

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkarirena, 2008-16rako Gipuzkoako Emakumezkoen Ileapaindegien, Ileapaindegi Mixtoen, Apaindegi eta Estetika-zentroen, Ile Institutoen, Gimnasio eta antzekoen hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000985011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2016ko uztailaren 28an aipatutako hitzarmena aurkeztu da, ordezkaritza honetan, Asociación Profesional de Peluquerías de Señoras de Gipuzkoa-k eta Asociación de Esteticistas de Gipuzkoa-k, enpresarien ordezkapenean, eta ELA sindikatuak, langileen ordezkapenean, 2016ko uztailaren 26an sinaturik.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2016ko abuztuaren 5a.—Juan María Esnaola Mendizabal, lurralde ordezkaria funtziotan. (6495)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Peluquerías de Señoras, Peluquerías Mixtas, Centros de Belleza y Estética, Institutos Capilares, Gimnasios y Similares de Gipuzkoa 2008-2016 (código 20000985011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 28 de julio de 2016 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Asociación Profesional de Peluquerías de Señoras de Gipuzkoa y la Asociación de Esteticistas de Gipuzkoa, en representación de los empresarios, y por la central sindical ELA, en representación de los trabajadores, el pasado 26 de julio de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 5 de agosto de 2016.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (6495)

GIPUZKOAKO EMAKUMEZKOEN ILEAPAINDEGI, ILEAPAINDEGI MISTO, ESTETIKA ZENTRO, ILE INSTITUTU, GIMNASIO ETA ANTZEKOEN HITZARMEN KOLEKTIBOA. 2008/2016

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen Kolektibo honetako xedapenak Gipuzkoan aplikatuko dira.

2. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen honetako xedapenen eraginpean geratuko dira ondoren zehazten diren jardueretakoren batera emandako enpresa guztiak, euren eite juridikoa eta helburu sozialak edozein direla ere:

- a) Emakumezkoen ileapaindegiak eta ileapaindegi mistoak.
- b) Estetika zentroak eta apaindegiak.
- c) Bainu, sauna, gimnasio eta antzekoak.
- d) Eta era honetako zerbitzuak epe jakinean edo aldizka eskaintzen dituzten enpresa guztiak, baita euren jardueraren helburu nagusia hori ez denean ere, baldin eta bestelako Hitzarmen batean barnebiduak ez badaude.

3. artikulua. Langileen eremua.

Hitzarmen honetan xedatutako arauak, euren zerbitzu profesionalak aurreko artikulua ukitzen dituen enpresetan ematen dituzten langile guztiei izango zaie aplikagarri.

4. artikulua. Indarraldia eta iraupena. Denbora eremua.

Eragin guztietarako 2008ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2016ko abenduaren 31 arte iraungo du.

Ondoren urtero tazituki luzatuko da, alderdietako inork iraungipen data baino gutxienez hiru hilabeteko lehenago salazten ez bada.

Hitzarmena salatzeotan, gutxienez, hitzarmenaren indarraldia edo urteroko luzapenetatik edozein amaitu baino hiru hilabete lehenago salatu beharko da.

Beren-beregi ituntzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedaturikoaren ondorioetarako, salatu eta itunduriko iraupena amaitu ostean, hitzarmen honek indarrean jarraituko duela, denbora-mugarik gabe, harik eta hitzarmen hau ordeztuko duen beste bat sinatu arte, bi aldeek.

5. artikulua. Konpentsazioa eta Zurgapenari buruzko klausula.

Langileei Hitzarmen honetan ezarritako alokairuak baino handiagoak ordaintzen dizkieten enpresek nominako kontzeptuei egokitu beharko dizkie alokairu horiek. Alde hori Borondatze Plus izenaz azalduko da eta gerora itunduko diren hitzarmenetako gehikuntzek zurgatu ahal izango dute.

6. artikulua. Ordainsariak.

– 2008: 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2007ko abenduaren 31n zuden 2007. urteko KPlaren %50 gehitzearen ondorioa da.

– 2009: 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2008ko abenduaren 31n zuden 2008. urteko KPlaren %50 gehitzearen ondorioa da.

– 2010: 2010eko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2009ko abenduaren 31n zuden 2009. urteko KPlaren %50 gehitzearen ondorioa da.

CONVENIO COLECTIVO DE PELUQUERÍAS DE SEÑORAS, PELUQUERÍAS MIXTAS, CENTROS DE ESTÉTICA, INSTITUTOS CAPILARES, GIMNASIOS Y SIMILARES DE GIPUZKOA. 2008/2016

Artículo 1. *Ámbito Territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. *Ámbito Funcional.*

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas, cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúen e independiente de cual sea su objeto social, dedicadas a:

- a) Peluquerías de Señoras y Peluquerías Mixtas.
- b) Centros de Estética e Institutos de Belleza.
- c) Establecimientos de baños, saunas, gimnasios y similares.
- d) Así como otros establecimientos que presten servicios de este tipo, temporalmente o con carácter esporádico o, aunque no constituya el principal objetivo de su actividad y no se hallen encuadradas en otro sector productivo afectado por otro Convenio.

Artículo 3. *Ámbito Personal.*

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todos los trabajadores/as que presten sus servicios profesionales en las Empresas afectadas de acuerdo con el título anterior.

Artículo 4. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2008 y hasta el 31 de diciembre de 2016.

Posteriormente se prorrogará tácitamente de año en año, si ninguna de las partes lo denunciara con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su expiración.

El presente convenio deberá ser denunciado con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas anuales.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del presente Convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5. *Cláusula de Compensación y Absorción.*

Las Empresas que abonen a los trabajadores, cantidades superiores a lo establecido en este Convenio, deberán adaptar dichos salarios a los conceptos de la nómina, y la diferencia figurará como un Plus Voluntario, el cual podrá ser absorbido por los aumentos que se realicen en futuros Convenios.

Artículo 6. *Retribuciones.*

– 2008: A partir del 1 de enero de 2008, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2007 en el 50% del IPC del 2007.

– 2009: A partir del 1 de enero de 2009, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2008 en el 50% del IPC del 2008.

– 2010: A partir del 1 de enero de 2010, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2009 en el 50% del IPC del 2009.

– 2011: 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2010eko abenduaren 31n zeudenei 2010. urteko KPlaren %50 gehitzearen ondorioa da.

– 2012: 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2011ko abenduaren 31n zeudenei 2011. urteko KPlaren %50 gehitzearen ondorioa da.

– 2013: 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2012ko abenduaren 31n zeudenei 2012. urteko KPlaren %75 gehitzearen ondorioa da.

– 2014: 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2013ko abenduaren 31n zeudenei 2013. urteko KPlaren %75 gehitzearen ondorioa da.

– 2015: 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2014ko abenduaren 31n zeudenei %0,50 gehitzearen ondorioa da.

– 2016: 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmeneko ordainsariak soldata-taulan dagozkienak izango dira (1. eranskina).

Taula horietan agertzen dena 2015eko abenduaren 31n zeudenei %0,75 gehitzearen ondorioa da.

7. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honek ukitzen dituen langile guztiek urtero bi aparteko paga jasoko dituzte. Horiek 30 eguneko alokairuaren zenbatekoa gehi antzinatasuna izango dute eta uztailaren 15ean eta abenduaren 20an ordainduko dira.

8. artikulua. Antzinatasuna.

Kontzeptu honengatik, %5eko bosturtekoek osatutako plusak jasotzeko eskubidea izango dute langileek. Plus horiek, bakoitzaren kategoriari dagokion hitzarmeneko sailkapen alokairuaren gainean kalkulatuko dira.

9. artikulua. Dietak.

Lanagatik langilea beste lantoki batera joan beharrean aurkitzen bada eta horrek bere etxean jatorduak egitea galarazten badio, enpresak 1 Eranskinean azaltzen diren zenbatekoak ordainduko dizkio bazkariagatik, afariagatik eta gosariagatik.

Era berean, laneko arrazoiengatik Enpresan bazkaltzeko ematen den denbora murrizten delako langileak bere etxean jan ezin duenean ere dieta ordainduko da.

Azken kasu horretan, Enpresak jantokia baldin badu, langilea bertan bazkaltzera derrigortuta egongo da Enpresak gastu hauek ordaintzen baditu.

Lantoki berean hamar langile baino gehiago dituzten enpresetan, lanaldia etengabea bada eta jatorduen ordutegiarekin bat egiten badu, enpresak II. Eranskinean jasotako dieta ordainduko die langileei.

10. artikulua. Erreminten desgastea.

Lanerako erreminta eta tresnak Enpresaren kontura izango dira oso-osorik eta horrek bere langileak hornitzeko obligazioa du, konponketak edota ordezkapenak ere bere kontura izango dituelarik.

– 2011: A partir del 1 de enero de 2011, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2010 en el 50% del IPC del 2010.

– 2012: A partir del 1 de enero de 2012, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2011 en el 50% del IPC del 2011.

– 2013: A partir del 1 de enero de 2013, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2012 en el 75% del IPC del 2012.

– 2014: A partir del 1 de enero de 2014, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2013 en el 75% del IPC del 2013.

– 2015: A partir del 1 de enero de 2015, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2014 en el 0,50%.

– 2016: A partir del 1 de enero de 2016, las retribuciones del Convenio serán las que figuren en la tabla salarial correspondiente al Anexo 1.

Dichas tablas son el resultado de incrementar las vigentes al 31-12-2015 en el 0,75%.

Artículo 7. Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por este Convenio percibirá anualmente dos pagas extraordinarias a razón de 30 días de salario más antigüedad, dichas pagas se abonarán el 15 de julio y el 20 de diciembre.

Artículo 8. Antigüedad.

Los trabajadores tendrán derecho por este concepto a un Plus consistente en quinquenios del 5% cada uno, calculados sobre el salario de calificación del Convenio correspondiente a la categoría en que esté encuadrado.

Artículo 9. Dietas.

Si por causas del trabajo el operario se ve obligado a trasladarse de su trabajo, y esto le impide comer en su domicilio, la Empresa le abonará las cantidades por comida, cena y desayuno que figuran en el Anexo 1.

Asimismo se abonará la dieta cuando por causas del trabajo se restrinja el horario actualmente existente en la Empresa para la comida, impidiendo al trabajador que la realice en su domicilio.

En este último caso, si la Empresa tuviera comedor, el trabajador vendría obligado, siempre y cuando la Empresa corriera con los gastos de la comida, a comer en el comedor.

En las empresas que cuenten con más de 10 trabajadoras/es en un mismo centro de trabajo, si la jornada es continuada y coincidiera con los horarios de comidas, la empresa abonará la dieta correspondiente que figura en el Anexo II.

Artículo 10. Desgaste de herramienta.

Las herramientas y utensilios de trabajo son a cargo exclusivo de la Empresa, quien tiene la obligación de suministrarlos a sus trabajadores, siendo la reparación y/o reposición a cargo de la Empresa.

11. artikulua. Lanerako jantziak.

Enpresak urtean bi uniforme emango dizkie beren langileei. Jantzi horiek gordailu gisa ematen zaizkie; beraz, Enpresan lan egiteari uzten badiote itzuli egin beharko dituzte, Enpresa baita hauen jabea. Jantzi horien artapenez, berriz, langileek arduratu beharko dute.

12. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ondorengo arrazoiengatik sortu eta ordainduko dira:

- a) Langilearen ezkontzagatik: 18 egun natural.
- b) Seme-alaben jaiotzagatik: 4 egun natural eta horietako 3, lanegunak izango dira.
- c) Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, anai- arrebren, biloben eta aiton-amonon gaixotasun larriagatik: 3 lanegun edo lau jardun-erdi jarraikoak.
- d) Ezkontidearen, gurasoen, ezkon-gurasoen, seme-alaben eta anai-arrebren heriotzagatik: 3 egun natural. Ezkon aiton-amonon, iloben eta biloben heriotzagatik: Egun natural 1.
- e) Seme-alaben, anai-arrebren eta gurasoen ezkontzagatik: Egun natural 1.
- f) Ohiko egoitzaren aldaketagatik: Egun natural 1.
- g) Azterketetan parte hartzeko: Beharrezko denbora.
- h) Aldiz, b, c eta d kasuetan 150 km baino gehiagoko bidaia egin behar denean, hiru egun naturalera luzatuko da.
- i) Jardueraren zaindariaren eguna (ileapaindegiei dago-kiena, apirilaren 20a, Santa Ines; eta estetika zentroei dago-kiena, otsailaren 12a, Santa Eulalia) jaieguna, osteguna, ostirala edo larunbata izango balitz, egunez aldatuko litzateke ondorengo astelehenera.
- j) Sendagilearengana joateko, Gizarte Segurantzakoa nahiz partikularra, medikuntza orokorreko fakultatiboa nahiz espezialista, baimen hori ordaindu egingo da urtean ordu-kopururik ezarri gabe baldin eta medikuak emandako bolanteaz justifikatzen bada.

Artikulu honen eraginetarako, ebakuntza edo ospitaleratzea eskatzen duena edo, horren ezean, mediku fakultatiboak hala diagnostikatzen duena izango da gaixotasun larria.

13. artikulua. Izatezko bikoteak.

Izatezko bikoteei hitzarmen honetako aurreko artikuluan aipatutako ezkontzaren ziozko ordaindutako lizentziak aplikatu ahal izango zaizkie, baldin eta horretarako berariaz sortutako erregistroetako batean erregistratuta badaude eta eskabidearekin batera horren fede ematen duen agiria aurkezten badute.

14. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztiek, ordaindutako 30 eguneko oporraldia izateko eskubidea izango dute. Horietako 26ek gutxienez lanegunak izan beharko dute.

Ileapaindegia: Lan pilaketaren ondorioz plantila osoa behar duten Enpresetan langileek ezingo dituzte oporrak uztailaren 15a eta irailaren 30 bitartean edo abenduan hartu, afektatutako alderdiek aurkako erabakirik hartzen ez badute behintzat.

