

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

861

Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR" enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espete.: 01/2009/21

Ebazpena, 2009ko abenduaren 10ekoa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR" Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0100452.

AURREKARIAK

1. 2009ko abuztuaren 17n aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko uztailaren 1ekoa sinatutako Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR" enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negociazio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariek sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 arte.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio-oko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakaria-ren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo eskumenduna; izan ere, Sailaren organoen eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

2. Negociazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, 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, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta ALHAOn argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU

1. Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR" Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

861

Convenio Colectivo para la empresa de Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR".

Expte.: 01/2009/21

Resolución de 10 de diciembre de 2009, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR". Código Convenio núm. 0100452.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 17 de agosto de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR", suscrito el 1 de julio de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación social en la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

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 por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores en la misma, 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 estimase 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 BOTHA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Cooperativa Farmacéutica Vascongada, Sdad. Coop. Ltda. "VASCOFAR".

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOTHA.

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendariari gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan 115. artikulua ildotik xedatutakoarekin bat etorri lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik—.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 10a.— Arabako Lurralde Ordezkarria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

COOPERATIVA FARMACEUTICA VASCONGADA "VASCOFAR" ENPRESAREN ETA HAREN LANGILEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA

GAZTEIZKO LANTOKIA

Gasteiz, 2009ko uztailaren 1a

1. KAPITULUA HITZARMENA ADOSTU DUTEN ALDERDIEN ZEHAZTAPENA

1. artikulua

Hitzarmen kolektibo hau adostu dutenak honako hauek dira: VASCOFAR, Sozietate horretako Kontseilu Erretoreak horretarako berariaz ahaldu dituen pertsonak ordezkatua, eta Negoziazio Mahaia osatzen duten Langileak, Enpresa Batzorde gisa jarduten ari direla.

2. KAPITULUA. APLIKAZIO EREMUA

2. artikulua - LANGILE ETA FUNTZIO EREMUA

Hitzarmena indarrean hasten denean VASCOFAR kooperatiban lanean ari ziren edo hitzarmenaren indarraldian kontratatzen diren langileei, baita behin-behineko eta bitarteko langileei ere eragingo die Hitzarmen honek.

Hitzarmen honetako aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira Enpresak "Zuzendaritza arlokatzat" jotzen dituen langileak edo Zuzendaritzak aldi baterako arlo horretan ipinitakoak, betiere azken erabaki hori 72 orduko aurretiaz langileen ordezkariei jakinarazi ondoren.

3. artikulua - LURRALDE EREMUA

Hitzarmen honetako arauak VASCOFAR kooperatibak Gasteizen duen Lantokiko langileei aplikatuko zaizkie, betiere 2. artikuluan aurreikusitakoa betetzen badute.

4. artikulua - DENBORA EREMUA

Hitzarmen honek 4 urte iraungo du. 2008ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako eta 2011ko abenduaren 31n amaituko da. Hitzarmena isilbidez luzatuko da urtez urte, baldin eta indarraldia amaitu baino hilabete lehenago amaiera iragartzen ez bada.

3. KAPITULUA – LANAREN ANTOLAKETA

5. artikulua - LANAREN ANTOLAMENDUA

Enpresa Zuzendaritzaren eskumena da lana enpresaren eremu guztietan antolatzea, betiere indarrean dauden legezko arauak jarraiki.

Esanbidez jasota geratu da nola eginkizun-mugigarritasuna hala eginkizunen balioaniztasuna ezinbestean eta nahitaez inguruabarrek hori eskatzen dutenean gauzatzea, betiere lantokiaren ezaugarriak kontuan izanda eta ezinbesteko baldintza gisa Hitzarmen honetan ituntzen den lan-erregimena atxikitzeko —lanaldi jarraitua/txandakako lanaldia lehenetsuz—.

Langileen legezko ordezkariek honako eginkizun hauek izango dituzte: lan-antolamenduari buruzko aholkuak ematea, orientazioa ematea, eta proposamenak egitea, betiere Enpresa Zuzendaritzari eta ezarritako hierarkia-maila dagozkien ahalmenak murriztu gabe.

6. artikulua – LANGILEEN ERROLDA

Enpresak urtero egingo du VASCOFAR kooperatibako langileen Errolda osoa, langile horien kategoriekin, eta Iragarki Taulan argitaratuko du urte bakoitzeko martxoaren 31 baino lehen.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo 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 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Vitoria-Gasteiz, 10 de diciembre de 2009.— El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESACOOPERATIVA FARMACÉUTICA VASCONGADA "VASCOFAR" Y SUS TRABAJADORES

CENTRO DE TRABAJO DE VITORIA

Vitoria, 1 de julio de 2009

CAPÍTULO 1 DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO

Artículo 1º

El presente Convenio Colectivo se concierta entre: VASCOFAR, representada por las personas expresamente facultadas para ello por el Consejo Rector de dicha Sociedad, y Los Trabajadores integrantes de la Mesa Negociadora, que actúan en su calidad de Comité de Empresa.

CAPÍTULO 2 ÁMBITOS DE APLICACIÓN

Artículo 2º - ÁMBITO FUNCIONAL Y PERSONAL

El Convenio afecta a todos los trabajadores que presten servicio en VASCOFAR a la entrada en vigor del mismo o que se contraten durante su vigencia, así como el personal eventual o interino.

Queda excluido del ámbito de aplicación del Convenio el personal calificado por la Empresa como de "Área directiva" o pueda ser asimilado temporalmente a la misma por la Dirección, previa notificación a los representantes de los trabajadores con un mínimo de 72 horas de antelación.

Artículo 3º - ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas de este Convenio serán de aplicación a los trabajadores de VASCOFAR en el Centro de Trabajo de Vitoria vinculados de acuerdo con lo previsto en el artículo 2º.

Artículo 4º - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, comenzando su vigencia a todos los efectos el día 1 de enero de 2008 y finalizando el 31 de diciembre de 2011. Será prorrogable, tácitamente, de año en año, si no se denunciase por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 1 mes a la fecha de la terminación.

CAPÍTULO 3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 5º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, en todo su ámbito, la organización práctica del trabajo con sujeción a cuanto establezcan las normas laborales vigentes.

