
Art. 39 Normas Supletorias
Art. 40 Empresas de Trabajo Temporal
Art. 41 Garantías Sindicales
Art. 42 Asamblea de trabajadores
Art. 43 Acumulación de crédito sindical.
Art. 44 Procedimiento para la Resolución de Desacuerdos en los Periodos de Consultas relacionados con el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.
ANEXO I Clasificación Profesional
ANEXO II Régimen Disciplinario
ANEXO III Tablas Salariales 2010
ANEXO IV Tablas Salariales 2011

**Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentran situados en la provincia de Álava.

Enpresaren helbide soziala Arabatik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako probintziaren barruan, Hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

**2. artikulua.- FUNTZIO EREMUA**

Hitzarmen honek bertako lurralde-eremuan barne hartuta dauden eta ehunkien salerosketan jarduten duten enpresa guztiei eragingo die, hau da, mota guztietako jantziak, mahaiko eta oheko arropa saltzen duten saltokiak eta lehentasunezko jardueratzat ehunkiei lotutakoa duten saltokiak.

Honako datu hauek elkartzearen ondoriozkoa hartuko da lehentasunezko jardueratzat:

1) Ekonomia-jardueren gaineko zergaren altaren epigrafea.

2) EJSNaren epigrafea, Gizarte Segurantzari dagokionez.

3) Fakturazioaren bolumen ekonomikoa.

Hiru balioespen-datu horiek bat ez badatoz, Jurisprudentziak lehentasunezko jarduera zehazteko onartutako irizpideari jarraitu beharko zaio, fakturazioaren bolumen ekonomikoa jakinda.

**3. artikulua.- DENBORA EREMUA**

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren batean hasiko da indarra izaten, eta 2012ko abenduaren 31ra arte iraungo du. Indarraldia amaitutakoan automatikoki iragarriko da hitzarmenaren amaiera.

**4. artikulua.- SOLDATAK**

Honako soldata-igoera hau erabaki da:

2010. urtea: Ez da igoerarik aplikatuko, aurreko Hitzarmen Kolektiboaren 19. artikuluan araututako aldaketa izan ezik; aldaketa horren arabera Hitzarmen Kolektiboa amaitutakoan, 2009ko abenduaren 31n, hitzarmen-plusa oinarrizko soldatan bilduko da eta, beraz, aparteko paga bakoitzak 50 euroko igoera jasoko du 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera.

2011. urtea: 2010eko KPI + 75 euro urtean, 15 pagetan banatuak (bakoitza 5 eurokoa).

2012. urtea: 2011ko KPI + 75 euro urtean, 15 pagetan banatuak (bakoitza 5 eurokoa).

Igoera hori ez zaie aplikatuko modu ezberdinean araututa dauden azterketa ordainketa-kontzeptuei.

**5. artikulua.- HITZARMENEKO SOLDATA ERREGIMENA EZ APLIKATZEKO PROZEDURA**

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaez edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaztatutako kausa justifikatutzat:

- Azken bi kontabilitate-ekitaldietan modu objektiboan eta frogatzeko moduan egiaztatutako galera-egoerak. Era berean, aurrera doan urteko aurreikuspenak hartuko dira kontuan.

- Ondorengo legezko desegitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:

a) Galerengatik, betiere enpresaren ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta uzten badute.

b) Legezko gutxienekotik behera geratzen bada kapitalaren murrizketa, eta laburtzea legez ezartzen bada.

- Hartzekodunen konkurtsoko, kiebrako, edo ordainketa-etendurako egoeran dauden enpresak.

- Honako hauek ere kontuan hartzeko zirkunstantziak izango dira: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezero-galtze nabarmena, likideziarik eza, eta enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten dion bezero kaudimengabeen bolumena.

Klausula honi atxiki nahi zaizkien enpresek, kontsultaldi bat garatu ondoren egin ahal izango dute Langileen Estatutuko 41.1 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Enpresan ez badago langileen legezko ordezkaritzarik, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritakoaren arabera izendatutako batzorde bati eslei diezaiokete beren ordezkaritza langileek.

Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el siguiente Convenio, siempre que el de la provincia de donde proceda sea de inferiores condiciones.

**Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL**

El presente convenio afectará a todas las empresas que, comprendidas en el ámbito territorial del mismo, se dediquen a las actividades comerciales de compra-venta de comercio textil, teniendo tal consideración los comercios en los que se venda todo tipo de prendas de vestir, ropa de mesa, cama, y aquellos comercios en los que la actividad predominante sea la textil.

Se entenderá por actividad predominante la que derive de la conjunción de los siguientes datos:

1) Epígrafe de alta en el impuesto de actividades económicas.

2) Epígrafe de CNAE a efectos de Seguridad Social.

3) Volumen económico de facturación.

En caso de discordancia entre estos tres datos de valoración, habrá que atender al criterio aceptado por la Jurisprudencia para determinar la actividad predominante, a saber el volumen económico de facturación.

**Artículo 3.- ÁMBITO TEMPORAL**

El presente Convenio comenzará a regir el día 1 de enero del 2010 y su vigencia terminará el día 31 de diciembre del 2012, siendo su denuncia automática al término de su vigencia.

**Artículo 4.- SALARIOS**

Se conviene la siguiente subida salarial

Año 2010: No se aplicará ninguna subida, excepto la variación ya regulada en el artículo 19 del anterior Convenio Colectivo, por el cual a su finalización, el 31 de diciembre de 2009, el plus convenio se integraba en el salario base y por tanto las pagas extras aumentaban en 50 euros cada una desde el 1 de enero de 2010

Año 2011: IPC del año 2010 + 75 euros anuales, distribuidos en las 15 pagas, a 5 euros cada una.

Año 2012: IPC del año 2011 + 75 euros anuales, distribuidos en las 15 pagas, a 5 euros cada una.

Este incremento no será de aplicación a los conceptos retributivos cuya revisión esté regulada de forma distinta.

**Artículo 5.- PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DEL RÉGIMEN SALARIAL DEL CONVENIO**

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

a) Por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio a una cantidad inferior a la mitad del capital social.

b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan acogerse a la presente cláusula podrán proceder a ello previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el art. 41.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Kontsultak egiteko aldia akordio batekin amaitzen bada, ulertuko da bigarren paragrafoan aipatzen diren kausa justifikatuak daudela, eta eskumeneko jurisdikzioaren aurrean soilik egin ahal izango da aurka sinaduran iruzurrik, dolurik, derrigortzerik, edo eskubide-abusurik baldin badago.

Hitzarmen Kolektibo honen Batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia.

Hitzarmena ez aplikatzeko akordioak zehaztasunez ezarri beharko du enpresa horretako langileek jasoko duten ordainsaria, eta, hala badagokio, eta akordioa ezarri zuten arrazoiak desagertzen badira, hitzarmen honetan ezarritako soldata-baldintzak pixkanaka berreskuratzeko programa bat ezarriko da, baina hitzarmena ez aplikatze horrek ez du ezein kasutan hitzarmenaren indarraldia gaindituko.

Horretarako irekitako kontsultaldian ez balitz akordiorik lortuko, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinaraziko zaio eta salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, alderdiek Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluarekin bat etorriz PRECOk (Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa) arautzen duen prozedura hartuko da kontuan.

**6. artikulua.- HILEKO GUTXIENEKO IGOERARAKO BERMEA**

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzat, baldin eta edozein kontzepturengatik (pizgarriak, plusak, eta abar) langile horien ordainsariak Hitzarmeneko Tauletako ordainsariak baino hobeak badira, soldata-tauletan "Gutxieneko Berme" gisa zehazten den zenbatekoa ezarri da gutxieneko berme gisa. Berme hori nominako Oinarrizko Soldatari aplikatuko zaio.

**7. artikulua.- LANALDIA**

Lanaldi arruntaren iraupena benetan lan egindako 40 ordu izango da astean, hau da, benetan lan egindako 1.748 ordu Hitzarmenaren indarraldi osoan.

Langileen Estatutuaren arabera, enpresek lantoki bakoitzean urte bakoitzeko urtarrilaren 31ren aurretik jarriko dute Lan Egutegia jendaurrean; era horretan langileek oporrak noiz hartuko dituzten bi hilabete lehenago jakingo dute. Era berean, Lan Egutegi horretan langilearen eguneko lanaldia eta aste bakoitzean edo hamabostean behin hartuko diren atseden-egunak jarriko dira.

Zerbitzuen prestakuntza urtarrilaren 2tik aurrera hasten dutenek urtean Hitzarmenak biltzen duen lanaldia edukiko dute.

Lan Egutegiak laneguntzat jotzen dituen egun baliodun guztiak hartuko dira laneguntzat, salbu eta ondoren azalduko direnak:

a) Abuztuko larunbat arratsaldeak.

b) Gasteizko Andra Mari Zuriaren festetako programa ofizialeko arratsaldeak.

b.1) Arabako Lurralde Historikoko herrietako jai nagusien programa ofizialei dagozkien arratsaldeak. Adierazitako herri horietan ehunkien merkataritza oso garrantzitsua da (Laudio, Santa Luzia eta San Roke).

c) Olarizu eguneko arratsaldea.

d) Arauzko oporrak.

Sektoreko langileek bi jaiegunen artean lanegun bat baliatu beharko dute.

Era berean, bi jaiegunen aurretik edo ondoren lanegun bat baliatu ahal izango dute.

Plantillako edo ataleko langileen ehuneko 25ek baino gehiagok ezin izango du egun bera baliatu.

Gehiegizko lan-ordutegia ematen bada, bi alderdiek adostutakoaren arabera baliatuko dira.

**8. artikulua.- ORDU POLTSA**

Enpresako zuzendaritzak lanaldi arruntean langile bakoitzeko 15 ordu erabili ahal izango ditu gehienez ere, eta enpresako zuzendaritzak larrialdiei edo salmentako puntako denboraldiei erantzuteko eskatzen badu, langileak nahitaez bete beharko du lan hori, baldin eta ezbetetzeak kalte ekonomikoak eragin baditzake.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su suscripción.

El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión paritaria del presente Convenio Colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo motivaron, un programa de progresiva convergencia tendente a la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente Convenio, sin que en ningún caso la inaplicación pueda superar el periodo e vigencia del Convenio.

En el caso de que el periodo de consultas, abierto al efecto, finalizase sin acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del Convenio, y salvo que el empresario desista de su pretensión, las partes se someterán al procedimiento que de conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, regule el PRECO-Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca.

