

goari esleituko zaio, hala baitago ezarrita etxebizitza-eskatzailen erregistroari eta babes ofizialeko etxebizitzak nahiz araubide autonomikoko zuzkidura-bizitokiak esleitzeko prozedurei buruzko Etxebizitza, Herri Lan eta Garraioetako sailburuaren 2012ko urriaren 15eko Aginduaren 39.

Bilbon, 2013ko urriaren 31n.—Etxebizitzako Lurralde Ordezkaría, Jon Iñaki Urbina García de Vicuña

(III-626)

y se procederá a su adjudicación a la siguiente persona de la lista de espera, de acuerdo con el artículo 39 de la Orden de 15 de octubre de 2012, del Consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y alojamientos dotacionales de régimen autonómico.

En Bilbao, a 31 de octubre de 2013.—El Delegado Territorial de Vivienda, Jon Iñaki Urbina García de Vicuña

(III-626)

Jabetzan esleitutako etxebizitza baten jakinarazpena, espediente: EB2-00764/12-LT-0-79.

Ahaleginak egin diren arren, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 1992/26 Legearen 59.5 artikuluan xedatutako eran ezin izan zaio [REDACTED] jaunari/andreari jakinarazi Bilbaoko udalerrian, EB2-00764/12-LT-0-79 sustapeneko babes ofizialeko etxebizitza bat jabetzan esleitu zaiola. Hori lortu ez denez, aipatu artikuluan aurreikusitako ondorioetarako, iragarki honen bidez ematen da argitara jakinarazpena.

30/1992 Legeak 61. artikuluan xedatutakoarekin bat etorrita, interesdunak Etxebizitzako Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan (Bilboko Kale Nagusia, 85 - 6. solairua) izango du eskuragarri jakinarazpena, herritarren arretarako ordutegian.

Iragarki hau argitaratu eta biharamunetik aurrera, hamar lanegun izango ditu interesdunak esleitu zaion etxebizitza onartzen duen ala uko egiten dion Etxebizitzako Lurralde Ordezkaritzari jakinarazteko. Epe hori igarota ez bada ezer adierazi, etxebizitza izateko eskubidea galdutzat joko da eta itxaron-zerrendako hurrengoari esleituko zaio, hala baitago ezarrita etxebizitza-eskatzailen erregistroari eta babes ofizialeko etxebizitzak nahiz araubide autonomikoko zuzkidura-bizitokiak esleitzeko prozedurei buruzko Etxebizitza, Herri Lan eta Garraioetako sailburuaren 2012ko urriaren 15eko Aginduaren 39.

Bilbon, 2013ko urriaren 31n.—Etxebizitzako Lurralde Ordezkaría, Jon Iñaki Urbina García de Vicuña

(III-627)

Notificación de adjudicación de una vivienda en propiedad, expediente: EB2-00764/12-LT-0-79.

Intentada la notificación al interesado, en la forma establecida en el artículo 59.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y no habiendo sido posible practicarla, a los efectos previstos en el citado artículo, por el presente anuncio se hace pública, la notificación a [REDACTED] de adjudicación en propiedad de una vivienda de protección oficial de la promoción EB2-00764/12-LT-0-79, en el municipio de Bilbao.

De conformidad con lo establecido en el artículo 61 de la Ley 30/1992, la citada notificación se encontrará a su disposición en la Delegación Territorial de Vivienda de Bizkaia, sita en Bilbao, Gran Vía, 85-6.ª planta, en horario de atención al público.

Se le concede un plazo de diez días hábiles contados a partir del siguiente a la publicación del presente anuncio para comunicar a la Delegación Territorial de Vivienda su aceptación o renuncia a la adjudicación. Transcurrido dicho plazo sin hacer ninguna manifestación, se le tendrá por decaído en su derecho a la vivienda, y se procederá a su adjudicación a la siguiente persona de la lista de espera, de acuerdo con el artículo 39 de la Orden de 15 de octubre de 2012, del Consejero de Vivienda, Obras Públicas y Transportes, del registro de solicitantes de vivienda y de los procedimientos para la adjudicación de Viviendas de Protección Oficial y alojamientos dotacionales de régimen autonómico.

En Bilbao, a 31 de octubre de 2013.—El Delegado Territorial de Vivienda, Jon Iñaki Urbina García de Vicuña

(III-627)

Bizkaiko Elikagaigintza Merkataritza sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48000545011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Elikagaigintza Merkataritza sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48000545011981).

Aurrekariak

Lehenengoa. Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an «EHAA») — dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an «EBO») — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia (código de convenio número 48000545011981).

Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia (código de convenio número 48000545011981).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 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, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko urriaren 30ean.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

BIZKAIKO ELIKAGAIEN MERKATARITZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA 2010-2014 URTEAK

I. KAPITULUA

HITZARMENAREN APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua.— *Aplikazio eremua*

Hitzarmen Kolektibo Probintzial honek elikagaien merkataritzaren alorrean lan egiten duten enpresa eta langile guztiak hartzen ditu eraginpean, bai handizkakoak bai txikizkariak, baita «Merchandising» izeneko enpresak eta bertako langileak ere. Bere osotasunean edo modu partzialean elikagaigintzako produktuak banatzen dituzten enpresetan produktuak sustatzen, erakusten, frogatzen, dastatzen eta hornitzen dituzten enpresak hartzen dira «Merchandising» enpresatzat.

Era berean, elikagaigintzako produktuak saltzen dituzten enpresei ere aplikatuko zaie. Saltzeko makinaren bitartez, batez ere elikagaigintzako produktuak (elikagai edo edari hotzak nahiz beroak, prestatuak edo ontziratuak) saltzen dituzten enpresak hartzen dira halakotzat.

2. artikulua.— *Lurralde eremua*

Hitzarmen honetan bildutako xedapenak arautzat izango dituzte 1. artikuluan aipatutako jardueran diharduten Bizkaiko Probintziako enpresa guztietan eta, egoitza beste leku batean izanik, probintzian establezimenduak dituzten enpresetan, establezimendu horiei atxikitako langileei dagokienez.

3. artikulua.— *Langile eremua*

Erabaki hauek enpresan lan egiten duen langile orori eragingo diote, Administrazio Kontseiluko eta Goi Zuzendaritzako kideei izan ezik.

4. artikulua.— *Denbora eremua*

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da.

Bi alderdiek erabaki dute 2014ko abenduaren 31n iragarriko dutela hitzarmenaren amaiera, eta hurrengo hitzarmeneko eztabaidak hitzarmen honen indarraldia amaitu eta hamabost eguneko epean hasteko konpromisoa hartu dute.

Amaiera iragartzen denetik hasita 18 hilabeteko epean hitzarmenaren edukiri buruzko adostasunik ez badago amaitu egingo da hitzarmenaren aplikazioa. Dena den, alderdiek negoziatzeko gehieneko epe hori luzatzea erabaki dezakete, horretarako berariazko akordioa eginez.

II. KAPITULUA

SOLDATA LANSARIAK ETA SOLDATATIK KANPOKOAK

5. artikulua.— *Lansari kontzeptuak*

- A) Soldata-kontzeptuak.
- Hitzarmeneko oinarritzako soldata
 - Antzinasuna
 - Oporren ordainketa
 - Aparteko haborokinak
 - Mozkinengatiko paga
 - Aparteko orduak

Segundo: El convenio 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 la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Bilbao, a 30 de octubre de 2013.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACION DE BIZKAIA AÑO 2010-2014

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1.— *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio Colectivo Provincial afecta a todas las empresas y trabajadores dedicados a comercio de alimentación, tanto mayoristas como minoristas, así como a las empresas de Merchandising, y sus trabajadores, entendiéndose por tales aquellas que tengan como actividad la promoción, y la exhibición, demostración, degustación y reposición de productos en empresas dedicadas total o parcialmente a la distribución de productos de alimentación.

También se aplicará a las empresas de vending de productos de alimentación, entendiéndose por tal aquellas que mediante máquinas expendedoras distribuyen mayoritariamente productos de alimentación (alimentos o bebidas, frías o calientes, preparados o envasados).

Artículo 2.— *Ámbito territorial*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en todas las empresas de la provincia de Vizcaya dedicadas a la referida en el artículo 1 y aquellas que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos o realicen su actividad dentro de la provincia en cuanto al personal adscrito a ellos.

Artículo 3.— *Ámbito personal*

Afectarán estos acuerdos a la totalidad del personal que presta sus servicios en la empresa, quedando excluidos únicamente los miembros del Consejo de Administración y Alta Dirección.

Artículo 4.— *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2014, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 18 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

CAPÍTULO II

RETRIBUCION SALARIAL Y EXTRASALARIAL

Artículo 5.— *Conceptos retributivos*

- A) Conceptos Salariales.
- Salario base Convenio
 - Antigüedad
 - Retribución de Vacaciones
 - Gratificaciones extraordinarias
 - Paga de beneficios
 - Horas extraordinarias

- B) Soldataz kanpoko kontzeptuak.
 Urruntasun-plusa
 Dietak, bidaiak, lekuz aldatzeak
 Aldi baterako Ezintasunagatiko plus osagarria
 Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina
 Iraupenagatiko diru-ordaina.

- B) Conceptos extrasalariales.
 Plus de distancia
 Dietas, Viajes, Traslados
 Plus complemento Incapacidad Temporal
 Quebranto de moneda
 Indemnización a la constancia

6. artikulua.— Soldata lansariak

Itundutako igoerak honako hauek dira:

2010-2012 urteak. 2009ko ekitaldiko taulak aplikatuko dira.

2013. urtean. 2013. urteko soldata-aula lortzeko 2009. urteko soldata-aulari %2 gehitu behar zaio. 2013. urteko atzerakinak ordaintzeko, enpresek bi hilabeteko epea izango dute hitzarmena probintziako aldizkari ofizialean argitaratzen denetik.

2014. urtean. 2014. urteko soldata-aula lortzeko 2013. urteko soldata-aulari 2013. urteko KPIaren %85 gehitu behar zaio.

7. artikulua.— Soldata igoera ez aplikatzea

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-epaia zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko do murrizteko aukerak, erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsultaldian, fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko helburuarekin. Akordioa lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko badute.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsultaldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria) Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordioa (PRECO), bost eguneko epean. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

8. artikulua.— Soldatetan eragina, baldintza onuragarriagoak

Baldintza onuragarriagoak eta bermatutako gutxienekoa:

a) Hitzarmen honen barnean hartuta dauden baldintza ekonomiko guztiak gutxieneko gisa ezartzen dira, Langileen Estatu-tuan ezarritakoa gorabehera; hortaz, enpresetan ezarritako itunak, klausulak edo egoerak, erabakitakoek baino baldintza onuragarriagoak badituzte, errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei; enpresa-hitzarmenak ezarri ahal izango dira.

b) Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, lanbide-kategoria edozein izanik ere, aurreko urteetan (2009. eta 2013. urteak) jasotako soldatekin alderatuta, 2013 eta 2014. urteetan hitzarmen honetan itundutako soldata-igoerak aplikatzearen ondorioz ateratzen diren zenbateko ekonomikoaren pareko gutxieneko soldata-igoerak bermatuko zaizkie urtean. Lanbide-kategoria bakoitzerako gutxieneko bermearen zenbatekoa hitzarmen honetako eranskinetako bigarren zutabearen datoren arabera.