Se deja constancia expresa de la necesidad inexcusable e imperiosa de que tanto la movilidad funcional como la polivalencia de funciones se lleven a cabo cuando las circunstancias lo exijan, todo ello en razón de las características del centro de trabajo, y como requisito indispensable para mantener el régimen de trabajo – jornada continua/rotativa, preferentemente – que se pacta en el presente Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en cuando se relacione con la organización del trabajo, y ello no implique merma de las facultades que en dicho orden corresponde a la Dirección de la Empresa y a los niveles jerárquicos establecidos.

Artículo 6º - CENSO DEL PERSONAL

La Empresa confeccionará anualmente el Censo completo de los trabajadores de VASCOFAR, con sus categorías, que publicará en el Tablón de Anuncios antes del 31 de marzo de cada año.

7. artikulua - LANGILEAK ENPRESAN SARTZEA

Kuantitatiboki eta kualitatiboki dagoen plantillarekin lanpostu hutsak bete ezin badira, Enpresak kanpoko langileak hartuko ditu.

Enpresak zehazten dituen proba psikoteknikoak, teknikoak edota praktikoak gainditu beharko dituzte enpresan sartu nahi duten langileek, baita aurretiaz egindako osasun-azterketaren probak ere.

Dauden lanpostu hutsak edo berriak iragarki Taulan jarriko dira, jardunean ari diren plantillako langileek edo haien (edo hildako langileen, erretiratuena edo pentsiodunen) seme-alabek hutsik dauden lanpostuak betetzeko aukera izan dezaten. Lehiaketa-oposizioaren deialdia 20 eguneko aurretiaz jakinaraziko da.

8. artikulua - LAN DENBORA/LAN EGUTEGIA

Urteko lan-denbora 1.737 ordutan ezartzea erabaki da, benetan lan egindako ordutzat hartuko dira eta indarrean egongo dira Hitzarmen honen indarraldian. Asteko lanaldia 39 ordu eta 15 minutuko izango da, batez beste, eta astero txandakatuko dira goizeko txanda bat eta arratsaldeko beste bat. Ordutegiak bi alderdien adostasunarekin edo indarreko lan-arauetan ezarritako prozeduren bitartez ezarriko dira, unean uneko antolaketa-beharrizanen arabera eta legez ezarritako mugen barruan.

Oporraldia 26 laneguneko izango da; nolani ere, ezin izango dira egutegiko 30 egun segidan hartu. Salbuespen gisa, oporraldian jaiegun bat izanez gero, atsedeen-egun gehigarri bat eragingo du horrek, eta alderdiak ados jarrita baliatuko du egun hori langileak, udako hilabetean, lehentasunez.

Txandakako txandetan lan egin eta larunbatetan atsedeen hartzen duten langileen kasuan, libratu beharreko larunbata jaieguna bada, konpentsaziozko atsedeen-egun bat sortuko du horrek, eta Zuzendaritzarekin adostuta baliatuko du egun hori langileak egunik egokienean, lehentasunez larunbat batean.

Xedapen ofiziala dela-eta, Lanaldia murriztea ezartzen bada, bi alderdiak elkartzeko dira hitzarmen honetan itundutako testuan izango duen eragina aztertzeko.

9. artikulua - LIZENTZIAK/BAIMENAK

Lanerako absentzia egiaztatuak hartuko dira Lizentziatzat edo Baimentzat. Eta absentzia horiek eragiten dituzten kausen arabera ordainduko dira edo ez.

Lizentzia edo baimen horiek emateko arrazoiak eta horien iraupena Langileen Estatutuan (37. artikulua) eta Merkataritzako Lan Ordenantzan (56. artikulua eta hurrengoak) ezarritakoaren arabera arautuko dira.

Enpresako langile finko guztiek 6 hilabete arteko soldatarik gabeko Lizentzia jasotzeko eskubidea izango dute, baldin eta lizentzia horren eskaera beste enpresa batean lan egingo duela egiaztatzen duen agiriarekin justifikatzen bada. Adierazitako agiria langileak lizentzia eskatzen duenean edo lanera itzultzeko baimena eskatzen duenean eman ahal izango dio Zuzendaritzari. Lizentzia hilabeteko aurrerapeinarekin eskatu beharko da, gutxienez. Beste Lizentzia bat eskatzeko aurrekoa amaitu eta urtebete igaro beharko du. Lizentzia amaitzen denean, langileak Lizentzia eskatu zuenean atxikita zegoen Ataleko lanpostuan hasi da berriro lanean.

Soldatarik gabeko Lizentziak hartzeko Enpresak ezartzen dituen mugak Enpresak eta Batzordeak adostuko dituzte elkarrekin.

10. artikulua - ESZEDENTZIAK

Urtebeteko edo gehiagoko antzinatasuna duten langile finkoek borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute. Adierazitako eszedentzia ez da urtebetetik beherakoa izango, ez eta bost urtetik gorakoa ere. Borondatezko beste eszedentzia bat hartu ahal izateko urtebete igaro beharko du aurrekoa amaitu zenetik.

Eszedentzian dagoen langileak Enpresan dauden edo egon litezkeen kategorian bereko edo antzeko lanpostu hutsetara itzultzeko lehentasun-eskubidea izango du eszedentzia amaitzean. Lanpostu hori talde profesional berekoa izanik, beheragoko kategoriakoa bada,

Artículo 7º - INGRESOS DEL PERSONAL

La Empresa reclutará personal del exterior cuando no puedan ser cubiertas, cuantitativa o cualitativamente las plazas vacantes por personal de la actual plantilla.

Los candidatos a ingreso deberán superar las pruebas psicotécnicas, técnicas y/o prácticas que la Empresa determine, así como superar las correspondientes pruebas del reconocimiento médico previo.

Las plazas vacantes, o de nueva creación, serán publicadas en el Tablón de Anuncios para que los trabajadores de la plantilla, o los hijos de los trabajadores en activo-fallecidos-jubilados-pensionistas puedan presentar candidatura para optar a estas plazas. La convocatoria del concurso-oposición se anunciará con una antelación no inferior a 20 días.

