

% URTEAK / AÑOS	%10 9	%5 12	%15 14	%10 17	%20 19	%30 24
Ore-ofiziala / Oficial de masa	2,88	1,44	4,33	2,88	5,77	8,65
Mahai-ofiziala / Oficial de mesa	2,83	1,42	4,25	2,83	5,67	8,50
Laguntzailea / Ayudante	2,76	1,38	4,14	2,76	5,52	8,28
Peoi berezia / Peón especialista	2,17	1,08	3,25	2,17	4,33	6,50
Maiordomoa / Mayordomo	2,86	1,43	4,29	2,86	5,71	8,57
Saltzailea / Vendedor	2,70	1,35	4,05	2,70	5,39	8,09
Ofizial administraria / Oficial Administ.	91,30	45,65	136,95	91,30	182,60	273,91
Administrari laguntzailea / Aux. Administ.	84,60	42,30	126,89	84,60	169,19	253,79
Mekanikaria (1. mailakoa) / Mecánico 1. <sup>a</sup>	2,88	1,44	4,32	2,88	5,77	8,65
Mekanikaria (2. mailakoa) / Mecánico 2. <sup>a</sup>	2,84	1,42	4,26	2,84	5,68	8,52
Mekanikaria (3. mailakoa) / Mecánico 3. <sup>a</sup>	2,76	1,38	4,14	2,76	5,52	8,28
Garbitzailea / Trab. Limpieza	0,66	0,33	0,99	0,66	1,32	1,98

•••

## EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

3.965

Espt.: 01/2006/27

**Ebazpena, 2006(e)ko maiatzaren 29(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailako Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0102815.**

### AURREKARIAK

1. 2006(e)ko maiatzaren 23(e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2006(e)ko maiatzaren 16(e)an sinatutako Peluquerías, Institutos y Salones de Belleza de Álava sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, U.G.T., eta LAB sindikatuek eta Asociación de Empresarios Artesanos de Imagen Personal de Álava enpresa-multzoa gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute Asociación de Empresarios Artesanos de Imagen Personal de Álava enpresa-multzoa eta Negoziazio Batzordean U.G.T. sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkariek %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006(e)ko urtarrilaren 1(e)tik 2009(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urrilaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak- xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresari ordezkariek gehienek eta ordezkariek sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorri.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

## GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

*Delegación Territorial de Álava*

3.965

Expt.: 01/2006/27

**Resolución de 29 de mayo de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA Código Convenio núm. 0102815.**

### ANTECEDENTES

1. Con fecha 23 de mayo de 2006, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Peluquerías, Institutos y Salones de Belleza de Álava, suscrito el 16 de mayo de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T. y LAB. y la representación empresarial Asociación de Empresarios Artesanos de Imagen Personal de Álava.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial Asociación de Empresarios Artesanos de Imagen Personal de Álava y por los representantes sindicales U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2009.

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la representación empresarial y la mayoría de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estima que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

**EBATZI DU:**

1. PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikulua ildotik-xedatutakoarekin bat etorritik -lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urrilaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik-.

Vitoria-Gasteiz, 2006(e)ko maiatzaren 29(e)an, Arabako Lurralde Ordezkaritza, REINALDO JAYO UGALDE.

**ARABAKO ILE-APAINDEGI, EDERGINTZA ZENTRO ETA APAINDEGIETARAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA 2006., 2007., 2008. ETA 2009. URTEETARAKO**

**AURKIBIDEA**

I. KAPITULUA	Xedapen Orokorrak	Orrialdea
1. artikulua:	Funtzio-eremua	
2. artikulua:	Lurralde-eremua	
3. artikulua:	Langile-eremua	
4. artikulua:	Denbora-eremua	
5. artikulua:	Berme pertsonalak	
6. artikulua:	Irenstea eta konpentsazioa	
7. artikulua:	Arau osagarriak	
8. artikulua:	Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitrajeko Batzorde Mistoa	
II. KAPITULUA	Langileak	
9. artikulua:	Enpresan sartzea	
10. artikulua:	Probaldia	
11. artikulua:	Kontratazioa	
12. artikulua:	Kontratuak amaitzea, etetea eta lana uztea	
13. artikulua:	Lanbide-sailkapena	
14. artikulua:	Etengabeko prestakuntza	
15. artikulua:	Iraupen-ituna	
III. KAPITULUA	Lanaldia, atsedenaldea eta oporraldia	
16. artikulua:	Lanaldia	
17. artikulua:	Oporraldia	
18. artikulua:	Lan-egutegia	
19. artikulua:	Norberaren aukerako egunak	
20. artikulua:	Aparteko orduak	
IV. KAPITULUA	Lizentziak eta eszedentziak	
21. artikulua:	Ordaindutako lizentziak eta baimenak	
22. artikulua:	Eszedentziak	
V. KAPITULUA	Ekonomia-araubidea	
23. artikulua:	Lansarien eta kalte-ordainen kontzeptua	
24. artikulua:	Oinarrizko soldata	
25. artikulua:	Aparteko haborokinak	
26. artikulua:	Antzinasun-plusa	
27. artikulua:	Garraio-plusa	
28. artikulua:	Aldi baterako Ezintasuneko osagarriak	
29. artikulua:	Soldata-igoera	
30. artikulua:	Urtero igotzeko bermea	
VI. KAPITULUA	Hobekuntza sozialak	
31. artikulua:	Lan-tresnak	
32. artikulua:	Laneko arropa	
33. artikulua:	Sektorearen jaieguna	
34. artikulua:	Erretiro partziala eta aurreratua	

El Delegado Territorial en Álava,

**RESUELVE:**

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 29 de mayo de 2006, El Delegado Territorio de Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA PARA LOS AÑOS 2006, 2007, 2008 y 2009**

**ÍNDICE**

CAPÍTULO I	Disposiciones Generales
Art. 1:	Ámbito Funcional
Art. 2:	Ámbito Territorial
Art. 3:	Ámbito Personal
Art. 4:	Ámbito Temporal
Art. 5:	Garantías Personales
Art. 6:	Absorción y Compensación
Art. 7:	Normas Supletorias
Art. 8:	Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje
CAPÍTULO II	Del Personal
Art. 9:	Ingreso
Art. 10:	Período de Prueba
Art. 11:	Contratación
Art. 12:	Extinción, Suspensión y Ceses de los Contratos
Art. 13:	Clasificación Profesional
Art. 14:	Formación Continua
Art. 15:	Pacto de Permanencia
CAPÍTULO III	Jornada, Descanso y Vacaciones
Art. 16:	Jornada Laboral
Art. 17:	Vacaciones
Art. 18:	Calendario Laboral
Art. 19:	Días de Libre Disposición
Art. 20:	Horas Extraordinarias
CAPÍTULO IV	Licencias y Excedencias
Art. 21:	Licencias y Permisos Retribuidos
Art. 22:	Excedencias
CAPÍTULO V	Régimen Económico
Art. 23:	Conceptos Retributivos e Indemnizatorios
Art. 24:	Salario Base
Art. 25:	Gratificaciones Extraordinarias
Art. 26:	Plus de Antigüedad
Art. 27:	Plus de Transporte
Art. 28:	Complementos por Incapacidad Temporal
Art. 29:	Incremento Salarial
Art. 30:	Garantía de Incremento Anual
CAPÍTULO VI	Mejoras de Carácter Social
Art. 31:	Herramientas de Trabajo
Art. 32:	Ropa de Trabajo
Art. 33:	Festividad del Sector
Art. 34:	Jubilación Parcial y Anticipada

VII. KAPITULUA	Laneko segurtasuna eta osasuna
35. artikulua:	Lan-arriskuen prebentzioa
36. artikulua:	Osasun-azterketak
VIII. KAPITULUA	Diziplina-araubidea
37. artikulua:	Hutsegiteak
38. artikulua:	Hutsegite arinak
39. artikulua:	Hutsegite larriak
40. artikulua:	Hutsegite oso larriak
41. artikulua:	Zigorrak
42. artikulua:	Preskripzio-epeak
43. artikulua:	Sexu-jazarpenaren eta jazarpen moralaren definizioak
44. artikulua:	Enpresentzako zigorrak

#### KLAUSULA GEHIGARRIAK

Lehena Berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioak

Bigarrena Genero neutroa

Hirugarrena Gatazkak konpontzea

#### ALDI BATERAKO KLAUSULA

Bakarra 2005eko soldata-aldeak

I. ERANSKINA 2006., 2007., 2008. eta 2009. urteetako soldata-taulak

II. ERANSKINA Lizentzia eta baimenatarako ahaidetasuna

#### ARABAKO ILE-APAINDEGI, EDERGINTZA ZENTRO ETA APAINDEGIETARAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA

##### I. KAPITULUA: Xedapen orokorrak

###### 1. artikulua.- FUNTZIO EREMUA

Hitzarmen honek irudi pertsonalaren jarduera ekonomikoa betetzen duten enpresa guztietako lan-baldintzak arautuko ditu, edozein izanik ere horiek hartzen duten era juridikoa. Enpresak honako hauek dira:

- Ile-apaindegiak
- Edergintza-zentroak eta apaindegiak.
- Diagnosi-zentroak eta ile-tratamendurako zentroak.
- Manikura-, pedikura- eta depilazio-zentroak.

###### 2. artikulua.- LURRALDE EREMUA

Hitzarmen hau bere funtzio-eremuan egonik Arabako Lurralde Historikoan dauden lantoki guztietan aplikatuko da, nahiz eta enpresaren helbide soziala probintzia horretatik kanpo egon.

###### 3. artikulua.- LANGILE EREMUA

Hitzarmen honek funtzio-eremuaren eta lurralde-eremuaren barnean hartutako langile guztiak, salbuespenik gabe, eta enpresaburu guztiak eragingo die, bai pertsona fisikoak izan, bai juridikoak izan, baita ondoren azalduko diren lekuetan ile-apainketako edota estetikako zerbitzuak azpikontratatzan dituzten enpresen kontura irudi pertsonalaren jardueraren berezko eginkizunak betetzen dituzten langileak ere. Leku horiek honako hauek dira: osasun-zentroak, ikastetxeak, jolas-elkarteak, hotelak, bainuetxeak, ikuskizun publikoak eta abar, salbu eta leku horietako jarduerak dagozkien enpresek dituzten xedapenak baino hobekien diren beste xedapen batzuek arautzen badituzte.

###### 4. artikulua.- DENBORA EREMUA

Hitzarmen hau 2006ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2009ko abenduaren 31n amaituko da; ondorio guztiak hitzarmen hau indarrean jartzen den egunera arteko zatzeraguna izango dute, beste aplikazio-data bat arautzen den gaitan salbu.

Hitzarmen honen amaiera hitzarmena sinatzen denean iragarriko da, eta bi alderdiak hurrengo Hitzarmeneko eztabaidak hasteko konpromisoa hartu dute ordezkariak sindikalak errepresentazio-plataforma igorri eta handik hamabost egunera.

Hitzarmen honetan biltzen diren gai guztiak indarrean jarraituko dute Hitzarmen berriaren xedapenak sinatu bitartean.

###### 5. artikulua.- BERME PERTSONALAK

Orokorrean hartuta, Hitzarmen honetan itundutakoa gaintzen duten langile bakoitzaren baldintza pertsonal onuragarrienak errespetatuko dira.

#### CAPÍTULO VII Seguridad y Salud en el Trabajo

Art. 35: Prevención de Riesgos Laborales

Art. 36: Reconocimientos Médicos

#### CAPÍTULO VIII. Régimen Disciplinario

Art. 37: Faltas

Art. 38: Faltas Leves

Art. 39: Faltas Graves

Art. 40: Faltas Muy Graves

Art. 41: Sanciones

Art. 42: Prescripciones

Art. 43: Definiciones de Acoso Sexual y Moral

Art. 44: Sanciones a las Empresas

#### CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera Principios de Igualdad y No Discriminación

Segunda Género Neutro

Tercera Resolución de Conflictos

#### CLÁUSULA TRANSITORIA

Única Diferencias Salariales Año 2005

ANEXO I Tablas Salariales Años 2006, 2007, 2008 y 2009

ANEXO II Parentescos a Efectos de Licencias y Permisos

#### CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE PELUQUERÍAS, INSTITUTOS Y SALONES DE BELLEZA DE ÁLAVA

##### CAPÍTULO I: Disposiciones Generales

###### Artículo 1.- ÁMBITO FUNCIONAL

Este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualesquiera que sea la forma jurídica que adopten, dedicadas a la actividad económica de la imagen personal como:

- Peluquerías
- Institutos y Salones de Belleza.
- Centros de diagnóstico y tratamiento capilar.
- Salones de manicura, pedicura y depilación.

###### Artículo 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación los centros de trabajo que, comprendidos en su ámbito funcional, se encuentren en el Territorio Histórico de Álava, aún cuando el domicilio social de la empresa a que pertenezcan radique fuera de dicho término provincial.

###### Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio afectará a todas las trabajadoras y trabajadores sin exclusiones y a todos los empresarios, tanto si son personas físicas como jurídicas, incluidos en los ámbitos funcional y territorial, incluido aquel personal que preste su trabajo y ejercite las funciones características de la actividad de imagen personal por cuenta de empresas subcontratistas de servicios de peluquería y/o estética en: centros sanitarios, colegios, círculos de recreo, hoteles balnearios, espectáculos públicos, etc. , salvo que específicamente estuvieran reguladas sus actividades por otras disposiciones propias más favorables de las empresas de que dependan.

###### Artículo 4.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2006 y finalizará el 31 de diciembre de 2009, retrotrayéndose todos sus efectos a la fecha de entrada en vigor del mismo, excepto en aquellas materias que se regula otra fecha de aplicación.

Este Convenio quedará denunciado automáticamente a la fecha de su firma, comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del próximo Convenio en el plazo de los quince días siguientes a la entrega de la plataforma reivindicativa por la representación sindical.

Todas las materias recogidas en el presente Convenio continuarán vigentes en tanto no se firmen las disposiciones del nuevo Convenio.

###### Artículo 5.- GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas individualmente para el trabajador que, apreciadas en su conjunto, superen lo pactado en el presente Convenio.