Artículo 6.— Retribuciones salariales

Los incrementos pactados son los siguientes:

Años 2010-2012. Se aplicarán las tablas del ejercicio 2009.

Año 2013. La tabla salarial del año 2013 es el resultado de incrementar la del año 2009 en el 2%. Para el pago de los atrasos correspondientes al año 2013 las empresas tendrán de plazo los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia.

Año 2014. La tabla salarial del año 2014 es el resultado de incrementar la del año 2013 en el 85% del IPC de 2013.

Artículo 7.— Descuelgue

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1. Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 8.— Repercusión en los salarios, condiciones mas beneficiosas

Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado:

a) Todas las condiciones económicas, en su conjunto, contenidas, en el presente Convenio se establecen como mínimas sin perjuicio de lo establecido en el ET, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellos trabajadores que viniesen disfrutándolas, pudiéndose establecer convenios de empresa.

b) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2013-2014, respecto de los salarios percibidos respectivamente en los años 2009 y 2013 respectivamente, unos incrementos salariales mínimos - anuales equivalentes a los importes económicos resultantes de aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio para dichos años sobre las tablas salariales de los respectivamente precedentes. El importe de la garantía mínima para cada categoría profesional se incorpora en la segunda columna de los Anexos del presente convenio.

9. artikulua.— Primak, plusak eta jardueragatiko komisioak

Primak, plusak edo jardueragatiko komisioak ordaintzeko honako honi jarraituko zaio: sektoreko enpresa bakoitzean gaur egun arte ezarritako metodoari, edo bi alderdiak ados jarrita, aurrerantzean ezartzen den metodoari, edo adostasunik ez badago, legezko iza-pideak betez ezartzen denari.

10. artikulua.— Oporren ordainketa

Oporrak ordaintzeko honako hau hartuko da kontuan:

- I. Hitzarmeneko oinarrizko soldata.
- II. Antzinasuna
- III. Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batez bestekoa, salmenten edo erosketen arabera, komisioen edo beste edozein ordainketaren batez bestekoa salbu.

11. artikulua.— Aparteko haborokinak

Uztailera eta Eguberrietako aparteko haborokin bakoitza hileko soldata baten parekoa izango da. Haborokin horiek uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira, hurrenez hurren, Merkataritzako Lan Ordenantzan ezarritako baldintzen arabera eta lortutako eskubideak errespetatuz.

Mozkinetako partaidetza hil bateko soldata izango da eta urte bakoitzeko martxoaren 15ean ordainduko da.

San Migel eguna ospatzearen, handizkako janari-dendek beren langileei hamabost eguneko haborokin bat ordainduko diete irailaren 15ean.

12. artikulua.— Enpresan lan egindako denboragatiko plusa

Langile guztiak lan egindako denboragatiko plusa izango dute. Plus hori honako baldintza hauen arabera izango da:

- a) Betetako laurteko bakoitzeko ordainduko da.
- b) Langileak meta dezakeen laurtekoen kopurua mugagabea da.
- c) Langileak duen lanbide-kategoriako Hitzarmenaren oinarriko soldataren gaineko %5ean ezarri da laurtekoaren zenbatekoa.
- d) Izan duten azken lan-kategoriaren arabera, langileek enpresan emandako denboragatiko plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte.
- e) Langilea Enpresan sartu zen egunetik hasiko da kontatzen antzinasuna.

Edonola ere, 2013ko urriaren 1etik aurrera eta 2014ko abenduaren 31ra arte, erabaki da artikulua honen aplikazioa etetea, ondoren azalduko den eran. Epe horretan, hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan sartzen diren langileek ez dute soldatarik jasoko kontzeptu honetan, baina 2013ko irailaren 30etik aurrera jasotzen ari diren diru kopuruak mantendu egingo dira, eta jasotzen jarraituko dute. Etena gorabehera, epea kontuan hartuko da antzinasunaren ondorioetarako. 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, ordaintzeari zaio, berriro, artikulua honetan ezarritako eran.

Era berean, hurrengo hitzarmena negoziatzen den bitartean, Batzorde Negoziatzailearen barruan batzorde tekniko bat sortuko da, aldi berean aztertzeko plus hau aldatu ala ez edota lantegian jarraitzea baino haratagoko beste irizpide batzuekin lotzeko aukera, esan nahi baita langilearen prestakuntza, lanerako gaitasuna, produktibitatea, kalitatea, etab. eta, era berean, aztertuko du ea plus horrek eraginik izan dezakeen elikaduraren merkataritzako sektorearen barruan egiten diren kontratazio berrietan.

13. artikulua.— Garraio plusa

Eragindako gastuak ordaintzearen, lantokitik bi kilometrotik harantzago bizi diren langile guztiak garraio publiko merkeenean egindako lau bidaiaren (bi joan-etorri) zenbateko osoa ordainduko diete enpresek. Lanaldi etengabea duten langileei edo Hitzarmen Kolektibo honetako 15. artikuluko 2. paragrafoa aplikatzen zaien langileei ez zaie ordainduko; kasu horretan, garraioak eragindako gastua bi bidaiaren (joan-etorria) arabera izango da.

Artículo 9.— Primas, pluses y comisiones por actividad

Para la retribución de las primas, pluses o comisiones por actividad se seguirá el método establecido hasta la fecha en cada empresa del sector, o que se establezca en un futuro por acuerdo entre las partes, y a falta de acuerdo, mediante el cumplimiento de los trámites legales.

Artículo 10.— Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

- I. Salario base Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquiera contraprestación en función de las ventas o compras.

Artículo 11.— Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad consistirán en una mensualidad cada una de ellas, abonándose respectivamente los días 15 de julio y 15 de diciembre y en las condiciones fijadas en la Ordenanza Laboral de Comercio, respetándose los derechos adquiridos.

La participación de beneficios consistirá en una mensualidad, abonándose en el mes de marzo de cada año, el día 15.

Con el objeto de conmemorar la festividad de San Miguel, los mayoristas de ultramarinos abonarán a los trabajadores una gratificación de quince días, el 15 de septiembre.

Artículo 12.— Plus por tiempo de servicio en la empresa

El plus por tiempo de servicio en la empresa para todos los trabajadores, se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que puede acumular cada trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio para cada trabajador se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio en su categoría profesional.
- d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.
- e) El cómputo de antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

En cualquier caso, desde el 1 de octubre de 2013 y hasta el 31 de diciembre de 2014 se acuerda la suspensión de la aplicación de este artículo en el sentido expuesto a continuación. Durante este periodo los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio no percibirán salario por este concepto, manteniéndose invariables las cantidades que vinieran percibiendo hasta el 30 de septiembre de 2013, las cuales seguirán percibiendo. Dicho periodo de suspensión se computará a efectos de generar antigüedad. A partir del 1 de enero de 2015 se reanudará el pago conforme a lo establecido en este artículo.

Asimismo, durante las negociaciones del siguiente convenio se creará dentro de la Comisión Negociadora una Comisión Técnica que en paralelo analizará la posible modificación de este plus y/o su posible vinculación con otros criterios más allá de la permanencia, como pueden ser la formación del trabajador, su competencia en el trabajo, la productividad y/calidad del mismo, etc., y en la que también se analizará la posible incidencia que este plus puede tener en las nuevas contrataciones dentro del sector de comercio de alimentación.

Artículo 13.— Plus de transporte

En compensación de los gastos ocasionados, las empresas abonarán a todos los trabajadores que vivan a más de dos kilómetros de su centro de trabajo, el importe íntegro en el medio de transporte público más económico de cuatro viajes, dos de ida y dos de vuelta, salvo para aquellos trabajadores que tengan jornada continuada o les sea de aplicación el párrafo 2º del artº 15 de este Convenio Colectivo, en cuyo caso la compensación del gasto de transporte será por dos viajes, uno de ida y otro de vuelta.

Langilearen etxearen eta lantokiaren artean egin beharreko bidea zehazteko, langilearen etxetik lantokira doan bide edo errepide publiko motzena hartuko da aintzat.

Bi garraibide erabiltzen badira, biak ordainduko dira, baldin eta garraibide bakoitzaren ibilbidea 2 km-tik gorakoa bada; distantzia hori garraibide batek bakarrik gaintitzen badu hura ordainduko da, eta bakar batek gaintitzen ez badu, baina bien distantziak zenbatuta 2 km-tik gorakoa bada, bide luzeena ordainduko da.

Artikulu honetan arautzen den garraio-pluserako eskubidea sorrarazten badu langileak, eta sartzeko edo ateratzeko ordutegiaren ondorioz, langileak garraio publikoa erabili ezin badu, eta langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, enpresak 0,23 euroko plusa ordainduko du kilometro bakoitzeko, hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera. 2013ko ekitaldiari dagokionez, zenbateko hori hitzarmenaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

14. artikulua.— *Dietak eta kilometrajea*

Enpresak euren ohiko lantokitik kanpo zerbitzu-eginkizunen bat egiteko agintzen dien saltzaile ibiltariei, gidariei eta gainerako langileek arrazoi horregatik izandako gastuak kobratzeko eskubidea izango dute, dagozkion ziurtagiriak aurkeztu ondoren.

Noizean behin bidaiatzen duten langileek honako dieta hauek jasoko dituzte:

2013

- Egun osoa: 47,66 euro.
- Gosaria: 3,51 euro.
- Bazkaria: 10,37 euro.
- Afaria: 9,11 euro.
- Lo egitea: 24,66 euro.

Langileak, enpresak aginduta, bidaiak edo zerbitzuak egiten dituzenean bere ibilgailuarekin, enpresak 0,30 euro ordainduko die kilometroko 2013an.

Nolanahi ere, 2014. urteari dagokionez, zenbateko horiek Hitzarmenaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera berrikusiko dira.

15. artikulua.— *Lekuz aldatzeak*

Enpresatik lekuz aldatuz gero, kalteak (otordu, bidaiak eta emanadako denboragatik) konpentsatuko zaizkie langileei, eta kopurua negoziatu egingo da kasu bakoitzean enpresarekin; ados jarri ezean, lan-arloko agintariak erabakiko du kopurua.

Otorduak etxetik kanpo egin behar direnean, egunean gutxienez 7,26 euro ordainduko dira 2013an. 2014. urteari dagokionez, zenbateko hori igo egingo da hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera.

1980ko martxoaren 31 baino lehen egindako lekuz aldatze-egatikoz zenbatekoa urtero eguneratuko da, eta gutxienez Bizkaiko KPIa gehituko.

16. artikulua.— *Gaixotasun ordainketa*

Dagokion Agintaritzak behar bezala egiaztatutako gaixotasun arruntaren, laneko gaixotasunaren, edo istripuen —lanekoa izan ala ez— kasuetarako enpresek erabakita dituzten baldintza onuragarriagoak alde batera utzi gabe, enpresak nahitaezko prestazioak osatuko ditu ordainsariaren zenbateko osoa egin arte, langilea Aldi baterako Ezintasuneko egoeran dagoen bitartean.

