

(III-75)

Gas Butano Banatzaileen sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48000375011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Gas Butano Banatzaileen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48000375011981).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkariaren honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2015eko otsailaren 5ean. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

BIZKAIKO PROBINTZIAKO BUTANO BANATZAILEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2013. ETA 2016. URTEAK

I. KAPITULUA

BANAKETA OROKORRAK**1. artikulua. — Lurralde eremua**

Hitzarmen hau Bizkaiko probintziako «Agencias de Distribuidores de Butano, S.A.» enpresei aplikatuko zaie.

2. artikulua. — Eremu pertsonala

Enpresa horiekin lan-harremanak dituzten langile guztiak hartuko ditu eraginpean hitzarmenak.

(III-75)

Convenio Colectivo del Sector Distribuidores de Gas Butano (código de convenio número 48000375011981).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Distribuidores de Gas Butano (código de convenio número 48000375011981).

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 («BOE» 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 («BOPV» 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, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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».

En Bilbao, a 5 de febrero de 2015. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE BUTANO DE LA PROVINCIA DE VIZCAYA AÑOS 2013 Y 2016

CAPÍTULO I

DISTRIBUCIONES GENERALES**Artículo 1. — Ámbito territorial**

El presente Convenio se aplicará a las Empresas que sean «Agencias de Distribuidores de Butano, S.A.», en la provincia de Vizcaya.

Artículo 2. — Ámbito personal

El Convenio afecta a la totalidad del personal que con relación laboral se halla en dichas Empresas.

3. artikulua.— Indarraldia, amaiera iragartzea eta luzapena

Hitzarmen hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denan jarriko da indarrean, baina lehenago izango ditu ondorio ekonomikoak, 2013. urteko urtarrilaren 1etik hain zuzen ere, eta 2016. urteko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da 2016ko urriaren 30ean, 2017ko urtarrilean hitzarmen berria negoziatzen hasiteko konpromisoa hartu dute bi alderdiek. Ondorioak 24 hilabetez luzatuko dira gehienez.

II. KAPITULUA

LANALDIA ETA OPORRAK

4. artikulua.— Lanaldia

Hitzarmenaren indarraldian 1.738 orduko lanaldia ezartzen da. Ordu horiek astelehenetik ostiralera bitarte banatuko dira, urtarrilean, otsailean eta abenduan izan ezik, hilabete horietan astelehenetik larunbatera bitarte banatuko baitira.

Uda-pasako zonetan, udan eskariak gora egiten duenez, larunbatak lanegun izango diren hiru hilabeteak eraginpeko Enpresek eta bertako langileek finkatuko dituzte garaia denean, bulegoko langileak izan ezik, horiek bulegoak itxita edukiko baitituzte, aurreko paragrafoan adierazitako larunbatetan.

Urteko lanaldiak %5eko malgutasuna izango du, baina ezin izango da erabili igande edo jaiegunetan lan egiteko.

5. artikulua.— Lan-egutegia

Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian Egutegi Ofiziala argitaratzen den momentutik hilabeteke epean, Enpresak, ordezkari sindikalen esku-hartzearekin batera, hurrengo urteko Lan Egutegia finkatuko dute.

Egutegi horrek oporrak, atsedanak eta jaiegunak baliatzeko egunak barne hartu behar ditu.

Lan Egutegiak lantokian ikusgai egon beharko du urte osoan.

6. artikulua.— Oporrak

Langileek ordainduriko egutegiko 30 opor-egun baliatuko dituzte urtean, Enpresaren zerbitzuan urtebeteko antzinatasuna edukiz gero.

Urteko oporrak hartzeko zehaztu den datan Enpresako plantillan benetan lan egindako urte osoa bete ez duten langileek, berriz, emandako zerbitzualdiari proportzioan dagokion egun kopurua hartuko dute.

Gidari-banatzailak, beren espezialitatea dela-eta, 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera tauletako soldata gehi 514,70 euro (15/1/1) eta 519,85 euro (16/1/1) jasoko dituzte oporraldian, eta irizpide berdina jarraituz, banatzaile laguntzaileak 450,30 euro (15/1/1) eta 454,80 euro (16/1/1) jasoko dituzte. Azken horien kasuan Enpresak bi aukera edukiko ditu: kopuru hori ordaintzea edo azkeneko hiru hilabeteetan jasotako primen batezbestekoa ordaintzea; edonola ere, errespetatu egin beharko da gaur egun indarrean dagoen ordainketa-sistema, salbu eta alderdiek kontrakoa ituntzen badute.

Langileren bat oporraldia hasi aurretik edo oporraldian gaitzen bada, opor horiek beste aldi batean hartzeko eskubidea izango du, nahiz eta opor horiei dagokien urte naturala amaitua izan.

7. artikulua.— Aparteko orduak

Sindikatuak eta Confesbask-ek (CEBEK, ADEGI, SEA) enpleguaren alde sinatu duten akordioan, aparteko orduak kentzeko prozedura antolatu da.

Hala ere, ezbeharrak edo aparteko eta premiazko bestelako kalteak konpontzeko beharrak eragindakoak derrigorrez egingo dira, baldin eta zirkunstantziak direla-eta ezin badira denbora mugatuko kontratu partzialekin langileak kontratatu.

Artículo 3.— Vigencia, denuncia y prorroga

El presente Convenio entrará en vigor a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2013, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2016.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado al 30 de octubre de 2016, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio en el mes de enero del año 2017, prorrogándose sus efectos hasta un máximo de 24 meses.

CAPÍTULO II

JORNADA Y VACACIONES

Artículo 4.— Jornada

Se establecerá una jornada durante la vigencia del convenio de 1.738 horas, que se distribuirán de lunes a viernes, salvo los meses de enero, febrero y diciembre que se distribuirán de lunes a sábado.

En las zonas propias de veraneo en los que puede producirse un aumento de la demanda durante el período citado, los tres meses en que se trabajará el sábado serán fijados por las Empresas afectadas y sus trabajadores en su momento, excepción hecha del personal de oficina que cerrará los sábados señalados en el párrafo anterior.

La flexibilidad de la jornada anual será del 5%, no pudiéndose emplear para trabajar domingos o festivos.

Artículo 5.— Calendario laboral

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del Calendario Oficial en el «Boletín Oficial del País Vasco» las empresas señalarán, con la intervención de los representantes sindicales, el Calendario Laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fechas de disfrute de vacaciones, descansos y días festivos.

El Calendario Laboral deberá estar expuesto en el Centro de Trabajo durante todo el año.

Artículo 6.— Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales a partir de que cuenten con un año de antigüedad al servicio de la Empresa.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubiesen complementado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los conductores/repartidores dada su especialidad percibirán a partir del 1 de enero de 2015 durante las vacaciones el importe del salario de tablas más 514,70 euros (1/1/15), 519,85 euros (1/1/16), y con idéntico criterio los ayudantes de reparto, la cantidad de 450,30 euros (1/1/15) y 454,80 euros (1/1/16), debiendo en este último caso la Empresa optar entre el abono de dicha cantidad o el promedio de las primas percibidas durante los tres últimos meses debiendo respetarse en todo caso el sistema retributivo vigente en la actualidad, salvo pacto en contrario de las partes.

Si un trabajador o trabajadora cae enfermo antes de comenzar el período de vacaciones o durante el período de vacaciones, tendrá derecho a disfrutar de las mismas en otro período, aunque haya concluido el año natural a que correspondían.

Artículo 7.— Horas extraordinarias

El Acuerdo por el empleo suscrito por los Sindicatos y Confesbask (CEBEK, ADEGI, SEA) articula el procedimiento a seguir para la eliminación de las horas extraordinarias.

No obstante, se realizarán de manera obligatoria las que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y que por las circunstancias en que se producen no puedan ser sustituidas por contratos de tiempo determinado y carácter parcial.

Aparteko orduaren balioa, diruarekin edo atsedinarekin ordainduta, enpresa eta langilea ados jartzen ez badira, lanordu arruntaren balioa baino %50 handiagoa izango da.

Hitzarmen Kolektiboa sinatu duten alderdiek aparteko orduer buruzko Konfederazio arteko Akordioa onartu dute, (99-2-2ko Euskal Herriko Aldizkari Ofiziala) Confebask-ek (BEK, ADEGI, SEA) eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuek 99-1-15ean sinatua, dagoen horretan eta bere baldintzak eta indarraldia aldatu gabe.