## 6. artikulua.- IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokorrean hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

## 7. artikulua.- ARAU OSAGARRIAK

Hitzarmen honetan ezarri ez den orori dagokionez, Ile-apaindegi eta Edergintza Zentroetarako Lan Hitzarmen Orokorrean, Langileen Estatutuan eta aplikatuzko gainerako arauetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

## 8. artikulua.- JARRAIPEN, PRESTAKUNTZA, BITARTEKOTZA ETA ARBITRAJEKO BATZORDE PARITARIOA

Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitraje Batzorde Mistoak eratu da. Adierazitako batzordea honako hauek osatuko dute: Irudi Pertsonalaren, Ile-apainketaren eta Edergintzaren Arabako Elkarteak 3 kideak eta UGT Sindikatuko beste 3 kideak. Edozein alderdiak egokitzat jotzen badu aholkulariekin bertaratu ahal izango dira.

Batzorde Mistoak alderdietako batek eskatzen duenean bilduko da; deialdia 7 eguneko aurreiaz jakinarazi beharko da eta bertan gai-zerrenda edo landuko diren gaiak azalduko dira.

Halaber, Batzorde Mistoak sektoreko enpresek eskatuta bilduko da, haien eskumeneko gairen bat interpretatzeko, bitartekotza-lanak edo arbitraje-lanak egiteko.

Batzorde Mistoak, Lan Agintaritzari dagozkion eskuduntzak bazter utzi gabe, honako eskumen hauek izango ditu:

1. Hitzarmen honetan itundutakoa betetzen ote den jarraitzea.

2. Hitzarmen honetako arauak eta aginduak interpretatzea.

3. Hitzarmen honetan ezarritako lanbide-sailkapena egokitzeko agatik sortutako desadostasunak konpontzea. Behar izanez gero, Hitzarmen honetan aurreikusitako diren kategoriaz berriak sartuko dira.

4. Lan-harremanari eragiten dion gai ororen inguruko bitartekotza-lanak eta arbitraje-lanak egitea, gai horiek Hitzarmen honetan araututa egon ala ez.

5. Sektorean eman beharreko prestakuntza diseinatzea, baita prestakuntza-ikastaroak ematea ere Etengabeko Prestakuntzari buruzko III. Akordio Nazionalaren Batzorde Sektorialaren, Forcem-en, Hobetuz-en eta abarren bitartez. Ikastaro horiek egindako eskaeren arabera jakinarazi eta emango zaizkie sektoreko enpresei. Horretaz gain, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak eta gainerako konpentsazioak zehaztuko ditu.

Batzorde Mistoaren eraginpeko gaien prozedura landu beharreko gaien arabera aldatuko da, eta honako hauen arabera arautuko dira:

A. Hitzarmen honetako gairen bat Batzorde Mistoak interpretatzeko eskatzen bada, interesdunak idazki batean argudiatu beharko du desadostasuna eragiten duen gaia zein den eta idazki hori Batzorde Mistoaren helbidera bidali beharko du, eta argi eta garbi azaldu beharko du gai horren inguruan zer lortu nahi duen.

B. Bitartekotza-lanak edo arbitraje-lanak egiteari lotutako gaiak dagokionez, zer prozedura aukeratu nahi den azaldu beharko da idazkian. Prozedura horietan eraginpeko alderdiei entzungo zaie.

C. Interpretazio-prozedurei dagokionez, Batzorde Mistoak ebazpena emango du, 15 eguneko epean gehienez.

D. Bitartekotza- eta arbitraje-prozesuei dagokionez, 7 eguneko epean entzungo die alderdiei eta bitartekotza- edo arbitraje-proposamen bat emango du interesdunari entzun eta 15 eguneko gehienezko epean.

E. Bitartekotza-prozedura aukeratzen bada, alderdi interesdunak 5 eguneko epea izango dute bitartekotza-prozedurari uko egiteko; epe hori igarotakoan, proposamen hori irmoa izango da. Bitartekotza-proposamenari uko egiten badiote, bi alderdiek arbitraje-prozedurara jo ahal izango dute edo administrazioarekiko erreklamazioarekin edo erreklamazio judizialarekin jarraitu ahal izango dute.

F. Arbitraje-prozedurei dagokionez, ematen den irizpena loteslea izango da eta bi alderdiek prozedura horren menpe egoteko ados jarri beharko dute.

Batzorde Paritarioaren helbidea UGTrena izango da: San Antonio kaleko 45. zenbakia, behe, 01005 Vitoria/Gasteiz.

## II. KAPITULUA: Langileak

### 9. artikulua.- ENPRESAN SARTZEA

Enpleguaren gaiaren inguruan indarrean dauden legezko xedapenen arabera sartuko dira langile berriak enpresetan.

## Artículo 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

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

## Artículo 7.- NORMAS SUPLETORIAS

En lo no dispuesto en el presente Convenio se estará a lo establecido en el Convenio General de Trabajo para Peluquerías e Institutos de Belleza, Estatuto de los Trabajadores y demás normas de posible aplicación.

## Artículo 8.- COMISIÓN MIXTA DE SEGUIMIENTO, FORMACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Se constituye una Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje compuesta por 3 vocales de la Asociación de Imagen Personal, Peluquería y Belleza de Álava y otros 3 vocales del Sindicato UGT, pudiendo acudir acompañados de asesores si así lo estimase cada una de las partes.

La Comisión Mixta se reunirá por convocatoria de una de las partes, notificándolo con 7 días de antelación y exponiendo en la convocatoria el orden del día o temas a tratar.

Asimismo, la Comisión Mixta se reunirá a requerimiento de las empresas del sector, cuando sometan alguna de las materias de su competencia a interpretación, mediación o arbitraje.

La Comisión Mixta, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la Autoridad Laboral, tendrá las siguientes competencias:

1ª. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio.

2ª. Interpretación de las normas y preceptos contenidos en el mismo.

3ª. Resolución de las discrepancias suscitadas por la adaptación de la clasificación profesional establecida en el presente Convenio. Ampliando en caso de necesidad aquellas nuevas categorías no previstas en el Convenio.

4ª. Mediación y arbitraje de todo tipo de materias que inciden en la relación laboral, estén o no reguladas en el presente Convenio.

5ª. Diseño de la formación a impartir en el sector, así como consecución de cursos de formación a través de la Comisión Sectorial del III Acuerdo Nacional de Formación Continua, Forcem, Hobetuz, etc., anunciándolos y facilitándoselos a las empresas del sector según las solicitudes efectuadas. Determinando las licencias y otras compensaciones para las trabajadoras/es participantes en los mismos.

El procedimiento en los temas sometidos a la Comisión Mixta, variará en función de las materias a tratar, rigiéndose por lo siguiente:

A. Cuando se someta alguna materia del Convenio a interpretación de la Comisión Mixta, el interesado deberá dirigir escrito razonado sobre la materia objeto de discrepancia al domicilio de la Comisión Mixta, exponiendo o dejando claro la pretensión al respecto.

B. En las materias que se sometan a mediación o arbitraje, en la solicitud escrita se tiene que hacer constar el procedimiento que se desea. En estos procedimientos se dará audiencia a las partes afectadas.

C. En los procedimientos de interpretación, la Comisión Mixta emitirá resolución en el plazo máximo de 15 días.

D. En los procedimientos de mediación y arbitraje, se dará audiencia a las partes en el plazo máximo de 7 días y emitirá propuesta mediadora o arbitraje en un plazo máximo de 15 días a la fecha de audiencia.

E. Cuando el procedimiento elegido sea el de mediación, las partes interesadas en el mismo tendrán un plazo de 5 días para rechazar la propuesta de mediadora, transcurrido este plazo, dicha propuesta quedará firme. De rechazarse la propuesta mediadora, ambas partes podrán acudir al arbitraje o continuar con la reclamación administrativa o judicial.

F. En los procedimientos de arbitraje, el dictamen que se emita será vinculante, debiendo estando de acuerdo ambas partes en someterse a dicho procedimiento.

El domicilio de la Comisión Mixta queda establecido en el de UGT, calle San Antonio, 45-bajo, 01005 de Vitoria-Gasteiz.

## CAPÍTULO II: Del Personal

### Artículo 9.- INGRESO

El ingreso del personal en las empresas se realizará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en materia de empleo.

## 10. artikulua.- PROBALDIA

I. lanbide taldekoek: hilabetekoa.

II. lanbide taldekoek: bi hilabetekoa.

III. lanbide taldekoek: bi hilabetekoa.

IV. lanbide taldekoek: sei hilabetekoa.

Probaldi hori kontratatutako langile guztiei –finkoak edo behin-behinekoak– aplikatuko zaie. Gainerako kasuetan alderdiek hitzartutakoari jarraituko zaio, eta epe horiek ezin izango dira inoiz luzatu.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak edo enpresak, nork bere aldetik, deuseztatu ahal izango du kontratua, eta ez du kalte-ordainik jasoko.

## 11. artikulua.- KONTRATAZIOA

Irudi pertsonalaren Arabako sektoreari enpresen eta horiek kontratatutako langileen onurarako den eta enpresen arteko lehiakortasuna, enpleguaren hobekuntza eta aldiakotasunaren murrizketa eta enplegua txandakatzea lortzen laguntzen duen lan-harreman egonkorren eredu ematearren, eta bezeroei eskaintzen zaien arretaren kalitatea ahalik eta hoberean izatea lortzearen, honako irizpide hauek ezarri dira kontratu motei dagokienez:

Kontratu mugagabea.- Enpresen ohiko jarduera betetzeko premia badago, kontratu finkoak edo mugagabeak egin beharko dituzte nahitaez.

Lanaldi partzialeko kontratua.- Arau orokor gisa, kontratua egun osokoa izango da, baina zerbitzuen antolamenduaren ondorioz enpresak lanaldi partzialeko kontratuak egiten baditu, lanaldi partzialeko lan-kontratu mugagabea duten langileek beren lanaldia luzatzeko lehentasuna izango dute, antzinatearen hurrenkeraren arabera, kontratu berriak egin aurretik.

Behin-behineko kontratuak.- Merkatuaren zirkunstantziak, zeregin-metaketek edo gehiegizko eskaerek horrelakorik eskatzen badute, behin-behineko kontratuak egin ahal izango dira Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan aurreikusitakoaren arabera. Kontratu horiek bederatzi hilabetekoak izango dira gehienez hamabost hilabeteko denboraldian, betiere kausa horiek gertatzen direnetik zenbatzen hasita. Baimendutako gehienezko iraupenetik beherako denboraldi baterako egiten badira kontratuak luzatu ahal izango dira, behin bakarrik; nolahi ere, guztizko iraupenak ezin izango du gehienezko iraupena gainditu.

Praktikaldietako kontratuak.- Lan-kontratuan azaltzen den lanbide-kategoriaren arabera eskatzen den titulazioa duten langileei praktikaldietako kontratuak egin ahal izango zaizkie. Kontratu horiek ez dira sei hilabetetik beherakoak izango eta bi urtez luzatu ahal izango dira gehienez. Adierazitako kontratuen ordainketa kontratu mota horiek egiten diren kategoriaren %90ekoak izango dira gutxienez lehenengo urtean, eta %95ekoak bigarrenean.

Prestakuntza-kontratuak.- Praktikaldiko kontratua egiteko eskatzen den titulaziorik ez duten langileei prestakuntza-kontratuak egin ahal izango zaizkie. Kontratu horiek ez dira sei hilabetetik beherakoak izango eta bi urtez luzatu ahal izango dira gehienez. Adierazitako kontratuak aplikatu ahal zaien gutxienezko soldata Hitzarmen honetan auxiliarraren eta manikuragilearen edota pedikuragilearen kategoriarako aurreikusitakoa izango da, betiere lan egindako denboraren gainean.

## 12. artikulua.- KONTRATUAK AMAITZEA, ETETEA ETA LANA UZTEA

Legez aurreikusitako kausa, baldintza, betekizun eta prozedurek ezarriko dituzte kontratuak amaitzea, etetea eta lana uztea. Nolanahi ere, Hitzarmen honetan hitzarmeneko baldintza hauen arabera arautzen dira:

Langile finkoak.- Horrela deitutako langileen lan-harremana mugarik gabekotzat joko da, eta lanetik botako dira, Hitzarmen honetako VII. Kapituluaren ezarritakoarekin bat etorritik, erabaki hori justifikatzen duten kausak badaude, dagozkion obligazioak bete ez izanagatik edo hutsegite oso larria egiteagatik; hori guztia martxoaren 24ko 1/1995 Legeak onartutako Langileen Estatutuko IV. Atalean, III. Kapituluaren jasotzen diren gainerako egoerak alde batera utzita.

Aldi baterako edo behin-behineko langileak.- Adostutako epea igarotakoan enpresan lan egiteari utziko diote eta zerbitzuan emandako urte bakoitzeko soldataren 10 eguneko kalte-ordaina jasoko dute. Adierazitako epea amaitutakoan lanean jarraitzen badute, langile finkotzat hartuko dira eta lanean hasten direnetik aurrera onartuko zaie antzinateasuna.

Bitarteko langileak.- Kontratua amaitzen zaienean langile horiek ez dute kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango. Nolanahi ere,

## Artículo 10.- PERÍODO DE PRUEBA

Grupo profesional I, un mes.

Grupo profesional II, dos meses.

Grupo profesional III, dos meses.

Grupo profesional IV, seis meses.

Este período de prueba es de aplicación a todo el personal contratado como fijo o eventual. En los demás casos se estará a lo pactado entre las partes, sin que en ningún caso puedan ampliarse estos períodos.

Durante el período de prueba, tanto el trabajador/a como la empresa podrán rescindir unilateralmente el contrato, sin indemnización alguna.

## Artículo 11.- CONTRATACIÓN

Con el objetivo de dotar al sector de imagen personal de Álava de un modelo de relaciones laborales estable, que beneficie tanto a las empresas como al personal contratado por estas y que contribuya a la competitividad de las empresas, a la mejora del empleo y a la reducción de la temporalidad y rotación del mismo y con el fin de conseguir que la atención al cliente sea de la mayor calidad y más cualificada posible, se determinan los siguientes criterios sobre modalidades de contratación:

Contrato indefinido.- Las empresas vendrán obligadas a efectuar contrataciones fijas o indefinidas cuando se trate de cubrir las necesidades de su actividad habitual.

Contrato a tiempo parcial.- Como norma general la contratación se establecerá a tiempo completo, si como consecuencia de la organización de los servicios la empresa efectuase contrataciones a tiempo parcial, las/los trabajadoras/es indefinidos a tiempo parcial, tendrán derecho preferente a la ampliación de su jornada, según orden de antigüedad, antes de proceder a efectuar nuevas contrataciones.

Contratos eventuales.- Cuando las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos lo exigiera, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza según lo previsto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de quince meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior a la duración máxima permitida, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración total supere la duración máxima.