Aurrekoa gorabehera, langileak oinarritzko prestazioa lortzeko indarreko baldintzak betetzen ez dituelako adierazitako prestazioa jasotzen ez badu, enpresak ordaindu beharko du prestazio horren eta langilearen lansariaren zenbateko osoaren artean dagoen aldea.

Para la fijación de la distancia a recorrer se tendrá en cuenta la vía o camino público más corto, que partiendo del domicilio del trabajador conduzca al centro o lugar de transporte.

Cuando se utilicen dos vehículos de transporte se abonarán ambos si el trayecto de cada uno de ellos supera los 2 kms., si únicamente se superase en uno de ellos se abonará éste, y cuando no se supere en ninguno pero la distancia computada de ambos excediese de 2 kms. se abonará el de mayor recorrido.

En aquellos supuestos en los que devengándose por el trabajador/a el derecho al plus de transporte regulado en este artículo y en los que como consecuencia del horario de entrada o de salida no tenga la posibilidad de utilizar el transporte público, la empresa abonará a partir de la publicación del convenio un plus de 0,23 €/kilómetro para la utilización de su vehículo particular. Para el ejercicio 2014 esta cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 6 del convenio.

Artículo 14.— *Dietas y kilometraje*

A los viajeros, chóferes y demás personal que se les confiera por la empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrán derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los justificantes correspondientes.

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

2013

- Día completo: 47,66 euros.
- Desayuno: 3,51 euros.
- Comida: 10,37 euros.
- Cena: 9,11 euros.
- Dormir: 24,66 euros.

Cuando el trabajador efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la empresa, ésta le abonará 0,30€/KM en el año 2013.

Estas cantidades serán revisadas, en su caso en el año 2014 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 15.— *Traslados*

En los casos de traslado de empresa, se compensarán los posibles perjuicios que se ocasionen al trabajador por comidas, viajes y tiempos invertidos, y cuya cuantía se negociará a cada caso con la empresa, y a falta de acuerdo, se fijará por la autoridad laboral.

Cuando deban efectuarse comidas, éstas se abonarán como mínimo a 7,26 euros/día en el año 2013. Esta cantidad se incrementará en 2014 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

En los traslados efectuados con anterioridad a 31/3/80, que establecieron compensaciones por comidas, el importe prestado será revisado anualmente, como mínimo en el IPC de la provincia de Bizkaia.

Artículo 16.— *Abono en caso de enfermedad*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas en las empresas en caso de enfermedad común, profesional o de accidentes, sean o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la Empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones durante el período de permanencia en estado de Incapacidad Temporal.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando el trabajador no perciba la prestación básica por no reunir los requisitos vigentes para acceder a la misma, la empresa vendrá obligada exclusivamente al abono de la diferencia entre aquella prestación y el importe íntegro de sus retribuciones.

17. artikulua.—Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina

Ohiko lanetan kobratzeak edo ordainketak egiten dituzten langile guztiek dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina jasoko dute, 17,55 eurokoa, 2013an, beti ere aurretik edo ondoren alderdien arteko akordioa egonean.

2014. urteari dagokionez, zenbateko horiek hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira.

18. artikulua.—Gau plusa

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitarte gaueko ordu-tegian lan egiten duten langileek hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera 115 euroko soldata-plusa jasoko dute hilean, salbu eta langileak enpresarekin gau-plusa biltzen duen soldata bereziren bat itundu badu. Langileak bere zerbitzu guztiak gaueko ordu-tegian betetzen ez baditu, egiaz lan egindako orduen batez beste-ko plusa jasoko du.

2014. urteari dagokionez, zenbateko hori Hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

Gaueko ordutegia (gaur egun 22:00etatik 06:00etara bitarte ezarrita dago) legez aldatzen bada, artikuluko honek ordutegi berria hartuko du kontuan automatikoki.

III. KAPITULUA

LAN DENBORA. LIZENTZIAK. ESZEDENTZIAK.

19. artikulua.—Lanaldia

Lehena

2013 eta 2014. urteetarako, 1.731 orduko gehieneko lanaldia ezarri da; eta maiatzetik irailera larunbat arratsaldeetan itxi egingo da.

Elikagaien merkataritzaren sektorean astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia beteko da, orain arte bezalaxe.

Lehenengo paragrafoan —larunbatak ixteari buruzkoa— ezarritakoa gorabehera, maiatzetik irailera bitartean enpresaburuek larunbat arratsaldeetan ireki ahal izango dute eta langileei beren zerbitzuak betetzeagatik behar diren orduak ordainduko dizkiete, ordu horiei dagokien zenbatekoari %75 gehituta, edota, «lanaldi partzialeko» langile berriak kontratatuta. Era berean, uztailean eta abuztuan adierazitako kontratazioa erabiliz soilik ireki ahal izango da, eta kasu bateko edo beste langileei soldata arrunta ordainduko zaie.

Maiatzean, ekainean eta irailean lan egiten diren larunbat arratsaldeetako orduak aparte orduzat hartzen ez direnez gero, arrazoi horretatik urteko lanaldia gainditzen ez duen lan-egutegia adostu ahal izango dute eraginpeko enpresek eta langileek, betiere legez ezarrita dagoen asteko atsedenaldia errespetatuz.

Lanaldiari eta ordutegiari dagokienez, langileek lortutako erabakiak errespetatuko dira, betiere hirugarren paragrafoan hartutako erabakia bete-betean errespetatzen bada.

Turistikoak edo udakoak direlako udaldian jende gehien biltzen diren zonek maiatzetik irailera bitarteko larunbatetan itxi ordez urtarrietik maiatzera bitartekoetan (biak barne) itxi ahal izango dute.

Bigarrena

Egun bakoitzeko 4 orduren baliokideak edo gutxiagokoak diren lanaldiak ezin izango dira zatitu.

Hirugarrena

Aurrekoa gorabehera, enpresek lanaldiaren aplikazio irregularra egiteko 100 orduko poltsa bat izango dute urtean; horren bidez, lan-egutegian ezarritako lanaldia aldatu ahal izango dute baldin eta beharrik badute.

Ordu-poltsa bat izan ahalko dute, Langileen Estatutuaren 34.6 artikuluan eta hitzarmen kolektibo honen 20. artikuluan ezarritakoa betetzeaz aparte, urteko lan-egutegia, urtero, urtarrilean egiten duten enpresek. Lantoki guztietan ageriko leku batean jarri beharko dute ale bat.

Artículo 17.—Quebranto de moneda

Todos los trabajadores que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 17,55 euros durante el año 2013, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes.

Estas cantidades serán incrementadas en 2014 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 18.—Plus de nocturnidad

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22.00 hasta las 06.00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 115,10 euros mensuales, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Esta cantidad será incrementada en 2014 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 06:00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO. LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 19.—Jornada laboral

Primero

Se establece una jornada máxima anual de 1.731 horas en el 2013 y 2014, cerrándose los sábados por la tarde durante los meses de mayo a septiembre.

Tal y como se venía desarrollando en este sector de comercio de alimentación la jornada se desarrollará de lunes a sábado.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero sobre el cierre de los sábados, en los meses de mayo a septiembre los empresarios podrán proceder a la apertura de los sábados por la tarde, compensando a sus trabajadores la prestación de sus servicios en las horas necesarias mediante el abono de las mismas con un incremento del 75% o, en su caso, mediante la contratación de nuevos trabajadores en la modalidad de "a tiempo parcial", permitiéndose asimismo la citada apertura durante los meses de julio y agosto únicamente mediante la forma de contratación apuntada, siendo retribuidos éstos trabajadores en uno u otro caso a salario normal.

No teniendo las horas trabajadas los sábados por la tarde de los meses de mayo, junio y septiembre la consideración de horas extraordinarias, las empresas y trabajadores afectados deberán acordar el calendario laboral de tal manera que por este motivo no se supere la jornada anual, respetándose el descanso legal semanal.

Se respetarán los derechos adquiridos por los trabajadores en materia de jornada y horario, siempre y cuando primordialmente se respete la decisión adoptada en el párrafo tercero.

Las zonas que durante la época estival reciban una mayor afluencia de público por su condición de turísticas o veraniegas, podrán sustituir el cierre de los sábados de mayo a septiembre por los meses de enero a mayo ambos inclusive.

Segundo

Las jornadas de trabajo equivalentes o inferiores a 4 horas diarias, no podrán fraccionarse.

Tercero.

No obstante lo anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas de 100 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 20 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

100 orduko poltsa hori lanaldi partzialeko langileei aplikatuko zaie, lanaldi osoan dagoen langile baten lanaldiarekiko modu proporzionalean.

Beraz, banaketa irregularra honela aplikatuko da:

a) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi gisa hasieran ezarri zen ordu kopurua baino gutxiago egitea, eta falta direnak noiz sartu behar diren ezartzea.

b) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanalditzat zehaztuta dagoen ordu-kopurua baino ordu gehiago lan egitea eta lan-egutegitik at geratzen diren egunetan, eguneko eta asteko gehieneko lanaldia errespetatuz, hurrenez hurren, 9 eta 45 ordukoa, nahiz eta urtean bi inbentario orokorretan aurreko muga horiek, hurrenez hurren, 10 eta 46 ordukoak izan ahalko diren. Muga horiek proporzionalki aplikatuko zaizkio lanaldiari.

Supermerkatu eta hipermerkatuen sektorerako, ordu-poltsa hori inbentarioa egiteko garaian eta eguberrietan erabiliko da.

c) Halaber, enpresak orduen poltsa aplikatuko du honako kasuetan:

- Langilearen egutegiko lanegunetan.
- Lanaldia luzatzen bada, ohiko lanaldia eten gabe egingo da.

Ordu horiek ezin dira inola ere dirutan konpentsatu, eta ordu arruntzat hartuko dira ondorio guztietarako.

b) idatz-zatian azaldutako kasuan enpresek eta langileek adostu behar dute zenbat ordu konpentsatu behar diren eta noiz eta nola konpentsatu behar diren; ahal den neurrian ordu horiek atsedean-lanaldi osoetan hartuko dira. Orduak konpentsatzeko akordioak lortzen ez bada, horiek erabili eta hurrengo 14 asteetan zehar konpentsatuko dira, halako moldez non langileak ez duen, inolaz ere, urteko gehieneko lanaldia gaindituko. Enpresak eta langileak adostu ahal izango dute konpentsazio hori hurrengo 14 asteetan baino beranduago egitea, baina betiere hitzarmenean ezarritako urteko gehieneko lanaldia errespetatuz.

Enpresek artikulu honetan araututako ordu baliagarri horiek erabiltzea erabakitzen badute, idatziz jakinarazi beharko diete interesatuei eta langileen ordezkariari, gutxienez neurria aplikatu baino zazpi egun lehenago.

Artikulu honetan malgutasunaren inguruan araututakoa hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen denean jarriko dira indarrean.

20. artikulua.— Lan egutegia

Enpresako lan-egutegia egingo du urtero enpresak urtarilarren 31 baino lehen, langileen ordezkariari jakinarazi ondoren, eta lantoki bakoitzeko leku ikusgarri batean ale bana jarri beharko da.

Lan-egutegian honako hauek azalduko dira: eguneko lan-ordutegia, lan efektiboko egunak, urteko lanorduen banaketa, baita atsedendaldiak eta jaiegunak ere, itundutako urteko lanaldiaren arabera.