III. KAPITULUA

8. artikulua.— *Soldata*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hilean jasoko duten soldata Hitzarmen honen eranskin gisa gehitu zaion taulan finkatutakoa izango da 2014., 2015. eta 2016. urteetarako.

2016ko urtarrilaren 1eko eraginarekin, Hitzarmen honen kontzeptu ekonomiko guztiak 2016ko Euskal Autonomia Erkidegoko KPla adina igoko dira kategoria guztientzat. Igoera hori 2015ko abenduaren 31n indarrean dauden baldintza ekonomikoen gainean egingo da. Ehuneko 1eko igoera ordainduko da, eta 2016ko abenduaren 31n berri-kusiko, benetako KPlarekin berdintzeko, handiagoa baldin bada.

9. artikulua.— *Botila saltzeagatiko prima*

Banaketako enplegatuei prima emango zaie garraiatu, saldu, kobratu eta bezeroaren etxeraino eramandako botila bakoitzeko. Prima horiek zati berdinetan banatuko dituzte langileen artean.

Lanaldi-luzapen posibleen ordainetan emango den botila bakoitzeko komisioa, kantitatearen eta kalitatearen osagarri gisa kotizatuko zaio Gizarte Segurantzari oso-osorik.

2015eko urtarrilaren 1etik ondokoa izango da botilako kopurua:

Eskalak	Bataz beste	Urtekoa guztira	2015	Prima	2016
< 70		15000	0,186	0,173	0,188
7080	75	16500	0,220	0,204	0,222
8090	85	18700	0,296	0,275	0,299
90100	95	20900	0,373	0,347	0,377
> 100	105	23100	0,449	0,418	0,454

Saltokietan entregatutako botilak ez dira eskala horretan zenbatzen, eta horiek guztiak eskalako gutxienekoarekin ordainduko dira (0,186).

Aldi baterako ezintasun-garaietan, urtean saldatutako botilen kalkulua egiteko, saldatutaz zenbatuko da aurreko 12 hilabeteetan lortutako batez bestekoa.

10. artikulua.— *Antzinasuna*

2015. urtean 40,00 euroko antzinasunagatiko osagarri pertsonala ezarri da laurteko bakoitzeko, eta 2016. urtean 40,40 eurokoa.

11. artikulua.— *Gutxieneko bermea*

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langile guztiei gutxienez abenduaren 31n indarrean egongo diren taulen eta hurrengo urteko urtarrilaren 1ean indarrean egongo diren taulen arteko alde aritmetikoaren proportziozko igoera bermatuko zaie hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean.

12. artikulua.— *Aparteko haborokinak*

Aparteko haborokinak hiru izango dira eta bakoitzaren zenbatekoa taulan ageri den hileko soldatarena eta antzinasunarena izango da. Langileei ekainean eta abenduan ordainduko zaizkie haborokin horiek.

2015eko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin, martxoko haborokina desagertu egingo da, eta tauletako hileko soldatan hainbatuko.

13. artikulua.— *Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina*

Dirua erabiltzeko erantzukizuna duten langile guztiek, Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa 19,75 euro jasoko dituzte 2015. urtean eta 19,95 euro 2016. urtean lan egindako hilabete bakoitzeko.

El valor de la hora extraordinaria, en retribución o descanso en defecto de acuerdo entre empresa y trabajador, será con un recargo del 50% sobre una hora ordinaria.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo asumen el Acuerdo Interconferencial, sobre horas extraordinarias de 15199 (BOPV 2299) suscrito por Confebask (CEBEK, ADEGI, SEA) y lo sindicatos ELA, CCOO, UGT y LAB en sus propios términos, condiciones y vigencia.

CAPÍTULO III

Artículo 8.— *Salarios*

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio tendrán el salario mensual que se fije en la tabla que como anexo se incorpora al presente Convenio, para los años 2014 y 2015 y 2016.

Con efectos de 1 de enero del 2016, se revisarán todos los conceptos económicos del presente Convenio en el I.P.C. CAPV del 2016 para todas las categorías efectuándose dicho incremento sobre las condiciones económicas vigentes al 31 de diciembre del año 2015, abonándose el 1% de incremento y se revisará al 31 de diciembre de 2016 para igualarlo al IPC real sólo si este fuera superior.

Artículo 9.— *Prima venta botella*

Se establece una prima por cada botella transportada vendida, cobrada y servida a domicilio, para los empleados de reparto, que se las distribuirán a partes iguales.

La comisión por botella, que retribuye las posibles prolongaciones de jornada, se cotizará íntegramente como complemento de cantidad y calidad a la Seguridad Social.

Su cuantía por botella será desde el 1 de enero de 2015:

Eskalak	Media	Total año	2015	Prima	2016
< 70		15000	0,186	0,173	0,188
7080	75	16500	0,220	0,204	0,222
8090	85	18700	0,296	0,275	0,299
90100	95	20900	0,373	0,347	0,377
> 100	105	23100	0,449	0,418	0,454

Las botellas entregadas en los puntos de venta no computan en la escala anterior y se abonaran todas ellas por el mínimo de dicha escala (0,186).

En los períodos de IT se imputaran como vendidas la media obtenida en los 12 meses anteriores, para el cálculo de las botellas anuales vendidas.

Artículo 10.— *Antigüedad*

Se establece en concepto de completo personal por antigüedad la cantidad de 40,00 euros por cuatrienio en el año 2015 y en 2016 40,40 euros.

Artículo 11.— *Garantía mínima*

A partir del 1 de enero de 2015 se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia, un incremento, mínimo igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor al 31 de diciembre y el 1 de enero del año siguiente.

Artículo 12.— *Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias en cuantía de una mensualidad del salario de la tabla y antigüedad cada una de ellas, y se harán efectivas al personal en los meses de junio y diciembre de cada año.

Con efecto 1 de enero de 2015 desaparecerá la gratificación de marzo que se prorrateará en el salario/mes de las tablas.

Artículo 13.— *Quebranto de moneda*

Todo el personal que sea responsable del manejo del dinero en efectivo recibirá, en concepto de Quebranto de Moneda 19,75 euros en el año 2015 y 19,95 euros para 2016, por mes trabajado.

14. artikulua.— Errendimenduak

Aurreko urteko batezbesteko errendimendu berdina mantentzeko konpromisoa hartu dute langileek aukera-berdintasunean.

15. artikulua.— Baldintza hobekak

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako baldintzak gutxieneko baldintzak direnez, aurretik izan zitezkeen baldintza onuragarriekin eutsi egingo zaie, osorik eta urteko zenbaketan aztertu ondoren.

IV. KAPITULUA
ZENBAIT XEDAPEN

16. artikulua.— Gaixotasuna eta istripua

2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, gidari-banatzailak eta banatzaile laguntzaileak lanekoa ez den gaixotasunak edo istripuak eragindako AEko egoeran badaude, lehenengo 30 egunetan aurreko hileko oinarri arautzailearen %75 jasoko dute, pagan hainbanaketarik gabe. Langile horiek gutxienez 1.270 euro jasoko dituzte eta 31tik aurrera oinarri horren %100eraino igoko da. 2016rako gutxienekoa 1.282,75 euro izango da.

Laneko istripuagatik %100 jasoko dute, 16. egunetik aurrera, hori barne.

Gainerako langileek beren soldata errearen % 100 jasoko dute.

Enpresak osagarria ordain diezaion, lanerako ezintasun iragankorreko egoeran dagoen langileak prestazioa jasotzeko indarreko lege-baldintzak bete behar zituen, egoera horretan egon aurretik. Nolanahi ere, prestazioa hamabi hilabetez jasoko da gehienez, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo enpresaburuaren kargurako estalduran ehunekoa edo enpresaburuaren kargurako egun kopurua aldatzen ez bada.

17. artikulua.— Baliaezintasun eta heriotza aseguruak

Baliaezintasun edo Heriotza kasuetan erantzukizunak betetzeko 2015eko urtarrilaren 1etik Enpresak kontratatuko dituen Istripu Aseguruen polizek honako hau bermatu beharko dute:

- Heriotzagatik, guztizko baliaezintasun iraunkorragatik edo erabateko baliaezintasun iraunkorragatik: 5.000.000 pta (30.050,61 euro).
- Zirkulazio-istripuak eragindakoak badira: 9.500.000 pta (57.096,15 euro).

Kontratazioa egin edo poliza berri eta hurrengo hirurogei egunetan, Enpresak fotokopia bana eman beharko die langileei.