Contratos en prácticas.- Se podrán formalizar contratos en prácticas con aquellos trabajadores que tengan la titulación exigida según el grupo profesional para el que se les contrate. No serán inferiores a seis meses, prorrogables hasta el máximo de dos años. Su retribución será como mínimo del 90% el primer año y del 95% el segundo año, de la categoría para que se contraten estas modalidades.

Contratos de formación.- Se podrán formalizar contratos para la formación con aquellos trabajadores que carezcan de la titulación exigida para la formalización de un contrato en prácticas. No serán inferiores a seis meses, prorrogables hasta el máximo de dos años. El salario mínimo aplicable a estos contratos será el contemplado en el presente Convenio para la categoría de auxiliar; manicura/pedicura, sobre el tiempo trabajado.

## Artículo 12.- EXTINCIÓN, SUSPENSIÓN Y CESES DE LOS CONTRATOS

La extinción, suspensión y ceses de los contratos, vendrá determinada por las causas, condiciones, requisitos y procedimientos previstos legalmente. No obstante, en el presente Convenio se regulan los mismos en función de las siguientes condiciones contractuales:

Personal fijo.- La relación laboral del personal así denominado se considerará de carácter indefinido, produciéndose su despido cuando incurra en causas justificadas de esta decisión acorde a lo dispuesto en el Capítulo VII del presente Convenio, por incumplimiento de sus obligaciones o comisión de falta muy grave y ello, con independencia de las demás situaciones que lo contemplan en el Capítulo III, Sección IV del Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 1/1995, de 24 de Marzo.

Personal temporal/eventual.- Cesarán por el transcurso del plazo convenido, percibiendo una indemnización de 10 días de salario por año de servicio. Si finalizado este plazo, continuasen prestando servicios, se les considerará como fijos, reconociéndoles la antigüedad desde la fecha de su incorporación.

Personal interino.- Este personal no tendrá derecho a percibir indemnización alguna al término de su contrato. No obstante, en el

lana gordetzeko eskubidea ematen duen egoeraren epea amaitu-takoan edo data iritsitakoan (eszedentzia, Aldi baterako Ezintasuneko egoeraren amaiera, ezintasunaren balioespen-espeditentia, ezintasun iraunkorra, heriotza eta abar) lanpostuaren titularra lanera itzultzen ez bada, bitarteko langileak ordeztutako langileak dituen kontratazio-baldintza berak izango ditu.

Kontratuak etetea.- Ondorio horietarako, Langileen Estatutuko 45., 46., 47. eta 48. artikuluen hirugarren atalean ezarritakoari jarraituko zaio.

Lana uztea.- Enpresan lan egiteari uztea erabakitzen duen langileak gutxienez hamabost egun lehenago eman beharko du horren berri. Horrela egin ezean, likidazio-eskubideak galduko ditu aldeaz aurretik abisatu ez dituen egunen arabera.

### 13. artikulua.- LANBIDE SAILKAPENA

Lanbide-sailkapen hau lle-apaindegi eta Edergintza Zentroetarako Lan Hitzarmen Orokorrean ezarritakoari egokituta gauzatuko da. Betetzen duten eginkizunaren arabera sailkatuko dira hitzarmen honek araututako langileak, ez euren gaitasunaren arabera, eta betiere ondoren azalduko den talderen batean:

#### LANBIDE TALDEAK

- I. taldea: Auxiliarra; Manikuragilea edo Pedikuragilea.
- II. taldea: Laguntzailea; Administrari laguntzailea, Ofiziala; Estetizista.
- III. taldea: Ofizial Nagusia; Ofizial Administraria, Estetizista Berezia.
- IV. taldea: Zuzendaria; Apaindegiko burua; Departamentuko burua.

#### KATEGORIEN EGINKIZUNAK

Auxiliarra.- Langile sartu berri horrek, lanaldiaren zati bat pres-takuntzari eskaintzeaz gain, honako eginkizun hauek betetzen ditu: telefono bidezko arreta, bezeroak lantokira iristen direnean horie-harrera egin eta laguntza eskaini, bezeroen arropak jaso eta gero eman, bezeroei txabusinak jantzi, burua garbitzen den lekuan egiten diren lan guztiak bete eta hor egiten diren lanei erreparatu, beira-arak, erakustegiak, apain-mahaiak garbitu eta txukun eduki behar ditu; horretaz gain, ile-apaindegiko tresna eta aparailu guztiak bildu, garbitu eta txukun eduki behar ditu.

Manikuragilea/Pedikuragilea.- Langile horrek ofizioari buruz behar adinako ezagutza izanik eskuetako eta oinetako azazkalak garbitu, moztu eta margotzen ditu edozein bitarteko tekniko auxiliar erabiliz. Horretaz gain, edozein tratamendu egoki aplikatuz depilatzen du.

Laguntzailea.- Langile horrek Ofizialaren edota Estetizistaren kategoriarako adierazitako lan guztiak egiten laguntzen du eta, gainera, honako eginkizun hauek betetzen ditu: permanente bigunak egiten ditu, kolore-teknika guztiak egin eta aplikatzen ditu, lan tekniko guztiak ikuskatu eta kontrolatzen ditu amaitu arte, bezeroei harrera egiten die, eta burua garbitzen den lekuan egiten diren lan guztiak egiten ditu; horretaz gain, beira-arak, erakustehaiak eta apain-mahaiak garbitu eta txukun eduki behar ditu; horretaz gain, ile-apaindegiko tresna eta aparailu guztiak bildu, garbitu eta txukun eduki behar ditu.

Administrari laguntzailea.- Langile horrek, administrazioari buruzko oinarriko ezagutza izanik, lan erdikualifikatuak betetzen ditu. Lan horiek honako hauek izan daitezke: telefonoaren bidez artatzea, dokumentuak artxibatzea, jasotzea eta abar.

Ofiziala.- Langile horrek mozketa klasiko eta modernoak, garbiketak eta tratamenduak, orrazketa klasiko eta modernoak, eta zenbait lan tekniko menperatzen ditu, besteak beste: tindaketa oro har, kolore-gabetzeak, ileordeak, permanenteak, ile bilduak, eta abar. Teknika berrietan egunean egon beharra dauka, betiere enpresaren laguntzaz; izan ere, Enpresak behar beste baliabide jarriko dizkio eskura horretarako. Lanpostua txukun mantentzeko obligazioa ere badu.

Estetizista.- Langile horrek edertasun-tratamenduak, kosmetika-tratamenduak, aurpegi-tratamenduak, depilazioa, eskultura eta azazkalen protesiak egiten daki; horretaz gain, edertasun-tratamendu bereziak egiteko tresna bereziak erabiltzen daki eta lantokia txukun edukitzen laguntzen du. Tresna edo teknika konplexuagoak (laserra eta abar) erabili behar direnean nahitaezkoa izango da langileak behar bezalako prestakuntza izatea, behar bezala prestatuta egotea eta behar diren ezagutzak eta titulazioa edukitzea.

Ofizial nagusia.- lle-apainketaren jarduerari buruzko lanak egiten daki, establezimenduan egiten diren lan guztien zuzendaritza tekniko eta artistikoa bere gain hartzen du enpresaburuaren izenean, langileen artean lana banatzen du eta lanaren zailtasun teknikoak direla-eta sor daitezkeen gora-beheren arabera Ofizialek planteatu beste zalantza argitzen ditu.

supuesto de que no se incorporase el titular del puesto al finalizar el plazo o fecha de la situación de reserva del empleo (excedencia, agotamiento de I.T., expediente de valoración de incapacidad, incapacidad permanente, fallecimiento, etc.), el personal contratado por interinidad adquirirá la misma condición contractual que tuviese el trabajador/a sustituido/a.

Suspensión de los contratos.- A estos efectos se estará a lo dispuesto en la sección tercera, artículos 45, 46, 47 y 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Ceses.- El trabajador/a que decida cesar en el servicio de una empresa, tendrá que comunicarlo con una antelación mínima de quince días. Caso de no hacerlo así perderá proporcionalmente los derechos de su liquidación en función de los días no avisados.

### Artículo 13.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La presente clasificación profesional se efectúa adaptándola a lo dispuesto en el Convenio General de Trabajo para Peluquerías e Institutos de Belleza. El personal regulado por este Convenio será clasificado atendiendo a la función que desarrolle, no por lo que pudiera considerarse capacitado para realizar, y en uno de los grupos siguientes:

#### GRUPOS PROFESIONALES

- Grupo I.- Auxiliar; Manicura/Pedicura.
- Grupo II.- Ayudante; Auxiliar Administrativo, Oficial; Esteticista.
- Grupo III.- Oficial Mayor; Oficial Administrativo, Esteticista Especial.
- Grupo IV.- Director/a; Jefe/a de Salón; Jefe/a de Departamento.

#### FUNCIONES DE LAS CATEGORÍAS

Auxiliar.- Es el trabajador/a de nuevo ingreso que, además del tiempo de jornada dedicado a formación, realiza las siguientes funciones: atención telefónica, recepción y atención a los clientes a su llegada al centro de trabajo, recogida y entrega de prendas de vestir a clientes, puesta de batas a la clientela, realización y atención de todos los trabajos que se realicen en el lava cabezas, limpieza y mantenimiento de vitrinas, expositores, tocadores y almacén, limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos de la peluquería.

Manicura/Pedicura.- Es el trabajador/a que con conocimientos suficientes del oficio se dedica a la limpieza, recorte y pintura de uñas tanto de manos como de pies con cualquier medio técnico auxiliar, así como depilar con aplicación de cualquier tratamiento adecuado.

Ayudante.- Es el trabajador/a que colabora en todos los trabajos señalados para la categoría de Oficial y/o Esteticista, realizando además las siguientes funciones: realización de moldeados, realización y aplicación de todas las técnicas de color, revisión y control de todos los trabajos técnicos hasta su finalización, recepción de los clientes y atención de todos los trabajos que se realizan en el lava cabezas, limpieza y mantenimiento de vitrinas, expositores, tocadores y almacén, limpieza y mantenimiento de todos los utensilios y aparatos de la peluquería.

Auxiliar Administrativo.- Es el trabajador/a que, con conocimientos básicos de administración, realiza tareas semicualificadas, que pueden incluir atención telefónica, archivo, recepción de documentos, etcétera..

Oficial.- Es trabajador/a que domina las especialidades de cortes clásicos y modernos, lavados y tratamientos, peinados clásicos y modernos y trabajos técnicos como conocimiento de tintura en general, decoloraciones, posticería, permanentes, recogidos, etc. Tiene la obligación de ponerse al día en nuevas técnicas, siempre con el apoyo de la Empresa que le facilitara los medios oportunos para ello, colaborando en el ordenamiento del lugar de trabajo.

Esteticista.- Es el trabajador/a conocedor/a de los diversos tratamientos de belleza, cosmetológicos, faciales, depilación, escultura y prótesis de uñas, etc., así como de la utilización de la aparatología necesaria para tratamientos específicos de belleza, colaborando en el ordenamiento del lugar de trabajo. Cuando se trate de utilizar aparatología o técnicas más complejas (láser, etc.), será necesario la formación, preparación, conocimientos y titulación necesarios.

Oficial Mayor.- Es el trabajador/a que con conocimiento completo de lo que constituye la actividad de peluquería, asume directamente, en representación de su empresario, la dirección técnica y artística de cuantos trabajos se efectúen en el establecimiento, distribuye la labor entre el personal y resuelve cuantas cuestiones le formulen los Oficiales en orden a las incidencias que puedan producirse con relación a dificultades técnicas del trabajo.

Ofizial administraria.- Langile horrek, behar duen prestakuntza izanik, administrazioko lan kualifikatuak egiten ditu, nolabaiteko erantzukizun maila izanik, baita kalkularen, ekimenaren eta azterlanaren inguruko ezagutza izatea eskatzen duten lanak ere.

Estetizista berezia.- Langile horrek, edertze-lanari buruzko ezagutza osoa izanik, establezimenduan egiten diren edertze-lanen inguruan autonomia- eta erantzukizun-maila altua izanik, lan tekniko konplexuenak egiten ditu eta lanaren inguruko zailtasun teknikoak buruz sor daitezkeen gertakarien gainean Estetizistek egiten dioten galdera orori erantzuna ematen dio.

Zuzendaria; Edergintza Zentroko burua, Departamentuko burua.- Langile horiek enpresako lanak zuzendu eta koordinatzen dituzte, giza baliabideen antolamenduz, haiek erabiltzeaz eta produkzio-egitura gordetzeaz arduratzen dira, baita enpresaren, finantzaren eta merkataritzaren garapenari laguntza eskaintzeaz ere, erabakiak hartzen dituzte edo hartutako erabakiak gauzatzen parte hartzen dute; horretaz gain, enpresa egituratzen duten departamentu, zatiketa, talde edo establezimenduetako zuzendaritzako postuak edo postu betearazleak betetzen dituzte.

#### Titulazioa

I. taldea.- Eskola Graduatua, Derrigorrezko Bigarren Hezkuntza (DBH), Eskola Ziertagiria, edo lantokian lan auxiliarrak egiten dituztela egiaztatzen duena.

II. taldea.- Lehen mailako prestakuntza, Maila ertainekoa, edo Eskola Graduatuen mailakoa edo DBH mailako ziertagiria, lanpostuaren edo lan-esperientziaren inguruko prestakuntza bereziarekin osatua.

III. taldea.- Ile-apainketako edo Estetikako goi-mailako teknikaria eta Ile-apainketaren edo Estetikaren 2. mailako Lanbide Heziketako horren baliokideak, BBB, LOGSEren Batxilergoa, edo Prestakuntzarako Hiruko Fundazioaren birtatez lortutako lanbide-diploma, baita antzeko lanposturen batean egiaztatutako esperientzia ere.

IV. taldea.- III. talderako eskatzen den titulazio bera, baita langilea izendatu edota kontratatzeako enpresaburuak beharrezkotzat jotzen duena.

#### LANPOSTUZ IGOTZEA ETA MAILAZ IGOTZEA

Auxiliarra; Manikuragilea/Pedikuragilea.- 2004-01-01etik aurrera enpresan bi urte daramaten langileek eta auxiliarraren edo manikuragilearen edota pedikuragilearen kategoria dutenak II. taldera igaroko dira eta auxiliarraren kategoria izango dute.