Estetika zentroak: Enpresa batek, lan-pilaketagatik, langile guztien beharra izanez gero, langileek ezingo dute oporrik izan, ez Pazko-bigarren eta abuztuaren 31 bitartean, ez eta abenduan ere, baldin eta eraginpeko aldeek ez badute bestelako ezer adosten.

Enpresa batean bi jarduerak betetzen badira, langilearen eginkizun mota hartuko da irizpidetzat (ile-apaintzailea edo estetizista den).

Artículo 11. Prendas de trabajo.

Las Empresas facilitarán a su personal dos uniformes por año, dichas prendas se considerarán en calidad de depósito y se entregarán al cesar en la Empresa, que es la propietaria de las mismas, estando a cargo de los trabajadores la conservación de dichas prendas.

Artículo 12. Licencias retribuidas.

Existirán por los siguientes motivos y serán retribuidas:

- a) Por matrimonio del trabajador/a: 18 días naturales.
- b) Por alumbramiento de esposa: 4 días naturales de los que 3 serán laborables.
- c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 3 días laborables o cuatro medias jornadas consecutivas.
- d) Por fallecimiento del cónyuge, padres y padres políticos, hijos y hermanos: 3 días naturales. Por fallecimiento de abuelos políticos, sobrinos y nietos: 1 día natural.
- e) Por matrimonio de hijos, hermanos y padres: 1 día natural.
- f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- g) Para concurrir a exámenes: Por el tiempo necesario.
- h) En los casos b, c y d, si hubiera desplazamiento superior a 150 kilómetros, se ampliaría a tres días naturales.
- i) El día de la Patrona de la Actividad (en el caso de las peluquerías, 20 de abril, Santa Inés y en el caso de los Centros de estética, el 12 de febrero, Santa Eulalia) en el caso de coincidir en festivo, jueves, viernes o sábado, se trasladaría al lunes inmediato siguiente.
- j) En los casos de asistencia a consultas médicas, tanto de la Seguridad Social como particular, sea facultativo de medicina general o especialista, el permiso será retribuido siempre que se justifique por el volante extendido por el médico, sin límite de horas al año.

A los efectos de este artículo se presume que será enfermedad grave la que requiera intervención quirúrgica u hospitalización, o en su defecto la que así lo diagnostique el facultativo correspondiente.

Artículo 13. Parejas de Hecho.

Serán de aplicación de las licencias retribuidas por matrimonio en el artículo anterior del presente convenio, siempre que la pareja está registrada como tal en los registros existentes a ese efecto y este extremo se documente por parte del solicitante fehacientemente en el momento de la petición.

Artículo 14. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a 30 días de vacaciones retribuidas, de las cuales, exclusiva y necesariamente, 26 serán laborables.

Peluquerías: En aquellas Empresas en las que por acumulación del trabajo sea necesario disponer de toda la plantilla, los trabajadores no podrán disfrutar vacaciones en el período comprendido entre el 15 de julio y el 30 de septiembre, así como durante el mes de diciembre, salvo acuerdo en contra por las partes afectadas.

Centros de estética: En aquellas Empresas en las que por acumulación del trabajo sea necesario disponer de toda la plantilla, los trabajadores no podrán disfrutar vacaciones en el período comprendido entre el lunes de Pascua y el 31 de agosto, así como en diciembre, salvo acuerdo en contra por las partes afectadas.

En las empresas en las que se den ambas actividades, el criterio vendrá dado por el tipo de labor que desempeñe el trabajador (peluquería o estética).

Aurreko pasarteari dagokionez, Enpresa eta langileen artean desadostasunak sortzen badira, Hitzarmeneko Batzorde Mistu Interpretatzaileak parte hartuko du eta bere erabakia bi alderdientzat lotestea izango da.

15. artikulua. Prestakuntza.

Denboraldia hiru urtekoa izango da eta amaitzen denean langilea dagokion kategoria profesionalean barneratuko da.

16. artikulua. Lan-jardunaldia.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera asteko lanaldia 39 ordukoa izango da, hau da, 1.750 ordu urtean.

Lana jendeari zerbitzu bat ematea denez, langileak euren lanpostuetan egon behar dira lanaldia hasten den orduan, behar bezala jantzita enpresaren ohituraren arabera (jantzi-estiloa, mantala, etab.).

Hitzarmenean ezarritakoaren arabera lanaldia murriztuz gero, enpresarioak, bezeroen arretarako lan-ordutegiari eusteko, lanaldia hasteko ordua atzeratu edo amaitzeko ordua aurreratu ahal izango du; hori dela eta, urte hasieran urteko egutegia prestatuko da enpresaren lan-ordutegiarekin.

Jardun hori malgua izango da eta lan-beharren arabera Enpresariak finkatuko du. Lan-jardun honek ezin du inolaz ere:

a) Eguneko bederatzita orduak gainditu, lantoki berean 10 langiletik gora dituzten eta gehienez 8 orduko lanaldia duten enpresetan salbu. Halaber, enpresa horietan lanaldia etengabea baldin bada –une bakoitzean legeak ezartzen duena izango da lanaldi etengabea–, langileek ordu erdiko atseden ordaindua izango dute.

b) Ordutegi-markoaren mugak gainditu, hau da, goizeko bederatzietatik arratsaldeko zortziak bitartean. Enpresak, Hitzarmena indarrean sartzen denean duen ordutegi desberdina izaten jarraitu ahal izango du.

c) Larunbatetan lan-jarduna ohiko irteera ordua baino ordubete gehiagoz luzatu ahal izango da.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzartzen da ezingo dela lanaldiaren banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoaz kanpo.

a) Berariazko itun batean jasotako ordu osagarriak ezingo dira izan kontratatutako orduen %50 baino gehiago; eta hemen balioztatutako aldi baterako egoera hauetarako bakarrik izango dira: «zehaztu egoera horiek».

b) Borondatezko ordu osagarriak ezin izango dira kontratatutako ordu arrunten %20 baino gehiago izan.

c) Lanaldi partzialerako kontratatutako langileek eskubidea izango dute egiaz egindako ordu osagarrien %30 bi urtez behin kontsolidatzeko, hitzarmen kolektiboa sinatzen den unetik, baldin eta ordu horiek 4 hilabete edo gehiagoren barruan egiten badituzte 12 hilabeteko epean.

Ondorio horietarako, ez dira kontuan hartuko beste lankide batzuk aldi baterako ordezkatzeko erabilitako orduak, azken horien oporraldi, baimen, aldi baterako ezintasun edota beste zeinahi egoera dela-eta, enpresa behartuta badago haien lanpostuak gordetzera eta aldi baterako ordezkoekin lan egitera.