**Artículo 6.- GARANTÍA DE INCREMENTO MÍNINO MENSUAL**

Para los trabajadores afectados por el presente Convenio, cuyas retribuciones por cualquier concepto (incentivos, pluses, etc.) sean superiores a las Tablas del Convenio, se establece como garantía mínima la cuantía que se especifica en las tablas salariales como "Garantía Mínima". Esta garantía se aplicará en el concepto de Salario Base de la nómina.

**Artículo 7.- JORNADA LABORAL**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalente a 1.748 horas de trabajo efectivo, durante toda la vigencia del Convenio.

Las empresas harán público en cada centro de trabajo el Calendario Laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, antes del 31 de enero de cada año de tal forma que los trabajadores conozcan con al menos dos meses de antelación las fechas de comienzo del período vacacional. Asimismo se hará constar en dicho Calendario Laboral, la jornada diaria del trabajador y los días de descansos semanales o quincenales.

Los trabajadores que inicien su prestación de servicios a partir del 2 de enero de cada ejercicio tendrán una jornada anual proporcional a la que conste en el Convenio.

Se considerarán días de trabajo todos los días hábiles considerados laborales por el Calendario Laboral con las excepciones que seguidamente se citan:

a) Las tardes de los sábados del mes de agosto.

b) Las tardes correspondientes al programa oficial de las fiestas de la Blanca en Vitoria-Gasteiz.

b.1) Las tardes correspondientes a los programas oficiales de las fiestas patronales de las localidades del Territorio Histórico de Álava donde el comercio textil tenga importante implantación (Llodio, Santa Lucia y San Roque).

c) La tarde del día de Olárizu.

d) Las vacaciones reglamentarias.

Se establece la obligación, del disfrute de un día laboral entre dos festivos, para los trabajadores del sector.

Tendrá la misma consideración, el disfrute de un día laboral anterior o posterior a dos festivos.

Dicho disfrute no podrá ser desarrollado por un número superior al 25 por ciento de la plantilla o sección en el mismo día.

En el caso de que se genere excedente anual horario, se fijará de común acuerdo entre las partes la forma de disfrute.

**Artículo 8.- BOLSÍN HORARIO**

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 15 horas anuales por trabajador, que deberá ser realizada cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de venta, cuyo no cumplimiento puede ocasionar perjuicios económicos.

Enpresak ahalmen hori erabiltzen badu, lanaldi arrunta ez da 9 ordutik gorakoa izango ezein kasutan.

Horretarako, honako baldintza hauek bete beharko ditu:

1.- Eraginpeko langileei, Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei 72 orduko aurretiaz jakinaraztea. Ordu horiek egiteko kausak zein diren idatzita jakinarazi beharko da.

2.- Prestasun-orduak ezin izango dira dirutan konpentsatu, baizik eta urte naturalean denbora librea hartuz konpentsatuko dira, bai lanaldi osoetan bai lanaldi- erdietan.

Enpresa eta langilea ados jarrita baliatuko da prestasun-orduen konpentsazioa. Langileak ahal duen aurretiaz jakinarazi beharko du noiz hartu nahi duen konpentsazio-denbora bi alderdiak ados jarri ahal izateko.

**9. artikulua.- INBENTARIOAK**

Denboraldiko inbentarioak ateak itxita egingo dira. Lanaldi arrunta gainditzen duten orduak gehi ordu-poltsa, hala badagokio; eginbehar hauek egiteko aparteko ordutzat hartuko dira.

**10. artikulua.- OPORRAK**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango dute eta oporraldia hasi aurreko hiru hilabeteetan jasotako egiazko soldataren batez bestekoa kobratuko dute, zenbateko horretan dietak, garraio-plusa eta prestasun-plusa kanpoan utzita. Ateratzen den kopurua Hitzarmen honetan ezarritako soldatarik beherakoa bada, Hitzarmeneko soldataren gainean ordainduko da gutxienez eta antzinatasun-plusa gehituko zaio.

Ahal bada, oporrak udan hartuko dira. Oporraldiko 30 egunetik 21 segidan baliatuko dira ekainaren 15etik irailaren 15era bitarte, salbu eta bi alderdiak ados jartzen badira, eta adierazitako datetatik kanpoko denboraldian baliatzea erabakitzen badute.

Gainerako egunak bi alderdiak ados jarrita hartuko dira.

Oporraldia ezin izango da igandean edo jai-bezperan hasi.

Oporraldiaren hasiera eta langilearen aldi baterako ezintasuneko egoera (oporraldiaren aurretik edo hasi ondoren) aldi berean gertatzen badira, gai horri buruz Auzitegi Gorenak une bakoitzean ezarritako Jurisprudentzia berariaz aplikatuko da. Hautazko aldi baterako ezintasuneko aldiaren ondoren oporrak hartzeko aukera ematen denean, oporren zenbatekoa oinarrizko soldatak eta antzinatasunak osatuko dute gehi oporraldia baliatzen hasi aurreko hiru hilabeteetan komisioak direla-eta jasotakoaren batez bestekoak.

**11. artikulua.- GAIXOTASUNA EDO ISTRIPUA**

Gaixotasunak edo istripuak eragindako bajaren kasuan, langileak bere soldata errealaren ehuneko 100 jasoko du lehenengo 18 hilabeetean. Osagarri horretatik kanpo utziko dira honako kontzeptu hauek: dietak, garraio-plusa eta prestasun-plusa.

**12. artikulua.- LIZENTZIAK**

Soldata errealaren araberako ordainduriko lizentzia eta baimen hauek kobratzeko eskubidea izango dute langileek, Langileen Estatutuan eta Merkataritzaren Esparru Akordioan ezarritakoa alde batera utzi gabe, honako arrazoi hauengatik:

a) Ezkontzen den langile orok 19 baimen-egun hartzeko eskubidea izango du, honako honen arabera: Hitzarmeneko soldata gehi antzinatasuna.

b) Seme-alaben jaiotzagatik, hiru egun; horietatik bi lanegunak izango dira.

c) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, aitona-amonen, biloben, eta anai-arreben (odolkidetasunezkoak edo ezkontzazkoak) gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, hiru egun. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, edo gaixotasunaren larritasuna luzatzen bada, bi egun gehiago hartu ahal izango ditu.

Ospitaleratzeagatik ere emango da lizentzia, ospitaleratzeak irauten duen denborarako, baina hiru eguneko muga gainditu gabe.

Kirurgia arineko edo anbulatorioko kirurgiako ebakuntzak egiteko ospitalean sartzeak ez dira ospitaleratzetzat hartuko.

Cuando la empresa haga uso de esta facultad, la jornada ordinaria, no podrá en ningún caso exceder de las 9 horas diarias.

Para ello deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1.- Preaviso de 72 horas a los afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con información por escrito de las causas que lo motivan.

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

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

**Artículo 9.- INVENTARIOS**

Se realizarán a puertas cerradas los inventarios de temporada. Las horas que excedan de la jornada ordinaria, más el bolsín horario en su caso, para realizar estas labores tendrán la consideración de horas extras.

**Artículo 10.- VACACIONES**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, que se abonarán según el promedio de lo percibido por el trabajador durante los tres meses anteriores al disfrute de las mismas, excluyendo de dicho cómputo los conceptos de dietas, plus transporte, y plus disponibilidad. Si la cifra resultante fuera inferior al salario fijado en este Convenio, se abonará como mínimo sobre el salario Convenio más Plus de antigüedad.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en verano. De los 30 días de vacaciones, 21 se disfrutarán ininterrumpidamente entre las fechas 15 de junio al 15 de septiembre, salvo voluntario acuerdo entre las partes de ser disfrutadas en períodos no comprendidos en las fechas señaladas.

El resto de los días se disfrutarán de común acuerdo por ambas partes.

No podrán comenzar las vacaciones en domingo o víspera de fiesta.

En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con la permanencia del trabajador en situación de incapacidad temporal iniciada antes o durante el periodo de vacaciones se aplicará expresamente la Jurisprudencia que el Tribunal Supremo establezca en cada momento sobre este asunto. En el caso de que se concedan vacaciones tras el periodo de IT optativo, el importe de las vacaciones será el compuesto por el salario base y la antigüedad, más la media de lo percibido por comisiones en los tres meses anteriores al inicio del disfrute del periodo de vacaciones.

**Artículo 11.- ENFERMEDAD O ACCIDENTE**

En caso de baja derivada de enfermedad o accidente, el trabajador percibirá durante el plazo de 18 meses el 100 por ciento de su salario convenio. Quedará excluido de dicho complemento los conceptos de dietas, plus transporte y plus disponibilidad

**Artículo 12.- LICENCIAS**

El personal tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos, sin perjuicio de lo establecido en el ET y el Acuerdo Marco del Comercio, por las siguientes causas:

a) Todo el personal que contraiga matrimonio, tendrá derecho a 19 días de permiso a razón del salario del Convenio más antigüedad.

b) Nacimientos de hijos, tres días, de los cuales dos serán laborables.

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

Se concederán también licencia en caso de hospitalización por tiempo que dure la hospitalización con un máximo de tres días.

No tendrá la consideración de hospitalización los ingresos hospitalarios que se produzcan para realizar intervenciones de cirugía menor o ambulatoria.

d) Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben eta anai-arreben (odolkidetasunezkoak edo ezkontzazkoak) ezkontzagatik: egun bat.

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

f) Soilik ezkontideari eta elkarrekin bizi direnen gurasoei dagokienez, heriotzaren eta gaixotasunaren kasuetan, artikulu honetako c)puntuan azaltzen diren eskubide berak izango dituzte izatezko bikoteek (edozein izanik ere horien sexua), betiere elkarbizitza behar den bezala egiaztatzen badute (eskaera egin aurretik urtebetez gutxienez bikotekidearekin erroldatuta dagoela egiaztatzen duen agiria eta izatezko bikoteen erregistro-ziurtagiria).

**13. artikulua.- LANSARI KONTZEPTUAK**

Lansari-kontzeptuak honako hauek izango dira:

a) Hitzarmeneko oinarrizko soldata: eranskinetako tauletan ezarritakoa.

b) Osagarriak:
1.- Antzinatasun-plusa.
2.- Aparteko orduak.
3.- Aparteko haborokinak.
4.- Plus bereziak.
5.-. Prestasun-plusa

**14. artikulua.- ANTZINATASUNA**

Antzinatasuna laurtekoen araberakoa izango da, Hitzarmenak ezarritako soldataren ehuneko 5aren parekoa, lanbide-kategoriaren arabera.