Laguntzailea.- Laguntzailearen kategoria duten langileak, enpresaburuak ematen duen prestakuntza jasotzen dutenak eta urtebetez ofizialaren edota estetizistaren lanetan jardun dutela egiaztatzen duten langileak Ofizialaren edota Estetizistaren kategoriara igaroko dira. Hori lortzeko prestakuntza jasotzea langilearen eskubidea eta bete-beharra denez gero, langileak behar duen prestakuntza eman beharko dio enpresaburuak, eta langileak eskaini zaizkion ikastaroetara joan beharko du. Adierazitako prestakuntza ematen ez badu enpresaburuak, langileak baldintza hori beteta edukiko du Ofizialaren edota Estetizistaren mailara igotzeko.

Ofiziala; Estetizista.- Ofizialaren edo Estetizistaren kategoria duten langileek lehentasuna izango dute Ofizial Nagusiaren edo Estetizista bereziaren lanpostuak betetzeko, betiere enpresaburuak jarritako probak edo baldintzak gainditzen badituzte eta kategoriaz igotzeko dauden ofizialen artetik, enpresaburuak batzuk aukeratuko ditu.

Ofizial nagusia.- Ofizial nagusiaren edota estetizista bereziaren kategoria enpresaburuak zentroko zuzendaria ez den establezimendu gutxietan beteko da nahitaez.

#### LANGILEAREN LANBIDE KATEGORIA EZ DEN BESTE KATEGORIA BATEAN LAN EGITEA

Goragoko kategoria.- Mugigarritasun funtzionala dela-eta langileak bere lanbide taldearen edo kategoria baliokideen goragoko eginkizunak egin behar baditu sei hilabetetan baino gehiagotan urtebeteko epean edo zortzi hilabetetan baino gehiagotan bi urteko epean, langile horrek lanpostuz igotzeko eskatu ahal izango du, betiere Hitzarmen honek beste langile batzuei baimendutako lanpostuz igotzeko eta mailaz igotzeko eskubideak galarazten ez baditu, edota langile horrek betetzen dituen zereginak dagokien lanpostu hutsa betetzeko mailaz igotzei buruz Hitzarmen honetan agintzen duten arauen arabera, dagokion soldata-aldea erreklamatzeari utzi gabe. Ekintza horiek metatu ahal izango dira. Enpresak baimenik ematen ez badu, eta langileen legezko ordezkariak (baleude) egindako txostenaren ondoren, langileak jurisdikzio sozialera jo ahal izango du Hitzarmenaren Jarraipeneko Batzorde Mistoaren esku utzi aurretik.

Beheragoko kategoria.- Salbuespen gisa, premiazko edo ezusteko beharrak direla-eta enpresaburuak agindu ahal izango du beheragoko kategoriako lanak egiteko behar den denboran; nolana

Oficial Administrativo.- Es el trabajador/a que, con la formación necesaria, desarrolla tareas administrativas cualificadas con cierto grado de responsabilidad, incluido aquellos que precisen de conocimiento de cálculo, iniciativa y estudio.

Esteticista Especial.- Es el trabajador/a con conocimiento completo de lo que constituye la actividad de belleza, con alto grado de autonomía y responsabilidad de los trabajos de belleza que se efectúan en el establecimiento, desarrolla tareas técnicas de la más alta complejidad y resuelve cuantas cuestiones le formulen los Esteticistas en orden a las incidencias que puedan producirse con relación a dificultades técnicas del trabajo.

Director/a; Jefe/a de Salón; Jefe/a de Departamento.- Son aquellos/as trabajadoras/es que dirigen y coordinan las actividades de la empresa, se encargan de la organización y la utilización de los recursos humanos, del mantenimiento de la estructura productiva y del apoyo al desarrollo empresarial, financiero y comercial, toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan puestos de dirección o ejecución en los departamentos, divisiones, grupos o establecimientos en que se estructura la empresa.

#### Titulación

Grupo I.- Graduado Escolar, E.S.O., Certificado de Escolaridad, o que realicen tareas auxiliares en el centro de trabajo.

Grupo II.- Formación de 1º Grado, Grado Medio, o de nivel de Graduado Escolar o certificado de la E.S.O., complementada con formación específica en el puesto de trabajo o experiencia laboral.

Grupo III.- Técnico Superior en Peluquería o Estética y sus equivalentes en FP-2º Grado de Peluquería o Estética, B.U.P., Bachillerato de la LOGSE, o diploma profesional a través de la Fundación Tripartita de Formación en el empleo, junto con experiencia demostrada en puesto similar.

Grupo IV.- Misma titulación que la exigida para el grupo III, junto con aquella que estime necesario el empresario para su designación y/o contratación.

#### PROMOCIÓN Y ASCENSOS

Auxiliar; Manicura/Pedicura.- A los dos años de permanencia en la empresa, contados desde el 01/01/2004, las/los trabajadoras/es con categoría de Auxiliar o Manicura/Pedicura, pasarán al Grupo II en la categoría de Ayudante.

Ayudante.- Las/los trabajadoras/es con categoría de Ayudante que asistan a la formación impartida por el empresario y que acrediten la realización de tareas de oficial y/o esteticista durante un año, pasarán a la categoría de Oficial y/o Esteticista. La formación a estos efectos se configura como derecho y obligación, de tal forma que el empresario está obligado a dar o facilitar al trabajador/a la formación necesaria y el trabajador/a a asistir a los cursos a los que fuese citado, de no impartir el empresario la formación requerida, el trabajador/a tendrá cubierto este requisito para el ascenso a Oficial y/o Esteticista.

Oficial; Esteticista.- Las/los trabajadoras/es con categoría de Oficial o Esteticista, tendrán prioridad para cubrir los puestos de Oficial Mayor o Esteticista Especial, siempre que superen las pruebas o requisitos puestos por el empresario, efectuándose por éste una promoción entre las/los oficiales para el ascenso de categoría.

Oficial Mayor.- La categoría de Oficial Mayor y/o Esteticista Especial, se cubrirá con carácter obligatorio en todos los establecimientos donde el empresario no ejerza la dirección del centro.

#### TRABAJO EN DISTINTA CATEGORÍA PROFESIONAL

Superior Categoría.- Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizan funciones superiores a las del grupo profesional o a las categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, siempre que ello no suponga perjuicio de los derechos de promoción y ascensos reconocidos a otros trabajadores por el presente Convenio, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos que rigen en el presente Convenio, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social, previo sometimiento a la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio.

Inferior Categoría.- Excepcionalmente por necesidades perentorias o imprevisibles se podrán encomendar por el empresario trabajos de categoría inferior, manteniéndose por el tiempo imprescindible y

ere, epea ezin izango da bi hilabete baino gehiago luzatu. Lansaria jatorrizko kategoriari dagokiona izango da eta ordaindu aurretik lanpostu horien aldaketan berri eman beharko zaie langileen legezko ordezkari (baleude) edota, bestela, Hitzarmenaren Jarraipeneko Batzorde Mistoaren esku utziko da.

#### PLANTILLAK ETA ESKALAFIOAK

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta bi hilabetetik gorakoa ez den epean, Hitzarmen honetan itundutakoa aplikatuz, enpresek lanbide-egitura berrira egokituko dituzte plantillak, eta horretarako, lantoki bakoitzean plantilla eta langileen eskalafoia ezarriko dituzte lanbide taldeen arabera. Adierazitako egitura berrian honako hauek zehaztuko dira:

- Langilearen izen-abizenak
- Gizarte Segurantzaren langilearen afiliazio-zenbakia
- Langile bakoitzaren lanbide taldea eta lanbide-kategoria
- Lan egiten duen lantokiaren edo lantokien izena
- Lehen adierazitako lantokiaren edo lantokien helbidea
- Langilea enpresan sartu zeneko data edo Gizarte Segurantzaren alta-eguna

Plantilla horiek egindakoan langileen ordezkari emango zaizkie eta lantoki guztietan jarriko dira langileek egiazta ditzaten.

Erreklamazioen bat egin nahi izanez gero, idazki bidez helaraziko zaio enpresari eta erreklamazioaren inguruko erabakiaren edo ebazpenaren aurka eskatu ahal izango zaio Hitzarmen honen Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitrajeko Batzorde Mistoari bitartekotza- edo arbitraje-lanak egiteko. Batzorde horrek ezarritako epeetan eta prozeduren bitartez erabakiko du.

Dagokion lansari-maila nahitaez aplikatu beharko da Hitzarmen honetan nahitaezko egokitzeari buruz ezartzen den epea igarotzen denean, eta Jarraipen, Prestakuntza, Arbitraje eta Adiskidetzeko Batzorde Mistoari helegitea jartzen bazaio, ebazpena ematen denetik aurrera aplikatuko da.

#### 14. artikulua.- ETENGABEKO PRESTAKUNTZA

Hitzarmen honen arabera, prestakuntza langileen eta enpresaburuen eskubidea eta betebeharra da; hortaz, langileen prestakuntza eta langileak lanbidez igotzea ahalbidetzeko lanbide-hobekuntzako ikastaroak egitea sustatuko da. Ikastaro horiek Hitzarmen honetako enpresek, Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitrajeko Batzorde Mistoak edota beste erakunde batzuek antolatuko dituzte.

1.- Enpresako lanbide-prestakuntzak helburu hauek izango ditu:

a) Titularra lanpostura eta lanpostuaren aldaketetara egokitzea.

b) Lanbide-kategorian eta lanpostuan eska daitekeen lanbide-egaztuzak eguneratzea.

c) Laneko sektorearen edo gairen batean espezializatzea, maila ezberdinetan.

d) Lanbide-birmoldaketa.

e) Langileari bere lanean hobetzen lagunduko dioten eta lanpostuz igotzeko aukera emango dioten egaztuzak zabaltzea eta beste lanpostu batzuei dagozkien egaztuzak lortzea.

f) Betetzen diren eginkizunetan aldaketak daudenean, edo teknologia berriak sartzen direnean, edo lan-taldeen aldaketak daudenean prebentzioaren gaiaren inguruan behar bezala eta modu egokian prestatzea, bai maila teorikoan bai praktikoan; betiere Lan-arriskuen Prebentzioarako Legearen 19. artikuluan ezartzen diren baldintzen arabera.

g) Etengabeko prestakuntzari buruzko ziurtagiri egiaztatutak homologatzea Hitzarmen hau aplikatzen den arlo osoan eta Lanbide Prestakuntzarako Nazio Mailako Institutuari proposatzea ziurtagiriak homologatzeko.

2.- Hitzarmenaren Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitrajeko Batzorde Mistoak ezarriko dituzte Hitzarmen hau betez gauzatu behar diren lehentasunak, aurreko puntuan ezarritako helburuak kontuan hartuta. Helburu horiek bete ote diren eta horien emaitzen berri emango da ezartzen den sarritasunaren eta moduaren arabera.

3.- Prestakuntza honako hauen bitartez gauzatu da: lle-apaindegietarako Hitzarmen Orokorraren Prestakuntza Batzorde Sektorialak onartutako planen bitartez, enpresek finantzatutako planen bitartez, edo zentro ofizialen edo baimendutakoen hitzarmenen bitartez.

4.- Enpresek beren instalazioak utziko dituzte prestakuntza-jarduerak egiteko, betiere lokalek behar diren baldintzak betetzen badituzte.

que, en ningún caso, podrán superar los dos meses, la retribución será la de la categoría de origen y previo a su imposición se deberán comunicar dichos cambios de puestos a los representantes de los trabajadores, si los hubiere y sino se dará traslado a la Comisión Mixta de Seguimiento del Convenio.

#### PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Las empresas en un plazo no superior a dos meses de la publicación del Convenio en el BOTHA procederán, en aplicación de lo pactado en el presente Convenio, a adaptar las plantillas a la nueva estructura profesional, estableciéndose en cada centro de trabajo la plantilla y escalafón del personal por grupos profesionales, en la que se especificará:

- Nombre y apellidos del trabajador/a
- Número de afiliación del trabajador/a la Seguridad Social
- Grupo profesional y categoría de cada trabajador/a
- Centro o centros de trabajo donde preste sus servicios
- Dirección del centro o centros de trabajo anteriormente citados
- Fecha de ingreso en la empresa o de alta en la Seguridad Social

Dichas plantillas, una vez confeccionadas, se entregarán a los representantes de los trabajadores y se expondrán en todos los centros de trabajo para su comprobación.

De existir cualquier reclamación, se formalizará por escrito a la empresa y contra el acuerdo o resolución de ésta, se podrá solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio, que resolverá en los plazos y procedimientos que tiene establecidos.

La obligación de aplicación del nivel retributivo correspondiente, lo será una vez transcurrido el plazo que se dota en el Convenio para adaptación obligatoria y si existiese recurso a la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Arbitraje y Conciliación, su aplicación lo será desde la fecha de resolución.

#### Artículo 14.- FORMACIÓN CONTINUA

La formación se configura en el presente Convenio como un derecho y una obligación para trabajadoras/es y empresarios, por ello para facilitar la formación y la promoción profesional de las/los trabajadoras/es, se promoverá la realización de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por las empresas, por la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio u otros organismos.

1.- La formación profesional en la empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:

a) Adaptar al titular al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.

b) Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.

c) Especializar en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.

d) Reconversión profesional.

e) Ampliar los conocimientos del personal que le permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.

f) Formar teórica y prácticamente de manera suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñan o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo y en las condiciones que se establece en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

g) Homologar las certificaciones acreditativas de la formación continua en todo el ámbito sectorial de aplicación de este Convenio y proponer al Instituto Nacional de Cualificaciones la homologación de las certificaciones.

2.- La Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio, fijará las prioridades que tendrán que llevarse a cabo a través del desarrollo del presente Convenio, atendiendo a los objetivos señalados en el punto anterior y de cuyo cumplimiento y resultado se informará con la periodicidad y modo que se determine.

3.- La formación se efectuará a través de los planes aprobados por la Comisión Sectorial de Formación del Convenio General de Peluquerías, los planes financiados por las propias empresas o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos.

4.- Las empresas facilitarán el uso de sus instalaciones para desarrollar actividades formativas, siempre que reúnan las condiciones precisas.



5.- Enpresako langileek eta, bereziki, agente organikoko lanpostuak betetzen dituztenek, laguntza eskatzen zaienean, laguntza osoa eman beharko diote prestakuntza-planari, planaren jardueretan eta haren eskumeneko alorrean.