18. artikulua.— Laneko arropa

Enpresak laneko arropa emango die langileei; banatzaileei bi janzki urtean, uretarako arropa bi urtetik behin eta «chiruca» deituriko bota pare bat urtean; bulegoko langileei txabusina bat urteko lehenengo hiruhilekoan (Langileen Ordezkariekin kontsultatuko da nolako txabusina emango den).

19. artikulua.— Garraio plusa

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langile guztiek, beren etxebizitza lantokitik 2 kilometro baino distantzia handiagora badute, garraibide kolektibo gertuenean eta merkeenean egunean joan-etorriko txartel bat ordainduta izateko eskubidea izango dute, halakorik baldin badago.

20. artikulua.— Dietak

Zerbitzuen premiengatik, langileak bere ohiko lantokia dagoen herritik irten behar badu komisiotan nahiz bidaietan, Enpresak joan-etorriko eragindako gastuak eta dietak (2015. urtean 51,66 euro dieta oso bakoitzeko, 2016. urtean 52,17 euro) ordainduko dizkio, betiere lan hori zerbitzua jasotzen duen Agentziaren mugetatik kanpo egiten badu.

Artículo 14.— Rendimientos

El personal se compromete a mantener un rendimiento medio igual al del año anterior en igualdad de condiciones.

Artículo 15.— Condiciones más ventajosas

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio se respetarán las superiores implantadas con anterioridad examinadas en su conjunto y cómputo anual.

CAPÍTULO IV
DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 16.— Enfermedad y accidente

A partir del 1 de enero de 2015 los conductores/repartidores y ayudantes en los caso de I.T. derivados de enfermedad o accidente no laboral, percibirán durante los primeros 30 días el 75% de la base reguladora del mes anterior, sin prorata de pagas, garantizándoles un mínimo de 1.270 euros, y a partir del día 31 se incrementará hasta el 100% de dicha base. El mínimo para el 2016 será de 1.282,75 euros.

Y en caso de accidente de trabajo percibirán el 100% a partir del día 16 inclusive.

El resto del personal percibirá el 100% de su salario real.

«El complemento a cargo de la Empresa quedará condicionado a que, el trabajador previamente a dicha situación (I.L.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación (período de carencia), sin que en ningún caso el derecho pueda exceder de un máximo de doce meses y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.»

Artículo 17.— Seguro de invalidez y muerte

Las pólizas de los Seguros de Accidentes que se contratarán por las Empresas a partir del 1 de enero de 2015 para cubrir responsabilidad en caso de Invalidez o Muerte, deberán garantizar:

- Por muerte o invalidez permanente total o absoluta por accidente: 5.000.000 ptas. (30.050,61 euros).
- Cuando sean derivadas de accidente de circulación: 9.500.000 ptas. (57.096,15 euros).

Dentro de los sesenta días siguientes a la contratación o la renovación de la póliza, la Empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador.

Artículo 18.— Ropa de trabajo

La empresa proporcionará al personal de reparto ropa de trabajo, consistente en dos trajes al año, una ropa de agua cada dos años, un par de botas de las denominadas «chirucas» al año y, al personal de oficina una bata al año, cuyo tipo se consultara con los Delegados de Personal, siendo entregada en el primer trimestre del año.

Artículo 19.— Plus de transporte

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y, cuyo domicilio diste a más de 2 km del centro de trabajo, tendrán derecho al abono de los billetes de un viaje de ida y otro de vuelta en el transporte colectivo más próximo y económico si existiese.

Artículo 20.— Dietas

Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de trasladarse en comisión o viaje de la localidad que habitualmente efectúa su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomoción y dietas, siendo éstas últimas de 51,66 euros en el año 2015 y 52,17 euros para el 2016, por cada dieta completa, siempre que ésta actuación se efectúe fuera de la demarcación de la Agencia en que preste servicios.

Gidariak eta laguntzaileek, baita etxez etxeko banatzaileek ere, euren egitekoaren baldintza bereziengatik, batzuetan bidaian zehar egin behar baitituzte otorduak, 9,50 euro jasoko dituzte 2015. urtean, eta 9,50 2016. ean, 14:00etatik 17:00etara beren etxera iritsi ezin duten lanaldi bakoitzeko.

Honako hau hartuko da bidaiatzat: euren zerbitzuko banaketa-mugetatik kanpo hornidura egitera ateratzen direnean.

21. artikulua.— *Gidabaimena kentzea*

Enpresaren ibilgailuarekin lanorduetan zirkulazio-istripua izan eta langileren bati gidabaimena kentzen badiote epai irmoaren bitartez edo SAEGEN baimena kentzen badiote, Enpresak langile horri beste lanpostu batean lan egiteko aukera eman beharko dio eta lanpostu horri dagokion soldata ordaindu, betiere istripua langilearen ausarkeria edo axolagabekeria larriagatik gertatu ez bada.

Enpresa arduratuko da SAEGENa lortzeko sortzen diren gastuez.

22. artikulua.— *Lanaldi trinkoa*

Ahal duten Enpresek, hau da, plantillak, lan-sistemak edo banaketa-eremuak ahalbidetzen badute, udako hilabeteetan (uztaila, abuztua eta iraila) lanaldi trinkoa ezarriko diete bulegoko langileei. Betiere zerbitzuen beharrak beteko dira, txandak eginez edo beste modu batera.

Artikulu honetan biltzen diren irizpideak aplikatuta sortzen diren desadostasunak Hitzarmenaren Batzorde Mistoaren pean jarriko dira nahitaez.

23. artikulua.— *Lanpostu hutsak*

Zaintzaile, biltegizain eta eskorga-gidarien kategorietako lanposturen bat hutsik gelditzen bada, banatzaileek lehentasuna izango dute lanpostu horiek betetzeko.

Ordainsaria betebeharreko kategoria berriari dagokiona izango da.

24. artikulua.— *Osasun azterketa*

Lan Istripuen Aseguru Erakundearen bitartez, eta langileen ordezkarien esku-hartzearekin, Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak osasun-azterketa bat egingo zaie urtero.

25. artikulua.— *Arrazoi sindikalengatik eszedentziak*

Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean emango dio eszedentzian dagoen ordezkari sindikalari, eta langile horrek 30 egun naturaleko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita.

26. artikulua.— *Lizentziak*

Ahal duten bezain laster jakinarazita, langileak lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, eta kobratzeko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den denboran:

- a) Ezkontzagatik, hamabost egun natural.
- b) Emaztea erditzen bada, bi egun. Egiatzaturiko gaixotasunagatik, zesareagatik, edo langileak horregatik bidaia egin behar badu, lizentzia hori bi egunetan luzatzeko aukera egongo da. Egun horietako bat lan-eguna izango da, erregistroan inskripzioa egin ahal izateko.
- c) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen, aitona-amonen, seme-alaben, ezkontidearen edo anai-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik egutegiko bi egun. Horretarako bidaia egin behar bada, lizentzia bi egunetan luzatzeko aukera egongo da. Gaixotasun-kasuetan lizentzia zatika hartu ahal izango da gaixotasunak irauten duen bitartean.
- d) Anai-arreben, gurasoen edo seme-alaben ezkontzagatik egun 1. Egun hori ezkontza-eguna izango da.
- e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.
- f) Betebehar saihestezina egiteko, beharrezkoa den denbora.

Tanto los conductores y ayudantes como los mozos de reparto en ruta, en atención a su especial cometido, que en ocasiones los obliga a efectuar las comidas durante el trayecto de la misma, percibirán 9,50 euros en el año 2015 y 9,60 euros en el 2016 por cada día que su jornada de trabajo les impida llegar a su casa entre las 14:00 y 17:00 horas.

Se considerará ruta cuando salgan a suministrar fuera de la zona de demarcación de la distribución en que estén prestando servicio.

Artículo 21.— *Retirada del carnet*

La retirada personal del carnet de conducir en virtud de sentencia judicial firme o del T.P.C., motivada por accidente de circulación sufrido con vehículo de la Empresa durante las horas de Trabajo, siempre que no sea debido a temeridad o negligencia grave, obligará a la Empresa a dar ocupación efectiva al trabajador en otro puesto de trabajo percibiendo la retribución correspondiente a este último.

Los costos que originen la obtención del T.P.C. serán a cargo de la Empresa.

Artículo 22.— *Jornada intensiva*

Las Empresas cuya plantilla, sistema de trabajo o zona de reparto se lo permita, establecerán durante los meses de verano (julio, agosto y septiembre) para el personal de oficina, la jornada intensiva, siempre que, por medio de guardias o cualquier otro, queden atendidas las necesidades del servicio.