**15. artikulua.- PLUS BEREZIAK**

Merkataritzaren Esparru Akordioak aginduta edo Laneko Agintaritzaren Ebazpenaren arabera, lan nekagarri, toxiko, arriskutsu edo gaueko lantzat hartzen diren jarduerak betetzen dituzten enpresetako langileei Hitzarmen honetako oinarrizko soldaten gaineko ehuneko 5eko, ehuneko 10eko, ehuneko 15eko edo ehuneko 20ko plusa ordainduko zaie, egoera horietako bat, bi, hiru edo lau badaude, hurrenez hurren.

**16. artikulua.- APARTEKO ORDUAK**

Gaur egun dagoen langabezia-maila arazo larria denez, bi alderdiek ERABAKI DUTE laneko arau gisa, ahal bada, aparteko ordurik ez egitea.

Salbuespen-kasuetan soilik egin ahal izango dira aparteko orduak, eta ezein kontzepturengatik ezin izango dira gainditu legez ezarritako mugak. Ordu horiek ordu arruntaren gaineko ehuneko 75eko gainordainarekin gutxienez ordainduko dira.

Aparteko orduak igandean edo jaiegunean egiten badira, gainordaina ehuneko 150 izango da.

Ezarritako lanalditik gora egiten den ordu oro hartuko da aparteko ordutzat.

Egiturazko aparteko orduak denbora librea hartuz konpentsatu ahal izango dira, eta lan egindako denboraren gaineko ehuneko 75eko gainordainarekin beti.

Era berean, enpresa eta langilea ados jarri ondoren, ordu horiek batu ahal izango dira egun osoetan baliatu ahal izateko. Egiturazko orduak ez dira 80 ordutik gora izango urtean.

**17. artikulua.- APARTEKO HABOROKINAK**

Langileek ondoren azalduko diren aparteko ordainsariak izango dituzte. Ordainsari horien zenbatekoa langileak jasotzen dituen soldata-ordainsari guztien hilabeteko soldata izango da, dieta-kontzeptua, garraio-plusa, eta prestasun-plusa izan ezik; eta honako data hauek baino lehen ordainduko dira:

a) Martxoko ordainsaria, martxoaren 31 baino lehen.

b) Udako ordainsaria, uztailaren 17a baino lehen.

c) Gabonetako ordainsaria, abenduaren 22a baino lehen.

Mozkinengatiko ordainsaria zatitu ahal izango da, betiere enpresa eta langilea ados jarri ondoren.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunak lan egindako denboratzat zenbatuko dira aparteko haborokin horiek osorik jasotzeko. Denboraldi horietako aparteko pagen zenbatekoa honako hauek osatuko dute: oinarrizko soldatak, antzi-

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

e) Por el tiempo indispensable para acudir al médico de MG. o especialista, siempre y cuando lo justifique.

f) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos un año con anterioridad a la fecha de la solicitud y certificación de registro de parejas de hecho) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo en su punto c) para el caso de fallecimiento y enfermedad, pero referidos exclusivamente al compañero/a, así como a los padres de los convivientes

**Artículo 13.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS**

Los conceptos retributivos serán los siguientes:

a) Salario base Convenio: lo establecido en las Tablas anexas.

b) Complementos:
1.- Plus de antigüedad.
2.- Horas extraordinarias.
3.- Gratificaciones extraordinarias.
4.- Pluses especiales.
5.-. Plus Disponibilidad

**Artículo 14.- ANTIGÜEDAD**

Consistirá en cuatrienios, equivalente al 5 por ciento del salario base fijado por el Convenio, según categoría profesional.

**Artículo 15.- PLUSES ESPECIALES**

En aquellas empresas cuyas actividades que por estipulación del Acuerdo Marco del Comercio o por virtud de Resolución de la Autoridad Laboral, se declare la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal, que desempeñe dichos puestos de trabajo un plus del 5 por ciento, 10 por ciento, 15 por ciento y 20 por ciento sobre los salarios base de este Convenio, según concurran uno, dos, tres, o cuatro respectivamente.

**Artículo 16.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Ante el grave problema, que supone el nivel de desempleo existente, ambas partes ACUERDAN, procurar evitar la realización de horas extraordinarias como norma de trabajo.

Solo en casos de excepción podrán realizarse las mismas, sin que por ningún concepto pueda sobrepasarse los límites legales establecidos. Dichas horas serán abonadas como mínimo con un 75 por ciento de recargo sobre la hora ordinaria.

Cuando las horas extraordinarias se realizan en domingo o festivo, el recargo será del 150 por ciento.

Se considerarán como horas extraordinarias cualquier tipo que exceda de la jornada laboral establecida.

Las horas extras estructurales se podrán compensar por tiempo libre y siempre con un recargo del 75 por ciento sobre el tiempo trabajado.

Asimismo y de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador se podrán sumar para ser disfrutadas por días completos. Las horas estructurales no podrán sobrepasar el número de 80 horas anuales.

**Artículo 17.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Los trabajadores gozarán de las siguientes pagas extraordinarias, cuyo importe será de una mensualidad y del total de los emolumentos salariales que el trabajador perciba, exceptuando expresamente tanto el concepto de dietas, como el plus de transporte, como el plus de disponibilidad, y serán abonadas antes de las siguientes fechas límites:

a) Paga de marzo antes del 31 de marzo.

b) Paga de verano, antes del 17 de julio.

c) Paga de Navidad, antes del 22 de diciembre.

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

Los periodos de incapacidad temporal por enfermedad, o accidente de trabajo, se computaran como tiempo de trabajo a efectos del percibo integro de estas gratificaciones extraordinarias. Durante este periodo el importe de las pagas extras se compondrá

natasunak eta aparteko paga sortu aurreko sei hilabeteetako komisioen batez bestekoak edo urtean sortzen direnen kasuan, sortu aurreko hamabi hilabeteetako batez bestekoak.

Langileei salmentengatiko komisioak ezarri bazaizkie, komisio horiek aparteko pagen kontzeptu gisa jasotzen diren ordainsarien guztizkoan bilduko dira. Horiek kalkulatzeko, paga bakoitza sortzeko sei hilabeteetan (hamabi hilabeteetan martxoko aparteko pagaren kasuan) langileak jaso duenaren batez bestekoa hartuko da kontuan. Paga batzuk hainbanatzen badira, guztiz edo partzialki, jaso beharreko batez besteko zenbatekoa aurreko urteko pagak sortzeko aldiaren gainean kalkulatuko da.

**18. artikulua.- DIETAK ETA JOAN ETORRIETARAKO GASTUAK**

Langileen lantokitik kanpo zerbitzu-eginkizunen bat agintzen zaien langileek izango lituzketen gastuak kobratzeko eskubidea izango dute, behar diren egiaztagiriak aurkeztu ondoren.

Justifikatu ezin diren gastuen konpentsazio gisa, bidaia lanaldi-erdikoa edo lanaldi osokoa den kontuan hartuta, langileak egun bakoitzean 5,35 eta 10,70 euroko dieta jasoko du, hurrenez hurren. Zenbateko horiek hurrengo urteetan berrikusiko dira, tauletan izandako igoeraren arabera.

Enpresaren zerbitzu-eginkizunak direla-eta, langileak bere ibilgailua erabili behar badu, kilometro bakoitzeko 0,27 euro ordainduko zaizkio.

Lanaldiak etenik gabe irauten duen dendetan, langileek 6,23 euroko dieta jasotzeko eskubidea izango dute, betiere haien eguneroko lanaldia guztiz edo partzialki 13:30etik 16:30era bitarteko ordutegiarekin bat badator. Zenbateko hori urtero berrikusiko da soldata-tauletan aplikatzen den soldata-igoeraren arabera.

Bere zerbitzua adierazitako ordutegi osoan ematen badu, langileari dieta horren zenbateko osoa ordainduko zaio eta ordutegi horren zati batean ematen badu, berriz, hainbanatuta ordainduko zaio, betiere honako hau erreferentziatzat hartuta: dieta osoa 13:30etik 16:30era bitarteko 180 minutuko zerbitzu osoa emateagatik ordaintzen da.

Lanaldia osorik betetzen ez duten langileei dieta hainbanatuta ordainduko zaie, 13:30etik 16:30era bitartean lan egindako denboraren arabera eta lan egindako urteko lanaldiaren ehunekoaren arabera.

Dieta sortzen duen aldiaren ordutegiaren ordu-erdiko ordutegi-atzerapena 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean, edo bestela, Hitzarmen Kolektiboa ALHAO aldizkarian argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera, data hori baino lehen argitaratzen bada; dena den, une hori arte ordutegiak 13:00etatik 16:00etara bitartean finkatuta jarraituko du ordura arte arautzen zen moduan.

Etxabarri Ibiña zentroan zerbitzuak ematen dituztenek eta Gasteizen edo aipatutako zentrotik 6 km-tik baino urrunago bizi direla egiaztatzen duten langileek hilean 51,91 euro jasoko dituzte garraio-plus gisa; zenbateko hori urtero berrikusiko da, aurreko urteko KPIarekin batera igoz.

Artikulu honetan arautuko kontzeptuak ez zaizkie ordainduko espresuki ez oporraldian, ez aldi baterako ezintasun-egoera aldietan ezta aparteko pagetan ere, ezta kalte-ordainen zenbaketarako ere.

**19. artikulua.- PRESTASUN PLUSA**

Beren laneko ordutegi arrunteko zerbitzuak 10:00ak baino lehen edota 21:00ak baino beranduago ematen dituzten langileek ordutegi horretan lan egindako ordu bakoitzeko euro 1eko plusa jasoko dute edo dagokion zati proportzionala ordubetera iristen ez diren zerbitzuak eman badituzte.

Plus hori ez da bateragarria izango enpresak inguruabar hori dela-eta ordaindutako beste inongo konpentsazioarekin. Espresuki prestasun-plusa metatuta ordaintzea baztertzen da ordutegi horretan aparteko orduak sartzen direnean, baita Hitzarmen honetako 8. artikuluan jasotzen den ordu-poltsaren ondoriozko orduak sartzen direnean ere.

Gau-plusarekin, aldiz, bateragarria izango da.

de salario base, antigüedad, mas el promedio de las comisiones generadas en los seis meses anteriores de generación de la paga extra, o en los doce en el caso de ser de generación anual.