– Ordu osagarriak dira lanaldi partzialeko kontratuan hitzartutako ordu arruntez gain egiten direnak, arau hauen arabera:

a) Ordu osagarriak betetzeko eskatu ahal izateko, enpresaburuak berariaz itundu beharko du langilearekin. Ordu osagarriei buruzko ituna lanaldi partzialeko kontratua egiterakoan edo kontratua egin ondoren egin ahalko da, baina, nolana ere,

Caso de discrepancia entre la Empresa y los trabajadores, en lo relacionado con el párrafo anterior, intervendrá la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, teniendo su decisión carácter vinculante para las partes.

Artículo 15. Aprendizaje.

Este período será de tres años, a partir de los cuales el empleado pasará a la categoría profesional que le corresponda.

Artículo 16. Jornada Laboral.

La jornada semanal referencial será de 39 horas, con un total anual máximo de 1.750 horas a partir del 1 de enero de 2016.

Dado el tipo de trabajo de servicio al público, el trabajador deberá estar en su puesto de trabajo a la hora en punto de iniciarse la jornada con el vestuario adecuado según la costumbre de la empresa (estilo de vestuario, delantal o bata en su caso, etc.).

En el caso de eventuales reducciones de jornada dictadas por convenio, y de cara a poder mantener el horario comercial de servicio a la clientela, el empresario podrá optar por retrasar la hora de inicio de la jornada o adelantar la hora de salida de los empleados, estableciéndose a tal término al comienzo del año, un calendario anual con el horario laboral de la empresa.

Esta jornada se establecerá de forma flexible, de acuerdo con las necesidades del trabajo por el Empresario. En ningún caso esta jornada laboral podrá:

a) Ser superior a nueve horas de jornada diaria, exceptuándose las empresas que cuenten con mas de 10 trabajadoras/es en un mismo centro de trabajo cuya jornada máxima de trabajo será de 8 horas. Así mismo en las citadas empresas, cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, entendiéndose por tal la que se establece legalmente con este carácter en cada momento, se disfrutará de un descanso de ½ hora retribuida.

b) Deberá estar comprendida dentro del horario marco de 9 de la mañana a 8 de la tarde. Se podrán por parte de la Empresa mantener aquellos horarios que a la entrada en vigor de este Convenio fueran distintos.

c) Los sábados podrá aumentarse la jornada hasta una hora más de la habitual de salida.

A los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, se establece que no habrá lugar a distribuciones irregulares de la jornada al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

a) Las horas complementarias que se recogen en pacto específico no podrán superar el 50% de las horas ordinarias contratadas; y solo podrán responder a las circunstancias eventuales y tasadas siguientes: «especificar tales situaciones».

b) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20% de las horas ordinarias contratadas.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir de la firma del convenio colectivo, cuando las mismas se realicen en un periodo igual o superior a 4 meses en un periodo de 12 meses.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

– Se consideran horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme a las siguientes reglas:

a) El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a

kontratuarekiko berariazko ituna izango da. Hitzarmena behar bezala formalizatuko da, idatziz.

b) Urteko konputuan gutxienez asteko hamar orduko lanaldia duten lanaldi partzialeko kontratuetan soilik egin daiteke ordu osagarri buruzko hitzarmen bat.

c) Ordu osagarrien hitzarmenean jasota egon beharko du enpresaburuak zenbat ordu osagarri betetzeko eskatu ahal izango dion langileari.

Hitzarmen honetan arautu ez den guztirako, Langileen Estatua aplikatuko da.

17. artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak.

17.1. artikulua. Hutsegiteak. Zehatzeko ahalmena.

Langile batek laneko arauen bat hausten badu, enpresaren zuzendaritzak zehapena ezarri ahal izango dio ondoren zehatzuko diren hutsegite-graduoen eta zehapenen arabera.

Hutsegiteak xedapen orokorretan ezarritako epeetan eta kasuetan preskribatuko dira. Halaber, bermeen erregimena lege orokorrean ezarritakoa izango da; nolana ere, langileen ordezkariak bermeen berri eman ahal izango dute, hitzarmen honetan ezarri den bezala.

17.2. artikulua. Hutsegiteen graduazioa.

Enpresetako langileek egiten dituzten hutsegiteak arintzat, larritzat edo oso larritzat joko dira garrantziaren, ondorioen edo asmoaren arabera eta inguruabarrak kontuan hartuta.

– Hutsegite arinak.

1. Bidezko arrazoirik gabe lanera berandu iristea, hilean behin, bitan edo hirutan, 30 minututik beherako atzerapenarekin.

2. Lana uztea, funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburren rako izanda ere.

3. Egoitza aldatzen bada, edo enpresarekiko erlazioa eta betebeharrak alda ditzaketen inguruabar pertsonalak, 5 egun baino lehen enpresari ez jakinaraztea.

4. Enpresaren lokaletan edo lanaldian lankideekin ikamika aritzea. Halako sesioak jendaurrean gertatzen badira, hutsegite larri edo oso larritzat jo daitezke, kasuan kasukoa.

5. Egun batean lanera ez joatea, baimenik eduki gabe edo arrazoa zehaztu gabe.

6. Aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, alta, baja edo berreste agiriak edo lanera ezin joan izan dela frogatzen duten agiriak garaiz ez aurkeztea.

7. Lan-orduetan jatea; atsedendian, aldiz, jan daiteke.

8. Norberaren garbitasun eta txukuntasun falta.

9. Materiala zaintzeko orduan ardura-falta txikiak izatea eta materialean antzemandako akatsen berri ez ematea.

– Hutsegite larriak.

1. Hogeita hamar egunen barruan hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez iristea arrazoirik eman gabe.

2. Hogeita hamar egunen barruan bi egunetan lanera ez joatea arrazoirik eman gabe. Langilea lankide baten ordezkari bada, nahikoa izango da behin ez joatea lanera hutsegite larria egiteko.

3. Nagusien aginduak ez betetzea laneko zein zerbitzuko zeinahi eginkizunetan. Agindua ez betetzeak laneko diziplina

tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

b) Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

c) El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

En todo lo no regulado en este artículo, será de aplicación el Estatuto de Trabajadores.

Artículo 17. Faltas y sanciones.

Artículo 17.1. Faltas. Facultad sancionadora.

El personal podrá ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general, sin perjuicio de los derechos de información de garantías de que disponen los representantes de los trabajadores previstos en este Convenio.

Artículo 17.2. Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

– Faltas leves.

1.º De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

2.º El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.

3.º No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

4.º Las discusiones con los compañeros o compañeras de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5.º Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6.º No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7.º Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.

8.º Falta de aseo y limpieza personal.

9.º Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

– Faltas graves.

1.º Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2.º Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a un compañero/a.

3.º La desobediencia a los superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la

era nabarmenean hausten badu edo kalte larria ekartzen badio enpresari, hutsegite oso larritzat joko da.

4. Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea edo enpresaren tresnak, materialak edo telefonoa norberaren kontueta-rako erabiltzea baimenik gabe.

5. Lanpostua bertan behera uztea arrazoirik eman gabe, baldin eta horrek enpresari kalte egiten badio, ezbeharra ekartzen badu edo lankideen jarduna eragozten badu. Hutsegite hori oso larritzat jo daiteke, ondoreak nolakoak diren.