Las discrepancias que surjan en la aplicación de los criterios contenidos en este artículo serán sometidas obligatoriamente a la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 23.— *Plazas vacantes*

Cuando se produzca una vacante en las categorías de guardas, almaceneros y conductores de carretilla, tendrán preferencia para ocuparlas el personal de reparto.

La retribución será la correspondiente a la nueva categoría a desempeñar.

Artículo 24.— *Reconocimiento médico*

A través de las Entidades Aseguradoras de Accidentes de Trabajo, y con la intervención de los representantes de los trabajadores se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

Artículo 25.— *Excedencias por motivos sindicales*

La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior será obligatoria su concesión para la Empresa, debiendo readmitir en su puesto de trabajo en el plazo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo, al representante sindical excedente.

Artículo 26.— *Licencias*

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el alumbramiento de la esposa que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cesárea, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, uno de los días será laboral a efectos de la inscripción registral.
- c) Dos días naturales en casos grave enfermedad o fallecimiento de padres, abuelos, hijos cónyuge o hermanos, por consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazarse al efecto. En los casos de enfermedad la licencia podrá fraccionarse mientras dure la enfermedad.
- d) Un día natural en caso de matrimonio de hermanos, padres o hijos en la fecha de celebración de la ceremonia.
- e) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.

g) Ezarriko denborarako hezkuntza-eskubide orokorrak eta lanbide-heziketa baliatzeko, indarrean dauden legezko xedapenetan arauturiko kasuetan eta moduan.

h) Langilearen aukera askeko bi egun. Horiek baliatuko dituela hiru eguneko aurretiaz jakinarazi beharko du eta inolaz ere ezin izango dute langile batek baino gehiagok lizentzia hau baliatu, ezta lizentzia baliatzeak bezeroen arretarako zerbitzuei eragiten dienean ere.

i) Behar den denbora, langilearen kargura dagoen lehen mailako ahaide bati medikuaren kontsultara laguntzeko, betiere kontsulta-ordutegia eta lanaldia aldi berean badira.

Emakume langileei onartutako eskubideei dagokienez, indarreko legedian xedatutakoa jarraituko da.

Ezkondutako langileek ez ezik, izatezko bikotea dutenek ere eskubidea izango dute lizentzia horiek baliatzeko, baldin eta bizi-kidetz-egiaztagiria aurkezten badute, edo, izatekotan, izatezko bikoteen udal-erregistroan erregistratuta badaude.

27. artikulua.— *Enpresan irauteagatiko saria*

Enplegua sustatzeko eta lan-mundurako sarbidea errazteko, erretiroa 65 urterekin izatea gomendatzen da, betiere langileak horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen baditu, eta, 1967ko urtariraren 1a baino lehen mutualistak izan diren eta 61-64 urterekin erretiro aurreratua hartzen duten langileek, betiere enpresaren eta langileen arteko akordio dela medio, honako konpentsazio ekonomiko hauek jasoko dituzte:

- Erretiro aurreratua 61 urterekin: antzinasuneko 20 urte, 7 hileko soldata.
- Erretiro aurreratua 62 urterekin: antzinasuneko 15 urte, 6 hileko soldata.
- Erretiro aurreratua 63 urterekin: antzinasuneko 15 urte, 5 hileko soldata.
- Erretiro aurreratua 64 urterekin: antzinasuneko 10 urte, 4 hileko soldata.

Laguntza horiek eta txanda kontratua edo ordezkotza-kontratua ez dira bateragarriak edozein modalitatetan.

28. artikulua.— *Probaldia eta dimisioa*

Idatziz betiere, probaldia egitea hitzar dezakete enpresak eta enpresan sartzen diren langileak. Eskala honen arabera izango da probaldia:

- Teknikari tituludunek: 6 hilabete.
- Kualifikatuak: 3 hilabete.
- Ez kualifikatuak: 15 egun.

Enpresen zerbitzua beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisupe hauek beteko dituzte: Tituludunak, agente-erantzukizunarekin eta merkataritza-erantzukizunekin: bi hilabete. Gainerako langileak: 20 egun.

Epe horretan lana uzteko asmoaren berri ematen ez denean, enpresak eskubidea izango du langilearen likidazioan egun bateko soldataren zenbatekoa kentzeko abisuan izaniko egun bakoitzeko atzerapenarengatik.

V. KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA

29. artikulua.— *Lanaren antolamendua*

Lana hitzarmen honetan eta indarrean dagoen legerian aurreikusitakoaren arabera antolatzea enpresaren zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da, eta langileak enpresaburuaren aginduak eta jarraitbideak bete beharko ditu enpresaburuak edo hark eskuordetzen duen pertsonak bere zuzendaritza-ahalmenak jarduten dituenean.

Lana antolatzearen helburua enpresan produktibitate-maila ego-kia lortzea da, giza baliabideak eta materialak ahal den ondoen erabiliz. Hori bideragarria da bi alderdiek, hots, zuzendaritzak eta langileek, jokabide aktiboa eta arduratsua baldin badute.

g) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.

h) Dos días de libre disposición del trabajador, cuyo disfrute deberá preavisarlo con tres días de antelación, y en ningún caso podrán disfrutarlo simultáneamente mas de un trabajador del mismo servicio, ni cuando el disfrute afecte a los servicios de atención al cliente.

i) Por el tiempo imprescindible para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicha consulta sea coincidente con el de su jornada laboral.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso, se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

Artículo 27.— *Premio permanencia*

Como medida de fomento de empleo y facilitar el acceso al mundo laboral, se recomienda la jubilación al cumplir los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos para ello, y los trabajadores que hayan sido mutualistas antes 1/1/67, que anticipen su jubilación entre los 61 y 64 años siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- Jubilación anticipada a los 61 años: con 20 años de antigüedad, 7 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 62 años: con 15 años de antigüedad, 6 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 63 años: con 15 años de antigüedad, 5 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 64 años: con 10 años de antigüedad, 4 mensualidades.

Estas ayudas serán incompatibles con el contrato de relevo o el de sustitución en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 28.— *Período de prueba y dimisión*

Siempre que se concierte por escrito podrá realizarse el período de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

- Técnicos Titulados: 6 meses.
- Cualificados: 3 meses.
- No cualificados: 15 días.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal titulado, con responsabilidad de mando y comerciales: dos meses. Resto del personal: 20 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

CAPÍTULO V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 29.— *Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad o responsabilidad de la Dirección de la Empresa, estando el trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, o de la persona en quien ésta delegue.

La organización del trabajo tienen por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Antolaketa horrek honako alderdi hauek izango ditu, besteak beste:

- a) Langileak gutxienez errendimendu normala lor dezan beharrezko elementuak zehaztea.
- b) Kalitate onargarria finkatzea kontratua egiterako prozesuan eta galerak, xahutzeak eta akatsak ahalik eta gutxien izan daitezela eskatzea.
- c) Bere kargura dauden instalazioen, tresneriaren eta materialen zaintza, arreta eta ardura eskatzea.
- d) Langileen banaketa, enpresaren premien arabera.
- e) Teknika, prozesu eta teknologia berriak aplikatzerako garaian sortzen diren lan-kargak, eginkizunak eta zereginak langile bakoitzaren lanari egokitzea.

30. artikulua.— *Kontratazioa*

Enpresaren zerbitzura irauteagatik, langileak honela sailkatzen dira: langile finkoak, denbora jakin baterako kontratatutako langileak, txanda-kontrata duten langileak eta lanaldi partzialeko langileak.

Era berean, edozein lan-kontratu mota egin ahal izango da, betiere momentu bakoitzean dagoen legeriak onartzen badu.

31. artikulua.— *Txanda eta ordezkotza kontratuak*

Hitzarmen kolektibo hau sinatu dutenek enpresa eta langileei gomendatu nahi diete azterketa sakona egin dezaten txanda- eta ordezkotza-kontratuak enpresan aplikatzeko aukerei dagokienez, kontratu mota horiek, enpresen lehiakortasunari eta produktibitateari kargarik eragin gabe, enplegu berriak sortzeko baliagarriak gerta baitaitezke.

Horren haritik, komenigarria litzateke akordio batzuk egitea, eraginpeko alderdien borondatezkotasuna errespetatuz ordezkotza- eta txanda-kontratuen aplikazioa errazteko.