Cuando los trabajadores/as tengan establecidas comisiones por ventas, estas formarán parte de la totalidad de los emolumentos que se perciben en concepto de pagas extraordinarias. Para el cálculo de las mismas, se tendrán en cuenta el promedio de lo percibido por el trabajador/a en los seis meses de generación de cada una de las pagas (doce meses en el caso de la paga extra de marzo). En caso de que las pagas sean prorrateadas total o parcialmente alguna de ellas, el cálculo el promedio percibido se hará sobre el periodo de generación del año anterior.

**Artículo 18.- DIETAS Y GASTOS DE DESPLAZAMIENTO**

El personal al que se le confiera alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el personal tendrá además, según el desplazamiento, sea por media jornada o jornada completa, una dieta de 5,35 euros, y 10,70 euros diarios respectivamente, en los dos años siguientes se revisarán con arreglo al aumento en tablas.

Cuando los trabajadores tengan que usar para el desplazamiento por motivo de comisión de servicio de la empresa su vehículo particular, será retribuido con un importe de 0,27 euros por Km.

En aquellas tiendas que permanezcan abiertas durante toda la jornada sin interrupción, las trabajadoras/es tendrán derecho a percibir una dieta diaria de 6,23 euros, siempre que su jornada laboral diaria coincida total o parcialmente con el horario comprendido entre las 13:30 y las 16:30. Este importe será revisado anualmente de acuerdo con el incremento anual que se aplique en las tablas salariales.

Dicha dieta se abonará en su importe completo al trabajador que preste servicio en la totalidad del horario indicado, y de forma prorrateada en caso de hacerlo parcialmente, tomando como referencia de cálculo que la dieta completa se abona por prestar servicios los 180 minutos desde las 13:30 a 16:30.

El abono de la dieta para los trabajadores que no tengan jornada completa se realizará de forma prorrateada, en atención al tiempo trabajado de 13:30 a 16:30 y en atención al porcentaje de jornada anual que se trabaje.

El cambio de horario del periodo en el se genera dieta que se retrasa media hora, tendrá vigencia únicamente desde el 1 de enero de 2012, o desde el día siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el BOTHA, si esta se produjese con anterioridad, manteniéndose hasta ese momento la fijación de horario de 13 a 16 horas, tal como venía siendo regulado.

A los trabajadores que presten servicios en el Centro Comercial de Etxabarri Ibiña y acrediten residir en Vitoria-Gasteiz o localidad que diste más de 6 Km. de dicho centro de trabajo percibirán un plus de transporte mensual de 51,91 euros, cantidad que será revisada anualmente incrementándose con el IPC del año anterior.

Los conceptos regulados en este artículo quedan expresamente excluidos de su abono en el periodo de vacaciones, en los periodos de incapacidad temporal, y en las pagas extras, así como para el cálculo de indemnizaciones.

**Artículo 19.- PLUS DE DISPONIBILIDAD**

Los trabajadores que presten servicios antes de las 10 horas y/o después de las 21 horas, dentro de su horario normal de trabajo, percibirán un plus de 1 euro por cada hora trabajada en dicho horario, o fracción proporcional en caso de no prestar servicio durante una hora completa.

Dicho plus no será compatible con cualquier otra compensación que la empresa abone por la misma circunstancia. Expresamente se excluye el abono acumulativo del plus de disponibilidad, cuando en dicho horario se realicen horas extras, ni cuando las horas que se realicen sean derivadas del bolsín horario del art. 8 del presente Convenio.

Sí será compatible este plus con el plus de nocturnidad.

**20. artikulua.- KUTXAZAIN LANPOSTUA ORDEZKATZEA**

Kutxazain lanpostua dagoen enpresetan, eta beste pertsona batek eginkizun guztiak eta ardura bere gain hartuz hura normalean ordezkatzen dutenetan edota lanpostuan egiaztatuta ez dagoenean, ordezko kutxazain horrek lanean emandako orduen arabera lanpostuari dagokion ordainsaria jasoko du.

Kutxazainaren ordezko-osagarria kalkulatzeko, soldata-tauletan kutxazain kategoriarako ezarritako urteko ordainsari gordina kontuan hartuko da eta urteko orduen artean zatituko da; emaitza kutxazain kategoriari dagokion ordu bakoitzeko soldata izango da.

Jaso beharreko osagarria kutxazainaren orduaren balioari ordezkatzen duen pertsonaren kategoriaren orduaren balioa eta jasotzen ari zena kentzearen arteko emaitza da.

**21. artikulua.- SOLDATA ATZERAPENEN GAINORDAINA**

2011. urteari dagozkion Hitzarmen honetako atzerapenak Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta hurrengo hileko soldatan ordainduko dira. Horrela egiten ez den kasuetan, diruaren legezko interesaren araberako gainordaina ezarri da, eta langileak jaso behar zuenaren eta jaso duenaren arteko aldearen arabera ordainduko da.

**22. artikulua.- HIZKUNTZAK**

Langileek hizkuntza bat edo gehiago dakizkitela egiaztatzen badiote enpresari, eta betiere enpresak eskatu edo ituntzen badu hizkuntza horiek jakitea, oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 10eko plus berezia jasoko dute.

**23. artikulua.- APAINKETA**

Erakusleiho-apaintzaile gisa sailkatuta egon ez arren, langilearen lanaren eginkizuna erakusleihoak apaintzea eta zaintzea bada, eta enpresaburuak eskatzen badio lan hori egiteko, langileak oinarrizko soldataren gaineko ehuneko 10eko plus berezia jasoko du.

**24. artikulua.- IKASKETETARAKO POLTSA**

Hilabete bakoitzeko 28,55 euroko poltsa sortu da Merkataritzaren Sektorean aplikatuko diren ikasketak –lanalditik kanpo– egin nahi dituzten Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat. Ordu horiek enpresa bakoitzean ezartzen diren arauen arabera banatuko dira, eskaera kopurua, kalifikazioak eta abar kontuan hartuta.

Ikastaroak hilabete baino gutxiago irauten badu, ikastaroaren egun kopuruaren arabera ordainduko da dagokion zenbatekoa.

2011. urtean ikasketetarako poltsa tauletako batez besteko igoeraren arabera berrikusiko da.

**25. artikulua.- IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA**

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

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

**26. artikulua.- BERME PERTSONALAK**

Oro har kontuan hartuta Hitzarmen honetan ezarritakoak gainditzen dituzten baldintza pertsonalak errespetatuko dira; horrela, Hitzarmenaren indarraldiaren aurretik hemen ezarritakoa baino lansari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie guztizko lansaria gutxituko Hitzarmena indarrean jartzearen ondorioz.

**27. artikulua.- SEGURTASUNA ETA HIGIENEA**

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa eta langile guztiek zorrotz beteko dute Lan arriskuen Prebentzioari buruzko 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 LEGEAN, urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan –Prebentzioko Zerbitzuen Araudia onartu zuena–, eta gai honi buruz argitaratzen diren legezko xedapenetan adierazten dena.

**Artículo 20.- SUSTITUCIÓN DEL PUESTO DE CAJERA**

En aquellas empresas en las que exista el puesto de Cajera, y esta sea sustituida de forma habitual y/o en situación de ausencia justificada, por otra trabajadora que asuma la totalidad de sus funciones y responsabilidad, esta “sustituta de cajera” percibirá las retribuciones propias de dicho puesto en proporción la tiempo trabajado en él.

A los efectos del cálculo del complemento de sustitución de cajera, se tendrá en cuenta la retribución bruta anual fijada para la categoría de cajera en las tablas salariales y se dividirá entre el número de horas anuales, dando como resultado el importe salarial por hora, correspondiente a la categoría de cajera.

El complemento a percibir será el resultado de restar a este valor hora de la Cajera, el valor hora de la categoría de la persona que la sustituya y que venía percibiendo.

**Artículo 21.- RECARGO DE LOS ATRASOS SALARIALES**

Los atrasos provenientes de este Convenio correspondientes al año 2011, se pagarán en la mensualidad siguiente a la inserción de este Convenio en el BOTHA. En aquellos casos en que así no se realizara, se establece un recargo según el interés legal del dinero, que será abonado, por la diferencia entre los que debiera percibir y lo percibido.

**Artículo 22.- IDIOMAS**

Los trabajadores con conocimientos acreditativos ante sus empresas de una o más lenguas o idiomas y siempre que este conocimiento sea requerido o pactado por la empresa, percibirán un plus especial del 10 por ciento sobre el sueldo base.

**Artículo 23.- ORNAMENTACIÓN**

El personal no clasificado como escaparatista que realice no obstante como función de su trabajo, el de ornamentación y cuidado de los escaparates, y siempre que sea requerido para desempeñar dicha función por el empresario, percibirá un plus especial del 10 por ciento sobre salario base.

**Artículo 24.- BOLSA DE ESTUDIO**

Se crea una bolsa de 28,55 euros mensuales, (por nueve meses de curso) para todos los empleados acogidos a este Convenio que quieran realizar fuera de las horas de trabajo, estudios que tengan aplicación dentro del Sector Textil, y su distribución se llevará a efecto, de acuerdo con las normas que se establezcan dentro de cada empresa, en función del número de solicitudes, calificaciones, etc.

En el caso de que el curso no tenga duración mensual, la cuantía se abonará de forma prorrateada en función de los días de duración del curso.

En 2011 el importe de la bolsa de estudios se revisará según el incremento porcentual de las tablas.

**Artículo 25.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN**

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

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

**Artículo 26.- GARANTÍAS PERSONALES**

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

**Artículo 27.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO**

Todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio, observarán el más estricto cumplimiento de cuanto se señala en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y cuantas disposiciones legales sean publicadas sobre esta materia.

**28. artikulua.- LANEKO ARROPA**

Langileak uniforme berezi bat erabiltzera behartzen dituzten enpresek, lanean hastean eskuratu beharko diete eta behar izatean berriz jarri beharko dute.

**29. artikulua.- LEKUALDATZEAK**

Langileak beste lurralde batean dagoen enpresa bereko zentro batera lekuz aldatzeko eskaera egiten badu, jatorrizko lantokian kontratatzeko lehentasuna edukiko du, horretarako, aipatutako lan-harremana berritzat hartuko da lantoki berrian indarrean dagoen lan-arauari lotuta.

**30. artikulua.- HITZARMENAREN BATZORDE PARITARIOA**

Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, Batzorde Paritarioa osatu da, eta honela eratuko da:

Langileen ordezkaritza

ELA

UGT.

CC.OO.

Enpresen ordezkariak

* VICTOR MANUEL IBAÑEZ ALOCEN.

Aholkulariak edo adituak bertaratu ahal izango dira Batzorde Paritarioaren bileretara.