Artículo 8º - TIEMPO DE TRABAJO/CALENDARIO LABORAL

Se acuerda fijar en 1.737 horas el tiempo horario anual, que con carácter de trabajo efectivo estará en vigor a lo largo de la vigencia del presente Convenio. La jornada semanal será de 39 horas y 15 minutos como promedio, alternando semanalmente un turno de mañana con otro de tarde, y estableciéndose los horarios de mutuo acuerdo o bien a través de los procedimientos establecidos en las normas laborales vigentes, según las necesidades organizativas de cada momento, dentro de los límites legales establecidos.

El período vacacional será de 26 días laborables si bien el disfrute continuado de las mismas no excederá de 30 días naturales. Singularmente, en el caso de que dentro del período vacacional coincidiera un festivo, se devengará un día de descanso adicional, el cual se disfrutará en fecha de común acuerdo, con preferencia dentro de los meses de verano.

Los empleados que trabajando turnos rotativos descansen sábados alternos, cuando el sábado a librar coincida con día festivo devengará un día de descanso compensatorio que disfrutarán de acuerdo con la Dirección en la fecha más conveniente con preferencia a los sábados.

Si por disposición oficial se estableciera una reducción de la Jornada de Trabajo, ambas partes se reunirán al objeto de estudiar su incidencia sobre el texto pactado en el presente convenio.

Artículo 9º- LICENCIAS/PERMISOS

Se considerarán Licencias o Permisos las ausencias al trabajo, retribuidas o no, justificadas en razón de las causas que la motivan.

Los motivos de concesión y duración de las mismas quedarán regulados por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37) y en la Ordenanza Laboral de Comercio (art. 56 y siguientes).

Todo el personal fijo de la Empresa tendrá derecho a Licencia sin sueldo de hasta 6 meses, cuando su petición se justifique con documento acreditativo de que pasa a trabajar a otra empresa. Dicho documento podrá ser entregado a la Dirección bien en el momento de la petición bien cuando solicite su reincorporación. La Licencia se solicitará con preaviso de un mes, mínimo. Para solicitar nueva Licencia deberá haber transcurrido un año a partir de finalizada la anterior. Al final de la Licencia será readmitido en el puesto de trabajo de la Sección en la que estaba adscrito en el momento de solicitar la Licencia.

Los límites a la autorización de Licencias sin sueldo por parte de la Empresa serán considerados, de común acuerdo, por Empresa y Comité.

Artículo 10º- EXCEDENCIAS

El personal fijo de la Empresa con antigüedad igual o superior a un año tendrá derecho a situarse en excedencia voluntaria por un período no inferior a un año ni superior a cinco. Para que se reconozca derecho a una nueva excedencia voluntaria deberá haber transcurrido un año desde el final de la anterior excedencia.

El excedente voluntario, al término de la excedencia, conserva derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la Empresa. De ser ésta inferior, si bien dentro de un mismo grupo profesional, podrá

eszedentzian dagoen langileak bete ahal izango du eta soldata behe-
ragoko kategoria horri egokituko zaio. Horretaz gain, langileak bere
lan-kontratua eten zuenean onartuta zeukan antzintasunaren
zenbaketa hasiko da berriro.

Har daitezkeen gainerako eszedentziak —lan-kontratua etetea
langilea kargu publikoa edo kargu sindikala betetzeko izendatu edo
aukeratu dutelako, amatasunagatik edo adopzioagatik— Langileen
Estatutuan eta, hala badagokio, ondorengo xedapenetan dauden
indarreko legedien arabera arautuko dira.

11. artikulua.- TXANDA KONTRATUA

Enpresak plantilla etengabe berritzea errazteko asmoz, indarreko
araudiaren arabera txanda-kontratua sinatzea erraztuko du, eta
langileak indarreko legeriak finkatzen duen adina beteko duenean, horre-
tarako lanaldi partzialeko kontratua sinatuko du ordeztzen den langi-
learekin, eta aplika daitezkeen araudiaren araberrako gutxieneko lanal-
diarekin; gainera ordezko langile bat kontratatuz lanaldi osoan eta
kontratu finkoarekin.

Agindu horren indarraldia 2011ko abenduaren 31 arte izango da
bakarrik, eta egun horren ondoren artikulua honetan azaldutako aukerak
ez du inolako eraginik izango.

4. KAPITULUA ORDAINSARIAK

12. artikulua – ZERGAK ETA GIZARTE SEGURANTZA

Zergak eta Gizarte Segurantzako Kotizazioak Enpresaren eta
langileen artean ordainduko dira, hertsiki legeak ezarritakoaren
arabera.

Hitzarmen honetako testu osoan euroak aipatzen diren guztietan,
horiek Gordintzat hartuko dira.

13. artikulua – ORDAINKETAREN ESHEMA

Ordainsari-sistema ordainsari osorako itun gisa prestatu da;
hortaz, honako ordainsari-kontzeptu hauek bakarrik izango dira: Beste
edozein kontzeptu —baita legezkoa edo arauzkoa bada ere— irentsitzat
eta behar bezala ordaindutzat hartuko da.

13.1.- Lansaria osatzen duten kontzeptuak:

13.1.1.- Oinarrizko soldata

13.1.2.- Osagarriak

a) Pertsonalak: Antzintasuna, Borondatezko Plusa.

b) Lanaren kalitateagatik eta kantitateagatik: Laneratze eta
Puntualtasun Prima, Aparteko Orduak.

c) Hilabetetik gorako aldizkako mugaegunari dagozkionak:
Urtarrileko, apiriliko, uztailiko eta urriko aparteko pagak.

13.1.3.- Kalte-ordainak edo laneko gastuen ordainak:

a) Opor Poltsa

2008. urtean ez da igoerarik izango 2007ko soldaten gainean.

2005-2008 aldiko estatuko KPIaren hazkundearen ehuneko 50
berreskuratuko da, eta beraz 2012ko urtarrilaren 1ean eta 2015 arte
hurrengo urteetan egon litekeen hazkundeari batuko zaizkio, ehuneko
1,6, ehuneko 1,85, ehuneko 1,35 eta ehuneko 2,1 hurrenez hurren, eta
enpresak hazkunde horiengatik dagokion kotizazioak egingo ditu.

2009an behar bezala eguneraturiko 2008ko soldaten aldean
ehuneko 4ko hazkunde egongo da baldintza honen lehen para-
grafoan azaldutakoaren arabera.