6.- Enpresaren barnean, enpresaburuak eta langileen ordezkariak elkarrekin aztertuko dituzte enpresan dauden prestakuntza-premiak eta enpresaren jarduerarako interesekoak diren eta plan-tillako langileen prestakuntza osatzeko egokiak diren ikastaroak zehaztuko dituzte; horretaz gain, ikastaro horietan parte hartu behar duten langileak ezarriko dira eta enpresako prestakuntza-plan horren berri emango zaio Hitzarmenaren Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitrajeko Batzordeari.

7.- Langileen legezko ordezkariak ez dagoenean, Hitzarmenaren Jarraipen, Prestakuntza, Bitartekotza eta Arbitrajeko Batzorde Mistoak jaso beharko ditu prestakuntza-plana eta enpresaburuak egindako parte-hartzaileen zerrenda.

8.- Enpresako langileek enpresako prestakuntza-planaren alderdiak hobetzeko iradokizunak eta jarduera jakinak aurkeztu ahal izango dizkiote langileen ordezkariak edo enpresaburuari zuzenean.

9.- Ikastaro gutxien egin dituzten eta ikastaroan landuko den gaiarekin zerikusia duen lanpostua betetzen duten langileek lehentasuna izango dute ikastaro horiek egiteko.

10.- Prestakuntza, kasuen arabera, lanaldiaren barnean edo lanalditik kanpo emango da. Prestakuntza lanaldiaren barnean ematen bada, langileek nahitaez joan beharko dute.

11.- Enpresaren barneko nahiz kanpoko prestakuntza-ikastaroak egiten dituzten langileek ikastaro horiek irauten duten denboraren araberako lizentzia ordaindua izango dute.

12.- Barne ikastaroak lanorduetan emango dira, eta langileak lantokia dagoen herritik kanpo bidaia egin behar badu, han egon behar badu eta kanpoan lo egin behar badu, honako dieta hauek jasoko ditu: langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, edo erabiltzen duen garraio bidearen gastua ordaintzeko, 0,24 € kilometro bakoitzeko; dieta murriztuarengatik, egun bakoitzeko 20 € langilea bere ohiko etxebizitzara itzultzen bada lo egitera, eta dieta osoagatik, egun bakoitzeko 50 € langileak bere ohiko etxebizitzatik kanpo lo egiten badu. Ikastaroa oso-osorik enpresaburuak ordaintzen badu, langileak ez du dietak kobratzeko eskubiderik izango, eta ikastaroa Espainiako Estatutik kanpo egiten bada, sortzen diren gastu guztiak ordainduko ditu enpresaburuak.

### 15. artikulua.- IRAUPEN ITUNA

Enpresaburuak langileari ordaintzen dizkion ikastaroen kostua 1.500 eurotik gorakoa bada, langileak sei hilabete gehiago jarraitu beharko du enpresan ikastaro amaitu ondoren; adierazitako kostua 3.000 eurotik gorakoa bada, ordea, bederatzik hilabetez jarraitu beharko du. Hori horrela izan ezean, enpresaburuak deskontatu ahal izango du langilearen likidaziotik ikastaroak edo ikastaroek eragindako gastuaren zenbatekoa.

### III. KAPITULUA: Lanaldia, atsedena eta oporraldia

#### 16. artikulua.- LANALDIA

Egun osoko lanaldia, 2006. urtean, 1.780 ordukoa izango da, 2007. urtean, 1.755 ordukoa, 2008. urtean, 1.745 ordukoa, eta 2009. urtean, 1.735 ordukoa.

6 orduko edo hortik gorako lanaldi etengabeari dagokionez, langileek 30 minutuko atsedena izango dute eta egiazko lan-denboratzat hartuko da.

Denbora partzialeko langileei ez zaie ezein kasutan lanaldia murriztuko hitzarmen honek iraungo duen urte bakoitzerako itundutako urteko lanaldia eta asteko lanaldia murriztu delako.

Denbora partzialeko langileen soldata kalkulatu ahal izateko, eta horretarako bakarrik, langilearen egungo lanaldia astez aste zenbatuta ezarriko da honako lanaldi hauetatik eratorritako denbora osoko asteko lanaldi teorikoaren arabera: 2006. urtean, 1.780 orduko lanalditik, 2007. urtean, 1.755 ordukotik, 2008. urtean, 1.745 ordukotik, eta 2009. urtean, 1.735 ordukotik. Asteko lanaldi teorikoa honako formula honen arabera kalkulatu da:  $1.780 : 45,66 \text{ aste} = 38,98 \text{ ordu astean}$ , 2006. urtean, astean 30 orduko lanaldia partzialaren arabera, 2006. urtean, %76,96 izango da.

Langileak establezimenduan egon beharko du eta zerbitzua amaitzeko itxeko ordua iritsi baino lehen sartutako bezeroak artatuko ditu, betebeharrak ez da hobeita hamar minututik gorakoa izango; kasu horretan aparteko ordutzat hartuko baitira.

5.- El personal de la empresa y especialmente el que desempeñe puestos de trabajo de mando orgánico, está obligado a prestar su apoyo pleno al plan de formación, cuando le sea requerido, en actividades del mismo y en el área de su competencia.

6.- En el seno de las empresas se analizará, conjuntamente entre empresario y representantes de los trabajadores, las necesidades de formación existentes en la misma, determinando los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del personal de plantilla, fijando las/los trabajadoras/es que hayan de participar en los cursos y dando traslado de dicho plan de formación en la empresa a la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio.

7.- Cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa, corresponderá a la Comisión Mixta de Seguimiento, Formación, Mediación y Arbitraje del Convenio recibir el plan de formación y la lista de participantes elaborados por el empresario.

8.- El personal de la empresa podrá presentar a la representación de los trabajadores o directamente al empresario, sugerencias relativas a mejorar aspectos y actividades concretas del plan de formación en su empresa.

9.- Tendrán preferencia para la asistencia a cursos el personal que haya participado en menos ocasiones y quién esté desempeñando un puesto de trabajo relacionado con la materia objeto del curso.

10.- La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta dentro de la jornada laboral.

11.- Las/los trabajadoras/es que asistan a cursos de formación tanto internos como externos dispondrán de licencia retribuida por el tiempo duren los mismos.

12.- Los cursos de carácter interno se darán en horas de trabajo y en los cursos de carácter externo que precisen desplazamiento, estancia y alojamiento en otra localidad distinta a la del centro de trabajo, se le abonará al trabajador/a la dietas siguientes: 0,24 € Km. si se utiliza vehículo propio para el desplazamiento o el gasto del medio de transporte que utilice; 20 € día por dieta reducida si vuelve a pernoctar en su residencia habitual y 50 € día por dieta entera si pernocta fuera de su residencia habitual. Cuando el curso sea financiado íntegramente por el empresario, no generará derecho a dietas y cuando se realicen fuera del territorio del Estado Español, serán abonados por el empresario todos los gastos que se generen.

### Artículo 15.- PACTO DE PERMANENCIA

Quando el coste de los cursos que sufrague el empresario al trabajador, supongan una cantidad superior a los 1.500 €, éste estará obligado a permanecer en la empresa un tiempo mínimo de seis meses a la finalización del último curso, siendo de nueve meses cuando el coste supere los 3.000 €. En caso contrario, el empresario podrá descontar al trabajador en su liquidación el importe que le han supuesto el curso o cursos.

### CAPÍTULO III: Jornada, Descanso y Vacaciones

#### Artículo 16.- JORNADA LABORAL

La jornada laboral a tiempo completo tendrá una duración máxima de 1.780 horas anuales en el año 2006, siendo de 1.755 horas anuales para el año 2007, de 1.745 horas anuales para el año 2008 y de 1.735 horas anuales para el año 2009.

En jornada continuada igual o superior a 6 horas diarias, se dispondrá de un descanso de 30 minutos, considerado como tiempo efectivo.

En ningún caso, las trabajadoras/es a tiempo parcial verán reducida su jornada como consecuencia de la reducción de jornada anual y semanal pactada para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Al objeto de poder efectuar el cálculo del salario de los trabajadores a tiempo parcial y solo a estos efectos, se establecerá computando semanalmente su jornada diaria en proporción a la jornada teórica semanal a tiempo completo que deriva de la jornada anual de 1.780 horas para el 2006, de 1.755 horas para el 2007, de 1.745 horas para el 2008 y de 1.735 horas para el 2009, calculando la jornada teórica semanal mediante la fórmula siguiente:  $1.780 : 45,66 \text{ semanas} = 38,98 \text{ horas semanales en 2006}$ , con una jornada de 30 horas semanales a tiempo parcial supondrá el 76,96% para el año 2006.

El trabajador permanecerá en el establecimiento y atenderá aquellos clientes que hubiesen entrado antes de la hora de cierre para terminar el servicio, sin que esta obligación pueda rebasar los treinta minutos, considerándose como horas extraordinarias.

#### 17. artikulua.- OPORRALDIA

Urteko oporraldi ordaindua –ez du konpentsazio ekonomikorik– egutegiko 30 eguneko izango da enpresan lanean urtebete daramaten langile guztiarentzat; 2007. urtetik aurrera, berriz, egutegiko 31 eguneko izango da. Oporraldia ezin izango da ez igandean, ez jaiegunean, ezta horien bezperan ere hasi, eta dagokion lansariak hileko nominan jasotzen diren kontzeptu guztien %100a bilduko du. Enpresan urtebete ez daraman langileak lan egindako denboraren arabera baliatuko ditu opor-egun horiek.

Oporrak baliatzeko egutegia enpresak eta langileen legezko ordezkariak erabakiko dute eta ordezkariak sindikalik ez badago, aldez, enpresak eta langileak. Opor-egutegiari dagokionez, adostasunik ez badago, edozein alderdik jo ahal izango du Hitzarmenaren Batzorde Mistora bitartekotzaren edo arbitrajearen bidez erabaki dezan; hori guztia langileen jurisdikzioari emandako eskuduntzak bazter utzi gabe.

Egutegiko opor-egun guztien artetik langileak hogeita bat egun hartu ahal izango ditu uztailaren 1etik irailaren 30era bitarteko epean, gainerako egunak urteko beste egun batzuetan ezarriko dira enpresa eta langilea ados jarrita.

Aldi baterako Ezintasuneko kasuan, langileak hartu ez dituen opor-egunak baliatzeko eskubidea izango du, betiere baja oporrak baliatu aurretik hartzen badu. Oporraldia baliatzen ari den bitartean langileak ospitaleratu behar badu bakarrik etengo da ospitaleratzeak irauten duen bitartean, eta trafiko-istripuaren kasuan. Hartu gabe dituen egunak langileak alta hartzen duenean hartuko ditu, betiere oporraldi horri dagokion urte naturalean.

#### 18. artikulua.- LAN EGUTEGIA

Hitzarmen honetan biltzen diren edo enpresetan ituntzen diren lan-ordutegia, atsedendialdiak eta lanaldiaren banaketa –lau asteen behin zenba daiteke–, jaiegunak, oporrak eta beste egun baliogabe batzuk urtero ezarriko dira eta lan-egutegian bilduko dira otsailaren 28a baino lehen. Lan-egutegi hori enpresak eta langileen ordezkariak (balego) erabakiko dute, eta horrelakorik ez badago, langileek egingo dute. Ezarritako egutegiarekin ados ez badaude, edozein alderdik jo ahal izango du Hitzarmenaren Batzorde Mistora azken horrek erabaki dezan bitartekotzaren edo arbitrajearen bitartez.

2007. urtetik aurrera, langile guztiak errekuperatu beharreko zubi-egun bat izango dute urtean. Zubi hori noiz baliatu enpresak eta langileak aukeratuko dute urteroko bakoitzean dauden langileen artetik; urteren batean ez badago zubiak egiteko egunik, beste egun bat hartuko da baldintza berarekin, betiere enpresa eta langilea ados jarrita. Era berean, urte horretatik aurrera, Ostegun Santu eguna lanaldi baliogabetzat hartuko da, eta egun horretan lan egin behar dela erabakitzen badu enpresaburuak, enpresak eta langileak zubitatzat hartu ahal izango dute, eta langileak bere soldataz gain, honako prima hau jasoko du: 2007. urtean, 25 euro, 2008. urtean, 27 euro eta 2009. urtean, 29 euro.

Abuztuaren 4ko arratsaldea, Andre Maria Zuriaren Jaiei hasiera (probintziako gainerako herriei dagokienez, herri bakoitzeko jaiei bezpera) eta Olarizu egunaren arratsaldea lanaldi baliogabetzat hartuko dira.

#### 19. artikulua.- NORBERAREN AUKERAKO EGUNAK

Langile guztiak norberaren aukerako bi egun izango dituzte urtean. Egun horiek ordainduak izango dira eta ez dira errekuperatu behar. 2008. urtean, hiru egun izango dira eta 2009. urtetik aurrera, berriz, lau.

Langileak egun horiek hartu ahal izango ditu hamar eguneko aurretiaz jakinarazita. Hiru langiletik gorako lantokietako plantillako langileen %25ek baino gehiagok ezin izango dute aldi berean hartu.

Egun horiek ezin izango dira erabili zubiak egiteko eta ezin izango dira hartu ez jaiegunen bezperetan, ez ostiraletan, ez larunbatetan, ezta Aste Santuan, Eguberrietan, edo ezkontza- edo jaunartze-garaietan ere. Urteko beste egun batzuetan hartu ahal izango dira edo udaldirik kanpo hartzen diren oporrei metatu ahal izango dizkiete.

#### 20. artikulua.- APARTEKO ORDUAK

Langileak nahi badu egingo ditu aparteko orduak eta itundu ahal izango dira, betiere Langileen Estatutuaren 25. artikuluan ezarritako mugak gainditzen ez badira. Langileak aukeratu ahal izango du atsedendialdi egun osoetan baliatzea edo kobratzea; bi kasu horietan denbora librearen %75aren arabera edota urteko orduaren prezioaren arabera igoko dira.

#### IV. KAPITULUA: Lizentziak eta eszedentziak

#### 21. artikulua.- ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

Langilea, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da, lansari osoa jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

#### Artículo 17.- VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas, no susceptibles de compensación económica, será de 30 días naturales para todos los trabajadores que lleven un año, al menos, prestando servicios en la empresa, pasando a ser de 31 días naturales desde el año 2007, no pudiendo iniciarse en domingo, festivo o víspera de éstos y su retribución comprenderá el 100% de todos los conceptos que se perciben en la nómina mensual. El trabajador/a que no lleve un año en la empresa las disfrutará proporcionalmente al tiempo trabajado.