**31. artikulua.- SEGURTASUN ETA HIGIENEAREN KABINETEAK EGINDAKO OSASUN AZTERKETAK**

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

Azterketa orokorrean, emakumeek azterketa ginekologikoa egiteko eskubidea izango dute. Ugazaben Mutualitateek elektrokardiograma bat egitea gomendatzen da.

**32. artikulua.- SOLDATAREN ORDAINAGIRIAK**

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

**33. artikulua.- KITAPENAK**

Azken likidazio, kitatze edo kitapeneko ordainagirietan kontzeptu eta zenbateko guztiak behar bezala azalduko dira langileek argi eta garbi uler ditzaten.

Era berean, kipapeneko ordainagiriaren kopia sinple bat emango zaie langileei kontratuaren amaiera-data iritsi baino bi egun lehenago, betiere Merkataritzaren Esparru Akordioan edo Langileen Estatutuan azaltzen den epean jakinarazi badu langileak enpresa utziko duela.

**34. artikulua.- ENPLEGU ERREGULAZIOKO ESPEDIENTEA**

Enpresak enplegu-erregulazioko espedientearen aldebakarreko gauzatzearen berri emango dio Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuei, eta Lan Agintaritzari jakinarazi baino 5 egun lehenago.

Baldintza hori nahitaez bete beharko da bai lan-kontratuak hutsaltzeko baimena eskatu behar bada, bai lana aldi baterako eteteko eta lanaldia murrizteko baimena eskatu behar bada, eta abar. Horrek ez du esan nahi enpresaren eta langileen arteko lan-harremanak etengo direnik.

**35. artikulua.- LARUNBATETAKO ARRATSALDEA**

Ondorio guztietarako, larunbat arratsaldeetan lan egin behar denez gero, Hitzarmen honetako 4. artikuluan azaltzen diren salbuespenak izan ezik, arratsalde horiek honela berreskuratuko dira: asteko goiz edo arratsalde bat libre hartuz, edo hamabostean behin egun oso bat atseden-egun hartuz, betiere 1973ko apirilaren 23ko Errege Dekretuaren bigarren artikuluan aurreikusitakoaren arabera. Txandako lan.-sistema duten enpresek eta dendek larunbat arratsalde horiek 16/1976 Legearen 23. eta 25. artikuluak aplikatuz arautuko dira.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bertako lurralde-eremuan dauden edo egon daitezkeen denda handiek larunbat arratsaldeetan ixtea erabakitzen badute, Hitzarmen honen eraginpeko langileei ere aplikatuko zaie baldintza hori.

**Artículo 28.- ROPA DE TRABAJO**

Las empresas que obliguen a los trabajadores a utilizar un uniforme específico de trabajo deberán proporcionarlo al inicio de la relación laboral y reponerlo cuando su estado lo haga necesario.

**Artículo 29- TRASLADOS**

Cuando se solicite por parte del trabajador el traslado a un centro de trabajo de la misma empresa pero ubicado en otra provincia distinta, este trabajador tendrá derecho preferente a la contratación en el centro de trabajo de destino, considerándose dicha relación laboral a todos los efectos como una nueva relación laboral y sometida a todo caso a la regulación laboral vigente en el nuevo de centro de trabajo.

**Artículo 30.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO**

Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una Comisión Paritaria, cuya composición es la siguiente:

Representación Social

ELA

UGT.

CC.OO.

Representación Empresarial

* VICTOR MANUEL IBÁÑEZ ALOCEN

A las reuniones de la Comisión Paritaria podrán asistir otras personas en calidad de asesores o expertos.

**Artículo 31.-RECONOCIMIENTOS MÉDICOS A TRAVÉS DEL GABINETE DE SEGURIDAD E HIGIENE**

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

La mujer tendrá derecho a una revisión ginecológica dentro de la revisión general. Se recomienda que a través de las Mutuas Patronales se facilite un electrocardiograma.

**Artículo 32.- RECIBOS DE SALARIOS**

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

**Artículo 33.- FINIQUITOS**

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

Asimismo, una copia simple del recibo de liquidación se entregará al trabajador con dos días de antelación a la fecha de finalización del contrato, siempre que el trabajador haya cumplido con el plazo que marca la Acuerdo Marco del Comercio o ET en su preaviso de cese en la empresa.

**Artículo 34.- EXPEDIENTE REGULACIÓN DE EMPLEO**

La empresa notificará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la formalización unilateral de expediente de regulación de empleo, con una antelación de 5 días ante la Autoridad Laboral.

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

**Artículo 35.- TARDE DE LOS SÁBADOS**

Habida cuenta de que son tardes de trabajo a todos los efectos, con las excepciones apuntadas en el art. 4º del presente Convenio, su recuperación se llevará a cabo, bien librando una mañana o tarde de la semana o descansando un día entero cada quince días de acuerdo con lo previsto en el artículo segundo del Decreto Ley 23 de abril de 1973 que regulados por la aplicación de los arts. 23º y 25º de la Ley 16/1976 en las empresas con sistemas de trabajo a turno y comercio.

Si durante la vigencia del presente Convenio los grandes almacenes instalados o que pudieran instalarse en el ámbito territorial de ese Convenio, llegaran a cerrar los sábados por la tarde esta condición será también de aplicación para el personal afectado por este Convenio.

**36. artikulua.- PRODUKZIO GORABEHEREK ERAGINDAKO KONTRATUAK**

Merkatuaren zirkunstantziak edo zereginak metatzea dela-eta, gauzatzen diren kontratuen gehienezko iraupena hamabi hilabete izango da 18 hilabeteko denboraldian, eta zerbitzuan emandako urte bakoitzeko soldataren 12 eguneko kalte-ordaina jasoko dute. Kontratuen helburuari, gauzatzeari eta luzapenari dagokionez, Langileen Estatutuan eta maiatzaren 16ko 8/1997 Errege Dekretuan kontratu mota horretarako gai horiei buruz dauden arauak hartuko dira kontuan.

Enpresak eta langileak ez badute kontratu horiek luzatzeko asmorik, kontratu horiek amaitu aurreko 10 egunetan jakinarazteko konpromisoa hartu dute, eta adierazitako aurreabisua egiten ez bada, edo epez kanpo egiten bada, edo behar diren baldintza formalik gabe egiten bada, alderdiei ez zaie ezein zigorrik jarriko.

Erregimen iragankorrari dagokionez, 8/1997 Errege Dekretuaren Lehen Xedapen Iragankorra hartuko da kontuan. Xedapen horrek honako hau ezartzen du: “Lege Dekretu hau indarrean jarri aurretik egindako kontratuak kontratu horiek egin zirenean indarrean zegoen legezko edo hitzarmeneko araudiak arautuko ditu”.

**37. artikulua.- LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUA**

Honako hau hartuko da lanaldi mugatuko kontrataziotzat: hitzarmen honetan ezarritako urteko zenbaketako lanaldi osoa baino lanaldi baxuagoan zerbitzuak emateko egindako lanagatiko edozein kontratu; lanaldi partzialerako kalkulurako erreferentzia-baremoa izango da.

Hori, 7. artikuluan lanaldi arruntaren iraupenaren inguruan aurreikusitakoa alde batera utzi gabe; azken hori astean egiazko 40 orduko lanaldia izango da, urteko gehienezko muga errespetatuz. Dirutan edo kalkulatutako lanaldi partzialean sortutako lanaldi gehienezkoak atsedenarekin konpentsatuko da.

**38. artikulua.- PRESTAKUNTZA KONTRATUAK**

Kontratu horiek arautzeari dagokionez, maiatzaren 16ko 8/1997 Errege Dekretuan eta haren ondorengo zuzenketetan dagoen arau aplikagarria hartuko da kontuan.

Prestakuntza-kontratuetan, ordea, aprendizentzat honako soldata hauek ezarri dira:

Lehenengo urtean: …....593,43 euro hilean

Bigarren urtea: ………....Urteko lanbide arteko gutxieneko soldata

Hitzarmen honen funtzio-eremuan barne hartutako enpresek egiten duten prestakuntzarako kontratuaren helburua kontratatutako langilearen prestakuntza praktikoa eta teorikoa ematea izango da. Langile horrek ez du bete behar duen lanpostuarekin loturarik duen titulurik izan behar, ez goi-mailakorik, ez erdi-mailakorik, ez akademikorik, ezta profesionalik ere.

Kontratuaren edukia eta horren luzapenak idatzita adierazi beharko dira eta idazki horretan langileak ikasi behar duen jarduera edo lanbidea argi eta garbi azalduko da.

Gehienez ere bi urte iraungo du, bai aldizkakoak bai segidakoak izan.

Praktikaldiko kontratua duten langileek soldata-tauletako XII. Taldeko langileek duten soldata bera jasoko dute.

**39. artikulua.- ARAU OSAGARRIAK**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Lan Kontratuari buruzko Legean, martxoaren 10eko 8/1980 Legean, 1997ko Errege Lege Dekretuan eta maiatzaren 19ko 11/1994 Legean ezarritakoa hartuko da kontuan.

**40. artikulua.- ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK**

1999. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, Hitzarmen honen eraginpeko enpresek Aldi Baterako Kontratazioak egiteko Aldi-baterako Laneko Enpresetara jotzen badute, langile horiei hitzarmen honetan biltzen diren kontzeptuak aplikatuko zaizkie.

**41. artikulua.- SINDIKATU BERMEAK**

Enpresek errespetatuko dute langile guztiek sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkartutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta

**Artículo 36.- CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

Los contratos que se formalicen por circunstancias del mercado o acumulación de tareas, la duración máxima de los mismos será de doce meses dentro de un periodo de 18 meses, con una indemnización de 12 días de salario por año de servicio. En cuanto a su objeto, formalización, y prorrogas, se estará a la regulación que de estas figuras hace para este tipo contractual, tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Real Decreto 8/1997 de 16 de mayo.

Tanto la empresa como el trabajador se comprometen a preavisar de su intención de no prorrogar estos contratos con una antelación de diez días antes de la finalización de estos, sin que se establezca sanción alguna para ninguna de las partes en caso de que no se realice tal preaviso, o se haga fuera de plazo o sin los necesarios requisitos formales.

En cuanto al régimen transitorio se debe estar a la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto 8/1997, que establece que “los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de este Decreto-Ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.”

**Artículo 37.- CONTRATACION A TIEMPO PARCIAL**

Se considerará contrato a tiempo parcial, todo contrato de trabajo realizado para prestar servicios durante una jornada inferior a la jornada completa en cómputo anual fijada en el presente Convenio, que será el baremo de referencia para el cálculo de la jornada parcial.