6. Agindutako lana behar den arretarekin edo prestutasunarekin ez egitea, baldin eta horrek langile bera, lankideak, enpresa edo gainontzekoak arriskuan jartzen baditu edo haie-tako bati kalte nabarmena egiten badie.

7. Agindutako lanean zabar, utzikeriarekin edo arduraga-bekeriarekin jardutea.

8. Lanorduetan jolasean edo denborapasan aritzea. Berariaz besterik hitzartu ezean, lan-orduetan sakelako telefonoa erabiltzea denborapasan aritzea izango da.

9. Langileak gaixorik dagoelako edo istripua eduki due-lako plantak egitea.

10. Beste langile bat lanera etorri dela simulatzea.

11. Familiar Gizarte Segurantzaren edo zerga betebeharran eragin dezakeen aldaketarik egon bada, horren berri garaz ez ematea. Datu horiek maleziaz gorde badira, hutsegitea oso larritzat joko da.

12. Lanean zuhurtzarik gabe jardutea. Jokabide horren ondorioz langileak berak edo beraren lankideek istripua izateko edo instalazioak matxuratzeko arriskua sortzen bada, hutsegitea oso larritzat jo daiteke.

13. Hiruhileko batean hutsegite arinak, mota desberdinetakoak izan arren, behin baino gehiagotan egitea (garaz ez etortze-arena alde batera utzita), idatzizko kargu-hartzea tartean dela.

– Hutsegite oso larriak.

1. Sei hilabeteko epealdian lanera hamar bider baino gehiago berandu agertzea, edo hogeit bider baino gehiago urte-betean.

2. 30 eguneko epealdian bi egun baino gehiagotan lanera ez joatea arrazoirik eman gabe.

3. Enpresako materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, gauzak, agiriak edo bestelako zeinahi objektu edo agiri nahita galtzea, puskatzea edo hondatzea.

4. Enpresaren, langileen edo langileen ordezkarien postan eta sekretupeko agiritan irakurritakoa zabaltzea eta isilean gorde beharreko datuak ematea enpresaz kanpokoei.

5. Nagusiak, lankideak edo menpekoak eta haien senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, haiekiko agintez aprobetxatzea edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

6. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo beste norbaiti ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan laneko orduetan.

7. Delituagatik kondena ezartzea zigor-arloan.

8. Lanera behin eta berriro txukun eta garbi ez agertzea, baldin eta ondorioz lankideak edo bezeroak kexatzen badira.

9. Sarritan mozkortzea eta drogak hartzea.

desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4.º Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas, materiales o el teléfono de la empresa sin la oportuna autorización.

5.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasiones perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6.º No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o a terceros.

7.º La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8.º Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio. Salvo pacto expreso en sentido contrario, se entenderá como distracción a efectos de este artículo, el uso del teléfono móvil del trabajador durante el tiempo de trabajo.

9.º La simulación de enfermedad o accidente.

10.º Simular la presencia de otro empleado o empleada.

11.º No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.

12.º La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a o sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

13.º La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrito.

– Faltas muy graves.

1.º Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o veinte en un año.

2.º Faltar al trabajo más de dos días durante un período de 30 días sin causa justificada.

3.º Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, del personal o de los representantes de los trabajadores y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

5.º Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y a sus familiares.

6.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de los compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7.º La condena por delito en el orden penal.

8.º La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los clientes.

9.º La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10. Utzikeriagatik edo zuhurtzia faltagatik istripu larria eragitea.
11. Ardura handiko lanpostua eduki eta lana bertan behera uztea.
12. Laneko errendimendua etengabe eta nahita murriztea.
13. Lankideekin sarritan liskarretan eta ika-mika aritzea.
14. Sexu-jazarpena.
15. Hutsegite larri bat egin ondoko sei hiletan beste hutsegite larri bat egitea, beste mota batekoa izan arren, baldin eta lehenengoagatik zehapena ezarri bada eta agintari eskudunak berretsi badu edo errekurtsorik aurkeztu ez bada.
16. Baimendu gabeko pertsonak lan-zentroan sartzea, edo sartzen uztea.
17. Txanda edo eginkizunak aldatzea edo trukatzea enpresaren zuzendaritzaren baimenik gabe.

17.3. artikulua. Zehapenak.

Hutsegiteen larritasunaren eta inguruabarren arabera, enpresek zehapen hauek ezar ditzakete:

1. Hutsegite arinengatik:
 - Ahozko kargu-hartzea.
 - Idatzizko kargu-hartzea.
 - Egun batez enplegua eta soldata kentzea.
2. Hutsegite larriengatik:
 - Enplegua eta soldata etetea bi egunetik hilabetera bitartean.
3. Hutsegite oso larriengatik:
 - Enplegua eta soldata etetea hilabete eta egun batetik hiru hilera bitartean.
 - Iraizpena; horrek enpresako eskubide guztiak galtzea ekartzen du.

17.4. artikulua. Zehapenen berri ematea.

Zehapenak enpresaren zuzendaritzak ezarriko ditu; zehapen bat ezartzen duenean, idatziz jakinarazi behar dio erabakia langileari eta jakinarazpenean zehaztu behar du zein hutsegite egin duen eta noiz egin duen, eta zer gertatu den azaltzeko aukera eman behar dio. Azalpen sinesgarriak emanaz gero, enpresarioak erabakia berraztertu behar du idatziz.

17.5. artikulua. Preskripzioa.

Hutsegite arinak enpresak beraien berri jakin eta hamar egun pasatutakoan preskribatuko dira, larriak hogeita egun pasatutakoan eta oso larriak hirurogeita egun pasatutakoan, eta kasu guztietan hutsegitea gertatu eta 6 hilabete pasatutakoan.

17.6. artikulua. Zehapenak enpresei.

Indarreko legerian eta aplikatu beharreko arauetan xedatutakoa bete behar da.

18. artikulua. Aparteko orduak.

Ohizko lan-jardunetik kanpo lan egiten den aparteko ordu bakoitzagatik, ohiko ordu bakoitzari dagokion alokairua gutxienez %75ean gehituta ordainduko da.

19. artikulua. Amatasuna.

Amatasunak eragindako Ezintasun Iragankor kasuetan Enpresak Gizarte Segurantzak ordaindutako kontingentzietatik eratorritako prestazioak osatuko ditu langilearen ordainsariaren zenbateko osoraino eta lanerako ezintasunak irauten duen bitartean, Legeak ezartzen duen mugaraino.

- 10.º Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.
- 11.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 12.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
- 13.º Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- 14.º El acoso sexual.
- 15.º La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.
- 16.º Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- 17.º La alteración o permuta de turno o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Artículo 17.3. Sanciones.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo por un día.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.
 - Despido con la pérdida de todos los derechos en la empresa.

Artículo 17.4. Comunicación de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad sancionadora debiendo comunicar al trabajador por escrito su decisión, indicando las faltas cometidas y las fechas de su comisión, dando la posibilidad al trabajador de explicar éstas. Si lo hace convincentemente, el empresario deberá reconsiderar su decisión también por escrito.