21. artikulua.— Aparteko orduak

Aparteko orduak premia larriko kasuetan bakarrik egingo dira eta langilearen ordu errealearen arabera soldataren gaineko %75eko igoerarekin, gutxienez, ordainduko dira, eta igandeetan eta jaiegunetan betetzen diren orduak dagokienez, igoera %200ekoa izango da, betiere aparteko ordu kopurua urtean 80 ordutik gorakoa ezin dela izan kontuan hartuta.

Enpresek ez dute plantillan hartuko eta ez diote lanik emango jada lana daukan, erretiro-egoeran dagoen, edo pentsioa jasotzen duen inori, esku-langilea, langile liberala edo funtzionario publikoa izan, garbitzaileak, kontulariak eta enpresa-medikuaren zerbitzuko langileak salbu.

La bolsa de 100 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

Para el sector de Supermercados e Hipermercados esta bolsa de horas se utilizará preferentemente en periodos de realización de inventario y Navidad.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

- Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
- Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual. La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Lo regulado en este artículo en cuanto a flexibilidad entrará en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 20.— Calendario laboral

Se elaborará anualmente por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores, y un ejemplar del mismo deberá exponerse en cada centro de trabajo en un lugar visible.

El calendario comprenderá, el horario de trabajo diario, los días efectivos de trabajo, la distribución de las horas anuales de trabajo, así como los descansos y festivos, en función de la jornada anual pactada.

Artículo 21.— Horas extraordinarias

Las horas extraordinarias únicamente se realizarán en los casos de urgente necesidad y se abonarán, como mínimo, con un incremento del 75% sobre el salario hora real del trabajador, y con el 200% de incremento para aquellas horas que se efectúen los domingos y festivos, teniendo en cuenta que el número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Las empresas no admitirán en plantilla, ni proporcionarán trabajo, a ninguna persona que ya goce de éste o se encuentre en situación de jubilado o perciba pensión, ya sea trabajador manual, liberal o funcionario público, a excepción de personal de limpieza, contable y personal del servicio médico de empresa.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdien iritziz, aparteko orduen murrizketa enplegua sortzeko bide egokia da.

Ezinbesteko kausek eta alderdi bakoitzak bere lantokian itundutako egiturazko kausek eragindako aparteko orduak egin ahal izango dira. Horretarako, enpresak edo batzordeak edo langileen ordezkariak hilean behin emango diote horren berri Lan Agintaritzari.

Egiturazko aparteko orduaren kontzeptua argitzearren, Legeak aurreikusitako aldi baterako edo denbora partzialeko kontratuen bidez ordeztu ezin diren orduak hartuko dira halakotzat.

Hitzarmena Interpretatu eta Aplikatzeko Batzorde Mistoaren baitan aztertuko dira arau-hauste horiek guztiak.

Arau-hauste hori errepikatzen bada edo bere tamaina edo larritasuna dela medio garrantzi handikoa bada, Batzorde Mistoan aurkeztu beharko da nahitaez, edozein izapidetze-prozesu abian jarri aurretik.

22. artikulua. — Oporrak

a) Langile guztiek ordaindutako oporraldia izango dute urtero. Oporraldia segidako egutegiko 30 eguneko izango da eta lehenengo eguna ez da jaieguna edo jai-bezpera izango; egutegiko hilabete bat jai hartzeko aukera ere bada.

b) Oporrak maiatzetik irailera bitartean hartuko dira, biak barne.

c) Oporrak txandaka hartuko dituzte langileek eta urte bakoitzeko lehen hiruhilekoa amaitu baino lehen eduki beharko dute horren berri; nolahi ere, oporrak hartu baino bi hilabete lehenago jakin beharko dute, salbu eta aurrera doan urteko opor-egutegia ezarrita badago. Oporrak hartzeko datak enpresa eta langileak edo horien ordezkariak (Enpresa Batzordea edo Langileen Delegatuak), baleude, ados jarrita ezarriko dira.

d) Urtean zehar langileak enpresa uzten badu, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitzearen ondorio den aldi baterako ezintasunarekin, Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluan xedatutako lan-kontratuaren etenaldiarekin edo lehen aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasunarekin, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan ezarritakoaren arabera jokatu da.

Sektorearen barruan supermerkatuen eta hipermerkatuen enpresa-egoera desberdina dela kontuan izanik, honako baldintzak hitzartzen dira horientzat eskusiboki:

- Oporretako egun natural 1 gehiago (31 egun natural).
- Abenduaren 24an (Gabon gaua) eta 31n (Urtezaharra) lanaldia 15:00etan amaitzea supermerkatuetan eta 18:00etan hipermerkatuetan.

23. artikulua. — Ordaindutako lizentziak

Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, soldata eta guzti, honako kasu hauetan:

- a) Ezkontza: 20 egun.
- b) Ezkontidearen heriotzagatik: 6 egun.
- c) Zuzeneko ahaideen (aurrekoak eta ondorengoak, anai-arrebak eta ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak) ezkontzagatik: egun bat, eta bi egun gehiago hartu ahal izango dira, bidaiak kontuan hartuta.
- d) Ezkontidearen gaixotasun edo istripu larriengatik: 3 egun, eta langileak ospitaleratu behar badu: 5 egun. Bi kasuetan, ordaindu gabeko lizentzia eskatzeko aukera izango du langileak.
- e) Seme-alabak jaiotzea: 3 lanegun.
- f) Odolkidetasunezko edo kidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen gaixotasunaren, istripuaren edo ospitaleratzearen edo heriotzaren kasuan, odolkidetasunezko edo adopzioko seme-alaben kasuan izan ezik, kasu horietarako g) hizkian ezarritakoa hartuko baita kontuan.

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo.

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que, como tales, se pacten por las partes en sus respectivos centros de trabajo. Para ello se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por empresa o Comité o Delegado de Personal, en su caso.

A fin de clarificar el concepto de la hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales aquellas que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o a tiempo parcial, previstas en la Ley.

Todas estas infracciones serán planteadas en el seno de la Comisión Mixta de Interpretación y aplicación del Convenio.

Cuando se trate de situaciones reincidentes o de gran trascendencia por su volumen o gravedad, será obligatoria su presentación en la Comisión Mixta con carácter previo a cualquier tramitación.

Artículo 22. — Vacaciones

a) Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas, de una duración de treinta días naturales consecutivos, comenzando su disfrute en día no festivo ni víspera de fiesta.

b) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de mayo a septiembre (ambos inclusive).

c) Las vacaciones se disfrutarán por los trabajadores en turnos rotativos y deberán ser conocidos por los trabajadores antes del vencimiento del primer trimestre de cada año y en cualquier caso con dos meses de antelación a su disfrute, salvo que para el presente año estuviera fijado el calendario de vacaciones. La determinación de las fechas en que hayan de tener lugar las vacaciones, se hará de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajadores, o, representantes de los mismos (Comité de Empresa o Delegados de Personal), si los hubiera.

d) Cuando un trabajador cese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

Atendiendo a la diferente realidad empresarial de los supermercados e hipermercados dentro del sector se pacta única y exclusivamente para los mismos las siguientes condiciones:

- 1 día natural más de vacaciones (31 días naturales).
- Que los empleados/as terminen su jornada los días 24 (Nochebuena) y 31 (Nochevieja) de diciembre a las 15:00 en supermercados y a las 18:00 en los hipermercados.

Artículo 23. — Licencias retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a licencia con sueldo en los casos:

- a) Matrimonio: 20 días.
- b) Muerte del cónyuge: 6 días.
- c) Matrimonio de familiares directos, ascendientes y descendientes, hermanos y hermanos políticos: 1 día, ampliable a dos más, teniendo en cuenta los desplazamientos.
- d) Enfermedad o accidentes graves del cónyuge: 3 días, y si requiere hospitalización: 5 días. En ambos casos puede el trabajador solicitar licencia no retribuida.
- e) Nacimiento de hijos: 3 días laborables.
- f) Dos días en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo para hijos consanguíneos u adoptivos en que se estará a lo dispuesto en la letra g).

Ospitaleratzea ezin izango da aplikatu ahaideak tratamendu bat duenean eta horren ondorioz aldizka edo modu ziklikoan ospitaleratu behar badu.

g) Odolkidetasunezko edo adopzioko seme-alaben gaixotasun edo istripu larriagatik: egutegiko hiru egun. Seme-alaba ospitaleratu behar badute, lau egun gehiago hartu ahal izango ditu Odolkidetasunezko edo adopzioko seme-alaben heriotzaren kasuan: egutegiko hiru egun.

h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

i) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharraren bat egiteko, behar adina denbora.

j) Geroratu ezin diren norberaren gaietarako edota sendagilearen kontsultara joateko: behar den denbora, behar bezala justifikatuta.

k) Gidabaimena lortzeko azterketak, lehenengo deialdikoako soilik, egiteko behar adina baimen emango dizkio enpresak langileari, ordaindu behar izan gabe.

l) Edoskitzaroa Langileen Estatutuaren 37. artikulua 4. idatz-zatian bularra emateko ezarritako baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. Emakume langileak lizentzia hori nola hartu aukeratu ahal izango du, hau da, gorago aipatutako moduan edo ateratzen den denbora amatasunagatik lizentziari gehitu, eta azken hau amaitutakoan baliatu. Denbora hori haurrak bederatzi hilabete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

Baimen hori amak edo aitak hartu ahal izango du, biek lan egiten badute.

ll) Martxoaren 22ko 3/2012 Lege Organikoko testuarekin batez etorriz, legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen gutxienezko zortzirena eta gehienezko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odol bidezko edo ezkontza bidezko ahaideetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin lotutako arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek nahiz adopzio-aurreko harrera nahiz harrera etengabea egiten dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute. Hori egitean, hainbatean murriztuko zaie soldata. Horiek horrela, lanaldia gutxienez haren erdira murriztu dezakete haien kargura duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumore gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat baldin badu eta, haren ondorioz, ospitalean egon behar baldin badu denbora luze eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra baldin badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko du langileak. Langileak horretarako baimena izango du adingabeak 18 urte bete arte.

Atal honetan aipatzen den lanaldia laburtzeko aukera langileen banakako eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide era baliatzeak aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

m) Artikulu honetako ll) eta m) ataletan aurreikusten diren ordutegia zehaztea eta edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea bere lanaldi arruntaren barnean, langileari dagokio. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio langileak enpresaburuari.