El calendario de disfrute de las vacaciones se acordará entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores y en caso de no haber representación sindical, entre la empresa y el trabajador/a. La falta de acuerdo en el calendario de vacaciones, podrá recurrirse por cualquiera de las partes a la Comisión Mixta del Convenio para que resuelva en mediación o arbitraje, todo ello, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a la jurisdicción de lo social.

Del total de días naturales de vacaciones, el trabajador/a tendrá derecho a cogerse veintidós días en el período comprendido entre el 1 de Julio y el 30 de Septiembre, fijándose el resto en otras fechas del año de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

En caso de IT, el trabajador/a conservará el derecho de disfrute de los días de vacaciones que le falten por coger, siempre y cuando la baja se produzca antes del inicio de las mismas. Durante el disfrute de las vacaciones sólo se interrumpirán en caso de hospitalización por los días que dure ésta y de accidente de tráfico. El disfrute de los días pendientes se cogerán una vez se suceda el alta y siempre dentro del año natural a que tal período corresponda.

#### Artículo 18.- CALENDARIO LABORAL

El horario de trabajo, junto con los descansos y la distribución de la jornada, que podrá computarse cada cuatro semanas, festivos, vacaciones y otros días inhábiles recogidos en el presente Convenio o que se pacten en las empresas, se establecerán y recogerán anualmente en un calendario laboral, antes del 28 de Febrero, que se acordará entre la empresa y la representación de los trabajadores, si la hubiere, y sino con los propios trabajadores. En caso de discrepancia con el calendario, cualquiera de las partes afectadas podrá recurrir a la Comisión Mixta del Convenio para que esta resuelva mediante mediación o arbitraje.

Desde el año 2007, todos los trabajadores/as dispondrán de un puente al año recuperable, acordándose su disfrute entre empresa y trabajadores/as de entre los que haya en cada anualidad, si algún año no hubiese días para la confección de puentes, se cogerá otro día en tal condición de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. Asimismo desde dicho año, el día de Sábado Santo se considerará como jornada inhábil, pudiendo considerarse por empresa y trabajadores como puente, si el empresario decidiese que dicho día se trabaje, el trabajador/a percibirá, además de su salario, una prima de 25 € en el año 2007, siendo de 27 € en 2008 y de 29 € en 2009.

La tarde del día 4 de agosto, inicio de las fiestas de la Virgen Blanca (la víspera de las fiestas de cada localidad para el resto de la provincia) y la tarde del día de Olarizu, se considerarán como jornada inhábil a partir de las 16 horas.

#### Artículo 19.- DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN

Todos los trabajadores/as dispondrán de dos días de libre disposición anual, retribuidos y no recuperables, pasando a ser de tres días desde el año 2008 y de cuatro días desde el año 2009.

El trabajador/a podrá coger dichos días preavisando a la empresa con al menos 10 días de antelación, no pudiendo coincidir más de un 25% del personal de la plantilla en centros con más de tres trabajadoras.

Estos días no se podrán utilizar para hacer puentes, ni cogerse en vísperas de días festivos, en viernes o sábados, así como en Semana Santa, Navidades, o época de bodas o comuniones, pudiéndose coger en otros días o fechas del año o acumularlos a las vacaciones que se disfruten fuera de la época estival.

#### Artículo 20.- HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias será voluntad del trabajador/a, pudiéndose pactar las mismas, siempre y cuando no se rebasen los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, optándose por el trabajador/a entre acumularlas para disfrutarlas en días completos de descanso o cobrarlas, incrementándose en ambos casos con un 75% de tiempo libre o del precio hora anual.

#### CAPÍTULO IV: Licencias y Excedencias

#### Artículo 21.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho al percibo de la totalidad de su remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Ezkontzagatik, egutegiko hogeita bat egun. Denboraldi hori eta oporraldia aldi berean badira, bi denboraldiak batuko dira.

Halaber, lizentzia hori hartu ahal izango du bere bikotekidearekin era egonkorrean bizitzen hasten den langileak (ezkontzarik gabeko bizikidetzak), baldin eta Ezkondu Gabeko Bikote egonkorren Udala Erregistroak (balego) edo dagokion Epaitegiak egindako ziurtagiri baten bidez egiaztatzen badu.

Hitzarmen hau indarrean jarri eta gero bizikidetzaren egonkorrean hasten diren langileentzat baino ez da izango lizentzia hau.

Ezin izango da berriz ezkontzeagatik edo bizikidetzaren egonkorrean hasteagatik lizentziarik hartu aurrekotik 6 urte igaro baino lehen. Nolanahi ere, ezin izango da inolaz ere hartu bikotekideak lehengo berak direnean.

Hala eta guztiz ere, egoera pertsonala aldatzen den egunean, horrela egiaztatuta, egutegiko 21 lizentzia-egunak sartuta egon beharko dute, eta egun desberdinetan bi ospakizun egiten badira, lizentzia ospakizun baterako bakarrik eskatu beharko da eta langileak aukeratu beharko du zein ospakizunetarako nahi duen.

2. Seme-alaben jaiotzagatik, edo bigarren mailarainoko odolkitetasunezko edo kidetasunezko ahaideen gaixotasun larriagatik edo horiek ospitaleratzeagatik, edo horien istripuagatik, edo heriotzagatik, hiru egun.

3. Bigarren puntuan adierazitako arrazoiak direla-eta langileak bidaia egin behar badu, epe horiek bi egun gehiagoz luzatuko dira.

4. Etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat, betiere ez bada ostiralean, larunbatean ezta jaiegunaren bezperan ere.

5. Osasun publikoaren kontsultetara eta mediku-tratamenduetara joateko behar den denbora; kontsulta pribatuaren kasuan, horretan emandako denbora errekuiperatu egin beharko da. Osasun-zentroak edo ospitaleak egindako dokumentuaren bitartez egiaztatuta beharko da nahitaez.

6. 12 urtetik beherako seme-alaba Osakidetzako medikuaren kontsultara laguntzeko behar den denbora, betiere bi ezkontideek lan egiten badute eta kontsultaren ordutegia eta bien lan-ordutegia aldi berean badira.

7. Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, beharrezkoa den denbora. Legez eta ohiko moduan jasota badago garai jakin bat, iraupenari eta diruzko konpentsazioari dagokionez, han ezarritakoa hartuko da kontuan.

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

Artikulu honetako lizentziak eta baimenak ezkontza-loturarik izan edo ez baliatuko dira eta bikoteko bizikidetzaren egiaztatuta beharko da Ezkondu Gabeko Bikoteen Udala Erregistroak (balego) edo dagokion Epaitegiak emandako ziurtagiriaren bitartez.

## 22. artikulua.- ESZEDENTZIAK

Eszedentziak borondatezkoak edo nahitaezkoak izan daitezke.

Borondatezkoa: urtebete daramaten langileek eskatu ahal izango dute borondatezko eszedentzia.

Eszedentziak emateko ezinbesteko baldintzak hauek dira:

a) Eskabide idatzia, arrazoiak azalduta.

b) Eszedentzia eman dion enpresaren jardura bera egiten ez aritzea, ez bere kabuz ezta besteren kontura ere; hori eginez gero, lan-harremana amaituko da, eta lortutako eskubidea galduko du.

Eszedentzialdia ez da bi urtetik beherakoa izango, ezta bost urtetik gorakoa ere.

Eszedentzian dagoen langileak enpresan dauden edo sor daitezkeen lanpostu hutsetara itzultzeko lehentasuna gordeko du, eta horretarako eszedentzialdia amaitu eta hurrengo hilabetea amaitu baino lehen eskatu beharko du itzultzeko baimena.

Beste borondatezko eszedentzia bat hartzeko, langileak enpresan bi urteko aldi efektiboa bete beharko du gutxienez.

Eszedentzia hartzeko eskabideak egin eta hurrengo hamabost egunetan erabakiko dira, eta enpresaren beharren arabera hartuko dira kontuan.

Eskaera-baldintzei dagokienez, arau berak aplikatuko dira hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko eszedentzien kasuan.

Nahitaezkoa: lanpostua eta lantokia gordetzeko eskubidea emango du, baita eszedentziak irauten duen denboraldia antzinata-

1. Veintiún días naturales por matrimonio. En caso de coincidencia con las vacaciones, se sumarán ambos períodos.

Igualmente tendrá derecho a esta licencia el empleado o la empleada que inicie una convivencia estable en pareja (uniones no matrimoniales), siempre que se acredite mediante certificado del Registro Municipal de Uniones Civiles cuando este existiera o del Juzgado correspondiente.

Únicamente podrá disfrutar esta licencia el trabajador/a cuya convivencia estable se inicie con posterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio.

No cabrá disfrutar nueva licencia por matrimonio o inicio de convivencia estable hasta tanto haya transcurrido un período de 6 años, y en ningún caso cuando los miembros que formen la pareja sean los mismos.

En todo caso el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido en los 21 días naturales de la licencia, y, en el supuesto de que se hagan dos ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para una sola de ellas, diciendo el trabajador/a cuál de ellas.

2. Tres días en los casos de nacimiento de hijos o enfermedad grave u hospitalización o accidente o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

3. Cuando por los motivos señalados en el punto 2, el trabajador/a necesite hacer algún desplazamiento, estos plazos se ampliarán hasta dos días más.

4. Un día por traslado de domicilio, siempre que no coincida en viernes, ni sábado, ni en víspera de festivo.

5. Por el tiempo indispensable para acudir a consultas y tratamientos médicos de la sanidad pública, en el caso de los privados, el tiempo utilizado será recuperable. Debiendo justificarse fehacientemente mediante documento expedido por el centro sanitario/hospitalario.

6. Por el tiempo necesario para acompañamiento de hijos menores de 12 años al médico del Servicio Público de Salud, siempre que trabajen ambos cónyuges y sea coincidente el horario de trabajo de ambos.

7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una forma legal y convencional un período determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

8. Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos naturales o políticos.

Las licencias y permisos que dispone el presente artículo, se disfrutarán exista o no vínculo matrimonial, debiendo acreditarse la convivencia en pareja mediante certificado del Registro Municipal de Uniones Civiles cuando este existiera o del Juzgado correspondiente.

## Artículo 22.- EXCEDENCIAS

Las excedencias pueden ser voluntarias o forzosas.

La voluntaria: podrán solicitar excedencia los trabajadores con una antigüedad de al menos un año.

Son condiciones indispensables para la concesión las siguientes:

a) Solicitud escrita, con expresión de los motivos.

b) Que no se va ha dedicar a la misma actividad que la empresa que se la ha concedido, ni por cuenta propia o por cuenta ajena, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida del derecho obtenido.

El tiempo de excedencia no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco años.

El trabajador/a excedente conserva el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa, a cuyo efecto deberá solicitarlo durante el período comprendido dentro del mes siguiente al cese de la excedencia.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador/a deberá cubrir un período de, al menos, dos años de servicio efectivo en la empresa.

Las peticiones de excedencia se resolverán dentro de los quince días siguientes a su presentación y serán atendidas dentro de las necesidades de la empresa.

Las mismas normas, en cuanto a requisitos de petición, son de aplicación a las excedencias de cuidado de hijo menor de tres años.

La forzosa: dará derecho a la conservación del puesto y centro de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia y se

sunean kontuan hartzeko eskubidea ere, eta langileari emango zaio, baldin eta ondoren azalduko den egoeraren batean bada:

1. Dekretu edo hautaketa bidez egin beharreko kargu publikorako izendatzen badute.

2. Sindikatuetan, Gizarte Segurantzaren eta Administrazio Erakundeetan kargu selektiboa gauzatzen ari bada eta horregatik lanera joan ezin bada.

3. Ezintasun Iraunkorreko egoera, larriagotzeagatiko edo hobetzeagatiko berrikuste-epetan, Langileen Estatutuaren 48.2 artikuluan ezarritako gehienezkoa kontuan hartuta, aldi baterako ezintasuna gehienezko 30 hilabetera bitarte luzatzea, ezintasuna balioesteko espediente bideratzeko aldia barne.

Ordezkaritzako kargu publikoa betetzeko edo probintziako edo goragoko eremuko eginkizun sindikalak betetzeko lana eteten bada, zerbitzua, kargua edo eginkizuna amaitu eta egutegiko hogeita hamar eguneko epean itzuli beharko du lanera langileak.

Eszedentzia batetik datorren langile finkoa lantokira itzultzen denean, hura ordezkatzeko aldi baterako kontratatutako langileari lanpostua kenduko zaio automatikoki, baina gutxienez hamabost egun lehenago abisatu behar zaio eta enpresan berriro lanean hasteko lehentasuna izango du.

## V. KAPITULUA: Ekonomia-araubidea

### 23. artikulua.- LANSARIEN ETA KALTE-ORDAINEN KONTZEPTUAK

Hitzarmen honetan biltzen diren lansarien eta kalte-ordainen kontzeptuak dagokion hilaren mugaegunaren 1etik 5era bitartean ordainduko dira, eta nomina egiten denean. Adierazitako kontzeptuak honako hauek dira:

#### 1.- Lansarien kontzeptuak:

a.- Oinarrizko soldata

b.- Osagarriak:

1.- Uztaileko eta abenduko aparteko haborokinak.

2.- Antzinasun-plusa.

3.- Aldi baterako ezintasuna.

4.- Pizgarriak.

5.- Aparteko orduak.

#### 2.- Kalte-ordainen kontzeptuak:

a.- Garraio-plusa.

b.- Dietak.

c.- Garraio-gastuak eta mota horretako beste batzuk.

### 24. artikulua.- OINARRIZKO SOLDATA

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean dauden langileen oinarrizko soldata erantsitako soldata-tauletan maila eta kategoria bakoitzarentzako zehazten dena izango da.

### 25. artikulua.- APARTEKO HABOROKINAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean 2 aparteko ordainsari jasotzeko eskubidea izango dute, erantsitako soldata-tauletan kategoria bakoitzarentzako xedatutako kopuruaren arabera eta dagokion antzinasuneko ehunekoa erantsita. Honako egun hauetan ordainduko dira: bata, uztailearen 15ean eta bestea, abenduaren 15ean.

Uztaileko eta abenduko Aparteko Haborokinak sei hilean behin ordainduko dira. Uztailekoa urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte, eta abenduko uztailearen 1etik abenduaren 31ra bitarte. Data horiek urte naturalari dagozkio.

Aparteko Haborokinak hilerio hainbanatu ahal izango dira, betiere langilearekin adostasunik bada.

Aldi baterako Ezintasuneko aldiak lan egindako denboratza hartuko dira Aparteko Haborokin horiek bere osotasunean jaso ahal izateko.