32. artikulua.— *Mugigarritasun funtzionala*

Langile bakoitza bere talde profesionaleko kidea dela ukatu gabe, Enpresaren zuzendaritzak eginkizun eta lanpostu aldaketak egin ahal izango ditu, betiere aldaketa horiek langilearen talde profesionalaren barruan egiten badira. Nolanahi ere, aldaketa egiteko beharrezkoa denean, enpresariak, edo haren enpresek, langilea prestakuntza-ikastaro egoki batera adskribi dezakete.

33. artikulua.— *Diziplina erregimena*

Zuzendaritzak langileak zigor ditzake ondorengo ataletan ezarzen diren hutsegiteen mailaketa eta zigorrei jarraiki.

Hutsegiteen mailak. Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantzia, ondorio eta asmoaren arabera.

Arau-urratze arinak. Arau-urratze arinak dira honako hauek:

1. Lanera bertaratzean puntualtasun hutsegite batetik hirura bitarte, 30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin hilabete batean, salbu eta atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badiote edo horren ondorioz beste langile baten txanda atzeratzen bada. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.
2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzeagatik, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.
3. Justifikatutako arrazoirik gabe 30 minututik beherako lanuztea. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo arrazoi horrek istripua eragiten badie lankideei, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu izango da, kasuen arabera.
4. Materiala zaintzeko orduan, zabar samar jokatzea.
5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.
6. Publikoa behar bezalako arreta eta arduraz ez tratatzea.

Esta organización se entenderá entre otras a las siguientes cuestiones:

- a) Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal.
- b) Fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de realización de su contrato y la exigencia consecuente del mínimo nivel de pérdidas, desperdicios o errores.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de las instalaciones, utillaje y materiales encomendado a su cuidado.
- d) La distribución del personal de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- e) La adaptación de la carga de trabajo, tareas y funciones, que resulten de aplicar las nuevas técnicas, procesos o tecnologías, a los trabajos específicos de cada trabajador.

Artículo 30.— *Contratación*

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, con contrato de relevo y a tiempo parcial.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

Artículo 31.— *Contratos de relevo y sustitución*

Los firmantes de este Convenio Colectivo recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la empresa de las fórmulas contractuales del contrato de sustitución y de relevo, como pautas que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas, puedan ser favorecedoras de nuevos empleos.

En dicho sentido, se recomienda, alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezcan la aplicación de los contratos de «sustitución» y relevo.

Artículo 32.— *Movilidad funcional*

La dirección de la empresa podrá dentro de la pertenencia del trabajador al grupo profesional correspondiente, llevar a cabo el cambio de funciones y de puesto de trabajo, siempre, que estas corresponden o quedan comprendidas dentro del grupo profesional al que el trabajador este encuadrado, sin perjuicio de que para llevarlo a efecto y cuando sea preciso, puede el empresario, o sus empresas, adscribir al trabajador a un curso de formación apropiado.

Artículo 33.— *Régimen disciplinario*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

Graduación de las faltas. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave o muy grave.

Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, o si como consecuencia del número se retrasa el relevo de otro trabajador en cuyo caso sea falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe imposibilidad de haberlo efectuado.
3. Abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. Enpresari bizileku-aldaketak ez jakinaraztea edo oker jakinaraztea. Hutsegite hau nahita edo maltzurkeriaz egiten bada, hutsegite larritzat hartu behar da, eta, kalterik ekartzen badio enpresari, oso larritzat.

8. Enpresaren bulegoetan lankideekin liskarrean ibiltzea.

Arau-urratze larriak. Hauek izango dira arau-urratze larriak:

1. Justifikaziorik izan ez eta 30 egunean hirutan baino gehiagotan lanera berandu iristea.

2. Justifikaziorik ez badago, 30 egunean bi egunez ez joatea lanera.

3. Inolako arrazoi justifikaturik gabe lana tarte batean uztea —30 minutu baino gehiago—; lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo horrek istripua eragiten badie lankideei; hutsegite hori larritzat hartu ahal izango da.

4. Familian eta helbidean izandako aldaketak garaiz ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzaren eraginik badute. Hutsegite hau maltzurkeriaz egin bada, oso hutsegite larritzat hartu behar da.

5. Lanorduetan jolasean edo arreata galduta ibiltzea.

6. Nagusien lan-arloko aginduei men ez egitea. Hutsegiteak diziplina nabarmen urratzea ekartzen badu edo kalte nabarmena eragiten badio enpresari, oso hutsegite larritzat hartu behar da.

7. Ardurarik gabe edo zabarki aritzea lanean, zerbitzuaren funtzionamendu ona kaltetzen badu.

8. Lanean zuhurgabe aritzea edo laneko segurtasun- eta osasun-neurriak ez betetzea; bere buruari edo lankideei istripuren bat eragin badiezaieke, edo instalazioak hondatzeko arriskuren bat sortzen badu, hutsegitea oso larritzat jo ahal izango da.

9. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

10. Zerbitzu-egintzatik kanpo enpresaren uniformeak jantzita horditzea, uniformeak enpresa identifikatzeko bide ematen badu.

11. Lanerako ezintasun iragankorra duen langileak enpresaren kontrolari uko egitea.

12. Lantokiko lokalen barruan erretzea.

13. Sei hilabeteetan, idatzizko jakinarazpena hartu ondoren, hutsegite arin bat baino gehiago egitea, nahiz eta hutsegiteak ezberdinak izan.

Arau-urratze oso larriak. Honakoak hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Hogeita hamar egunen barruan, hamar aldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea justifikatu gabe, eta bost minutu baino gehiago igarotakoan.

2. Agindutako lanetan iruzur egitea, nolanhiko sariak edo mesedeak onartzea, desleialkeriaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea; enpresari, lankideei edo beste inori enpresaren bulegoetan edo, lanaldiaren barruan, beste nonbait lapurtzea edo ebastea; eta, enpresaren berariazko baimena izan gabe, noren edo besteren kontura salerosketak negoziatzea eta nork bere buruari saltzea edo kobratzea.

3. Istripu-gertakariei buruzko faltsutasuna, gaixotasunen edo istripuen itxura egitea, eta sendatzeko epeak fede gaiztoz edo itxurak eginez luzatzea.

4. Beste langile bat lanean dela sinistarazteko plantak egitea, horretarako langilea Enpresan dagoela egiaztatzeke erabili ohi den edozein metodoren bitartez.

5. Jendearekin, nabarmenki, errespetu edo begirunerik ez izatea.

6. Enpresaren lehengai, lan-tresna, lanabes, makina, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta agiriak desagerraraztea, erabiltzean bihurtzea edo hondatzea.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.

8. Las discusiones entre trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

Faltas graves. Se consideran faltas graves las siguientes:

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

2. Ausencia sin causa justificada, de uno o dos días durante el período de treinta días.

3. Abandono del trabajo sin causa fundada, superior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y en el domicilio que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

6. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.

9. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

11. La negativa del trabajador a someterse al control por parte de la empresa en I.L.T.

12. Fumar dentro de los locales del centro de trabajo.

13. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

Faltas muy graves. Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un período de treinta días.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.

3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración en público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

7. Enpresaren gutunen eta isilpeko dokumentuen isilekotasuna urratzea eta nahitaez isilpean mantendu beharreko datuak enpresatik kanpoko elementu arrotzei ematea.

8. Nork bere burua garbitzeko eta txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

9. Nagusiei eta haien senideei, lankideei eta, oro har, bezeroei tratu txarrak ematea hitzez edo egintzaz; autoritateaz abusatzea; eta haiekin errespetu eta begirunerik gabe jokatzea.

10. Lanaldian eta lanpostuan nabarmen hordituta eta drogatuta egotea.

11. Erabiltzeko baimenik ez dutenei uztea erosketa-txartela, baita langileei ematen zaizkien deskontuak beste enpresa batzuen mesederako uztea ere.

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

13. Kontratuaren fede ona haustea eta konfiantzaz abusatzea lanean.

14. Bezeroen aurrean lankideekin liskarrean ibiltzea.

15. Axolagabekeria edo arduragabekeriagatik edo laneko segurtasun- eta osasun-neurriak ez betetzeagatik istripuak edo istripu-arriskua eragitea.

16. Erantzukizuneko lanpostua izanik, lanean huts egitea.

17. Hil batean hiru lanegunetan jarraian edo hiruhileko batean txandakako bost egunetan eta justifikaturik gabe lanera ez joatea.

18. Hutsegite larriren edo oso larriren bat egitea berriz ere, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo hamabi hilabeteren barruan egiten bada.