Artikulu honetako ll) eta m) hizkietan aurreikusten diren ordutegia zehazteari eta baliatzeko denboraldia finkateari buruz enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren eztabaidak indarrean dagoen araudiaren arabera erabakiko dira.

n) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denbora, eta kobratzeko eskubidea izango dute, enpresaburuari alde aurretik jakinarazten badiote eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

La hospitalización no será aplicable cuando el familiar en cuestión esté sujeto a un tratamiento médico que requiera periódicamente o cíclicamente su hospitalización.

g) Por enfermedad o accidente graves de hijos por consanguinidad o adopción tres días naturales, ampliables a cuatro si requiriera hospitalización y tres días naturales por fallecimiento de hijos consanguíneos u adoptados.

h) Un día por traslado de domicilio habitual.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j) Por necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, así como asistencia médica: todo el tiempo necesario, justificándolo debidamente.

k) Las empresas vendrán obligadas a facilitar a los trabajadores durante los exámenes del carnet de conducir, los permisos necesarios, sin necesidad de tener que retribuirlos, limitado a una convocatoria.

l) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

Este derecho puede ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen.

ll) De conformidad con la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras ll) y m) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en las letras ll) y m) serán resueltas conforme a la normativa vigente.

n) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresarial y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

II. Izatezko bikoteak.

Ordaindutako lizentzietan dagokienez, ezkontzea eta izatezko bikotea osatzea parekotasun joko dira honako muga eta baldintza hauekin:

a-1) Frogatzeko moduan egiaztatu beharko da izatezko bikotea badela eta noiz hasi ziren elkarrekin bizitzen. Bien bitartean, eta horren erregulazioa arautu arte udalak emandako dagoen bizikidetzaz-ziurtagiria baino ez da beharko.

a-2) Izatezko bikoteen arautegia arautu eta dagozkion erregistroak ezarri bitarte, ezin izango da gaur egungo ezkontzagaritako lizentzia baliatu.

Izatezko bikoteen egoera arautzen denean eta erregistroak ezarzen direnean, ezkontzarekin gertatzen den bezalaxe, nahi izanez gero, baliatu ahal izango da ordaindutako lizentzia; nolahi ere, langileak hiru hileko aurretiaz jakinarazi beharko dio enpresari eta noiz ezkondu den edota jada ezkondu den, 2003ko urtarriletik aurreko kasuetarako.

a-3) Une bakoitzean indarrean dagoen Legedi Zibila errespetatuko da.

24. artikulua. — Eszedentziak**Lehena**

a) Gutxieneko urte beteko antzintasuna duen langileak eskatzen duen borondatezko eszedentzia onartua izateko eskubidea izango du, baina langileak ezin izango du jarduera berdinean aritu, ez bere kontura, ez besteren kontura. Eszedentzia hori gehienez bost urtekoa izango da, eta ezin izango da, inolaz ere, iraupen mugatuko kontratuetan eskatu.

b) Eskatzen den eszedentzialdia hemezortzi hilabete artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, enpresak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere langilea. Horretarako dagoen erreserba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordeztuko duen langilearen kontratuan. Eskubide horiek lortu ahal izateko, eszedentzia eskatzeko arrazoiak familiarekin, ikasketekin, lanbide-hobekuntzarekin, osasunarekin edo antzeko beste zerbaitekin zerikusia izan behar du.

Legeak aginduta gutxieneko eszedentzialdia ezartzen bada, aurreko paragrafoan zehaztutako epea legeak ezarritako gutxienekoarekin berdindu arte luzatuko da.

Bigarrena

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita, martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren testuaren arabera.

b) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak emandako idazketaren arabera, 2 urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, bere kargura dagoen familiartekoren bat zaindu behar duten langileek, odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailaraino, baldin eta familiartekoa, adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian jasotako eszedentzialdia zati-baliatu ahal izango da, eta langileen berezko eskubidea da, gizonak nahiz emakumeak izan. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide era baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Era honetako eszedentzia batean dagoen bitartean langileak beste senitarteko bat zaintzen hasi behar eta horretarako eskubidea baldin badu, aurreko eszedentzia amaituzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzintasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresaburuak deituko du langilea ikastaro horietara joateko,

II. Parejas de hecho.

A los solos efectos de licencias retribuidas, se equipara el matrimonio a las parejas de hecho con las siguientes limitaciones y condiciones:

a-1) Se deberá demostrar por medio fehaciente la existencia de la pareja de hecho así como la fecha de inicio de su convivencia. Por el momento y hasta su regulación normativa bastará con el correspondiente certificado municipal de convivencia.

a-2) Hasta la regulación normativa de las parejas de hecho y la instauración de los correspondientes registros no se disfrutará de la actual licencia por matrimonio

En el momento en que se regule normativamente las parejas de hecho y se instauren los registros, al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría o si la misma se ha producido para aquellos casos anteriores a enero de 2003.

a-3) Se respetará la Legislación Civil vigente en cada momento.

Artículo 24. — Excedencias**Primero**

a) El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, no pudiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena, y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta dieciocho meses, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente. Para optar a este derecho de excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudio, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

Si por imperativo legal se estableciese un período mínimo de excedencia, el plazo fijado en el párrafo anterior se incrementará hasta equipararlo al citado período mínimo.

Segundo

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de conformidad con la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años de conformidad con la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el apartado 2.º de este artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participa-

bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gordeta izateko eskubidea izango dute. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoría bereko lanpostua gordeko zaio.

IV. KAPITULUA ASISTENTZIA ESKUBIDEAK

25. artikulua.— *Laneko arropak*

Hitzarmen honen eraginpeko langile orok bi uniforme edo lanerako bi arropa-sorta egoki jasoko ditu enpresan sartzen denean eta urtero; era berean, zirak jasoko dituzte aire zabalean egiten diren lanetarako edo beharrezkoa den kasuetan.

Laneko Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Nagusiaren 148. artikuluan aurreikusitako kasuetan, aurrea hartu behar zaien arrisku-kuetarako egokitutako zapatak edo botak emango zaizkie langileei.

Erabilitako jantzien ordez berriak jasotzeko, jantzi zaharrak itzuli beharko ditu langileak.

Aurrekoa gorabehera, enpresek txaleko barrubigun bat edo antzeko jantzi bana emango die bi urtetik behin, lantokian freskotzat har daitezkeen lantokiko lekuetan diharduten langileei.

26. artikulua.— *Lanpostu aldaketak*

Langile batek 50 urte betetzen dituenean, edo urritu fisikoa bada eta bere lanpostuan indar fisiko handia egin behar badu, enpresak lanpostuz aldatu beharko du langileak eskatuz gero. Lanpostu-aldaketa horrek ez ditu langilearen lanbide-kategoría eta baldintzak murriztuko, betiere langilearen ezaugarrietara egokitzen den lanposturik baldin badago.

V. KAPITULUA

KONTRATAZIOA, ENPRESA UZTEAK ETA LANBIDE SAILKAPENA

27. artikulua.— *Prestakuntza kontratuak*

Kontratu mota hau arautzen duten edo arautuko duten eta indarrean dauden xedapenek legez ezarritakoa aplikatuko zaie. Aurreko guztia horrela izanda ere, ikastunei hitzarmenaren lanaldiaren %85ari dagokionari ordaindu zaie, adina albo batera utzita, hau da, 652,04 euro 2013ko hitzarmeneko 12 hilabeteko bakoitzeko, gehi aparteko sariak hitzarmeneko 11. artikuluan ezarritakoaren arabera.

28. artikulua.— *Probaldia*

Lan-kontratu edozein izanik ere, bertan idatzita ezartzen bada, probaldi bat hitzartu ahal izango da. Probaldi hori edozein alderdik deuseztatu ahal izango du ezein kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izan gabe. Honako hauek dira probaldiak:

1. Goi-mailako tituludunak: 6 hilabete.
2. Gainerako langileek: hiru hilabete, kualifikaziorik gabeko langileentzat izan ezik: Hilabete 1.

Epe hori igarotakoan, langilea enpresako plantillakoa izango da, eta probaldian eman beharreko denbora antzinasunerako zenbatuko zaio.

VI. KAPITULUA LANBIDE SAILKAPENA

29. artikulua.— *Langileen sailkapena*

Langileen sailkapena Merkataritzaren Lan Ordenantzak adierazten duen bezala ezarrita geratuko da. Ordenantza horretan, enpresen jarduerarekin bat etorriz eta langileen berriazko eginkizunen eta lanen parekatzeen arabera, dagokion lansari-taula azaltzen da, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen denari jarraiki.

ción deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IV DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 25.— *Prendas de trabajo*

Todo trabajador afectado por el Convenio recibirá, a su ingreso en la empresa y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos en que se requiera.

En los casos previstos en el artículo 148 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se dotará a los trabajadores de zapatos o botas adaptadas a los riesgos a prevenir.

Para la reposición de las prendas usadas, será obligación del trabajador la entrega de las anteriores.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas facilitarán bianualmente un chaleco acolchado o prenda similar a aquellos trabajadores que presten su actividad en zonas ambientales del centro de trabajo que pudieran ser calificadas de frescas.

Artículo 26.— *Cambios de puesto de trabajo*

Todo trabajador, al cumplir los 50 años de edad, o disminuido físicamente, si su puesto de trabajo requiere esfuerzo físico considerable, la empresa vendrá obligada a cambiarle de puesto, a petición del trabajador, sin perjuicio de las condiciones inherentes a su categoría profesional, siempre que, exista cualquier puesto de trabajo adecuado a sus facultades.

CAPÍTULO V

CONTRATAZIOA, CESES Y CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 27.— *Contratos de formación*

Se les aplicará lo dispuesto por Ley las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices, que estarán en función de una jornada de trabajo del 85% de la del Convenio, será con independencia de la edad de 652,04 euros para 2013 cada una de las 12 mensualidades del Convenio y gratificaciones extraordinarias ordenadas en el artículo 11 del Convenio.

Artículo 28.— *Periodo de prueba*

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse un período de prueba, en el cual cabrá que cualquiera de las partes pueda rescindirle sin derecho a indemnización alguna. Los tiempo de prueba son:

1. Titulados superiores, medios o director: 6 meses.
2. Resto de trabajadores: 3 meses, salvo personal no cualificado: 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa y este tiempo que ha transcurrido en calidad de prueba, le será computado a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.— *Clasificación del personal*

La clasificación profesional queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio para que, de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el Anexo I del presente Convenio.

Administrari laguntzaileek, enpresa berean eta kategoría berean 10 urte betetakoan, jasoko duten oinarrizko soldata administrari ofizialaren oinarrizko soldataren parekoa izango da; nolahi ere, plaza hori ez dute beteko lanpostu hutsa egon arte, enpresan lehenago kategoría hori izatea hartuko da lanpostu hustzat.

Lehen eta bigarren mailako gidariek merkantzien zamalanak egiten badituzte, enpresak oinarrizko soldataren gaineko %8 ordaindu beharko die. Autosaltzaile deituriko gidariak (bere ibilgailutik zamalanak egiten ditu, zerbitzatutako merkantziak saldu eta kobratzen ditu) oinarrizko soldataren gaineko %10 jasoko du.

Era berean, Autosalmentako profesionalak betetzen dituen eginkizunen antzeko eginkizunak betetzen dituzten ofizioko edota «vending» sektoreko beste kategoría baliokide bateko profesionalak oinarrizko soldataren gaineko %10 ordainduko zaie. Honako hauek dira autosalmentaren eginkizunak: salgaiak kargatu eta deskargatu, furgoneta edo antzeko bat gidatu, makinak edariak eta elikagaiak agortu ondoren berriz jarri, makinak dirua bildu eta makinak konpondu, makinak kontrolatu, mantendu eta garbitu.

Informatika-alorrean honako kategoría hauek sortu dira:

- Manipulatuzailea: Langile horrek prozesu informatikoen inguruan informazio-ustiaketako eginkizun guztiak betetzen ditu.