### 26. artikulua.- ANTZINATASUN PLUSA

Bost urteko kontzeptu honengatik %5eko soldata-igoerak ezarri dira eta eranskinen soldata-tauletan kategoria bakoitzerako ezarritako soldaten gainean %15era bitartekoak.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa hartutako eskubideen edo hartzeko bidean dauden eskubideen kalterik gabe ulertuko da, aurreko hitzarmenean ezarritako denboraldiaren arabera.

Bosturteko berri bakoitza betetzen den hilaren lehenengo egunean ordainduko da.

### 27. artikulua.- GARRAIO PLUSA

Soldataz kanpoko garraio-plusaren kontzeptupean lanegun bakoitzeko 1,35 euro ordainduko dira 2005/01/01etik aurrerako ondo-

concederá al trabajador/a en quien concurren las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo público que haya de realizarse por Decreto o elección.

2. Ejercicio de cargo selectivo en las Centrales Sindicales, en la Seguridad Social y Organismos de la Administración que hagan imposible la asistencia al trabajo.

3. Incapacidad Permanente en el plazo de revisión por agravamiento o mejoría, con el máximo dispuesto en el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, prórroga de la incapacidad temporal hasta el máximo de los 30 meses, incluido el período de sustanciación del expediente de valoración de incapacidad.

En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito Provincial o superior, el trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

La reincorporación del trabajador/a fijo procedente de una excedencia determinará el cese automático del interino que hubiera sido contratado para sustituirle, pero éste deberá ser avisado, al menos con quince días de antelación y gozará de preferencia para el ingreso en la empresa.

## CAPÍTULO V: Régimen Económico

### Artículo 23.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos retributivos e indemnizatorios contemplados en el presente Convenio, serán abonados, como máximo, entre el día 1 y el día 5 del vencimiento del mes a que corresponda y la nómina, una vez confeccionada; dichos conceptos son los siguientes:

#### 1.- Conceptos Retributivos:

a.- Salario Base

b.- Complementos:

1.- Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Diciembre.

2.- Plus de Antigüedad.

3.- Incapacidad Temporal.

4.- Incentivos.

5.- Horas Extraordinarias.

#### 2.- Conceptos Indemnizatorios:

a.- Plus de Transporte.

b.- Dietas.

c.- Gastos desplazamiento y otros de esta naturaleza.

### Artículo 24.- SALARIO BASE

El salario base de las/los trabajadoras/es incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles y categorías en las tablas salariales anexas.

### Artículo 25.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al abono de 2 gratificaciones extraordinarias al año, que se harán efectivas antes del 15 de julio; una de ellas, y antes del 15 de diciembre; la otra, en las cuantías consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas, e incrementadas con el porcentaje de antigüedad aplicado al importe de las mismas.

Las Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre devengarán semestralmente. La de julio del 1 de enero al 30 de junio y la de diciembre del 1 de julio al 31 de diciembre, referido dicho período al año natural.

Las Gratificaciones Extraordinarias podrán ser prorrateadas mensualmente, si existe acuerdo expreso con el trabajador/a.

Los períodos de Incapacidad Temporal, se computarán como tiempo de trabajo a efectos del percibo íntegro de estas Gratificaciones Extraordinarias.

### Artículo 26.- PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se establecen aumentos salariales por este concepto quinquenal del 5% y hasta un 15% sobre los salarios consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente conforme a la redacción del convenio anterior.

El devengo de cada nuevo quinquenio se efectuará el 1º día del mes de su vencimiento.

### Artículo 27.- PLUS DE TRANSPORTE

Con efectos del 01/01/2005 se abonará en concepto de plus extrasalarial de transporte la cantidad de 1,35 euros por día laborable,

rioekin. Adierazitako zenbatekoa 2006., 2007., 2008. eta 2009. urteetako soldata-tauletan ezarritako oinarritzko soldatan sartuko da. Kontzeptu horrengatik 2005. urtean ordaindu beharreko zenbatekoak Hitzarmen honetako klausula iragankorrean ezarritakoak dira.

#### 28. artikulua.- ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO OSAGARRIAK

Istripuak, gaixotasun arruntak edo haurdunaldiaren arriskuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoeran dagoen langileak bajaren lehenengo egunetik hamabosgarrenera arte, hori barne, soldataren %85 jasoko du, eta hamaseigarren egunetik aurrera zenbateko hori %100eraino igoko da. Aldi baterako Ezintasuneko egoera 30 egun baino gehiago luzatzen bada, langileari aldea ordainduko zaio lehenengo hamabost eguneko %100a bete arte, betiere baja arrazoi beragatik hartu badu.

#### 29. artikulua.- SOLDATA IGOERA

2004ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldaten eguneratzea I. eranskinetako 2006ko soldata-taulan azaltzen da, Hitzarmenaren klausula iragankor bakarrean 2005erako soldata-aldeak gisa jasotakoa bazter utzi gabe.

Hitzarmen hau indarrean egongo den gainerako urteei dago-kienz, eguneratze hori urte horietako bakoitzerako eranskinetako soldata-tauletan azaltzen da.

#### 30. artikulua.- URTEKO IGOERAREN BERMEA

Norberaren akordioaren edo itunaren ondorioz hitzarmen honetan lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako gutxieneko soldata gainditzen duten zenbatekoak (pizgarriak, osagarri pertsonalak eta abar) ez dira irentsiko edo konpentsatuko eta itundutako urteko indarraldi bakoitzaren aurreko urteko KPIaren igoeraren ehuneko berean igoko dira.

### V. KAPITULUA: Hobekuntza sozialak

#### 31. artikulua.- LAN TRESNAK

Lana egiteko behar diren tresnak eta erremintak enpresek emango dituzte, eta lan-harremana amaitzen denean enpresaren esku geratuko dira.

#### 32. artikulua.- LANEKO ARROPA

Enpresek urtero emango dizkiete langileei bi uniforme eta oinetako egokiak, eta hondatzen edo hausten direnean berriak emango dizkiete.

Langileek zaindu eta garbitu beharko dituzte.

Langileek beren lanaldia nahitaez erabili beharko dute enpresak zehazten duen uniformeak.

#### 33. artikulua.- SEKTOREAREN JAIEGUNA

Sektorearen egunagatik plus bat ezarri da eta iraileko nominan ordainduko da. Adierazitako plusaren zenbatekoa, 2006. urtean, 20 euro izango da, 2007. urtean, 25 euro, 2008. urtean, 27 euro eta 2009. urtean, 29 euro.

#### 34. artikulua.- ERRETIRO PARTZIALA ETA AURRERATUA

Hitzarmen honen eraginpeko langileek erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute txanda-kontratuaren bidez, betiere lanaldiaren murrizketa egoera horiek arautzen dituen legezko arauan azaltzen den gehienezkoa bada.

Era berean, langileek 64 urterekin erretiroa aurreratu ahal izango dute, uztailaren 17ko 1194/85 Errege Dekretuak aurrekusi eta abuztuaren 20ko 14/1981 Errege Dekretuak garatzen duenaren arabera. Enpresek konpromisoa hartzen dute beste langile bat kontratatzeko erretiratuak zeuzkan baldintzetan.

### VI. KAPITULUA: Laneko segurtasuna eta osasuna

#### 35. artikulua.- LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

Arau hau aplikatzeko arauak honako hauek izango dira:

- Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legea.

- Lan Arriskuen Prebentziarako Zerbitzuen Arautegiari buruzko urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua.

- 2003-12-14tik indarrean dagoen 54/2004 Legea, Lan Arriskuen Prebentzioaren inguruko Erreformari buruzkoa. Prebentzio hori enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean sartu behar da.

- Laneko Segurtasunaren eta Osasunaren inguruan aplikatu daitekeen legezko xedapen osagarri edo berezi oro.

#### 36. artikulua.- OSASUN AZTERKETAK

Enpresak aldizkako osasun-azterketak bermatuko dizkie urtean behin langileei lanorduetan. Azterketa horiek urte natural bakoitzaren lehen sei hilabetetan egingo dira. Osasun-azterketak lanaldian ez izatekotan, bi ordu ordainduko zaizkie langileari osasun-azterketa egitera joan behar duen egun bakoitzeko.

dicha cantidad queda integrada en el salario base que se establece en las tablas salariales de los años, 2006, 2007, 2008 y 2009. Las cantidades a abonar por este concepto en el año 2005 son las dispuestas en la cláusula transitoria del presente Convenio.

#### Artículo 28.- COMPLEMENTOS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador/a que se encuentre en situación de IT por accidente, enfermedad común, o riesgo del embarazo, percibirá desde el primer día de la baja y hasta el decimoquinto día inclusive el 85% de su salario, viéndose incrementado este hasta el 100% a partir del decimosexto día. Si la situación de IT dura más de 30 días se le abonará al trabajador la diferencia hasta cubrir el 100% de los quince primeros días, siempre y cuando la baja sea por la misma causa.

#### Artículo 29.- INCREMENTO SALARIAL

La actualización de los salarios vigentes al 31 de diciembre de 2004, aparece reflejada en la tabla salarial del año 2006 que se inserta en el anexo I, sin perjuicio de lo recogido como diferencias salariales para el año 2005 en la cláusula transitoria única del Convenio.

Para el resto de años de vigencia del Convenio, dicha actualización está incluida en las tablas salariales anexas para cada uno de ellos.

#### Artículo 30.- GARANTÍA DE INCREMENTO ANUAL

Las cantidades que superen el salario mínimo dispuesto en convenio para cada categoría profesional, fruto de acuerdo individual o pacto (incentivos, complementos personales, etc.), no serán objeto de absorción o compensación y se incrementarán en el mismo porcentaje que experimente el IPC del año anterior a cada vigencia anual pactada.

### CAPÍTULO V: Mejoras de Carácter Social

#### Artículo 31.- HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Las herramientas y útiles necesarios para el desarrollo del trabajo serán aportadas por las empresas, quedando en propiedad de éstas en caso de finalización de la relación laboral.

#### Artículo 32.- ROPA DE TRABAJO

Las empresas harán entrega anualmente a todos los trabajadores de dos uniformes, así como de calzado adecuado, reponiéndose en caso de desgaste o rotura.

La conservación y limpieza de los mismos estará a cargo de los trabajadores.

Será obligatorio para los trabajadores durante su jornada laboral el uso de la uniformidad que la empresa determine.

#### Artículo 33.- FESTIVIDAD DEL SECTOR

Se establece un plus de festividad del sector que se incluirá en la nómina del mes de Septiembre y cuyo importe será de 20 € en el 2006, 25 € en el 2007, 27 € en el 2008 y 29 € en el 2009.

#### Artículo 34.- JUBILACIÓN PARCIAL Y ANTICIPADA

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a acogerse a la jubilación parcial mediante contrato de relevo, siempre que la reducción de jornada lo sea por el máximo contemplado por la norma legal reguladora de estas situaciones.

Asimismo, podrán jubilarse anticipadamente a los 64 años, conforme previene el R.D. 1.194/85 del 17 de julio, que desarrolla el R.D. 14/1981 del 20 de agosto, asumiendo las empresas el compromiso de contratar un nuevo trabajador/a en las mismas condiciones que el jubilado/a.

### CAPÍTULO VI: Seguridad y Salud en el Trabajo

#### Artículo 35.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las normas de aplicación del presente precepto serán:

- Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, sobre Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

- Ley 54/2003, vigente desde 14.12.2003, sobre Reforma en materia de Prevención de Riesgos Laborales, actividad preventiva que debe ser integrada en el sistema general de la gestión de la empresa.

- Y cualquier otra disposición legal complementaria y/o específica aplicable a la Seguridad y Salud Laboral.

#### Artículo 36.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La empresa garantizará a los trabajadores reconocimientos médicos periódicos, al menos una vez al año y en horas de trabajo, llevándose a efecto dentro de los seis primeros meses de cada año natural. En caso de que los reconocimientos médicos no coincidan con la jornada laboral, se dispondrá de dos horas retribuidas por día de asistencia.

Enpresek, jaso bezain laster, langileei emango diete egindako txosten medikoa.

## VII. KAPITULUA: Diziplina-araubidea

### 37. artikulua.- HUTSEGITEAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egiten dituzten ekintzak edo omisioak, euren izaeraren eta gertatzen diren zirkunstantzien arabera sailkatuko dira, eta, horrela, arinak, larriak edo oso larriak izango dira.

### 38. artikulua.- HUTSEGITE ARINAK

Honako hauek dira hutsegite arinak:

1. Edozein zerbitzu egitean izandako deskuiduak, hutsuneak edo atzerapenak, betiere bezeroaren erreklamazioa sortzen ez badute.

2. Hilabeteko epean hiru aldiz berandu iristea, oro har, hogeita hamar minututik beherakoak badira, edo atzerapen horien ondorioz zerbitzuari kalte larriak egiten ez bazaio.

3. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, salbu eta baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan.

4. Materiala kontserbatzean izandako deskuidu txikiak.

5. Enpresari bizilekuaren aldaketan berri ez ematea.

6. Lantokiko langileekin izandako eztabaidak, betiere jendearen aurrean eta zerbitzua ematen den bitartean ez badira egiten.

7. Lanera etorri ez izana behar besteko baimenik edo kausa justifikaturik gabe, betiere ostirala, larunbata, edo jai-bezpera ez bada.

8. Behar adinako puntualtasunez ez jakinaraztea enpresei jakinarazi behar diren egoera-aldaketak Gizarte Segurantzaren ondorioetarako. Ekintza horiek maltzurkeriaz gauzatu badira, hutsegite larritzat hartuko dira.

### 39. artikulua.- HUTSEGITE LARRIAK

Honako hauek dira hutsegite larriak:

1. Hilabete baten barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

2. Justifikatutako kausarik gabe bi egunetan edo aurreko artikuluan adierazitako egunetako batean ez agertzea.

3. Enpresaburuaren baimenik gabe lantokitik kanpo joatea, denbora laburrerako izan bada ere.

4. Enpresak eskatutako establezimenduko garbitasunik eza.

5. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.

6. Nagusiek agindutakoa ez betetzea, baldin eta horrek lanari kalte handirik eragiten ez badiu.

7. Zerbitzuan izandako zabarkeria edo axolagabekeria eta horren ondorioz bezeroak erreklamazio justifikatua egiten badu.

8. Establezimenduko tresna edo artikuluen kontserbazioan deskuidu handia izatea.

9. Jendea errespeturik edo begirunerik gabe tratatzea.

10. Lankideekin eztabaida gogorak izatea jende aurrean.

11. Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, beste mota batekoa izan arren eta jakinarazpen idatzia tartean dela.