Zehapen-araubidea. Zuzendaritzak izango du zigorrak jartzeko eskumena, hitzarmen honek xedatzen duenarekin bat.

Gehieneko zigorrak. Hauek dira kasuan-kasuan jar daitezkeen gehieneko zigorrak, hutsegiteen larritasunaren arabera:

1. Hutsegite arinak egiteagatik: hitzezko kargu-hartzea, idatziko ohartarazpena, eta enplegua eta soldata etetea, hiru egunez gehienez.

2. Hutsegite larriak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea lau egunetik hamabost egunera bitarte.

3. Hutsegite oso larriak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea, hutsegitea gorengo graduan sailkatzen den kasuetan.

Preskripzioa: Enpresetako zuzendariak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendariak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta larriak zehatzekoak, hogeitun egunera; eta oso falta larriak zigortzekoak, 60 egunera. Betiere, faltak zehatzeko eskumenak, falta egin eta sei hilabetera preskribatzen du.

Aipatu ditugun hutsegiteak adierazgarriak dira; hortaz, indarrean dagoen lan-araudian ezarritako betebeharren eta kontratuan ezarritakoaren urraketa oro Enpresa Zuzendaritzak zigortzeko moduko hutsegitetzat hartuko da.

Langileen Estatutuan xedatutakoari jarraiki, Enpresako Zuzendaritzari dagokio langileak zehatzeko ahalmena, laneko araren bat hausten badute.

Legeria Orokorrean aurreikusitako baldintzak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

34. artikulua. — Soldata erregimena ez aplikatzea

Enpresek erabaki horren berri emango diote Langileen Ordezkaritzari, eta alegatutako egoera egiaztatzen duen dokumentazio guztia emango diote.

Akordiora iristeko negoziazio-epea 15 egunekoa da, dokumentazioa ematen den egunetik hasita.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de descuentos concedidos al personal, en favor de otras empresas.

12. Disminución continuada voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. Las discusiones entre trabajadores en presencia del público.

15. Causar accidentes o riesgo de accidente por negligencia o imprudencia o incumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral.

16. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

17. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborales consecutivos dentro de un mes o de cinco alternos en un trimestre.

18. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

Régimen de sanciones. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis 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.

La enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se consideraran como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

Artículo 34. — Descuelgue

Las empresas comunicarán a la RT tal decisión, entregando toda la documentación donde se acredite la situación alegada.

El período de negociación para llegar a acuerdo es de 15 días a contar desde la fecha de entrega de la documentación.

Adostasuna badago, soldata-erregimena ez aplikatzeko baldintzak zehaztuko dira Langileen Ordezkaritzaren gehiengoak sinatutako aktan. Desadostasuna badago, ORPRICEren bitartez aurreikusitako gatazkak konontzeko prozedurara joko da, baina arbitraje-prozedura borondatezkoa izango da.

35. artikulua.— *Laneko segurtasuna eta osasuna*

Langileen osasuna babestea da sinatu duten alderdien oinarritzko eta lehentasunezko xedea, eta haien ustez, hori lortzeko beharrezkoa da enpresan prebentzio-ekintza ezartzea eta planifikatzea, arriskuen ebaluaziotik abiatuz, arrisku horiek jatorrian murriztea helburu duen prebentzio-ekintza, alegia; horretarako beharrezkoak diren neurriak hartuko dira, dagoen egoera zuzentzeari zein enpresaren ebaluazio tekniko eta antolamenduzkoari dagokienez, lana pertsonari egokitzeko eta haren osasuna babesteko.

Langileen osasun- eta segurtasun-prebentzioari dagozkion gai orotan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta horrekin bat datozen arauetan biltzen diren xedapenak aplikatuko dira.

Enpresako zuzendaritzak langileen ordezkariei kontsulta egingo die enpresan aplikatu beharrezko prebentzio-plangintzaren gainean.

Planek dagozkien zuzenketako neurri teknikoak bildu beharko dituzte ahal den neurrian ezbehar kopurua eta lana egiten deneko eguraldiaren ondoriozko arriskuak eta lanpostuari berez loturikoak ezabatzea edo progresiboki gutxitzea, eta norberaren babeserako ekipa eta neurri egokienak edo beharrezkoak erabiltzeko aukera ahalbidetzeko eta agintzeko aurreikuspena.

Enpresaburuak informazio teoriko-praktiko nahikoa eta egokia emango dio langileari prebentzio-arloari dagokionez, eta langileak aktiboki lagundu beharko du babeseko norberaren edo taldearen ekipoen erabilera, eta enpresak arlo horri buruz emaniko argibideei jarraitu beharko die, baita prebentzio-prestakuntzaren bidez eskuraturiko jakintzak aplikatu ere.

Babes-ekipoak erabiltzeko moduari dagokionez, langileek enpresaren prebentzio-zerbitzuaren aholkua izango dute, egoera berezietan erabili behar direnean edo erabilera konplexua denean.

31/1995 Legearekin bat etorritik, langileek aukeratuko dituzte prebentzioko ordezkariek, langileen ordezkarien artean (enpresabatzordea, langileen ordezkariek), eta hautatutakoak aplikatuko zaizkie Lege horren bermeak.

50 langile edo gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan laneko segurtasun eta osasuneko batzorde bat eratuko da; alde batetik prebentzio-delegatuak eta bestetik enpresaburuak edota haren ordezkariek prebentzio-delegatuak kopuru berean osatuko dute batzordea.

Enpresetan beharrezkoak diren bitartekoak eta prestakuntza emango dizkiete prebentzio-delegatuei beren eginkizunen jardunerako, eta horri begira, eta batez ere haien eginkizunen jardunerako eta prebentzio-prestakuntzarako aplikatzeko ahal izango da 31/1995 Legearen 37. artikuluko eta lanbide arteko akordioak xedaturikoa EAeko osasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

Prebentzio-delegatuak lankidetzan arituko dira enpresaren zuzendaritzarekin prebentzio-ekintzaren hobekuntzan, langileek laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak bete ditzatela sustatuko dute, eta zaintza- eta kontrol-lanak egingo dituzte araudi hori betetzeko.

15-39 langileko enpresek, prebentzioko 2 delegatu aukeratu ahal izango ditu plantillaren artean. Delegatu horiek 10 orduko kreditua edukiko dute hilean, Langileen Ordezkaritza izateagatik dagozkien orduek gain.

36. artikulua.— *Lanaldi murrizketa familia arrazoiengatik*

1. Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurra edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan har dezakete. Emakumeak, hala nahi badu, ordu erdiz lanaldia murriztu ahal izango du eskubide horren

En caso de acuerdo, se determinarán las condiciones del descuelgue en Acta firmadas por la mayoría de la RT, en caso de desacuerdo, se procederá al sometimiento de resolución de conflictos previsto a través del ORPRICE, el procedimiento de arbitraje será voluntario.

Artículo 35.— *Seguridad y salud laboral*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y promover el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas y necesarias.

El empresario facilitará al trabajador una información teórica-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, estando obligado el trabajador a cooperar de forma activa en la utilización de los equipos personales o colectivos de protección y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia y aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación preventiva.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores conforme a la Ley 31/95 elegirán entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), el/los delegados de prevención al/a los que le serán de aplicación las garantías de dicha Ley.

En las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

En las empresas facilitarán a los delegados de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en el referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995 y por el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.

Los Delegados de prevención colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales y efectuarán una vigilancia y control den el cumplimiento de esta normativa.

Las empresas que tengan entre 15 y 39 trabajadores podrán elegir 2 Delegados de prevención entre la plantilla, que dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, además de las que le correspondan por ser Delegado de Personal.

Artículo 36.— *Reducción de jornada por motivos familiares*

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora

ordez. Denbora hori ordu batera arte luzatu ahal izango du enpresarekin adostuz gero, eta alderdiek denbora metatzeko bete edozein formula ere adostu ahal izango dute. Bi gurasoek lan egiten badute, amak zein aitak har dezake baimena.

Edoskitze-baimena amatasun-bajaren ondoren metatu ahal izango da, benetako laneko 15 egun erantsiz, langileak hala erabakitzen badu.

2. Legezko zaintza dela-eta, hamabi 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 laurdena eta gehienezko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odolkidetasunezko edo ezkontzako bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Artikulu honetan jasotzen den lanaldi-murrizketa langileen banakako eskubidea da, bai gizonena bai emakumeena, eta eguneko, asteko, hileko edo urteko murrizketa izan daiteke. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuengatik.