Barnean hartzen diren eginkizunak: manipulatuzailea, materialaren prestatzailea, dokumentuen kodifikatuzailea, bukatzailea, grabatuzaile laguntzailea. Baliokidetasuna: kutzako laguntzailea.

- Grabatuzailea: Langile horrek prestatzen dituen makina ez programatuetako edo ohi bezala programatutako makinetako informazioa zaintzeko erantzukizuna du.

Barnean hartzen diren eginkizunak: grabatuzailea, zulatzailea, operadore periferikoa. Baliokidetasuna: administrari laguntzailea.

- Operadorea: Langile hori programatutako makinetako lana zuzentzeaz arduratzen da, eta bere lanak aurrez zehaztutako planen arabera lotzen ditu.

Barnean hartzen diren eginkizunak: operadorea, agintemahaiko langilea, operadore nagusia, prestakuntzan dagoen programatuzailea, programatuzaile hasi berria, prestakuntzan dagoen mantentze-lanetako teknikaria. Baliokidetasuna: administrari ofiziala.

- Programatuzailea: Langile horrek datuak bildu, antolatu eta makina informatikoen hizkuntza edo manipulazio-sistemak kodifikatzeko arduratu du; baita ematen zaizkion aplikazio analizatuak probatzeko arduratu ere.

Barnean hartzen diren eginkizunak: programatuzailea, aplikazioen programazioa, programatuzaile koordinatuzailea, mantentze-lanetako teknikaria, prestakuntzan dagoen analista, horien administratuzailea, liburutaria. Baliokidetasuna: kontularia.

- Analista: Langile horrek erabiltzaileekin harremanetan jartzeko eta arazo jakinak aztertzeko eta muga jartzeko erantzukizuna du, ohiko kasuetan ordezko konponbideak proposatu eta konponbide programatuak bukatu ote diren, egokiak ote diren eta entregatu ote diren zainduz.

Barnean hartzen diren eginkizunak: analista, analista funtzionala, analista organikoa, analista programatuzailea, programatuzaile analista, aplikazioaren arduratu duen programatuzailea, sistemen programatuzailea, software programatuzailea, kontabilitate-makinen saltzailea, informazio-kontzeptuak, teknikari komertziala. Baliokidetasuna: administrari ofiziala.

- Sortzailea: Analistak emandako azterketatik abiatuta, konponbide konplexuak sortu, diseinatu eta pentsatu ditu, eta haien egokiak izateaz eta amaitzeaz arduratzen da.

Los auxiliares administrativos, al cumplir los diez años en su categoría, dentro de la misma empresa, serán equiparados en salario base al oficial administrativo, no cubriendo dicha plaza en materia de categoría mientras no exista vacante, entendiéndose por vacante que existiese esa categoría con anterioridad en la empresa.

A los conductores de primera y segunda que efectúen labores de carga y descarga de mercancías, deberá abonárseles por las empresas un 8% sobre el salario base. El conductor denominado autoventista, que realiza carga y descarga de su vehículo, ventas y cobro de la mercancía servida, percibirá el 10% sobre el salario base.

Asimismo, se abonará un 10% sobre el salario base a los profesionales de oficio u otra categoría equivalente del sector «vending» que realice funciones similares a las del Autoventa entendiéndose por estas «cargar y descargar la mercadería, conducción de furgoneta o similar, reposición de bebidas y alimentos de las máquinas, recaudación y reparación de las mismas, control, mantenimiento y limpieza de las máquinas».

Se crean las categorías de informática siguientes:

- Manipulador: Encargado de realizar todas las tareas de explotación de información en el entorno de los procesos puramente informáticos.

Funciones incluidas: Manipulador, preparador material, codificador de documentos, acabador, auxiliar grabador. Equivalencia: auxiliar de caja.

- Grabador: Encargado de la conservación de la información que opera máquinas no programadas o rutinariamente programadas.

Funciones incluidas: Grabador, perforador, verificador, operador periférico. Equivalencia: auxiliar administrativo.

- Operador: Encargado de dirigir el trabajo de máquinas programadas, encadenando sus tareas según planes predefinidos.

Funciones incluidas: Operador, pupitrero, operador central, programador en formación, programador debutante, técnico de mantenimiento en formación. Equivalencia: oficial administrativo.

- Programador: Encargado de asimilar, organizar, codificar en lenguajes o sistemas de manipulación de máquinas y probar aplicación analizadas que le son transmitidas.

Funciones incluidas: Programador, programador de aplicaciones, programador coordinador, técnico de mantenimiento, analista en formación, administrador de estos, bibliotecario. Equivalencia: contable.

- Analista: Encargado de tomar contacto con el usuario y de estudiar delimitando sus problemas concretos, proponiendo soluciones alternativas en casos rutinarios y vigilando la terminación, idoneidad y entrega de las soluciones programadas.

Funciones incluidas: Analista, analista funcional, analista orgánico, analista programador, programador analista, programador responsable de aplicación, programador sistemas, programador Soft Ware, vendedor de máquinas contables, conceptos de información, técnico comercial. Equivalencia: jefe sección administrativa.

- Conceptor: Encargado de concebir, diseñar y proyectar soluciones complejas a partir de los análisis facilitados por el analista, responsabilizándose de su idoneidad y terminación.

Barnean hartzen diren eginkizunak: sortzailea, sistemen diseinatzailea, proiektuaren zuzendaria, informatika-antolatzailea, merkataritza-ingeniaría, ordenagailu txiki eta handien saltzailea, sistemen analista, sistemen ingeniaría, talde txikiaren zuzendaria. Baliokidetasuna: administrazioko burua.

- Zuzendaria: Langile horrek departamentu edo sail osoko alderdi teknikoen funtzionamenduaren ardura du.

Barnean hartzen diren eginkizunak: zuzendaria, informatikako antolamenduaren burua, metodoen burua, kontabilitate-zentraleko edo kalkulu-zentraleko burua. Baliokidetasuna: langileen burua.

2002ko urtarrilaren 1etik aurrera, vending-eko langileek auto-salmentako langileen soldata bera (ofizioko profesionalaren antzekoa) jasoko dute.

VII. KAPITULUA ERRETIROAK

30. artikulua. — *Erretiroa*

Enplegua lortzen laguntzearen, gomendatzen da erretiroa 65 urterekin hartzea.

Erretiroagatikotik bajak, betetzen badira, langile berriekin beteko dira, salbu eta denbora partzialeko kontratuak lanaldi osoko kontratuekin ordeztzen badira. Ezin izango dira erretiratuak kontratatu.

VIII. KAPITULUA DIRU-ORDAINAK

31. artikulua. — *Enpresan irauteagatikotik saria*

Hitzarmen honek hartzen dituen enpresek enpresan irauteagatikotik sari bat emango dute, eta hori eguneratu egingo da hitzarmeneko 6. artikuluari jarraiki.

2013

- 15 urte daramatzanari: 326,76 euro.
- 25 urte daramatzanari: 484,81 euro.
- 40 urte daramatzanari: 758,76 euro.

IX. KAPITULUA LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK.

32. artikulua. — *Berme sindikalak*

a) Ordezkariek edo Enpresa Batzordeak 25na ordu izango dituzte hilean, beren karguarekin erlazioatutako gaietarako; ordu horiek enpresa bateko ordezkariek meta ditzakete, betiere legeak ezarritako gehienezkoa gainditu gabe, legezko xedapenak hala aginduta, ordu kopurua handiagoa izan daitekeenean izan ezik.

b) Enpresa Batzordeak eta Ordezkariek iragarki-aula bat eta lokal bat izango dituzte Enpresa barruan bilerak egiteko. Iragarki-aula hori langile guztien eskueran egongo da, laneko edo sindikatuaren gaietarako, baina sindikatuko ordezkariek izango dira taulako informazioaren arduradun.

c) Krisi-espediten kasuan, aldaera guztietan ere, enpresak bertako ordezkaritza sindikalari krisiaren berri eman behar dio, espeditentek gauzatu aurretik.

d) Biltzarrak. Langileek enpresan bilerak egiteko eskubidea izango dute, lanorduetatik kanpo. Batzordeak edo Langileen Delegatuek deitu eta zuzenduko dituzte bilera horiek, baita bileretako ordena bermatu ere. Horretaz gain, bileren deialdia enpresako Zuzendaritzari jakinaraziko diote 24 orduko aurrerapenarekin, eta bi alderdien artean egokituz jotzen dituzten neurriak itundu beharko dituzte.

e) Eszedentzia sindikalak: Gutxienez probintzia-mailakoa den kargu sindikalen bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileek ez dute eszedentzia eskatzeko enpresaren gutxienezko antzinatea bete beharrik. Eszedentzia horiek nahitaezkozat hartuko dira, langileak sindikatuko postuan dirauen bitartean eta nahitaezko eszedentzietan dagozkien xedapen orokorren baitan arautuko dira.

Funciones incluidas: Conceptor, diseñador de sistemas, director proyecto, organizador informático, ingeniero comercial, vendedor de pequeños y grandes ordenadores, analista de sistemas, ingeniero de sistemas, director de equipo pequeño. Equivalencia: jefe administrativo.

- Director: Responsable del funcionamiento de todo el departamento o sección en sus aspectos técnicos.

Funciones incluidas: Director, jefe de organización informática, jefe de métodos, jefe de central contable o central de cálculo. Equivalencia: jefe de personal.

A partir del 1 de enero del 2002, el personal dedicado a vending quedará equiparado salarialmente al autoventa (similar al profesional de oficio).

CAPÍTULO VII JUBILACIONES

Artículo 30. — *Jubilación*

En aras a posibilitar acceso del empleo se recomienda la jubilación a los 65 años.

Las bajas por jubilación, si se cubren, serán por nuevo personal, salvo la transformación de contratos a tiempo parcial a jornada completa. Prohibiéndose la contratación de personas jubiladas.

CAPÍTULO VIII INDEMNIZACIONES

Artículo 31. — *Premio de permanencia en la empresa*

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa a sus trabajadores en las siguientes cuantías, que serán revisadas conforme al artículo 6.

2013

- Al de 15 años: 326,76 euros.
- Al de 25 años: 484,81 euros.
- Al de 40 años: 758,76 euros.

CAPÍTULO IX DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 32. — *Garantías sindicales*

a) Los Delegados o Comité de Empresa dispondrán de 25 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo, que podrán acumularse entre los distintos representantes de la misma empresa, sin rebasar el máximo legal, salvo que por disposición legal le correspondiese un número superior.

b) Los Delegados y Comités de Empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la empresa para reunirse. Al tablón tendrán acceso todos los trabajadores para temas laborales o sindicales, controlando la información la representación sindical.

c) La empresa deberá informar con carácter previo a su ejecución en los casos de expedientes de crisis, en todas sus variantes a la representación sindical de la empresa.

d) Asambleas. Los trabajadores tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo. El Comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de asamblea con 24 horas de antelación y acordar con la misma las medidas que se consideren oportunas.

e) Excedencias sindicales. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores que solicitasen excedencias con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán carácter de forzadas por el tiempo que fuere el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

X. KAPITULUA
HAINBAT GAI

33. artikulua. — Euskara sustatzea

Enpresako Zuzendaritzako jakinarazpen eta ohar guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

XI. KAPITULUA
JOKABIDE ALDAKETA

34. artikulua. — Diziiplina araubidea

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

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

1. Hutsegite arinak.

Honako hauek hutsegite arinak dira:

1.1. Lanera bertaratzeko puntualtasun hutsegite batetik hirura bitarte, 30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin hilabete batean, atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badiote salbu. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.