2010. urtean 2009ko soldaten gaineko igoera ehuneko 3koa
izango da, eta 2011. urtean ehuneko 3koa, 2010eko gainean.

Azaldutako urteetako hazkundeak (2009tik 2011ra biak barne) KPI
erreal baina gutxiago izango balira, ezberdintasuna 2016ko urta-
rrilaren 1ean eta 2018 arte hurrengo urteetan egon litekeen
hazkundeari gehituko zaio.

2005etik 2008ra bitarteko urteetarako eguneratzeak eta 2009,
2010 eta 2011 urteetarako aplikaturiko ehunekoetan ezberdintasunik
balego, ezberdintasuna langile guztiei aplikatuko zaie, aipaturiko
urteetako bakoitzean zuten egoera aintzat hartuz.

14. artikulua – OINARRIZKO SOLDATA

Oinarrizko Soldataren zenbatekoa langilearen lanbide-katego-
riaren arabera zehaztuko da, baita lanbide-kategoria bakoitzerako

ocuparla el excedente si bien adaptando el salario a dicha inferior
categoría, y reanudando el cómputo de la antigüedad que tenía reco-
nocida cuando suspendió su contrato laboral.

El resto de posibles excedencias - suspensión de contrato
laboral, por ejercicio de cargo público (por designación o por elección)
o Sindical, suspensión por maternidad/adopción - se regirán por sus
respectivas normas vigentes contenidas en Estatuto de los Trabaja-
dores y disposiciones posteriores, en su caso.

Artículo 11º- CONTRATO DE RELEVO

La Empresa con la finalidad de favorecer la progresiva reno-
vación de la plantilla, facilitará la suscripción de un contrato de relevo
de acuerdo con la normativa vigente, y cuando el trabajador alcance
la edad que legalmente fije la normativa vigente, suscribiendo a tal
efecto un contrato a tiempo parcial con el trabajador relevado con la
jornada mínima de acuerdo a la normativa aplicable, y contratando
un trabajador relevista a tiempo completo y de forma indefinida.

La vigencia de este precepto será exclusivamente hasta el 31 de
diciembre de 2011, careciendo de efecto alguno a partir de dicha
fecha la posibilidad contemplada en este artículo.

CAPITULO 4 ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 12º - IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL

Tanto la Empresa como los trabajadores participarán en el pago
de los Impuestos y Cotizaciones a la Seguridad Social en la forma
estricta que legalmente les corresponda.

En todo el texto de este Convenio, donde quiera que se hable de
Euros se entenderá que éstos son Brutos.

Artículo 13º - ESQUEMA RETRIBUTIVO

El sistema retributivo se configura con el carácter de pacto de retri-
bución global, por lo cual no habrá más conceptos retributivos que
los que se numeran a continuación. Cualquier otro concepto - incluso
legal o reglamentario - se considerará absorbido y suficientemente
compensado.

13.1.- Conceptos que lo integran:

13.1.1.- Salario Base

13.1.2.- Complementos

a) Personales: Antigüedad, Plus Voluntario.

b) De Calidad y Cantidad de Trabajo: Prima de Asistencia y
Puntualidad, Horas Extraordinarias.

c) De vencimiento periódico superior al mes: Pagas Extraor-
dinarias de enero, abril, julio y octubre.

13.1.3.- Indemnizaciones o Suplidos:

a) Bolsa de Vacaciones

En el año 2008, no existirá incremento sobre los salarios de
2007.

El 50 por ciento del incremento del IPC estatal de los años 2005-
2008, será recuperado, y por lo tanto será sumado al incremento que
en su caso pudiera existir el 1 de enero del año 2012, y sucesivos hasta
2015, ambos inclusive, a razón de 1,6 por ciento, 1,85 por ciento,
1,35 por ciento, y 2,1 por ciento, respectivamente, efectuando, en su
caso, la empresa la oportuna cotización por tales incrementos.

En el año 2009, existirá un incremento del 4 por ciento, sobre los
salarios del año 2008 debidamente actualizados conforme a lo
expuesto en el párrafo primero de la presente condición.

En el año 2010, el incremento sobre los salarios del año 2009 será
del 3 por ciento, y en el año 2011 del 3 por ciento sobre los del 2010.

Si los incrementos de los años expuestos (2009 a 2011 ambos
inclusive) fueran inferiores al IPC real, la diferencia será sumada al
incremento que en su caso pudiera existir el 1 de enero del 2016, y
años sucesivos hasta el 2018.

Las actualizaciones de los años 2005 al 2008 y si hubiera dife-
rencias en el IPC sobre los porcentajes aplicados para los años 2009,
2010 y 2011, la diferencia se aplicará a toda la plantilla, teniendo en
cuenta la situación que tenían en cada uno de los años referenciados.

Artículo 14º - SALARIO BASE

La cuantía del Salario Base estará determinada en función de la
categoría profesional del trabajador y de la cuantía mensual que se

testu honi erantsitako Tauletan azaltzen den hilabeteko zenbatekoaren arabera ere.

Oinarrizko Soldata laneratzearen ondorioz sorrarazten da, bai lanegunak sorrarazteari dagokionez, bai asteen arteko atsedenaldiei dagokionez.

15. artikulua - OSAGARRIAK

A) PERTSONALAK

ANTZINATASUNA: VASCOFAR kooperatibako langileek aldizkako igoerak jasoko dituzte zerbitzuan emandako urte bakoitzeko. Zehazkiago, laurtekoak jasoko dituzte, langilea sailkatuta dagoen kategoriarri dagokion oinarrizko soldataren ehuneko 5eko zenbatekoan.

BORONDATEZKO PLUSA: Kontzeptu horren jatorria Prima Kolektiboa eta Prima Indibiduala izan ziren, eta behin elkarturik "Borondatezko Plus" izena hartu eta urtean 846,23 eurotan finkatu zen 2008rako 16 hilekotan banandurik, eta urtero eguneratuko da Lan Hitzarmen honetan hitzartutako hazkundeen arabera, honako zenbateko hauei helduz:

URTEA	BORONDATEZKO PLUSA
2008	846,23
2009	880,08
2010	906,48
2011	933,68

Goragoko borondatezko plusekin ere irizpide bera erabiliko da.