Artículo 17.5. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán 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 17.6. Sanciones a las empresas.

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

Artículo 18. Horas Extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada laboral ordinaria se abonará con un incremento de al menos un 75% sobre el salario que correspondiera a cada hora ordinaria.

Artículo 19. Maternidad.

En los casos de Incapacidad Laboral Transitoria por maternidad, la Empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfechas por la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones de la trabajadora y por el tiempo que dure la incapacidad laboral, con el tope que marque la Ley.

Egoera horri dagozkion 16 asteak oporrek ez dituzte zurgatuko ez osorik ez zatiren bat eta dagozkion urtearen barruan gozatu beharko dira.

Aldi baterako ezintasuna haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitzearen ondorio bada, edo kontratua amatasun/aitatasunagatik eteten bada, eta langileak ezin baditu oporrak hartu oporraldiari dagokion egutegi-urtearen barruan, langileak aukera izango du oporrak hartzeko ezintasun-egoera hori amaitzean, igarotako denbora dena delakoa izanda ere.

Langileak, 9 hilabetetik beherako haurren edoskitzaldiaren ordez, baimen ordainduko beste bi aste hartzeko eskubidea izango du. Aste horiek, Amatasunagatik Ezintasun Iragankorra-ren ondoren hartu beharko ditu.

20. artikulua. Gaixotasunak eragindako bajak.

Gaixotasunak eragindako lanerako ezintasun iragankor kasuetan, 4. egunetik 15.era arte gaixotasunerako Oinarri Erregulatuaren %75a eta 16. egunetik 20. egunera arte Gizarte Segurantzak ordaintzen duenaren %60tik Oinarri Erregulatuaren %75eraino osatu arteko diferentzia ordaintzeko konpromisoa hartzen du Enpresak.

21. artikulua. Goragoko kategorien ordezkaketak.

Edozein arrazoirengatik langile bat bertaratu ez delako, Enpresak kategoria gutxiagoko beste langile bati hau bere lanean ordezkatzeko eskatzen badio eta horretarako kategoria gehiagoko zereginak bete behar baditu, egoera horrek irauten duen bitartean sortuko den oinarrizko alokairua eta pizgarriak, egongo balira, bietatik kategoria profesional altuenari dagozkionak izango dira. Ordezkaketa hau sei hilabetez luzatzen bada langilearen kategoria ordezkatzeko duen lanpostuari dagokiona bihurtuko da, aipatutako denboraldian.

22. artikulua. Baldintza onuragarrienak errespetatzea.

Hitzarmen honetan finkatzen direnak gutxienezko baldintzak direnez, legezko xedapenek edo ohiturak ezarritako baldintzak errespetatuko dira, hauek multzoan aztertu ondoren langilearentzat onuragarrienak badira. Betiere, egongo balira, baldintza onuragarrien gisa ondorengoak errespetatuko dira:

– Ezarritako jarduna baino lan-jardun laburragoa edo jarraiko jarduna.

– Aurrez aplikatzen zen ordainsari sistema aplikatetik lor daitezkeen asteko edo hileko sarrera altuagoak.

– Iraupen luzeagoko oporraldiak.

– Udako edo gabonetako zenbateko handiagoko aparteko haborokinak.

23. artikulua. Garraio-plusa.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langileei garraio-plusa ordainduko zaie, lantokira garraio publikoan iristeko lau bidaiaren baliokidea gehienez, baldin eta lantokitik bi kilometro baino gehiagora badago haien ohiko etxebizitza.

24. artikulua. Batzorde Parekidea.

Hitzarmena interpretatzerakoan sor daitezkeen arazoak konpontzeko helburuarekin Batzorde Parekidea osatu da. Hori, Mahai Negoziatzaileko kideez osatuta egongo da eta beharrezkoa den aldi guztietan alderdiak batek deituta bilduko da. Bere helbidea Donostian egongo da Jose Maria Salaberria kaleko 25. zenbakiaren behe-oinean.

25. artikulua. Desplazamenduak.

Enpresak emandako lanak burutzeko bere ibilgailuan desplazamenduak burutzen dituen langileari kilometroko 0,20 euro ordainduko zaizkio.

Las 16 semanas por dicho estado, no podrán ser absorbidas en todo o en parte por las vacaciones, disfrutándose éstas dentro del año que corresponda.

En el supuesto de que la incapacidad temporal derivada de embarazo, pacto o lactancia o suspensión del contrato por maternidad/paternidad imposibilite a la trabajador/a disfrutar las vacaciones durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea el tiempo transcurrido.

La trabajadora podrá optar por sustituir el periodo de lactancia para hijos menores de 9 meses, por dos semanas más de licencia retribuida, que deberá ser disfrutada a continuación del periodo de I.T. por Maternidad.

Artículo 20. Bajas por enfermedad.

En los casos de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, las Empresas se comprometen a pagar desde el 4.º hasta el 15.º el 75% de la Base Reguladora y desde el 16.º hasta el 20.º día inclusive la diferencia entre el 60% que abona la Seguridad Social y el 75% de la base reguladora.

Artículo 21. Sustituciones a categoría superior.

Cuando un trabajador por ausencia de otro trabajador de superior categoría, y motivado por las razones que sean, es requerido por la Empresa a sustituir en su puesto de trabajo al ausente, desempeñando entonces funciones de superior categoría, mientras dure esta situación devengará el salario base y los incentivos, si los hubiere, de tal categoría profesional. Si esta sustitución se prolonga por un período de seis meses, a partir de los cuales la categoría profesional del trabajador será en la que ha estado prestando sus servicios como sustituto y durante el período indicado.

Artículo 22. Respeto a las condiciones más beneficiosas.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las que vengán implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el personal. En cualquier caso se respetarán como condiciones más beneficiosas, si existieran, las siguientes:

– La jornada de trabajo inferior a la establecida o la jornada intensiva.

– Los ingresos semanales o mensuales superiores que pudieran obtenerse de la aplicación de un sistema de retribución que viniera aplicándose con anterioridad.

– Las vacaciones de mayor duración.

– Las gratificaciones extraordinarias de verano o navidad de mayor cuantía.

Artículo 23. Plus de Transporte.

El personal afectado por este Convenio Colectivo percibirá en concepto de Plus de Transporte la cantidad equivalente de hasta cuatro viajes en servicio público al centro de trabajo cuando el mismo se halle a más de dos kilómetros de su domicilio habitual.

Artículo 24. Comisión Paritaria.

Con objeto de resolver los problemas de interpretación del Convenio se constituye como Comisión Paritaria, formada por los integrantes de la Mesa Negociadora, que se reunirán a expensas de una de las partes cuantas veces sea necesario, siendo el domicilio de la misma en San Sebastián, C/ José María Salaberria, 25-bajo.

Artículo 25. Desplazamientos.

Todo aquel personal que realice desplazamientos con coche propio para efectuar trabajos encomendados por la Empresa, se abonará en concepto de kilometraje 0,20 por kilómetro.