Esto sin perjuicio de lo previsto en el art. 7 sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo que será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, respetando en todo caso el tope máximo anual, debiendo compensarse económicamente o con descanso los excesos producidos sobre la jornada parcial calculada.

**Artículo 38.- CONTRATOS DE FORMACIÓN.**

En la regulación de estos contratos se estará a la normativa aplicable contenida en el Real Decreto 8/1997, de 16 de mayo, y sus modificaciones posteriores.

Sin embargo en los contratos de formación se establecen los siguientes salarios para los aprendices

Primer año: …….….......593,43 euros mensuales

Segundo año: ………....SMI. del año

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente convenio, tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar

El contenido del contrato, al igual que su posibles prorrogas deberá formalizarse por escrito, y figurara en el mismo de modo claro, la actividad o profesión objeto de la formación.

La duración máxima será de dos años, ya sean alternos o continuados.

En los contratos en prácticas los trabajadores percibirán el mismo salario de los trabajadores encuadrados en el Grupo XII, de las tablas salariales.

**Artículo 39.- NORMAS SUPLETORIAS**

En lo no previsto en este convenio se estará a lo dispuesto en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley 8/1980 de 10 de marzo, Real Decreto Ley de 1977, Ley 11/1994 de 19 de mayo.

**Artículo 40.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

A partir del 1 de enero de 1999, cuando las empresas afectadas por el presente Convenio hagan uso de las Empresas de Trabajo Temporal para las Contrataciones Temporales, aplicarán a éstos/as trabajadores/as los conceptos recogidos en el presente convenio.

**Artículo 41.- GARANTÍAS SINDICALES**

Las empresas respetarán el derecho a todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo sin perturbar la actividad

enpresen jarduera arruntari eragotzi gabe. Orobat, lanpostu bat bermatzeko ezin izango dute inor sindikatu bateko kide izateari ukatzera behartu, ez eta afiliazio edo jarduera sindikalarengatik langileak kaleratu edo haiei bestelako kalterik eragin ere. Sindikatuek informazioa igorri ahal izango diete behar bezalako afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo banatzeko. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

Sindikatu baten Gobernu Organo bateko –probintziakoa zein estatukoa– kargu batean diharduen langileak, edo kargu hori betetzera deitua izan denak, kargu horren iraunaldian eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua beteko du.

ENPRESA BATZORDEAK EDO LANGILEEN DELEGATUAK

1.- Legeek ematen dituzten eskubideak edo ahalmenak alde batera utzi gabe, Enpresa Batzordeek edo Langileen Delegatuek honako eginkizun hauek beteko dituzte:

A) Enpresa Zuzendaritzak honako hauei buruzko informazioa ematea:

* Hiru hilean behin Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruz, entitatearen produkzio-egoerari eta salmentei buruz, haren produkzio-programari buruz eta enpleguak enpresan izango duen aurreikusitako produkzioari buruz.

* Urtero bere eskura edukitzea Emaitza Kontuen Balantzeari eta Memoriari buruzko informazioa, eta Enpresa akzioen eta parte-hartzeen bidez osatutako Sozietatea bada, bazkideei ematen zaizkien dokumentu guztien berri edukitzea.

*Bai eta honako hauei buruz ere gauzatu aurretik: plantilla berregituratzeak, lanari uzte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak eta aldi baterakoak, eta lanaldi murrizketa, enpresaren instalazioen erabateko leku-aldaketa edo partziala, eta Enpresako Lanbide Heziketari buruzko planak.

* Lantzen den gaiaren arabera:

1.- Lanaren antolamenduari buruzko sistema ezartzeari edo berrikusteari buruz, bai eta antolamendu horrek izan ditzakeen ondorioei, denbora-azterlanei, primen edo pizgarrien sistemak ezartzeari eta lanpostuen balorazioei buruz ere.

2.- Bat-egiteari, zurgapenari, edota Enpresaren “Status” juridikoa aldatzeari buruz, enpleguaren bolumenean eragin dezakeen aldaketarik baldin badago.

3.- Enpresaburuak normalean erabiltzen duen/dituen kontratu-eredua edo ereduak emango dio/dizkio Enpresa Batzordeari edo Langileen Delegatuari. Batzordeak edo Delegatuak berariazko kexak egin ahal izango dizkio Enpresari, edota, Laneko Agintaritza eskudunari.

4.- Hutsegite oso larriengatik jarritako zigorrei buruz, eta bereziki kaleratzeen kasuak.

5.- Absentismo-indizearen estatistikei eta absentismoaren kausei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei, langile berriei, enpresa uzten duten langileei eta mailaz igotzeei buruz.

6.- Langileei ezartzen zaizkien zigor guztien berri 3 eguneko aurretiaz emango diete enpresek Langileen Delegatuei eta Enpresa Batzordeei.

B) Honako gai hauek betetzen ote diren zaintzea:

* Lanari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauak betetzen ote diren, bai eta indarrean dauden enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak ere, eta, hala badagokio, berariazko legezko egintzak gauzatuko dituzte Enpresaren eta eskumeneko Erakunde edo Epaimahaien aurrean.

* Enpresako Prestakuntza eta Trebakuntza Ikastetxeetako irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna.

* Enpresako laneko Segurtasunari eta Higieneari buruzko baldintzak.

C) Langileen edo horien ahaideen onurarako enpresan ezarrita dauden gizarte-ekintzen gestioari dagokionez, arauz zehazten den bezala jokatzea.

normal de las empresas; no podrán sugerir el empleo de un trabajador, a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

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

DE LOS COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

1.- Sin perjuicio de los derechos o facultades concedidos por las leyes se reconoce a los Comités de Empresas o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la Dirección de Empresa.

* Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de la producción y ventas de entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

* Anualmente conocer y tener a su disposición el Balance de cuentas de Resultados, la Memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se de a conocer a los socios.

* Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducción de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

* En función de la materia de que se trata:

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

2.- Sobre la fusión, absorción o modificación del “Status” jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3.- El empresario facilitará al Comité de Empresa o Delegado de Personal, el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité o Delegado, para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso, Autoridad Laboral competente.

4.- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en supuestos de despido.

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

6.- Las empresas notificarán a los Delegados de Personal y a los Comités de Empresa, todas las sanciones que se produzcan en el personal, con al menos 3 días de antelación.

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

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

* La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de Formación y Capacitación de empresa.

* Las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo de empresa.

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

D) Enpresako Zuzendaritzarekin lankidetzan jardutea Enpresaren produktibitateari eusten edo berau igotzen lagunduko duten neurriak betetzea lortzeko.

E) Enpresa Batzordeak (kide anitzeko organo denez) edo Langileen Delegatuek ahalmena izango dute ekintza administratiboak edo judizialak burutzeko beren eskumenen esparruari dagokion guztian.

F) Enpresa Batzordeko kide guztiek –Enpresa Batzordeko kide izateari utzi badiote ere– eta Langileen Ordezkariek lanbideko isiltasuna gordeko dute artikulu honetako A puntuko a eta c idatz zatiei dagokien guztian, eta bereziki Zuzendaritzak ezkutuan gordetzeko gaiak direla adierazi badu.

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

2.- BERMEAK:

A) Enpresa Batzordeko ezein kide edo langileen ezein Delegatu bere eginkizunak betetzen dituen bitartean ezin izango da kaleratu edo zigortu, ez eta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean ere, salbu eta egoera hori errebokatzea edo kargu-uztea tarteko gertatzen bada, betiere kaleratzea edo zigorra langileak ordezkaritza-lanean izandako jardunean oinarritzen bada. Kaleratzea, edo ustezko hutsegite larriengatik jartzen den zigorra beste arrazoi batzuengatik bada, kontraesaneko espedientea egin beharko da. Espediente horretan interesdunari, eta Enpresa Batzordeari edo Langileen legezko ordezkariei entzungo zaie, bai eta langilea kide den Sindikatuko Delegatuari ere, baldin eta sindikatu hori onartuta badago enpresan.

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

B) Ezin izango dira baztertu diruz edo lanpostu mailaz igotzeko prozesuetan, beren ordezkaritza-lana betetzeagatik.

C) Beren ordezkaritzako berezko gaiei dagokienez, adierazpenaskatasuna izango dute Enpresan; lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu edo banatu ahal izango dituzte lanaren martxa normala oztopatu gabe, betiere enpresari aurretiaz jakinarazita. Adierazitako zereginak horretarako ezarritako indarreko legezko arauaren arabera beteko dituzte.

D) Legeak zehazten duen ordainduriko hileko ordu-kreditua izango du.

Langileen eraginpeko Hitzarmen Kolektiboetako negoziaziobatzordeen kide gisa Langileen Ordezkari edo Enpresa Batzordeko kide izendatzeagatik, negoziazio horiek direla medio, eta enpresa adierazitako negoziazio-eremuaren eraginpean badago, Ordezkari horien hilabeteko orduen gainean sortzen den gehiegizkoa ez da legezko gehienezkoaren barnean zenbatuko.

E) Legezko gehienezkoa gainditu gabe, Enpresa Batzordeko Kideek edo Langileen Ordezkariek dituzten ordainduriko orduak erabili ahal izango dituzte kide horiek beren Sindikatuek, Prestakuntza Institutuek eta beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntzaikastaroetara joateko.

**42. artikulua.- LANGILEEN BATZARRA**

Enpresa Batzordea duten enpresetan, enpresa bakoitzean urtean 4 ordu erabiltzeko aukera ezarri da lantokietan batzarrak egiteko, egiazko lanalditzat hartuko direnak.

Enpresa Batzordearen gehiengoak bakarrik deitu ahal izango ditu Biltzarrak.

Enpresa Batzordeak jakinarazi beharko dio Enpresa Zuzendaritzari Batzar horiek egiteko asmoa, baita aurreikusitako denbora, jorratu beharreko gai-zerrenda eta Batzarra bera egiteko arrazoiak ere, gutxienez Batzarra egin baino hogeita lau ordu lehenago.

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

E) Se reconoce al Comité de Empresa o Delegados de Personal, capacidad como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

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

G) El Comité de empresa o Delegados de Personal velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también que se cumplan los requisitos de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política de empleo.