B) LAN KALITATEARI ETA LAN KANTITATEARI DAGOZKIONAK LANERATZE ETA PUNTUALTASUNAGATIKO PLUSA: Laneratze eta Puntualtasunagatiko Plusari eutsiko zaio. Plus horren zenbatekoa 63,30 euro hilean izango da langile guztientzat 2008. urtean, eta urtean 12 hilabete kobratuko dira. Edozein arrazoiengatik laneratzen ez diren langileei Laneratze eta Puntualtasunagatiko Plusa kenduko zaie, Deskontuen Taularen arabera (II. Eranskinean erantsita), eta urtero eguneratuko da Lan Hitzarmen honetan hitzarturiko igoerekin bat eginez:

URTEA	BORONDATEZKO PLUSA
2008	63,30
2009	65,83
2010	67,80
2011	69,84

APARTEKO ORDUAK: Asteko lanaldia baino denbora gehiago lan egiten bada, ordu normala baino ehuneko 75 gehiago ordainduko da.

Igandeko edo Jaieguneko Orduaren prezioa Ordu Arruntaren prezioaren gaineko ehuneko 192ko igoerarekin ordainduko da.

Aparteko Orduak ezin izango dira 80 baino gehiago izan urtean. Egindako Aparteko Orduak egunez egun erregistratuko dira, hilero zenbatuko dira eta langileari eta Enpresa Batzordeari hileko laburpenaren kopia emango zaie.

C) HILABETETIK GORAKO ALDIZKAKO MUGAEGUNA

APARTEKO HABOROKINAK: Ohiko 12 hileko ordainsariez gain, langileei 4 aparteko haborokin ordainduko zaizkie. Haborokin horiek urte bakoitzeko apirilaren, uztailaren eta urriaren 15ean (edo egun horietakoren bat jaieguna bada, aurreko laneguneari) eta urtarilaren 5ean ordainduko dira.

Honako kontzeptu hauek osatuko dituzte haborokinak: Oinarrizko soldatak, antzinatasunak (paga bakoitza ordaindu eta handik 3 hila-betera sorrarazia) Laneratze eta Puntualtasun Primak, Borondatezko plusak eta Lekuz aldatzeagatiko Plusak. Ordainketa horien salbuespen gisa: Lekuz aldatzeagatiko plusa ez da ordainduko uztailako Haborokinetan, eta urtarileko haborokinean ordaindutako kontzeptuen zenbatekoak aurreko urtekoak izango dira, aurreko urteko "Mozkinak" direlako.

Enpresan sartzen diren edo uzten duten langileek zirkunstantzia bata edo bestea gertatzen den urte naturalean lan egindako denboraren ordainketak "hainbanatuta" jasoko dituzte.

hace figurar para cada una de aquéllas, en las Tablas que se anexan al presente texto.

El devengo del Salario Base se produce como consecuencia de la asistencia al trabajo tanto en lo que respecta a devengo de los días laborables como a los correspondientes al descanso intersemanal.

Artículo 15° - COMPLEMENTOS

A) PERSONALES

ANTIGÜEDAD: El personal de VASCOFAR percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía del 5 por ciento del Salario Convenio correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

PLUS VOLUNTARIO: El origen de este concepto fue la Prima Colectiva y Prima Individual, que una vez fusionados pasó a denominarse "Plus Voluntario" quedará fijado en 846,23 euros anuales repartidos en 16 mensualidades, durante el año 2008, y que se actualizará anualmente conforme a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo, resultando los siguientes importes:

AÑO	PLUS VOLUNTARIO
2008	846,23
2009	880,08
2010	906,48
2011	933,68

Se mantendrá el mismo criterio con los pluses voluntarios superiores.

B) DE CALIDAD/CANTIDAD DE TRABAJO

PLUS DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD: Se mantiene el Plus de Asistencia y Puntualidad, su importe será en 2008 de 63,30 euros al mes para todo el personal y se cobrará los 12 meses del año. Siendo este Plus de Asistencia y Puntualidad, se descontará al personal que falte por cualquier motivo y de acuerdo con la Tabla de Descuentos (adjunta en el Anexo II), y que se actualizará anualmente conforme a los incrementos pactados en el presente Convenio Colectivo, con los siguientes importes:

AÑO	PLUS VOLUNTARIO
2008	63,30
2009	65,83
2010	67,80
2011	69,84

HORAS EXTRAORDINARIAS: Cada tiempo de trabajo que se realice sobre la jornada laboral de la semana se abonará con el incremento del 75 por ciento sobre el precio de la hora normal.

La Hora Dominical o Festiva será retribuida con un aumento del 192 por ciento sobre el precio de la Hora Normal.

El número de Horas Extraordinarias al año no podrá ser superior a 80 horas. La realización de Horas Extraordinarias se registrará día a día, y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador, al Comité de Empresa.

C) VENCIMIENTO PERIÓDICO SUPERIOR AL MES

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS: Al margen de las 12 retribuciones mensuales ordinarias se abonarán al personal 4 gratificaciones extraordinarias. Su liquidación se efectuará los días 15 de abril, julio, octubre de cada año (o el día laborable inmediato anterior, de coincidir alguno de ellos en festivo), y el 5 de enero.

Los conceptos que integrarán las gratificaciones serán: Sueldo Base, Antigüedad (la devengada 3 meses después de la liquidación de cada paga), Prima de Asistencia y Puntualidad, Plus Voluntario y Plus Traslado. Como excepciones a la generalidad del pago: El Plus Traslado no se abonará en la Gratificación de julio, y las cuantías de los conceptos abonados en la de enero serán los correspondientes al año inmediato anterior por tratarse de "Beneficios" del año anterior.

El personal de nuevo ingreso, o el que cese, percibirá liquidaciones "a prorata" del tiempo trabajado en el año natural en que se produzca una u otra circunstancia.