### 40. artikulua.- HUTSEGITE OSO LARRIAK

Honako hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Sei hilabetetan hamar aldiz baino gehiago justifikatu gabe lanera joan ez izana, edo hogeitaz baino gehiago urtebetean.

2. Lanean edo lanetik kanpo hordituta egotea, betiere bigarren kasuan ohikoa ez bada.

3. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, bezeroen kezarik eragiten badu.

4. Norberaren kontura edo beste enpresa baten kontura lanean aritzea, enpresaren baimen idatzirik izan gabe.

5. Lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, edo bide gabe erabiltzea.

6. Nagusiak edo horien ahaideak, lankideak, menpekoak eta bezeroak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekieriaz jokatzeko edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

7. Biraoak ohiko gauza izatea.

8. Lanaren ohiko errendimendua nahita eta etengabe murriztea.

9. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidak ibiltzea.

Las empresas entregarán a los trabajadores su informe médico emitido, tan pronto se les facilite a ellas.

## CAPÍTULO VII: Régimen Disciplinario

### Artículo 37.- FALTAS

Las acciones u omisiones posibles en que incurran los trabajadores comprendidos en este Convenio se clasificarán según su índole y las circunstancias que en las mismas concurren, en leves, graves y muy graves.

### Artículo 38.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves:

1. La de descuidos, deficiencias o demora en la ejecución de cualquier servicio, siempre que no produzca reclamación el cliente.

2. Tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores en su conjunto a treinta minutos, o siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Los pequeños descuidos en la conservación del material.

5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

6. Las discusiones con los compañeros de trabajo, siempre que no sean en presencia del público ni durante la prestación de servicio.

7. Faltar al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, siempre que no sea en viernes, sábado o víspera de festivo.

8. No comunicar con la puntualidad debida las variaciones de situación a efectos de la Seguridad Social que deban ser puestas en conocimiento de las empresas. La falta maliciosa de estos actos se reputará grave.

### Artículo 39.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo justificada y cometidas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo sin causa justificada o uno de los días señalados en el artículo anterior.

3. Abandonar el trabajo sin permiso del empresario, aunque sea por tiempo breve.

4. La falta de aseo y limpieza exigida por la empresa en el establecimiento.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a los superiores que no impliquen gran quebranto en el trabajo.

7. La negligencia o descuido en el servicio que produzca reclamación justificada del cliente.

8. Descuido importante en la conservación del material o artículos del establecimiento.

9. La falta de respeto o consideración al público.

10. Discusiones molestas con los compañeros delante del público.

11. La reincidencia en faltas leves, aunque de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

### Artículo 40.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo injustificadamente en un periodo de seis meses o veinte días durante un año.

2. La embriaguez durante el servicio o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuera habitual.

3. La falta de aseo y limpieza que produzca reiteradas quejas de los clientes.

4. El trabajo por cuenta propia o para otra empresa, sin autorización escrita de aquella a que pertenece.

5. El robo, hurto o malversación.

6. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad, la falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros, subordinados y clientes.

7. La blasfemia habitual.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9. Las frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

10. Hutsegite larriak berriro egitea, nahiz eta desberdinak izan, eta betiere sei hilabeteko epean egiten badira.

11. Indarreko Zigor Kodean delitu gisa tipifikatuta dauden sexu-jazarpeneko edota jazarpen moraleko portaerak.

#### 41. artikulua.- ZIGORRAK

Gorago adierazitako hutsegiteak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrak honako hauek dira:

Hutsegite arinengatik:

- Hitzezko kargu-hartzea.

- Kargu-hartze idatzia.

Hutsegite larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, hirutik hamabost egunera bitartean.

Hutsegite oso larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea hogeita egunetik hogeita hamar egunera bitartean.

- Kaleratzea, eta enpresan izandako eskubide guztiak galtzea.

#### 42. artikulua.- PRESKRIPZIO EPEAK

Hutsegite arinek hamar eguneko preskripzio-epea izango dute, larriek hogeita eguneko, eta oso larriek hirurogei eguneko, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

#### 43. artikulua.- SEXU JAZARPENAREN ETA JAZARPEN MORALAREN DEFINIZIOAK

Langile guztiak duintasunez tratatuak izateko eskubidea dute eta lan-eremuan ez dira onartuko ez sexu-jazarpena ezta jazarpen morala ere; horretaz gain, langileek salaketak jartzeko eskubidea izango dute.

Honako hauek hartzen dira sexu-jazarpeneko portaeratzat: enpresaren antolamenduaren eta zuzendaritzaren eremuan gertatzen den sexu-izaerako portaera, proposamen edo eskaera oro, betiere horiek egiten dituenak baldin badauki edo jakiteko gai bada jazarpen horiek pairatzen dituenarentzat doilorrak, arrazoirik gabek eta iraingarriak direla, eta horiei aurre egiteak langilearen enpleguari edo haren lan-baldintzei eragingo dien erabakia hartu beharra dakarrela.

Honako hauek hartzen dira jazarpen moralatzat: lankideen edo goragoko edo menpeko hierarkikoen arteko portaera eta jokabide oro, eta arrazoi hori dela-eta eraginpekoak pertsona batek edo gehiagok eragindako jazarpena eta eraso modu sistematikoa pairatzen badu luzaroan, zuzenean edo zeharka. Sexu-jazarpena dagoela egiaztatzen bada, edota salatutako kasua bada, hutsegite oso larritzat joko da; portaera edo jokabide hori nagusitasun-postuaz baliatuz egiten bada, zirkunstantzia astungarria izango da.

#### 44. artikulua.- ENPRESEI JARTZEN ZAIZKIEN ZIGORRAK

Indarreko legedian eta aplika daitezkeen gainerako arauetan ezarritakoa hartuko da kontuan.

### KLAUSULA GEHIGARRIAK

#### Lehena.- BERDINTASUNAREN ETA DISKRIMINAZIOARIK EZAREN PRINTZIBIOAK

Hitzarmen honen eraginpeko alderdiek, Hitzarmen hau aplikatzeari begira, konpromisoa hartu dute zenbait arrazoiengatik –hala nola sexua, sexu-orientazioa, egoera zibila, adina, arraza, nazionalitatea, gizarte-baldintza, ideia erlijiosoak edo politikoak, sindikatu bateko kide izatea edo ez izatea eta hizkuntza arrazoiak– lan-baldintzei dago-kienez aukera-berdintasunaren eta diskriminaziorik ezaren printzipioa sustatuko dutela.

Konpromiso horrek ekarriko du emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna betetzearin eragin dezaketen oztipoak kentzea, baita ekintza positiboko neurriak edo sor daitezkeen diskriminazio-egoerak zuzentzeko behar diren beste neurri batzuk abian jartzea.

#### Bigarrena.- GENERO NEUTROA

Hitzarmeneko testuan maskulinoa erabili da gizonezko eta emakumezko langileak biltzeko, baina horrek ez du esan nahi generoen arteko aldean berri ez dugunik, horrela egin da idazketa konplexuegia ez izateko.

#### Hirugarrena.- GATAZKAK KONPONTZEA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, desadostasuna eragiten duten gai guztiak elkarrekin hitz eginez eta ados jarriz konponduko dira; adostasunik lortzen ez bada, ordea, Hitzarmenaren Batzorde Mistoaren esku utzi izango da eta hark aukeratutako prozedura erabiliz konponduko du, betiere Hitzarmen honetako 8.

10. La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

11. Conductas constitutivas de acoso sexual y/o moral tipificadas como delito en el vigente Código Penal.

#### Artículo 41.- SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en alguna falta de las enumeradas anteriormente son las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.

- Amonestación por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves:

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

- Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

#### Artículo 42.- PRESCRIPCIONES

Las faltas leves prescriben a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 43.- DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL Y MORAL

Todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual y/o moral en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho de presentar denuncias.

Se consideran constitutivas de acoso sexual y laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas. La constatación de la existencia de acoso sexual y/o en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### Artículo 44.- SANCIONES A LAS EMPRESAS

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de posible aplicación.

### CLÁUSULAS ADICIONALES

#### Primera.- PRINCIPIOS DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de la igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones lingüísticas.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

#### Segunda.- GÉNERO NEUTRO

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

#### Tercera.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente Convenio todas aquellas cuestiones en las que exista discrepancia se resolverán por las vías del diálogo y el entendimiento mutuos, de no llegar a acuerdo, se podrán someter a la Comisión Mixta del Convenio que resolverá por el procedimiento elegido, dentro de las atribuciones que le confiere el artículo

artikuluaren ematen dizkion eskuduntzen barnean. Oraindik ere desadostasuna badago, gatazkak konpontzeko auzibidetik kanpoko prozedurara (PRECO) joko da, justizia-epaitegien aurrean errekurtoa aurkeztu aurretik.

#### ALDI BATERAKO KLAUSULA

Bakarra.- 2005eko SOLDDATA ALDEAK

2005. urtean, lanbide-kategoria bakoitzari beheko zutabeen azaltzen diren zenbatekoak ordainduko zaizkio:

LANBIDE KATEGORIA	OINARRIZKO SOLDDATA	GARRAIO PLUSA
Ofizial nagusia	126,43	368,55
Ofiziala	316,55	368,55
Auxiliarra / Laguntzailea	43,03	368,55

Aldi baterako klausula bakar honetan azaltzen diren zenbatekoak bi epetan ordaindu ahal izango dira Hitzarmen hau sinatu eta bi hilabetera eta gehienez ere Hitzarmen hau ALHAOn argitaratu eta ondorengo bi hilabeteetan.

Zenbateko horiek irentsi ahal izango dira, 2005. urtean Hitzarmen honen eraginpeko langileek "aurrerakinean", konturako igoeretan edo antzeko kontzeptuean jasotakoak soldataren zenbatekoaren arabera murriztuko baitzaizkie.

8 del presente Convenio. En caso de que persista el desacuerdo se acudirá con carácter previo al recurso a los tribunales de justicia, al procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos (PRECO).

#### CLÁUSULA TRANSITORIA

Única.- DIFERENCIAS SALÁRIALES AÑO 2005

Para el año 2005 se abonarán a cada categoría profesional las cantidades que se reflejan en la columna siguiente:

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS DE TRANSPORTE
Oficial mayor	126,43	368,55
Oficial	316,55	368,55
Auxiliar / Ayudante	43,03	368,55

Las cantidades que se reflejan en esta cláusula transitoria única, se podrán abonar en dos plazos, dentro de los dos meses siguientes a la firma del Convenio y como mucho dentro de los dos meses siguientes a la publicación del mismo en el BOTA.

Dichas cantidades tienen carácter absorbible, de tal suerte que se verán disminuidas en el importe de salarios que los trabajadores afectados por el Convenio hubieran percibido en el año 2005 en concepto de "anticipos", incrementos a cuenta, o similares.

### I. eranskina / Anexo I

#### 2006. URTEKO SOLDDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2006

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDDATA
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	925,00	925,00	12.950,00
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	925,00	925,00	12.950,00
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	925,00	925,00	12.950,00
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	770,00	770,00	10.780,00
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	770,00	770,00	10.780,00
Ofiziala /	720,00	720,00	10.080,00
Laguntzailea /	670,00	670,00	9.380,00
Administrari laguntzailea /	670,00	670,00	9.380,00
Auxiliarra /	620,00	620,00	8.680,00

#### 2007. URTEKO SOLDDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2007

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDDATA
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	989,75	989,75	13.856,50
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	989,75	989,75	13.856,50
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	989,75	989,75	13.856,50
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	823,90	823,90	11.534,60
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	823,90	823,90	11.534,60
Ofiziala / Oficial	770,40	770,40	10.785,60
Laguntzailea / Ayudante	716,90	716,90	10.036,60
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	716,90	716,90	10.036,60
Auxiliarra / Auxiliar	663,40	663,40	9.287,60

#### 2008. URTEKO SOLDDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2008

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDDATA
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	1.059,03	1.059,03	14.826,42
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	1.059,03	1.059,03	14.826,42
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	1.059,03	1.059,03	14.826,42
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	881,57	881,57	12.341,98
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	881,57	881,57	12.341,98
Ofiziala / Oficial	824,33	824,33	11.540,62
Laguntzailea / Ayudante	767,08	767,08	10.739,12
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	767,08	767,08	10.739,12
Auxiliarra / Auxiliar	709,84	709,84	9.937,76



2009. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2009

LANBIDE KATEGORIA	HILEKO OINARRIZKO SOLDATA	APARTEKO ORDAINSARIAK UZTAILA / ABENDUA	URTEKO OINARRIZKO SOLDATA
CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE MENSUAL	PAGAS EXTRAS JULIO/DICIEMBRE	SALARIO BASE ANUAL
Establezimenduko zuzendaria / Director de establecimiento	1.133,16	1.133,16	15.864,24
Apaindegiko burua / Jefe/a de Salón	1.133,16	1.133,16	15.864,24
Departamentuko burua / Jefe/a de Departamento	1.133,16	1.133,16	15.864,24
Ofizial nagusia / Oficial Mayor	943,28	943,28	13.205,92
Ofizial administraria / Oficial Administrativo	943,28	943,28	13.205,92
Ofiziala / Oficial	882,03	882,03	12.348,42
Laguntzailea / Ayudante	820,78	820,78	11.490,92
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	820,78	820,78	11.490,92
Auxiliarra / Auxiliar	759,53	759,53	10.633,42

•••

**II. eranskina**

LIZENTZIA ETA BAIMENETARAKO AHAIDETASUNA

ODOLKIDETASUNA	KIDETASUNA
AITONA-AMONAK (2. maila)	AITONA-AMONAK (2. maila)
GURASOAK (1. maila)	AITAGIN-AMAGINARREBAK (1. maila)
LANGILEA	EZKONTIDEA
	SEME-ALABAK (1. maila)
ANAI-ARREBAK (2. maila)	KOINATU-KOINATAK (2. maila)
	BILOBAK (2. maila)

**Anexo II**

PARENTESCOS A EFECTOS DE LICENCIAS Y PERMISOS

CONSANGUINIDAD	AFINIDAD
ABUELOS (2º grado)	ABUELOS (2º grado)
PADRES (1º grado)	SUEGROS (1º grado)
TRABAJADOR/A	CONYUGE
	HIJOS (1º grado)
HERMANOS (2º grado)	CUÑADOS (2º grado)
	NIETOS (2º grado)