2.- GARANTÍAS:

A) Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción, se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, oídos, aparte el interesado el Comité de Empresa o representantes legales del Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenece en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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

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

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

D) Dispondrá del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

No se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, como componentes de comisiones negociadoras de Convenio Colectivos en los que sean aceptados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los Miembros del Comité o Delegados de Personal a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por el Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

**Artículo 42.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES**

En las empresas que cuenten con Comité de empresa se establece la posibilidad de hacer uso en cada empresa de 4 horas anuales para la realización de asambleas en los centros de trabajo, que tendrán la consideración de trabajo efectivo.

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración, se deberá comunicada a Dirección de la Empresa por el Comité con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

**43. artikulua.- KREDITU SINDIKALAK METATZEA**

Enpresek Ordezkarien Batzordeekin honako akordioak lortu ahal izango dituzte: sindikatu-kreditua metatzeko edota transferitzeko aukerarik egon daitekeen ala ez, sindikatu berekoak diren kideekin.

Akordio hori idazki bidez adierazi beharko da eta alderdiek ezarritako moduan aplikatuko da.

**44. artikulua.- LANGILEEN ESTATUTUAREN 41.6 ARTIKULUAREKIN ZERIKUSIA DUTEN KONTSULTALDIETAN DESADOSTASUNAK KONPONTZEKO PROZEDURA**

35/2010 Legeak Langileen Estatutuaren 85.3 c) artikuluan egin zuen aldaketaren bitartez Hitzarmen Kolektiboei eskatzen zaien gutxieneko edukia integratzeko helburuarekin honako hau adostu da: enpresaburuak eskatuta, Hitzarmen Kolektiboko baldintzak aldatzeari buruz Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen den kontsulta egiteko aldiari hasiera eman ondoren, alderdiek ez badute akordiorik lortzen, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz PRECOk (Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa) arautzen duen prozedura hartuko da kontuan.

**1. ERANSKINA**

LANBIDE SAILKAPENA

KATEGORIEN DEFINIZIOA ETA EGINKIZUNAK

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

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

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

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

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

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

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

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

ADMINISTRAZIOBURUA. Langile horrek Enpresako administrazioko lan bati edo batzuei buruzko erantzukizuna izango du, lan horiek ikuskatu, berrikusi edo zuzendu egingo ditu. Horretaz gain, unitatea

**Artículo 43.- ACUMULACIÓN DE HORAS SINDICALES**

Las empresas podrán llegar a acuerdos con sus Comités de representantes sobre la posibilidad o no de acumular y/o transferir el crédito sindical, entre sus miembros que representen a una misma central sindical.

Dicho acuerdo deberá ser expreso y por escrito y se aplicará en los términos que en él las partes libremente hayan fijado.

**Artículo 44.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DESACUERDOS EN LOS PERIODOS DE CONSULTAS RELACIONADOS CON EL ART. 41.6 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

Con el fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenio Colectivos mediante la modificación que la Ley 35/2010 hizo del art. 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores se acuerda que una vez iniciado, a instancia del empresario, el periodo de consultas al que se refiere el art. 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, para la modificación de las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo, si las partes no alcanzasen un acuerdo se someterán al procedimiento que de conformidad con el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, regule el PRECO-Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca, salvo que el empresario desista de su pretensión.

**ANEXO I**

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS Y FUNCIONES

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

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

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

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

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

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

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

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

JEFE ADMINISTRATIVO. Es el empleado que, lleva la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de uno o varios de los trabajos administrativos de la Empresa, está encargado de impri-

emango die, banatu eta zuzendu egingo ditu eta funtzionamendua behar bezalakoa izateko bere iritzia emango du.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

KUTXAZAINA.- Bezeroei salgaiak kreditu-txartelen bidez edo eskura kobratu behar die, eragiketak kutxa erregistratzaileetan markatuz, terminaleko arduraduna izanik, azken hori bere eginbehar bakarra izanik eta salmentan jendea artatu gabe.

Kategoria hori eta ordainsari hobea ez dira aplikatuko Hitzarmen honetako ondoko paragrafoak bildutako eginkizunak dituzten langileei; haien eginkizunen artean salgaiak kobratzea, ezta salmentak gainditzen direnean lanaldian kobratzen baino ez aritzea.

SALTZAILEA.- Langile horrek bere lanbidea salmentetako sail batean edo batzuetan bete ahal izateko behar bezalako ezagutza du. Saldu behar dituen artikuluei buruzko ezagutza praktikoa du; hortaz, bezeroek erosterakoan atalei buruz behar dituzten aholkuak emango dizkie, eta saltzen duen salgaia kobratu ahal izango du edo ez. Salgaia mirles unidad, los distribuye, dirige y aporta sus iniciativas para el buen funcionamiento de los mismos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAJERA.- Tendrá la categoría de cajera el trabajador/a que durante toda su jornada tiene que efectuar los cobros de los productos o abonos bien en metálico o mediante tarjetas de crédito a los clientes, marcando estas operaciones en las cajas registradoras, siendo la persona responsable de la terminal, y siendo esta su labor exclusiva, sin atender al público en la venta.

No será de aplicación esta categoría y su retribución superior a las dependientas cuyas funciones vienen recogidas en el párrafo siguiente de este Convenio, y que incluyen entre sus funciones el cobro de las ventas, incluso en aquellos supuestos en los que coyunturalmente, por exceso puntual de ventas se presten servicios únicamente de cobro durante la jornada.

DEPENDIENTE. Es el trabajador que dispone de los conocimientos suficientes de su profesión para ejercerla sobre uno o varios departamentos de ventas. Tiene los conocimientos prácticos de los artículos cuya venta le está confiada, de forma en que puede orientar al público en sus compras sobre las secciones pudiendo cobrar o no

zenbatzeaz arduratuko da salgai hori behar denean berriz jartzeko, baita salgaia etiketatzeaz, txukun jartzeaz eta apaintzeaz ere.

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

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

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

SALTZAILE LAGUNTZAILEA.- Dagokion ikaskuntza egin ondoren, langile horrek saltzaileek dituzten berezko eginkizunak betetzen lagunduko die, horien lana erraztuko du, eta salmentetako eragiketak egin ahal izango ditu.

Nolanahi ere, saltzaile laguntzailearen lanpostua betetzen duenetik urtebete igarotakoan, langile hori saltzailearen kategoriara igoko da automatikoki.

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

**II. ERANSKINA**

DIZIPLINA ARAUBIDEA

Laneko hutsegiteak eta zigorrak

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

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

1. Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

1.1. Lanera bertaratzean puntualtasun hutsegite batetik hirura bitarte, 30 minututik beherako atzerapenarekin hilabete batean, salbu eta atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badizkiote. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.

1.2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen denean salbu.

1.3. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan ardura eza txikiak.

1.4. Enpresari edozein bizitoki-aldaketa ez jakinaraztea.

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

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

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

1.8. Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

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

2. Hutsegite larriak

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

2.1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

la mercancía que vende. Cuida el recuento de la mercancía para proceder a su reposición en tiempo oportuno, así como de su etiquetado, orden y adecentamiento de dicha mercancía.

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

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

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

AYUDANTE DEPENDIENTE. Es aquel empleado que, habiendo realizado el aprendizaje correspondiente, auxilia a los dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de ventas.

En cualquier caso transcurrido un año desde el desempeño del puesto de trabajo de ayudante de dependiente el trabajador promocionará de forma automática a la categoría de dependiente.

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

**ANEXO II**

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Faltas y sanciones laborales

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

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

1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada en un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, en cuyo caso será falta grave.

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

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

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

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

1.6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la empresa o hubiere causado riesgo de accidente o para la grave integridad de las personas, esta falta será considerada como muy grave, y grave cuando el riesgo fuera de naturaleza menor.

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

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

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

2. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2.2. Enpresa Zuzendaritzaren edo betetzen dituzten eginkizun arruntetan laneko edozein gai (laneko prebentzioa eta segurtasuna barne) zuzentzeko nahiz antolatzeko gaitasuna dutenen aginduak edo arauak ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari kalteak eragiten badizkio, edo langileei istripu-arriskua eragiten badie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

2.3. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

2.4. Beste langile bat dagoenaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

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

2.6. Norberaren erabilerarako enpresako artikuluak, tresnak edo arropak erabiltzea, enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, horretarako baimena badu salbu.

2.7. Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

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

2.9. Nahiz eta ezberdinak izan, bost hutsegite arin egitea hiruhileko baten barnean, eta lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

2.10. 1.6 idatz zatitik eratorritakoa.

3. Hutsegite oso larriak

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

3.1. Hilabete batean hiru lanegunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

3.2. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.

3.3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea, edo konfiantzaz abusatzea, baita beste lankideekiko tratuan ere, edota beste edozein pertsonarekiko lanean dagoen bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, baita enpresaren jardueraren lehia desleiala ere.

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

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

3.6. Enpresako gutunen edo agirien sekretua haustea, edo enpresatik kanpokoak diren pertsonei esatea aipatutako gutunetako edo agirietako edukia, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoa salbu.

3.7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

3.8. Jendea batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

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

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

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

3.12. Lanaldian eta lanpostuan normalean hordituta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea. Arau-hauste honi legokiokeen zigorra ez zaio jarriko langileak errehabilitazioa egiten badu. Horretarako, eszedentzia emango zaio eta lanpostua gordeko zaio urtebetez. Lan-utzialdi hori 2 urte gehiago luzatu ahal izango da, gaian aditua den erakunde batek beharrezkotzat jotzen badu.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves.

3.1. La ausencia injustificada al trabajo durante más de tres días laborables dentro de un mes.

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

3.3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

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

3.6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos, salvo lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta dos años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

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

3.14. 1.6. eta 2.2. idatz-zatietatik eratorritakoak.

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

Zigor-araubidea

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

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

Gehienezko zigorrak

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

1.- Hutsegite arinengatik: Hitzezko kargu-hartzea. Idazki bidezko kargu-hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez bi egunez.

2.- Hutsegite larriengatik: Gehienez hiru egunez eta gehienez hamar egunez enplegua eta soldata etetea.

3.- Hutsegite oso larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat hutsaltzea, hutsegitea gorenenko graduan sailkatzen den kasuetan.