16. artikulua – KALTE-ORDAINAK EDO AURRERAKINAK

OPOR POLTSA: Ekainetik irailera bitarteko epean oporrak baliatzen ez dituen langile orok honako Opor Poltsa honetako zenbatekoa jasoko du:

URTEA	OPOR POLTSA
2008	257,47
2009	267,77
2010	275,80
2011	284,08

5. KAPITULUA LAGUNTZEI LOTUTAKO ALDERDIAK

17. artikulua – GAIXOTASUN ETA ISTRIPU KASUETAKO LAGUNTZA

Gaixotasunak edo istripuak eraginda langilea AEko (aldi baterako ezintasuna) egoeran badago, laguntza osagarria jasotzeko eskubidea izango du egoera horrek irauten duen bitartean. Aldi baterako ezintasuneko egoera gehienez 12 hilabetekoa izango da eta eman ahal zaion beste 6 hilabeteko luzapena ere. Adierazitako laguntza osagarria Enpresaren kontura izango da eta honako diru-sarrera hauek bermatuko ditu: Hitzarmeneko oinarritzko soldata, antzinatasuna, eta Laneratze eta Puntualtasun Primaren ehuneko 30 (Lan Istripuak eragindako Bajetan, Prima horren ehuneko 75 ordainduko da).

AEko egoeran emandako denborak oporrak hartzeko eskubidea sorraraziko du. Oporrak sorrarazten diren urte naturalean hartu beharko dira. Nolanahi ere, oporraldia behar adina luzatu ahal izango da oporrak ezarritako datan baliatu ezin dituen langileak oporrak hartzeko 6 hilabete gehiago izan ditzan.

AEko egoeran egon ahal izateko gehienezko denboraldia eta horren luzapena igarotakoan, eta egoera horretan dagoen langileari Baja 30 hilabetera luzatzen badiote (bajaren guztizko zenbaketa), medikuaren iritziz horretarako gai bada kontratua eten zitzaionean zeukan lanbide-kategoriari dagokion lanpostura itzuli ahal izango da.

18. artikulua – JAIOTZAGATIKO SARIA

2008. urtean Jaiotzagatiko Sari gisa 257,47 euro ordainduko dizkio Enpresak ekoizleari, eta urtero igoko da Hitzarmen honetan xedatutakoaren arabera honako taula honek dioen eran:

URTEA	JAIOTZAGATIKO SARIA
2008	257,47
2009	267,77
2010	275,80
2011	284,08

Sari hori independentea denez, bateragarria izango da langileari legokiokkeen beste edozein sarirekin.

19. artikulua - SEME-ALABA DESGAIUENTZAKO ETA EZINDUENTZAKO LAGUNTZA

Gizarte Segurantzaren arabera seme-alaba desgaituztat edo ezinduztat kalifikatuta dituzten langileek, 2008. urtean, 257,47 euro jasoko dituzte 16 hilabeteko soldatetan seme edo alaba bakoitzeko, betiere seme edo alaba horiek langilearen kargu badaude. Kopuru hori Hitzarmen honetan xedatutakoaren arabera urtero igoko da honako taula honen arabera:

URTEA	JAIOTZAGATIKO SARIA
2008	257,47
2009	267,77
2010	275,80
2011	284,08

Ordaindutako lana betetzen badute, baina taulan adierazitako zenbatekora iristen ez bada, horri dagokion aldea jasoko dute.

6. KAPITULUA GAI SINDIKALAK

20. artikulua – GAI SINDIKALAK

Batzordearen parte-hartzea Langileen Estatuaren 64. eta 65. artikuluetan ezarritakoaren arabera arautuko da, bereziki.

Artículo 16º - INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

BOLSA DE VACACIONES: Todos los empleados que no disfruten de sus vacaciones en el período comprendido entre los meses de junio a septiembre, percibirán una Bolsa de Vacaciones del siguiente importe:

AÑO	BOLSA VACACIONES
2008	257,47
2009	267,77
2010	275,80
2011	284,08

CAPÍTULO 5 ASPECTOS ASISTENCIALES

Artículo 17º- AYUDA EN CASO DE ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

El personal en situación de I.T. (Incapacidad Temporal), tanto por causa de enfermedad como de accidente, tendrá derecho a percibir a lo largo de la misma -por un período máximo de 12 meses más la prórroga de otros 6 meses que pueda concedérsele- un complemento asistencial, con cargo a la Empresa, que le garantice los ingresos a que se eleve: Sueldo Base de Convenio, Antigüedad y 30 por ciento de la Prima de Asistencia y Puntualidad (75 por ciento de esta Prima en Bajas por Accidente Laboral).

El tiempo transcurrido en situación de I.T. devengará derecho a vacaciones. El disfrute de éstas tendrá como límite el año natural en que se devenguen. No obstante podrá excederse aquél en la medida necesaria para que quien no pueda disfrutar las vacaciones en la fecha fijada disponga de un plazo de 6 meses para dicho disfrute.

Si transcurrido el período máximo de permanencia en I.T., y su prórroga, y al empleado en tal situación le fuera prorrogada la Baja al tope de los 30 meses (cómputo total de Baja), aquél conservará derecho de retorno al puesto de trabajo correspondiente a la categoría que ostentaba cuando causó baja por suspensión de su contrato, si médicamente quedara habilitado para ello.

Artículo 18º - PREMIO NATALIDAD

Se señala como Premio de Natalidad el de 257,47 euros para 2008, que abonará la Empresa al productor, y que se incrementará anualmente conforme a lo dispuesto en el presente Convenio según la siguiente tabla:

AÑO	PREMIO NATALIDAD
2008	257,47
2009	267,77
2010	275,80
2011	284,08

Este premio será compatible con cualquier otro que puedan corresponderle al trabajador, por su carácter de independiente.

Artículo 19º - AYUDA PARA HIJOS DISCAPACITADOS/MINUSVÁLIDOS

Los empleados con hijos calificados por la Seguridad Social como discapacitados o Minusválidos percibirán la cantidad de 257,47 euros para 2008, por hijo y por 16 mensualidades siempre que esté a cargo del trabajador. Dicha suma se incrementará anualmente conforme a lo dispuesto en el presente Convenio según la siguiente tabla:

AÑO	PREMIO NATALIDAD
2008	257,47
2009	267,77
2010	275,80
2011	284,08

Si ejerce ocupación remunerada y no llega a la cifra anteriormente señalada percibirá la diferencia de la misma.

CAPITULO 6 ASPECTOS SINDICALES

Artículo 20º - ASPECTOS SINDICALES

La participación del Comité se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 64 y 65, singularmente.