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

1.3. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

1.4. Enpresari edozein bizitoki-aldaketa ez jakinaraztea.

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

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

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

1.8. Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

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

2. Hutsegite larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

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

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

2.3. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

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

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

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

2.7. Baimenik gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

CAPÍTULO X
VARIOS

Artículo 33. — Fomento del euskera

Todos los avisos y notas de la dirección de la empresa se redactarán en castellano y en euskera.

CAPÍTULO XI
CAMBIO DE LA CONDUCTA

Artículo 34. — Régimen disciplinario

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

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

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. 1.6 idatz zatitik eratorritakoa.

3. Falta oso larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

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

3.2. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestazten saiatzea.

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

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

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

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

3.7. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidaka ibiltzea.

3.8. Bezeroak batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

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

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

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

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

3.13. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.

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

3.15. Hutsegite larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, hutsegitea errepikatzea, nahiz eta bestelako hutsegitea izan.

Zigor-araubidea

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

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

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

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

2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves.

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

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

3.12. La embriaguez y drogodependencia habituales manifestadas en jornada laboral y en su puesto. La sanción que pudiera corresponder a esta infracción, no se llevará a efecto si el trabajador se somete a rehabilitación, habilitándose a tal efecto una excedencia con reserva de puesto de trabajo por un año, ampliables hasta 2 años si la misma fuese necesaria para la curación conforme a certificación de una institución competente en la materia.

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

3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

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

Régimen de Sanciones

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

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

Gehienezko zigorrak

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

1. Hutsegite arinengatik: Hitzegite kargu hartzea. Idatzizko ohar-tarazpena. Bi egun arteko enplegu- eta soldata-etetea.
2. Hutsegite larriengatik: Gehienez hiru egun eta gehienez hamar egun eta enplegua eta soldata etetea.
3. Hutsegite oso larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat hutsaltzea, hutsegitea goreneko graduan sailkatzen den kasuetan.

Preskripzioa

Enpresa Zuzendaritzak zigortzeko duen ahalmena hamar egunera preskribatuko da hutsegite arinentzat; hogeiei egunera larriengatik eta oso larriak direnentzat hirurogei egunera enpresa-zuzendaritzak hutsegitea egin dela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta hutsegitea edozein dela ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

XII. KAPITULUA

HITZARMENA INTERPRETATZEA ETA APLIKATZEA**35. artikulua.— Batzorde mistoa eta beste batzorde batzuk**

Lehena: Itundutakoa zaintzeko, betetzeko edo behar bezala interpretatzeko Batzorde Paritarioa honako hauek osatuko dute: Hitzarmena sinatu duen sindikatu bakoitzeko ordezkari batek eta Patronalaren beste hainbeste ordezkari.

Batzorde hori edozein alderdik deitu ahal izango du dagokion eskumeneko gaiak lantzeko. Batzordearen helbidea: Lan Harremanen Kontseilua, Urkixo zumarkalea 2-3.a, Bilbo.

Bigarrena: Hitzarmen hau sinatu ondoren, Patronalaren ordezkarietzi eta sindikatuei berariazko negoziazioak hastea komeni zaie. Negoziazio horiek merkataritzaren sektore orokorrean eta sektore horri lotutako lanbide-kategoriak hobeto arrazionalizatzerara bideratuta daude.

Hirugarrena: Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek adierazi dute maiatzetik irailera bitarteko larunbat arratsaldeetan lan egiteari dagokionez, 95-06-09ko Arbitraje Epaian (PRECO II/GKP) aurreikusitako ordezkari formulak lortzeko ahaleginak egingo dituztela eta konpromiso hori hartzen dutela.

Laugarrena: Elikagaien Sektorearen Lanbide Sailkapena aztertzeko eta Merkataritza Ordenantza ordezkari azterketa batzorde bat eratu da eta adostasunik lortzen bada, Batzorde hori Elikagaien Merkataritzarako Hitzarmenaren zati izango da.

36. artikulua.— Zuzenbide osagarria

Hitzarmen kolektibo honek arautzen ez dituen gaiak Langileen Estatutua aplikatuko zaie, eta horren ordezkari, 1971ko uztailaren 24ko Agindua. Agindu horren testua Hitzarmen honetan erregistratuta dago, eta 2014-12-31ra arteko indarraldia eta ondorioak bakarrik izango ditu. Hortaz, aipatutako data igarotakoan, ez dira aplikatuko xedapenak eta ondorioak, edozein mota eta jatorritakoak izanik ere.

XIII. KAPITULUA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA**37. artikulua.— Laneko segurtasuna eta osasuna****Lehenengoa**

Enpresak eta bertako langileek Laneko Segurtasunari eta Osasunari dagokienez, Hitzarmen honetako xedapenetan eta une bakoitzean indarrean dagoen legedian ezarritako eskubideak eta batzuek besteekiko dituzten erantzukizunak onartuko dituzte.

Hortaz, eta dauden arrisku-egoeren arabera, dagokion prebentzio-jarduera planifikatuko dute, adierazitako arriskuak kentzeko, kontrolatzeko edo gutxitzeko.

Prebentzioko ordezkariak langileen ordezkariak aukeratuko dituzte beraien artean, eta Arriskuaren Prebentzioko Legearen 37. artikuluan ezartzen diren bermeak edukiko dituzte.

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

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

CAPÍTULO XII

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 35.— Comisión mixta y otras comisiones**

Primera: La Comisión Paritaria para la vigilancia, cumplimiento, aplicación e interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada Central Sindical firmante e igual número de representantes de la Patronal.

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia, estableciéndose su domicilio en Bilbao, calle Alameda de Urquijo, 2-3.º, en el Consejo de Relaciones Laborales.

Segunda: Las representaciones de la patronal y las centrales sindicales les conviene la iniciación de las oportunas negociaciones tras la firma de este Convenio, encaminadas a una mejor racionalización del sector de comercio en general y de las categorías profesionales inherentes al mismo.

Tercera: Los firmantes de este Convenio Colectivo expresan su propósito y el compromiso de dedicar sus esfuerzos a la consecución de formular alternativas a las previstas en el Laudo Arbitral de 9-6-95 (PRECO II) relacionadas con el trabajo en las tardes de los sábados de mayo a septiembre.

Cuarta: Queda constituida una Comisión de estudio de la Clasificación Profesional del Sector de Alimentación y sustitución de la Ordenanza de Comercio y de alcanzarse un acuerdo en la misma esta formará parte del Convenio de Comercio de Alimentación.

Artículo 36.— Derecho supletorio

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores. y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2014, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones u efectos cualquiera que sea su clase y origen.

CAPÍTULO XIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**Artículo 37.— Seguridad y salud laborales****Primero**

Las empresas y el personal de las mismas asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laborales, vengan determinados por las disposiciones de este Convenio y por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, y en función de las situaciones de riesgo existentes, planificarán la actividad preventiva que proceda, con objeto de eliminar, controlar o reducir dichos riesgos.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados/as por y entre los representantes del personal y tendrán las garantías que se establecen en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos.

Prebentzioko Delegatuek dituzten eginkizunak betetzeko prebentzioari buruz behar duten prestakuntza eman beharko die enpresaburuak, eta horretarako prestakuntza-ikastaroak egitera joateko behar dituzten baimenak emango dizkie, 97-12-11ko Lanbide Arteko Akordioari jarraiki (EAEko Laneko Seguratasuna eta Osasunari buruzkoa).

Bigarrena

Lanpostuetako lan-arriskuak aztertzerakoan, aipatutako azterketan enpresek kontuan izan beharko dituzte prozeduren berariazko arriskuak, edo haurdun daudenen edo erditu berriak direnen langileentzat edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen lan-baldintzak.

Era berean, arriskutik kanpo dauden lanpostuak zerrendatuko dituzte aipatutako azterketan, langileen ordezkarietara galdetu ondoren.

Hirugarrena.—Osasuna zaintzea

Enpresek aldi-aldi zaindu beharko dute langileen osasuna, langile horien lanpostuaren berariazko arriskuen edo enpresaren arrisku orokorraren arabera, horretarako egiaztatutako erakundeen edo, Prebentzio Zerbitzuen —enpresakoak edo kanpokoak— bitartez, horiek programatutako baldintzei jarraiki, eta horretarako Osalanek edota gai horretan eskumena duten erakundeek onartzen dituzten protokoloen arabera. Osasun-azterketa gutxienez urtean behin egingo da.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Lehena

19.1. artikuluan (Lanaldia) eta 16. artikuluan (Gaixotasun-ordainketa) ezarritakoa Hitzarmen Kolektiboetan itundutakoa eta 95-06-09ko Arbitraje Epaiaren 2000. eta 2001. urteetarako erabakitakoa (Hitzarmena biltzen duena) biltzen duenaren emaitza da.

Bi artikulua aplikatu ahal izateko, Arbitraje Epaiak osatutako zatiari dagokionez, Epai horretako edukia hartuko da kontuan.

Bigarrena

Txanda-kontratua. Txanda-kontratua hitzartzeko, eta, Langileen Estatutuaren 12.6.d) artikulua aurreikusten duenaren arabera, kontratu mota hori sustatu eta bultzatzeko (azaroaren 27ko 15/98 Errege Lege Dekretuak aldatu du estatutu hori), lanbide-sailkapena ezarri da, lanbide taldeen arabera.

I. Lanbide Taldea

- Zuzendaria.
- Langileburua.
- Erosketa-burua.
- Salmenta-burua.
- Sukurtsaleko edo Supermerkatuko burua.
- Biltegiko burua.
- Merkataritza-ataleko burua.
- Taldeburua.
- Administrazio-burua.
- Administrazio-Atalburua.

II. Lanbide Taldea

- Supermerkatu Ataleko arduraduna.
- Establezimenduko arduraduna.
- Saltzaile nagusia.
- Jendaurreko saltzailea.
- Saltzaile laguntzailea.
- Merkantzien apal-betetzalea.
- Kutxako laguntzailea 16-17 urte.
- 18 urteko edo hortik gorako Kutxako laguntzailea.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11-12-97.

Segundo

Las empresas al realizar la evaluación de riesgos laborales de los puestos de trabajo, deberán tener en cuenta en dicha evaluación, los riesgos específicos de los procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas, con parto reciente o en el feto, debiendo acomodarse en su caso a las guías técnicas que pudieran aprobarse por Osalan.

Asimismo las empresas en dicha evaluación y previa consulta con los representantes de los trabajadores, determinarán la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos.

Tercero.—Vigilancia de la salud

Las empresas estarán obligadas a realizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos específicos de su puesto de trabajo o generales de la empresa, con las entidades acreditadas al efecto, Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia. La periodicidad de la vigilancia, al menos será con carácter anual.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

Lo dispuesto en el artículo 19.1 —Jornada Laboral— y artículo 16 —Abono en caso de Enfermedad— es el resultado de la refundición de lo pactado en los Convenios Colectivos y lo decidido en el Laudo Arbitral de 9-6-95 de efecto integrador de Convenio, para los años 2000-2001.