Preskripzio-epea

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

## III. ERANSKINA

2010. URTEKO SOLDATA TAULAK

2010eko urtarrilaren 1etik eragina duten zenbatekoak, Hitzarmen Plusa Oinarrizko Soldatari gehitzeagatik

| LANBIDE KATEGORIAK: | HITZARMEN SOLDATA 2009 | HITZARMEN SOLDATA 2010 |
|---|---|---|
| **I. TALDEA.-** | | |
| Merkataritza-zuzendaria, Zuzendari komertziala | 1.558,78 | 1.608,78 |
| **II. TALDEA.-** | | |
| Goi-mailako tituluduna, Merkataritza-dibisioko burua, Dibisio komertzialeko burua | 11515,87 | 1565,87 |
| **III. TALDEA.-** | | |
| Langileburua, Erosketaburua, Salmentaburua, Arduradun Nagusia | 1.430,03 | 1.480,03 |
| **IV TALDEA.-** | | |
| Administrazioburua | 1.386,92 | 1.436,92 |
| **V. TALDEA.-** | | |
| Sukurtsalburua, Biltegiburua | 1.343,93 | 1.393,93 |
| **VI TALDEA.-** | | |
| Administrazio-ataleko burua | 1.257,98 | 1.307,98 |
| **VII. TALDEA.-** | | |
| Taldeburua, Atalburua, Erakusleiho-apaintzailea | 1.214,91 | 1.264,91 |
| **VIII. TALDEA.-** | | |
| Merkataritza-ataleko burua | 1.170,95 | 1.220,95 |
| **IX. TALDEA.-** | | |
| Establezimenduko arduraduna | 1.128,92 | 1.178,92 |
| **X. TALDEA.-** | | |
| Kutxazaina | 1.066,09 | 1.116,09 |
| Establezimendu-saltzailea, hiri-artekaria, saltzailea, errotulatzailea, lehen mailako lanbideko profesionala, 25 urtetik gorako administrari laguntzailea | 999,94 | 1.049,94 |
| **XI. TALDEA.-** | | |
| Mutil espezialista, 21 urteko kutxa-laguntzailea, 20 urteko bigarren mailako ofizioko profesionala | 956,88 | 1.006,88 |

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

3.14. Las derivadas de los apartados 1.6 y 2.2.

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

Régimen de sanciones

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

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

Sanciones máximas

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

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

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

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

Prescripción

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

## ANEXO III

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

Importes ya efectivos desde 1 de enero de 2010, por incorporación del Plus Convenio al Salario Base

| CATEGORÍAS PROFESIONALES: | SALARIO CONVENIO 2009 | SALARIO CONVENIO 2010 |
|---|---|---|
| **GRUPO I.-** | | |
| Director mercantil, Director Comercial | 1.558,78 | 1.608,78 |
| **GRUPO II.-** | | |
| Titulado superior, Jefe de división mercantil, Jefe de división comercial | 11515,87 | 1565,87 |
| **GRUPO III.-** | | |
| Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de Ventas, Encargado General. | 1.430,03 | 1.480,03 |
| **GRUPO IV.-** | | |
| Jefe Administrativo | 1.386,92 | 1.436,92 |
| **GRUPO V.-** | | |
| Jefe de sucursal, Jefe de almacén | 1.343,93 | 1.393,93 |
| **GRUPO VI.-** | | |
| Jefe de sección administrativa | 1.257,98 | 1.307,98 |
| **GRUPO VII.-** | | |
| Jefe de grupo, Jefe de sección, escaparatista | 1.214,91 | 1.264,91 |
| **GRUPO VIII.-** | | |
| Jefe de sección mercantil | 1.170,95 | 1.220,95 |
| **GRUPO IX.-** | | |
| Encargado de establecimiento | 1.128,92 | 1.178,92 |
| **GRUPO X.-** | | |
| Cajera | 1.066,09 | 1.116,09 |
| Dependiente/a, corredor de plaza, viajante, rotulista, profesional de oficio de primera, auxiliar administrativo de más de 25 años. | 999,94 | 1.049,94 |
| **GRUPO XI.-** | | |
| Mozo especialista, Auxiliar de caja de 21 años, Profesional de oficio de segunda de 20 años | 956,88 | 1.006,88 |

| LANBIDE KATEGORIAK: | HITZARMEN SOLDATA 2009 | HITZARMEN SOLDATA 2010 |
|---|---|---|
| **XII. TALDEA.-** | | |
| Saltzaile laguntzailea, lantegiburuaren laguntzailea, 18-20 urteko administrari laguntzailea, 18-20 urteko kutxako laguntzailea, telefonista, paketegilea, kobratzailea, zaintzailea | 913,97 | 963,97 |
| **XIII. TALDEA.-** | | |
| Langileak (prestakuntza-kontratuak lehen urtean) | 575,05 | 575,05 |
| Langileak (prestakuntza-kontratuak bigarren urtean) | 629,81 | 629,81 |

## IV. ERANSKINA

### 2011. URTEKO SOLDATA TAULAK

| LANBIDE KATEGORIAK: | HITZARMEN SOLDATA 2010 | HILEKO GUTXIENEKO BERMEA | HITZARMEN SOLDATA 2011 |
|---|---|---|---|
| **I. TALDEA.-** | | | |
| Merkataritza-zuzendaria, Zuzendari komertziala | 1.608,78 | 53,26 | 1.662,04 |
| **II. TALDEA.-** | | | |
| Goi-mailako tituluduna, Merkataritza-dibisioko burua, Dibisio komertzialeko burua | 1.565,87 | 51,98 | 1.617,85 |
| **III. TALDEA.-** | | | |
| Langileburua, Erosketaburua, Salmentaburua, Arduradun Nagusia | 1.480,03 | 49,40 | 1.529,43 |
| **IV TALDEA.-** | | | |
| Administrazioburua | 1.436,92 | 48,11 | 1.485,03 |
| **V. TALDEA.-** | | | |
| Sukurtsalburua, Biltegiburua | 1.393,93 | 46,82 | 1.440,74 |
| **VI TALDEA.-** | | | |
| Administrazio-ataleko burua | 1.307,98 | 44,24 | 1.352,22 |
| **VII. TALDEA.-** | | | |
| Taldeburua, Atalburua, Erakusleiho-apaintzailea | 1.264,91 | 42,95 | 1.307,66 |
| **VIII. TALDEA.-** | | | |
| Merkataritza-ataleko burua | 1.220,95 | 41,63 | 1.262,58 |
| **IX. TALDEA.-** | | | |
| Establezimenduko arduraduna | 1.178,92 | 40,37 | 1.219,29 |
| **X. TALDEA.-** | | | |
| Kutxazaina | 1.116,09 | 38,48 | 1.154,57 |
| Establezimendu-saltzailea, hiri-artekaria, saltzailea, errotulatzailea, lehen mailako lanbideko profesionala, 25 urtetik gorako administrari laguntzailea | 1.049,94 | 36,50 | 1.086,43 |
| **XI. TALDEA.-** | | | |
| Mutil espezialista, 21 urteko kutxa-laguntzailea, 20 urteko bigarren mailako ofizioko profesionala | 1.006,88 | 35,21 | 1.042,08 |
| **XII. TALDEA.-** | | | |
| Saltzaile laguntzailea, lantegiburuaren laguntzailea, 18-20 urteko administrari laguntzailea, 18-20 urteko kutxako laguntzailea, telefonista, paketegilea, kobratzailea, zaintzailea | 963,97 | 33,92 | 997,89 |
| **XIII. TALDEA.-** | | | |
| Langileak (prestakuntza-kontratuak lehen urtean) | 575,05 | 22,25 | 597,31 |
| Langileak (prestakuntza-kontratuak bigarren urtean) | 629,81 | 23,89 | 653,71 |

| CATEGORÍAS PROFESIONALES: | SALARIO CONVENIO 2009 | SALARIO CONVENIO 2010 |
|---|---|---|
| **GRUPO XII.-** | | |
| Ayudante dependiente/a, Ayudante Jefe de taller, Auxiliar administrativo de 18 a20 años, Auxiliar de caja de 18 a 20 años, Telefonista, Empaquetadora, Cobrador, vigilante | 913,97 | 963,97 |
| **GRUPO XIII.-** | | |
| Trabajadores contratos formación primer año | 575,05 | 575,05 |
| Trabajadores contratos formación segundo año | 629,81 | 629,81 |

## ANEXO IV

### TABLAS SALARIALES AÑO 2011

| CATEGORÍAS PROFESIONALES: | SALARIO CONVENIO 2010 | GARANTÍA MÍNIMA MENSUAL | SALARIO CONVENIO 2011 |
|---|---|---|---|
| **GRUPO I.-** | | | |
| Director mercantil, Director Comercial | 1.608,78 | 53,26 | 1.662,04 |
| **GRUPO II.-** | | | |
| Titulado superior, Jefe de división mercantil, Jefe de división comercial | 1.565,87 | 51,98 | 1.617,85 |
| **GRUPO III.-** | | | |
| Jefe de personal, Jefe de compras, Jefe de Ventas, Encargado General. | 1.480,03 | 49,40 | 1.529,43 |
| **GRUPO IV.-** | | | |
| Jefe Administrativo | 1.436,92 | 48,11 | 1.485,03 |
| **GRUPO V.-** | | | |
| Jefe de sucursal, Jefe de almacén | 1.393,93 | 46,82 | 1.440,74 |
| **GRUPO VI.-** | | | |
| Jefe de sección administrativa | 1.307,98 | 44,24 | 1.352,22 |
| **GRUPO VII.-** | | | |
| Jefe de grupo, Jefe de sección, escaparatista | 1.264,91 | 42,95 | 1.307,66 |
| **GRUPO VIII.-** | | | |
| Jefe de sección mercantil | 1.220,95 | 41,63 | 1.262,58 |
| **GRUPO IX.-** | | | |
| Encargado de establecimiento | 1.178,92 | 40,37 | 1.219,29 |
| **GRUPO X.-** | | | |
| Cajera | 1.116,09 | 38,48 | 1.154,57 |
| Dependiente/a, corredor de plaza, viajante, rotulista, profesional de oficio de primera, auxiliar administrativo de más de 25 años. | 1.049,94 | 36,50 | 1.086,43 |
| **GRUPO XI.-** | | | |
| Mozo especialista, Auxiliar de caja de 21 años, Profesional de oficio de segunda de 20 años | 1.006,88 | 35,21 | 1.042,08 |
| **GRUPO XII.-** | | | |
| Ayudante dependiente/a, Ayudante Jefe de taller, Auxiliar administrativo de 18 a20 años, Auxiliar de caja de 18 a 20 años, Telefonista, Empaquetadora, Cobrador,Vigilante | 963,97 | 33,92 | 997,89 |
| **GRUPO XIII.-** | | | |
| Trabajadores contratos formación primer año | 575,05 | 22,25 | 597,31 |
| Trabajadores contratos formación segundo año | 629,81 | 23,89 | 653,71 |