"Ordu sindikalen kredituari" dagokionez, eta ezarritako kide eta hilabete bakoitzeko zenbatekoak alde batera utzi gabe, Batzordeak hilean edo hiruhilekoan globalizatzea erabaki ahal izango du, pertsona bakoitzari, edo hala badagokio, Sindikatu bakoitzari ordu kopuru jakin bat emanez.

7. KAPITULUA BERMEAK

21. artikulua. – IKUSKATZEA/IRENSTEA

VASCOFAR kooperatibako langileak eraginpean hartzen dituen Lege, Agindu, Nazioko edo Probintziako Merkataritzako Hitzarmen Kolektibo edo legezko xedapen orokorren batek, oro har aztertuta, hitzarmen honetan itundutakoak baino baldintza ekonomiko edo gizarte-baldintza hobekuntza eskaintzen baditu, Hitzarmen honetako baldintzak berrikusi egingo dira.

Hitzarmen honetan itundutako gizarte-baldintzak legezko xedapen orokorra dela-eta hobetzen badira, hitzarmen honi aplikatuko zaizkio, baldin eta horrek ekonomia-arloari eragiten ez badio.

22. artikulua. BERME PERTSONALAK

Hitzarmen hau sinatutakoan, langileren bati onartutako baldintzak, orokorrean aztertuta, Hitzarmen honetako lanbide-kategoria bereko langileentzat ezarritakoak baino hobekuntza badira, baldintza horiek norberari errespetatuko zaizkio soil-soilik, eta ez dira lotesleak izango lanpostuekiko, lanbide-kategoriarekiko edo antzeko beste zirkunstantzia batzuekiko.

8. KAPITULUA BESTELAKO XEDAPENAK

23. artikulua.- LANEKO ARROPAK

Kooperatibak bere langile guztiei lanerako uniformea eman beharko die, lanean ari diren bitartean erabil dezaten. Adierazitako arropa honako hau izango da:

GARAJEA

(bi urtean behin)

- Anorak 1
- Kirol zapatila pare 1
- Jaka 1

(Urtero)

- Praka 1

BILTEGIA

(Urtero)

- Jakatxo 1 lantokiko buruentzat
- Txabusina urdin 1 saltzaileentzat
- Udako polo 1 eta neguko polo 1
- Praka 1

- Kirol zapatila pare 1

ADMINISTRAZIOA

(Urtero)

- Txabusina zuri 1

24. artikulua – LANBIDEKO ETA LANEKO BABES NEURRIAK

Gidabaimena beharrezkoa den lanpostua duen Kooperatibako langile orori, Bide Segurutasunari buruzko Legean ezarritakoa aplikatuta, eta ibilgailuan doala egindako zerbaitengatik — betiere lanaldian, "in itinere" bidaien ibilbideak barne— Gidabaimena kentzen badiote edo espetxealdi txikiko zigorra edo zigor arinagoak jartzen badizkiote, honako babes hau izango du:

1) Langileari gidabaimena kentzen badiote, gidabaimenik behar ez duen beste lanpostu bat emango dio Enpresak, baina dagokion ordainsaria ordainduko dio.

2) Langilea kartzelan sartzen badute, 2 urtez gordeko diote lanpostua.

Langileari gidabaimena lanetik kanpo jazotako gertakaria dela-eta kentzen badiote, urtebetez jarraituko du plantillan eta bere lanpostuagatik eta kategoriagatik dagozkion ordainsariak jasoko ditu.

Onura horiek aplikatu ahal izateko nahitaezkoa izango da langile-gidari horrek buru-ahalmen osoz jokatu izana, adierazitako gertakariak jardun judiziala edo administrazio-jarduna eragin duenean.

En lo que se respecta al "crédito de horas sindicales", y sin perjuicio de las cuantías por vocal y mes establecidos, el Comité podrá acordar su globalización mensual/trimestral con asignaciones personales o por Centrales Sindicales, en su caso.

CAPITULO 7 GARANTÍAS

Artículo 21° - REVISIÓN/ABSORCIÓN

Será motivo de revisión del presente Convenio el que alguna de las Leyes, Ordenes, Convenios Colectivos de Comercio Nacional o Provincial o disposiciones legales de carácter general que afecten al personal de VASCOFAR, concedan condiciones económicas y sociales que valoradas en su conjunto sean superiores a las pactadas en este Convenio.

Si cualquiera de las condiciones sociales pactadas en este Convenio fueran mejoradas por disposición legal de carácter general, se aplicarán al mismo siempre y cuando su aplicación no incidiera en el aspecto económico.

Artículo 22° - GARANTÍAS PERSONALES

Si a la firma de este Convenio cualquier trabajador tiene reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto, resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría profesional se establecen en este Convenio se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal sin que puedan entenderse vinculadas a puestos de trabajo, categoría profesional u otras circunstancias análogas.

CAPITULO 8 OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 23° - PRENDAS DE TRABAJO

Todos los empleados de la Cooperativa tendrán derecho a recibir de ésta ropa uniforme para su uso durante su tiempo activo de trabajo, en la forma siguiente:

GARAJE

(Cada 2 años)

- 1 Anorak
- 1 Par de zapatillas deportivas
- 1 Chaqueta
- (Cada año)
- 1 Pantalón

ALMACÉN

(Cada año)

- 1 Chaquetilla a los Jefes
- 1 Bata azul a los Dependientes
- 1 Polo Verano/1 Polo Invierno
- 1 Pantalón
- 1 Par de zapatillas deportivas

ADMINISTRACIÓN

(Cada año)

- 1 Bata blanca

Artículo 24° - PROTECCIONES PROFESIONALES Y LABORALES

Todo empleado de la Cooperativa con puesto de trabajo en el que se exija posesión de Permiso de Conducción, en el caso de que por aplicación de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Vial, y con ocasión de su actuación en vehículo -dentro de su jornada laboral, incluyendo trayectos de desplazamiento "in itinere"- fuera privado del Permiso o reprimido con pena de prisión menor o inferiores, tendrá la siguiente protección:

1) Ante la privación del Permiso, la Empresa le trasladará a puesto de trabajo que no requiera de aquél, manteniéndole su retribución.