Hitzarmen honetan erregulatzen ez denari dagokionez, 1974ko uztailaren 6tik indarrean dagoen Sektoreko Lan Ordinantzak eraenduko du.

26. artikulua. Lan-arriskuen prebentzioa.

Enpresak lan-arriskuen prebentzio-arloan indarrean dagoen araudia beteko du.

27. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Uztailaren 9ko 12/2001 Lege eraberrituaren ondoren, Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskaera gehitzeagatik egiten diren kontratuen edo Hitzarmena sinatzean indarrean dauden kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, betiere, aipatutako legezko manuan eta abenduaren 29ko 2.546/94 Errege Dekretuan (produkzioaren zirkunstantzien ondoriozko aldi baterako kontratua) arautzen badira.

Kontratu horien gehienezko iraupena hamabi hilabetekoa izango da hemezortzi hilabeteko epealdi batean, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik kontatzen hasita zenbatuz.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskaera gehitzeagatik, Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresen eta Aldi Baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

BERME SINDIKALAK

ENPRESAKO SEKZIO SINDIKALAK

Legez eraturako Zentral Sindikal bateko bazkide diren Enpresa edo lantoki bateko langileek Enpresako Sekzio Sindikalak osatu ahal izango dituzte.

Langile batek ezingo du sindikatu bateko bazkide izateagatik diskriminatua izan.

Enpresako Sekzio sindikal bateko bazkideen bilerak onartu beharko ditu Enpresak, horiek lanorduetatik kanpo egiten badira. Bilera horietara Zentral Sindikaleko arduradun bat joan ahal izango da Enpresari jakinarazi ondoren.

LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeak, langileak ordezkatzeko organoak dira. Horiek, indarreko Legezko Arauetan xedatzen diren osakera eta garantiak izango dituzte, Jarduera Sindikala burutzeko hilean 15 ordu izango badituzte ere.

– Ordezkaritza Sindikalen eta Enpresa Batzordeen Garantia Amankomunak:

a) Enpresari aurrez jakinaraziz, Enpresako langileengan eragina duten gaietarako buruzko oharrak jakinarazteko iragarki-taula erabiltzea.

b) Lanorduetatik kanpo bilerak egiteko lokalak izatea.

c) Enpresak beren aurka edonolako diziplina neurriak hartu aurretik, 24 orduko aurrerapenarekin ondorengoei neurri horien berri izatea:

Enpresa Batzordeko kideen kasuan, aipatu Batzordeari.

Sekzio Sindikaletako Ordezkarien kasuan, bertako sindikatuari edo probintzia eremukoari.

d) Langileengan eragina duten neurrien eta bereziki ondorengo gaietarako buruz hartuko diren erabakien jakinarekin gainean egotea:

Lo no regulado en el presente Convenio se regirá por la Ordenanza Laboral del Sector con vigencia del 6 de julio de 1974.

Artículo 26. Prevención de Riesgos Laborales.

La Empresa cumplirá la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 27. Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 12/2001, de 9 de julio, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.543/94, de 29 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

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

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse, entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

GARANTÍAS SINDICALES

SECCIONES SINDICALES DE EMPRESA

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

Las Empresas permitirán reuniones de los afiliados a una Sección Sindical de Empresa, fuera de las horas de trabajo; a estas reuniones podrá acudir, previa notificación a la Empresa, un responsable de la Central Sindical.

DELEGADOS DE PERSONAL Y COMITÉS DE EMPRESA

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en las Normas Legales vigentes; no obstante, las horas mensuales para el ejercicio de la actividad sindical serán de 15 horas/mes.

Garantías comunes a los Delegados Sindicales y Comités de Empresa:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un tablón de anuncios para publicar notas que afecten a los trabajadores de la Empresa.

b) A que le sean facilitados locales de reunión fuera de las horas de trabajo.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la Empresa se notifique tal medida con 24 horas de antelación.

En caso de miembros del Comité de Empresa a dicho Comité.

En caso de Delegados de las Secciones Sindicales al Sindicato local o provincial.

d) Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

- Plantilaren berregituraketa.
- Enpresa osoaren edo zati baten lekualdaketak.
- Lanaren antolaketan eragin handia duten erabakiak.

e) Enpresa Batzordearen funtzioa izango da Lan Arauak nahiz Laneko Segurtasuna eta Higienea betetzen direla eta Enpresa Gizarte Segurantzako kuoten ordainketari dagokionez egunean dagoela ziurtatzea. Gainera, Enpresako zuzendaritzari egon daitezkeen urrapenen berri eman beharko dio eta horiek betetzeko beharrezkoak diren erreklamazio guztiak egin beharko ditu.

Kutzazainak, goian aipatu diren zenbatekoak jasoko ditu moneta-urraketa gisa.

1. Taldea: Goi-mailako tituludunak.

2. Taldea: Erdi-mailako tituludunak eta Bainu, Sauna eta Gimnasioetako arduradunak.

3. Taldea: Ileapaindegiko Ofizial Nagusia, Ile, Igeriketa, Edergintza, Estetika eta Gimnasia Institutuetako irakasleak. Administrazio Burua.

4. Taldea: Ileapaindegiko 1. Ofiziala, Edergintza Masajista, Sauna M., Gimnasio M. Administrazio Ofiziala.

5. Taldea: Ileapaindegiko 2. Ofiziala, Arropazaina, Kutxazaina, Manikura, Pedikura eta Ileapaindegi Edergintza Aretoko Depilatzailea.

6. Taldea: 18 urtetik gorako ileapaindegiko laguntzaileak, Edergintza Institutuetako eta Ile Institutuetako laguntzaileak, Bainu eta Saunetako Sorosle Bainuzaina. Administrazio Laguntzailea.

7. Taldea: Ile-apaindegi, ile-institutu eta edergintza-aretoetako 18 urtetik beherako laguntzaileak.

Langileen Estatutuko 22. artikuluan ezarritakoa betetzeko, Batzorde Mistoak bildu eta kategoria horiek dagozkien profesional taldeei egokituko dizkie.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa. Hitzarmen honetako alokairu gehikuntza ez aplikagarria izan daiteke, aplikatzearen ondorioz egonkortasun ekonomikoa kaltetua gerta daitezkeen enpresa haientzat.

Zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek, alokairu-tratamendu desberdindu baten beharra kreditatzen duen dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala balitz, kontuen zentsore edo auditoreen txostena eta enpresaren etorkizunerako bideragarritasunari lagunduko dioten neurri eta aurreikuspenak) aurkeztu beharko diete langileen legezko ordezkari eta Ordezkaritza Sindikalei.

Langileen legezko ordezkariak eta ordezkari sindikalak beharturik daude aurreko ataletan ezarritakoaren arabera jasotako informazioa eta datuak isilpean tratatzera eta mantentzera, guztiarekiko isiltasun profesionala gordez.

Nolanahi ere, aurreko ataletan ezarritakoa Hitzarmenaren alokairu-gehikuntzari soilik lotuko zaio, Hitzarmenaren gainerakoan enpresak ukituak aurkitzen direlarik.