Bularra emateko baimena zer ordutan zehaztu eta lanaldi murriztua nolakoa izango den eta noiz hartu, langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan, artikulu honetako 1. eta 2. paragrafoetan aurreikusitako bezala. Langileak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresaburuari zein egunetan ekingo dion berriz ere ohiko lanaldiarekin lanean.

Orduak zehaztean eta artikulu hau aplikatzean enpresaburuaren eta langilearen artean sortutako desadostasunak horretarako legez aurreikusitako prozeduraren arabera ebatziko dira.

Eskubide hori erabiltzeak ez du esan nahi beste eskubide batzuk galduko direnik, bereziki eguneratzeko eta lanbide-prestakuntzarako eskubideak, lanaldi murriztutik eratortzen direnak edo langilearen ordutegi murriztuarekin bateraezinez direnean salbu.

37. artikulua.— Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan espresuki aurreikusten den orori, 1971. urteko ekainaren 23ko Aginduak onartutako «Agencias de Distribución de Butano, S.A.» enpresentzat Lan Ordenantzan eta aplikagarri diren gainerako xedapen Orokorretan zehaztutakoa hartuko da kontuan.

38. artikulua.— Batzorde paritarioa

Batzorde Paritarioak negoziazio kolektiboa irekita edukitzea adostu du, lan-harremanek eragiten dituzten arazoei azkar erantzuteko. Horren ildotik, aldizkako bileren egutegi bat ezarriko da, batzordeko kideek hitzarmena hobetzeko aurkezten dituzten proposamenak eztabaidatzeko.

Hitzarmen honen interpretazioan eta aplikazioan sortzen diren zalantzak eta desadostasunak alde aurretik Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Paritariora eramango dira nahitaez.

Bileretara bi aldeek komenigarritzat jotzen dituzten aholkulariak joan daitezke, eta hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde Paritarioaren ebazpenak lotesleak izango dira lehen instantzian; hala ere, aldeetako edozeinek jurisdikzio-bidera jotzeko aukera izango du, Batzordearen ebazpenarekin ados ez badago.

Batzorde Paritarioa alderdien eskariz bilduko da, 15 eguneko gehieneko epean, deialdia jasotzen dutetik hasita. Deialdi horretan jaso beharko da zein izan diren bilera deitzeko arrazoiak. Bi alderdiek adosten dute ORPRICEa jotzea sortzen diren gatazka kolektiboak konpontzeko.

Prozedura horietatik kanpo geratzen dira nahitaezko arbitrajea berekin dakarten sistema guztiak.

con la finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta una hora o cualquier otra fórmula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia se podrá acumular por decisión de la trabajadora, tras el alta maternal, con 15 días de jornada efectiva.

2. Quien por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración aquella.

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.

La reducción de jornada del presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y puede ser reducción diaria, semanal, mensual o anual. 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros derechos, en particular los de formación y actualización profesional, salvo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompatibles con el nuevo horario reducido del trabajador.

Artículo 37.— Derecho supletorio

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las «Agencias de Distribución de Butano, S.A.», aprobadas por Orden de 23 de julio de 1971 y, en las demás disposiciones Generales de aplicación.

Artículo 38.— Comisión paritaria

La Comisión Paritaria, acuerda mantener permanentemente abierta la negociación colectiva, para abordar con agilidad la problemática que genera las relaciones laborales. En este sentido se establecerá un calendario de reuniones periódicas donde se debatirán las propuestas de mejora de convenio presentadas por sus miembros.

Todas las dudas y diferencias que surjan en la interpretación y aplicación del presente Convenio serán sometidas con carácter previo obligatorio a la Comisión Paritaria Interpretativa del Convenio.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes estimen convenientes.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria, serán vinculantes en primera instancia independientemente de que cualquiera de las partes afectadas pueda recurrir a la vía jurisdiccional, si no estuviere de acuerdo con éstas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de las partes en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la convocatoria en la cual deberán constar los motivos para los que fue convocada. Ambas partes acuerdan la utilización del ORPRICE para la resolución de los conflictos colectivos que se presente.

De estos procedimientos quedan excluidos cualquier sistema de arbitraje con carácter obligatorio.

Honako hauek izango dira zitazioetarako eta jakinarazpene-tarako egoitzak:

- Kimika eta Energia arloetako UGTren Probintzia Federa-zioa = FIA-UGT EUSKADI.
Colón de Larreategi kalea, 46 bis-8. solairua, 48011-Bilbao.
- Butanoa Banatzen duten Enpresen Probintzi Elkarte.
Alda. Urkixo zumarkalea kalea, 51-1 ezk.-esk., 48011-Bilbao.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Bi alderdiek konpromisoa hartu dute bonbona eskudirutan ez ordaintzeko behar diren bitartekoak ezarriko dituztela.

I. ERANSKINA

KATEGORIA PROFESIOALEN DEFINIZIOAK

I. TALDEA

TEKNIKARIAK

Teknikari tituludunak: Lanbide-titulu ofiziala behar dute lanean aritzeko, betiere bere karrerakoak diren zereginetarako kontratatu badituzte.

II. TALDEA

ADMINISTRAZIO-LANGILEAK

Merkataritzako lanak, bulegokoak, kontabilitatekoak eta antze-koak egiten dituzte Enpresaren egoitza nagusian edo gainerako bule-goetan. Honako kategoria hauetakoak izan daitezke:

Administrazio-burua: Langile honek, bere taldeko definizioa-ren barruan, beste administrarien gaineko agintea du eta haiek gain-begiratzen ditu etengabe. Agintea du bulegoko laguntzaileen gain eta maila beheagoko beste buruen gain, enpresak halako maila ematen dien eginkizunak egiten baitituzte.

Ofizial administraria: Bere nagusien aginduetara, arduraren hantzeneko administrazio-lanak egin ditzake langile honek eta behar adinako gaitasuna du bere eginkizunetan azaltzen zaizkion zail-tasunak bere kabuz konpontzeko.

Auxiliarra: Langile honek bere nagusiei laguntzen die edozein motatako administrazio-lanetan. Bulegoko oinarrizko lanak egin ditzake, hala nola, mekanografia orokorra, kalkulatzeko makinaren erabilera, zenbakizko kalkulua, agiriak manipulatzeko eta ordain-giriak eta karguak prestatzea.

Telefonista: Enpresaren bulegoen arteko komunikaziorako eta kanpo-komunikaziorako telefonoguneen arduraria du. Jendearen abisu guztiak jasotzen ditu, eta batez ere, gas-kargak eramateko eska-riak, erreklamazioak eta matxurak konpontzeko deiak, eta aldi berean merkataritzako beste edozein jardueraren egin dezake.

III. TALDEA

LANGILE SOILAK

Ibilgailu astun, artikulatu eta atoidunen gidaria: Behar den motako gidabaimena izanik, ibilgailuen mekanikaren buruzko jakintzak ditu, behar bezala frogatuak, eta petrolioaren gas likidogarriak zisternan edo botiletan garraiatzeko teknika berezia ikasi du. Bere zeregina ibilgailu astunak garraiatzea da. Bidean beharrezkoa denean kon-pontketa lanak egiten ditu, eta gidari lanik ez duenean ere bai, bal-din eta horretarako langile edo bitarteko espezializatuagorik ez badago; zerbitzuan ari denean ibilgailuaren arduraduna da. Salgaien zama-lana zuzenduko du, horien erantzulea da eta ekintza horretan esku hartuko du, eta bidearen hasieran edo amaieran jasotzen edo entregatzen dituen salgaien edo efektuei dagozkien gordekin

Siendo sus domicilios a efectos de citación y notificación los siguientes:

- Federación Provincial de Químicas y Energética de UGT = FIAUGT EUSKADI.
Calle Colón de Larreategi, 46 bis, 8.ª planta, 48011-Bilbao.
- Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Butano.
Calle Alda. de Urquijo, 51, 1.º izda-drcha, 48011-Bilbao.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Ambas partes se comprometen a instrumentalizar los meca-nismos necesarios para que el pago de la bombona no se realice en metálico.

ANEXO I

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

GRUPO I

PERSONAL TÉCNICO

Técnicos titulados: Son aquellos a quienes, para el cumplimiento de su función, se les exige la posesión de un título profesional reco-nocido oficialmente, siempre y cuando sean contratados para fun-ciones propias de su carrera.