2) Ante la pérdida de libertad, se le respetará el puesto de trabajo durante un período de 2 años.

Si la privación del Permiso se produjera por causa de incidencia ocurrida fuera de la jornada laboral del conductor se le mantendrá en plantilla durante un período de un año, percibiendo la retribución que le correspondería por su puesto y categoría.

Como condición necesaria para la aplicación de estos beneficios se exige que el trabajador-conductor afectado hubiera actuado, con ocasión de la incidencia que dio origen a cualquiera de las actuaciones judiciales o administrativas precitadas, en pleno uso de sus facultades mentales.

Laneko babes-neurri gisa, honako hau ezarri da plantillako langile guztientzat: bi urtetik gorako espetxe-zigorra izaki eta epaileak ebazpen irmoa eman ondoren errugabea den langileari ez zaio behin betiko baja emango plantillan, eta ez du lanpostua gordetzeko eskubidea galduko.

25. ARTIKULUA - MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA

Langileak probintziatik kanpo dauden beste Lantoki batzuetara lekuz aldatu behar badira, erabaki hori langileak borondatez onartuko du; hortaz, langileak lekuz aldatu nahi ez badu, Enpresak ezin izango du horretara behartu.

26. artikulua - BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmen hau aplikatzeko, interpretatzeko eta zaintzeko Batzorde Paritarioa eratu da. Batzorde hori alderdi sinatzaile bakoitzeko hiru ordezkari osatuko dute. Halaber, batzorde horrek bitartekari-lanak egingo ditu Hitzarmen honen inguruan sor daitezkeen arazoetan. Era berean, ordezkariak bakoitzak ahalmena izango du Hitzarmenaren amaiera iragartzeko. Adierazitako amaiera iragartzeko bi hilabeteko aurretiaz jakinaraztea erabaki da.

Hitzarmen honetan landu ez diren gaiak dagokienez, aplikatuko zaien indarreko zuzenbideak arautuko du. Nolanahi ere, aurreko Akordioak, Itunak edo usadioak indarreko zuzenbide hori baino hobekak bada, errespetatu egingo dira.

27. artikulua - OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute. Hortaz, Lan Agintaritzak Hitzarmen honetako punturen bat onartzen ez badu, eta alderdietako baten iritziz oinarrian indargabetzen bada, Hitzarmena baliogabetu egingo da eta ez du eraginkortasunik izango; ondorioz, Negoziazio Batzordeak berriz aztertu beharko du hitzarmeneko edukia.

Vitoria-Gasteiz (Araba), Cooperativa Farmacéutica Vascongada "VASCOFAR", Sdad. Coop. enpresaren egoitzan bildu dira Akta honen oinean zerrendatutakoak.

ERABAKI DUTE:

Hitzarmen hau sinatu duten bi alderdiek Hitzarmen honen eranskin zatiezina kontuan hartuta erabaki dute langileari egotzi ezin zaion kausa dela-eta etorkizunean kontraturen bat deuseztatu behar bada, langile horrek nahi badu, "Kooperatibaren Garbitasuna" izeneko atalera igaro ahal izango dela.

Ekitaldi honetan sinatzen den Hitzarmen honen eranskin gisa, Enpresaren Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du Hitzarmenaren eraginpeko langile bakoitzari 281,39 euroko kopurua ordaintzeko 2008ko ekitaldian (Hitzarmen honetan hitzartutako igoen arabera eguneratuko da), plantilla osoak bazkide/bezeroen zerbitzuak eskatzen duen edozein lan egiteko duen prestasunagatiko konpentsazio gisa, edozein txandatan, hori baita lehenetsuneko helburua, beharrezkoa den zorrotasunarekin eta elkarren arteko sakrifizioarekin gauzatzekoa.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko ekainaren 26a

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

876

Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A." enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2009/19

EBAZPENA, 2009ko abenduaren 10koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A." Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0102442.

Como protección laboral adicional de aplicación a todo el personal de la plantilla se establece la de que, no causará baja definitiva en plantilla ni perderá derecho a su puesto de trabajo todo empleado que, privado de libertad por tiempo no superior a dos años, sea declarado inocente en virtud de resolución judicial firme.

Artículo 25º - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados de personal a que hubiere lugar, a otros Centros de Trabajo fuera de la provincia, serán de carácter voluntario por parte de los trabajadores, no pudiendo en consecuencia obligarles si los mismos no lo aceptan voluntariamente.

Artículo 26º - COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes, que además actuará como mecanismo de conciliación en las cuestiones que puedan surgir en relación con el Convenio. Asimismo, y por separado una y otra representación, están facultadas para la denuncia del Convenio, acordándose el plazo de preaviso de dos meses para efectuar aquélla.

Las materias no tratadas quedarán reguladas por el derecho vigente que les sea de aplicación, sin perjuicio de respetar Acuerdos, Pactos o usos anteriores que mejoren en su conjunto dicho derecho vigente.

Artículo 27º - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral rechazara algunos de los puntos del Convenio desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

En Vitoria-Gasteiz (Álava), domicilio de la Cooperativa Farmacéutica Vascongada "VASCOFAR", Sdad. Coop., reunidas las personas relacionadas al pie de la presente Acta

ACUERDAN

Ambas partes, firmantes del presente Convenio, acuerdan con el carácter de anexo inseparable del texto de aquél, que si en el futuro hubiese necesidad de extinguir algún contrato por causa no imputable al trabajador, éste podrá pasar a "Limpieza de Cooperativa" si así lo aceptara.

Como anexo del presente Convenio, que se firma en este acto, se acuerda que la Empresa abonará a cada uno de los empleados afectados por aquel la cantidad anual de 281,39 euros para el ejercicio 2008 (actualizable según los incrementos pactados en el presente Convenio), en compensación por la plena disponibilidad de toda la plantilla para efectuar cualquier tipo de labor, y en cualquier turno, que demande el servicio de los socios-clientes, el cual se considera objetivo prioritario al que ha de atenderse con el rigor y sacrificio mutuo que sean precisos.

Vitoria, a 26 de junio de 2009

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

876

Convenio Colectivo para la empresa Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A."

Expte.: 01/2009/19

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2009, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A.". Código Convenio núm. 0102442.