Langileen ordezkarietarako komunikazioa, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN Hitzarmena argitaratzen denetik, hamabost eguneko epean formulatu beharko da. Epe horren barruan aldeek Hitzarmenaren Batzorde Mistoari ekimenaren berri eman beharko diote, aldi berean idazki horren kopia bat langileen ordezkarietarako igorriko zaiolarik.

- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Será función del Comité de Empresa asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social vigente para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejerciendo, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

El Cajero/a percibirá en concepto de quebranto de moneda las cantidades arriba indicadas.

Grupo 1.º: Titulados de Grado Superior.

Grupo 2.º: Titulados de Grado Medio Encargados de Baños, Saunas, Gimnasia.

Grupo 3.º: Oficial Mayor de Peluquería, Profesor/a de Institutos Capilares, de Natación, Belleza, Estética y de Gimnasia, Jefe Administrativo.

Grupo 4.º: Oficial 1.ª de Peluquería, Masajista Belleza, M. Sauna, M. Gimnasio, Oficial Administrativo/a.

Grupo 5.º: Oficial 2.ª de Peluquería, Guardarropa, Cajero/a. Manicura, Pedicura y Depiladora de Instituto de Belleza, Peluquería.

Grupo 6.º: Ayudantes de Peluquería mayores de 18 años, de Institutos de Belleza, de Institutos Capilares, Bañero Socorrista de Baños y Saunas, Auxiliar Administrativo/a.

Grupo 7.º: Ayudantes Menor de 18 años de Peluquería, Institutos Capilares, Institutos de Belleza.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores la Comisión Mixta se reunirá con el objetivo de adaptar las antedichas categorías a los grupos profesionales que correspondan.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Los incrementos salariales establecidos en este Convenio, podrán no ser de necesaria aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y de los Delegados Sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y Delegados Sindicales están obligados a tratar y mantener en mayor reserva la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso, como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio, acompañándose copia del escrito formulado, a la representación de los trabajadores.

Aurreko atalean ezarritako epeak derrigorrezko izaera du. Hori ez betetzeak xedapen honetan ezarritakora bildu ahal izatea eragotziko die enpresei.

Enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko negoziazioetan adostasunik lortuz gero, Batzorde Mistoari eman beharko diote horren berri. Desadostasuna gertatuz gero, edo, edozein kasutan, adostasunik lortu gabe hogeita hamar egun igaroz gero, desadostasunak ebazteko, edozein alderdik jo ahal izango du laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko akordiora (Preco II), 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua. Arbitraje egoeretan, prozedura martxan jarriko da soilik bi aldeak espresuki haren mende jartzen badira.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduak edo ekoizpenekoak direla eta), langileen ordezkariarekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbidearte akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren (edo, hala dagokionean, CCNCCren) esku jartzeko.

Kasuan kasuko soldata-baldintza berriak enpresaren eta langileen ordezkariaren arteko akordioaren bidez finkatuko dira.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honetan arautzen ez diren alderdiei dagokienez, araudi osagarria aplikatuko da, Langileen Estatutuan ezarritako konkurrentzia arauen arabera.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, a los procedimientos de mediación del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000. En el caso del arbitraje, el procedimiento se desarrollará únicamente si ambas partes se someten expresamente al mismo.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

La determinación en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no regulado en el presente Convenio Colectivo, resultará de aplicación la normativa supletoria de acuerdo a las reglas de concurrencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

I ERANSKINA / ANEXO I SOLDATA TULAK / TABLAS SALARIALES

2008	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.209,37	16.931,23
II-2	1.139,72	15.956,08
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	931,09	13.035,27
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	861,49	12.060,92
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	815,03	11.410,38
VI - Laguntzailea / Ayudante	757,41	10.603,73

2009	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.217,84	17.049,75
II-2	1.147,70	16.067,77
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	937,61	13.126,52
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	867,52	12.145,35
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	820,73	11.490,25
VI - Laguntzailea / Ayudante	762,71	10.677,95

2010	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.222,71	17.117,95
II-2	1.152,29	16.132,04
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	941,36	13.179,02
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	870,99	12.193,93

2010	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	824,02	11.536,21
VI - Laguntzailea / Ayudante	765,76	10.720,67

2011	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.241,05	17.374,72
II-2	1.169,57	16.374,02
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	955,48	13.376,71
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	884,06	12.376,84
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	836,38	11.709,26
VI - Laguntzailea / Ayudante	777,25	10.881,48

2012	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.255,94	17.583,22
II-2	1.183,61	16.570,51
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	966,94	13.537,23
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	894,67	12.525,36
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	846,41	11.849,77
VI - Laguntzailea / Ayudante	786,58	11.012,05

2013	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.283,57	17.970,05
II-2	1.209,65	16.935,06
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	988,22	13.835,05
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	914,35	12.800,92
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	865,03	12.110,46
VI - Laguntzailea / Ayudante	803,88	11.254,32

2014	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.286,14	18.005,99
II-2	1.212,07	16.968,93
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	990,19	13.862,72
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	916,18	12.826,52
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	866,76	12.134,68
VI - Laguntzailea / Ayudante	805,49	11.276,83

2015	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.292,57	18.096,02
II-2	1.218,13	17.053,77
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	995,15	13.932,03
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	920,76	12.890,65
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	871,10	12.195,36
VI - Laguntzailea / Ayudante	809,52	11.333,21

2016	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
I- 1	1.302,27	18.231,74
II-2	1.227,26	17.181,68

2016	Hilean / Mensual	Urtean / Anual
III- Oficial Nagusia / Oficial Mayor	1.002,61	14.036,52
IV- Lehen mailako ofiziala / Oficial Primera	927,67	12.987,33
V- Bigarren mailako ofiziala / Oficial Segunda	877,63	12.286,82
VI - Laguntzailea / Ayudante	815,59	11.418,21

II ERANSKINA / ANEXO II
DIETAK / BESTELAKOAK - DIETAS / OTROS

Dietak / Dietas	2008	2009	2010
Bazkaria / Comida	17,18	17,30	17,37
Afaria / Cena	15,70	15,81	15,88
Gozarria / Desayuno	5,26	5,29	5,32
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	15,39	15,49	15,56
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	184,71	186,00	186,75

Dietak / Dietas	2011	2012	2013
Bazkaria / Comida	17,63	17,85	18,24
Afaria / Cena	16,11	16,31	16,67
Gozarria / Desayuno	5,40	5,46	5,58
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	15,79	15,98	16,33
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	189,55	191,82	196,04

Dietak / Dietas	2014	2015	2016
Bazkaria / Comida	18,27	18,37	18,50
Afaria / Cena	16,70	16,78	16,91
Gozarria / Desayuno	5,59	5,62	5,66
Moneta-urraketa (hilean) Quebranto de moneda / mes	16,36	16,44	16,57
Moneta-urraketa (urtean) Quebranto de moneda / año	196,43	197,42	198,90