Para la aplicación e interpretación de ambos artículos, en su parte conformada por el Laudo Arbitral se estará al contenido del propio Laudo.

Segunda

Contrato de Relevo. A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, y con el objeto de promover e impulsar la misma conforme prevé el artículo 12.6.d. del Estatuto de los Trabajadores modificado por el Real Decreto Ley 15/98 de 27 de noviembre, se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

Grupo Profesional I

- Director.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Compras.
- Jefe de Ventas.
- Jefe de Sucursal o Supermercado.
- Jefe de Almacén.
- Jefe de Sección Mercantil.
- Jefe de Grupo.
- Jefe Administrativo.
- Jefe de Sección Administrativa.

Grupo Profesional II

- Encargado de Sección Supermercado.
- Encargado Establecimiento.
- Dependiente Mayor.
- Dependiente.
- Ayudante Dependiente.
- Reponedor Mercancía.
- Auxiliar Caja 16-17 años.
- Auxiliar Caja de 18 años o más edad.

- Kutxako laguntzailea eta apal-betetzalea, 18 urtetik gorakoa.
- Ofizial administrariak.
- Administrari laguntzailea.
- Kontularia.
- Kutxazaina.
- Telefonista.
- Bidaiaria, bisitaria.
- Kobratzailea.
- Lehen mailako ofizioko profesionala.
- Bigarren mailako ofizioko profesionala.
- Mekanikari-gidaria.
- Gidari banatzailea.
- Ofizioko laguntzailea
- Mutil espezialista
- Langileburua.
- Ontziratzailea, maneiatazailea.

III. Lanbide Taldea.

- Morroia.
- Zakuak josteko langilea.
- Mandataria.
- Gaueko zaintzailea.
- Eguneko zaintzailea.
- Sukaldaria.
- Garbitzaileak.

- Auxiliar Caja Reponedor mayor de 18 años.
- Oficiales Administrativos.
- Auxiliar administrativo.
- Contable.
- Cajero.
- Telefonista.
- Viajante Visitador.
- Cobrador.
- Prof. Oficio Primera.
- Prof. Oficio Segunda.
- Conductor Mecánico.
- Conductor Repartidor.
- Ayudante de Oficio.
- Mozo Especialista.
- Capataz.
- Envasador manipulador.

Grupo Profesional III.

- Mozo.
- Cosedor de sacos.
- Ordenanza.
- Vigilante nocturno.
- Vigilante diurno.
- Cocinera.
- Personal de limpieza.

Hirugarrena

Elikagaien merkataritza-sektoreko ordezkariak sindikalak eta enpresa-ordezkaritzak aurrerantzean behartuta daude Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusitako astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia (19. artikulua) negoziatzera, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko dagokion Administrazioak merkataritza alorrean irekitzeko eta ixteko orduetako buruzko arautegia aldatzen bada.

Era berean, aurreko paragrafoan ezarritako kasua gertatzen bada, eta ordezkariak sindikalek eta enpresa-ordezkaritzak konponbiderik lortzen ez badute, araua Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hilabeteko epean, PRECO/GKPren nahitaezko bitartekaritza-prozeduraren menpean jarri beharko dute, betiere klausula honen arabera.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Lehenengo.— Jarraitutasunagatiko diru-ordaina

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eutsi egingo zaio 33. artikuluan jasotako eskubideari, baina 1967ko urtarrilaren 1a baino lehenago kotizatu duten mutualistei bakarrik; Gainerakoentzat ez.

ELIKAGAIEN MERKATARITZAREN SEKTOREKO
HITZARMENEN SOLDATA-TAULA. 2010-2013 URTEAK

Kategoriak	Hileko soldata (2010-2012)	Hileko gutxieneko bermea (2010-2012)	Hileko soldata (2013)	Hileko gutxieneko bermea (2013)
Zuzendariak	1.520,35	0,00	1.550,75	30,41
Langile-burua	1.454,38	0,00	1.483,47	29,09
Erosketa-burua	1.454,38	0,00	1.483,47	29,09
Salmenta-burua	1.454,38	0,00	1.483,47	29,09
Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua	1.327,40	0,00	1.353,94	26,55
Biltegi-burua	1.283,47	0,00	1.309,14	25,67
<i>Merkataritzako langileak</i>				
Merkataritza sekzioko burua	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Talde-burua	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Supermerkatu-ataleko arduraduna	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Dendako arduraduna	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Saltzaile nagusia	1.127,15	0,00	1.149,69	22,54
Saltzailea	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64
Saltzaile-laguntzailea	978,23	0,00	997,80	19,56
Kutxako laguntzailea 16-17 urte	877,35	0,00	894,90	17,55
Kutxako laguntzailea eta apal-betetzalea, 18 urtetik gorakoa*	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64

Tercera

Las representaciones sindicales y empresariales en el sector de comercio de alimentación se obligan a negociar en el futuro sobre el desarrollo de la jornada prevista en este Convenio Colectivo de lunes a sábado (artº19) si se produjeran cambios en la regulación de apertura y horarios comerciales por parte de la Administración correspondiente de la Comunidad Autónoma el País Vasco.

Asimismo, si se diera el supuesto previsto en el párrafo anterior y las representaciones sindicales y empresariales no alcanzaran una solución negociadora en el término de un mes a partir de la publicación de la norma en el Boletín Oficial se obligan a someterse, en virtud de esta cláusula al Procedimiento de la mediación obligatoria del PRECO.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.— Indemnización a la constancia

Durante la vigencia del presente convenio se mantiene el derecho contenido en el anterior artículo 33 pero solo para aquellos trabajadores mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, suprimiéndose para el resto.

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO
DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA AÑOS 2010-2013

Categorías	Salario mes 2010-2012	Garantía mínima mes 2010-2012	Salario mes 2013	Garantía mínima mes 2013
Directores y Directoras	1.520,35	0,00	1.550,75	30,41
Jefe/a de Personal	1.454,38	0,00	1.483,47	29,09
Jefe/a de Compras	1.454,38	0,00	1.483,47	29,09
Jefe/a de Ventas	1.454,38	0,00	1.483,47	29,09
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.327,40	0,00	1.353,94	26,55
Jefe/a de Almacén	1.283,47	0,00	1.309,14	25,67
<i>Personal mercantil</i>				
Jefe/a Sección Mercantil	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Jefe/a de Grupo	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Encargado/a Sección supermercado	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Encargado/a Establecimiento	1.197,94	0,00	1.221,90	23,96
Dependiente/a Mayor	1.127,15	0,00	1.149,69	22,54
Dependiente/a	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64
Ayudante dependiente/a	978,23	0,00	997,80	19,56
Auxiliar Caja 16-17 años	877,35	0,00	894,90	17,55
Auxiliar Caja - Reponedor/a mayor 18 años *	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64

Kategoriak	Hileko soldata (2010-2012)	Hileko gutxieneko bermea (2010-2012)	Hileko soldata (2013)	Hileko gutxieneko bermea (2013)
<i>Administrazioko langileak</i>				
Administrazio-burua	1.368,91	0,00	1.396,29	27,38
Administrazio ataleko burua	1.305,44	0,00	1.331,54	26,11
Administrari ofizialak	1.134,46	0,00	1.157,15	22,69
Administrari laguntzailea	992,81	0,00	1.012,66	19,86
Kontularia	1.175,99	0,00	1.199,51	23,52
Kutxazaina	1.175,99	0,00	1.199,51	23,52
Telefonista	978,23	0,00	997,80	19,56
Saltzaile bidaiaria / bisitaria	1.197,96	0,00	1.221,92	23,96
Kobratzailea	992,81	0,00	1.012,66	19,86
<i>Zerbitzuko eta jarduera osagarrietako langileak</i>				
Lehen mailako ofizioko profesionala	1.090,31	0,00	1.112,12	21,81
Bigarren mailako ofizioko profesionala	1.068,50	0,00	1.089,87	21,37
Gidari mekanikaria	1.090,31	0,00	1.112,12	21,81
Gidari banatzailea	1.048,97	0,00	1.069,95	20,98
Ofizioko laguntzailea	1.012,35	0,00	1.032,60	20,25
Mutil espezialista	1.019,65	0,00	1.040,04	20,39
Morroia	1.012,35	0,00	1.032,60	20,25
Zaku-joslea	978,23	0,00	997,80	19,56
Mandataria	978,23	0,00	997,80	19,56
Gaueko jagolea	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64
Eguneko jagolea	1.012,35	0,00	1.032,60	20,25
Sukaldaria	1.048,97	0,00	1.069,95	20,98
Garbitzaileak	978,23	0,00	997,80	19,56
Langilezaina	1.137,61	0,00	1.160,36	22,75
Ontziratzaile / maneiatzailea	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64
Prestakuntza edo ikaskuntzako kontratatuak	639,25	0,00	652,03	12,78

* Bi kategorietarako aurreikusitako soldata sustatzaile, apal betetzaile eta merchandising-gainbegiralea

(III-618)

Konomia Garapen

Categorías	Salario mes 2010-2012	Garantía mínima mes 2010-2012	Salario mes 2013	Garantía mínima mes 2013
<i>Personal administrativo</i>				
Jefe/a Administrativo	1.368,91	0,00	1.396,29	27,38
Jefe/a Sección Administrativa	1.305,44	0,00	1.331,54	26,11
Oficiales/as Administrativos/as	1.134,46	0,00	1.157,15	22,69
Auxiliar Administrativo/a	992,81	0,00	1.012,66	19,86
Contable	1.175,99	0,00	1.199,51	23,52
Cajero/a	1.175,99	0,00	1.199,51	23,52
Telefonista	978,23	0,00	997,80	19,56
Viajante-Visitador/a	1.197,96	0,00	1.221,92	23,96
Cobrador/a	992,81	0,00	1.012,66	19,86
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>				
Prof. Oficio primera	1.090,31	0,00	1.112,12	21,81
Prof. Oficio segunda	1.068,50	0,00	1.089,87	21,37
Conductor/a mecánico/a	1.090,31	0,00	1.112,12	21,81
Conductor/a repartidor/a	1.048,97	0,00	1.069,95	20,98
Ayudante oficio	1.012,35	0,00	1.032,60	20,25
Mozo/a especialista	1.019,65	0,00	1.040,04	20,39
Mozo/a	1.012,35	0,00	1.032,60	20,25
Cosedor/a sacos	978,23	0,00	997,80	19,56
Ordenanza	978,23	0,00	997,80	19,56
Vigilante nocturno/a	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64
Vigilante diurno/a	1.012,35	0,00	1.032,60	20,25
Cocinero/a	1.048,97	0,00	1.069,95	20,98
Personal limpieza	978,23	0,00	997,80	19,56
Capataz/a	1.137,61	0,00	1.160,36	22,75
Envasador/a Manipulador/a	1.031,88	0,00	1.052,52	20,64
Contratados en formación o aprendizaje	639,25	0,00	652,03	12,78

* El salario previsto para ambas categorías será aplicable a las de promotor/a, reponedor/a y supervisor/a de merchandising

(III-618)

Departamento de Desarrollo Económico