GRUPO II

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Son los empleados que realizan funciones comerciales, de ofi-cina, contables y otras análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus diversas dependencias y comprende las categorías siguientes:

Jefe de Administración: Es el empleado que, dentro de la defi-nición general del grupo ejerce de modo permanente el mando y la supervisión sobre otro personal administrativo. Auxiliares de ofi-cina e incluso sobre otros jefes de inferior nivel que realizan fun-ciones a las que la empresa confiere tal rango.

Oficial Administrativo: Es el empleado que, a las órdenes de sus respectivos superiores pueden ejecutar trabajos administrati-vos de máxima responsabilidad, con capacidad suficiente para resol-ver por propia iniciativa las dificultades que surjan en el desem-peño de sus funciones.

Auxiliar: Es el que ayuda a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos elementales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos documentos y preparación de recibos y cargos.

Telefonista: Es el que tiene a su cargo el manejo de las cen-tralitas telefónicas para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, tomando nota, además de todos los avisos del público y en especial de los pedidos de car-gas de gas, reclamaciones y avisos de averías y pudiendo simul-tanear su actividad con cualquiera otra de tipo comercial.

GRUPO III

PERSONAL OBRERO

Conductor de vehículos pesados, articulados o con remolque: Es aquel que, en posesión del carnet de conducir de la clase que corresponda tiene conocimientos mecánicos de automóvil sufi-cientemente probados, poseyendo la técnica especial para los trans-portes de gases licuables del petróleo a granel o envasado, cuya función consiste en conducir vehículos pesados, realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siempre que no exista personal o medios mas especializados siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de mercancías, res-ponderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondién-

edo ordainagiriak hartuko ditu, baldin eta bidaian zeregin hori beste pertsona bati egotzi ez bazaio. Eskatzen bazaio, egunero partea emango du idazki bidez, egindako zerbitzuari eta kamioaren egoerari buruzkoa. Ezartzen dizkieten ibilbideak egin beharko ditu, ezartzen dizkieten epeetan.

Kamioi-gidaria: Gutxienez C Motako gidabaimena izanik, mekanikaren buruzko jakintzak eta petrolioaren gas likidogarririk zisternan edo botiletan garraiatzeko teknikari buruzko jakintzak ditu. Bidean beharrezkoa denean konponketa lanak egiten ditu, eta gidari lanik ez duenean ere bai; zerbitzuan ari denean ibilgailuaren arduraduna da. Salgaien zamalan zuzenduko du, horien erantzulea da eta ekintza horretan esku hartuko du, eta bidearen hasieran edo amaieran jasotzen edo entregatzen dituen salgaien edo efektuei dagozkien gordekin edo ordainagiriak hartuko ditu.

Banaketarako gidaria: Gidabaimen egokia du esleituta duen ibilgailua gidatzeko (motogardia, furgoneta, kamioiak...). Etxez etxe banatzen ditu gas likidogarririk botilak eta enpresak agintzen dizkion gainerako gauza eta materialak. Botilak kargatu eta deskargatu egiten ditu eta hartzaileei eramaten dizkie. Ezagutzak eta esperientzia eduki behar ditu, bai ontziak kontsumo-aparatuei akoplatzeko teknikaz, bai ibilgailuaren mekanikaz, bitarteko edo langile espezializaturik behar ez duten ohiko konponketa lanak egiteko adinakoa. Bere kargura duen materiala kargatzeaz eta ondo zaindu eta erabiltzeaz arduratuko da, gasa garraiatzeko arau teknikoak eta legezko arauak zorrotz beteko ditu eta zerbitzua garaiz egingo du. Bezeroei emandako edo kobratutako botilen zenbatekoaz ere arduratuko da.

Banaketarako gidariaren laguntzailea. - Beharrezko gidabaimena duen gidariarekin joaten da eta, eta hark emandako jarraibideak jarraituz, esleituta dituen zeregin guztiak egiten laguntzen dio (botilak kargatu, deskargatu eta erabiltzaileei ematea biltegietan, horiek kobratzea...).

Biltegitzaia: Erabiltzen diren materialen nondik norakoak ezagututa, horiek, jaso, sailkatu, kolokatu, zaindu eta bidali egiten ditu, izakinen edo mugimenduen fitxak egiten ditu, bidalketak prestatu eta abar egiten ditu. Horrez gain, materialen segurtasuna eta kontserbazioa zaintzen ditu eta eskatzen zaizkion eskulanak egiten ditu, batez ere zamalanak egin, biltegietan botilak mugitu eta egokitu, baita bitarteko mekanikoak erabiltzaileei emateko ordena eta garbitasuna zaindu.

IV. TALDEA

LANBIDEKO PROFESIONALAK

1. Ofizialak: Ohiko ofizioetako batean espezializatuta daude eta ofizio horrekin erlazioz naturiko lan guztiak egiten dituzte.

Gai da bere kabuz bere espezialitateko lan guztiak interpretatu eta egiteko eta aldi berean, bere agindupean egon daitezkeen Laguntzaileek eta Ikastunek egiten duten lana zuzentzen du.

2. Mekanikari instalatzailea: Deskribatzen diren eginkizunei buruzko ezagutzak dituen Ofizial mekanikaria da. Prestakuntza berezia jaso du, etxeetan zein industrietan gas likidogarririk kontsumitzen dituen edozein aparatua instalatzeko gaitasuna ematen diona.

3. Ikuskapenak egiteko eta matxurak konpontzeko mekanikari-bisitaria. - Jarraibide berezian arabera diharduen ofizial mekanikaria da. Petrolioaren gas likidogarririk, ontziak, balbulak, presio-erreguladoreak, industria eta etxeetako instalazioak manipulatzeko teknikak eta elementu horiek izan ditzaketen matxurak konpontzeko teknikak dakizki. Bere egitekoa da aldi-aldi erabiltzaileei bisita egitea aparatuen instalazioen segurtasun-baldintzak ikuskatzeko, edo bezeroak berak deituta matxurak konpontzeko, eta kasu batean zein bestean, behar diren konponketak egiten ditu erabiltzailearen etxean bertan, edo hori ezinezkoa bada, Enpresaren egoitzetan.

dole ceder o exigir en cada caso los resguardos, recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendara aquella a otra persona dando, si se lo exigieren, un parte diario escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que le sean fijados.

Conductor de camión: Es el trabajador que, en posesión del carnet de conducir de Clase C, como mínimo con conocimientos mecánicos y de la técnica en especial para el transporte de gases licuables del petróleo a granel o envasado, realiza por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía y responderá de la misma e intervendrá en tal acción correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto.

Conductor de reparto: Es el que en posesión del carnet de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (monocarro, furgoneta, camiones, etc.) efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y demás efectos o materiales que la Empresa le encomiende y las operaciones de carga, descarga y entrega de las botellas a los destinatarios, debiendo poseer conocimientos y práctica, tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo como de mecánica del automóvil, suficientes para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material del transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio, así como del importe de las botellas servidas o cobradas a los clientes.

Mozo ayudante de conductor de reparto. Es el que acompaña al conductor de reparto en posesión del carnet necesario y, siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar todas las tareas que tiene encomendadas (carga, descarga y entrega de botellas a los usuarios en almacenes, cobro de su importe, etc.).

Almacenero: Es el que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tiene a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén y además realiza cualquier clase de trabajo manual que se le encomiende y en particular el de carga y descarga, movimientos y acondicionamiento de botellas en los almacenes, incluso con medios mecánicos y cuidando del buen orden y limpieza de los materiales.

GRUPO IV

PROFESIONALES DE OFICIO

1. Oficiales: Son los que tienen alguna especialización de uno de los oficios clásicos, desempeñando cuantos trabajos se les encomienden en relación con ella.

Está capacitado por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomiende, dirigiendo al propio tiempo la labor que realicen los Ayudantes y Aprendices que puedan estar a sus ordenes.

2. Mecánico Instalador: Es el Oficial mecánico que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o doméstica que consuma gases licuables.

3. Mecánico visitador de revisiones y averías. Es el Oficial mecánico que con instrucciones especiales conoce las técnicas de manipulación de los gases licuables del petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica de las averías que en todos estos elementos puedan producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos o como consecuencia de llamada del cliente por causa de avería y, en uno u otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios sino fuera necesario, por la índole de la avería, realizarlas en las dependencias de la Empresa.

4. Mekanikari muntatzailea: Deskribatzen diren eginkizunen ezagutzak ditu, prestakuntza berezia jaso du eta behar den txartela eskuratu du kontsumo-aparatuak akoplatu eta muntatzeko eta matxurak konpontzeko. Beraz, gai da PGLak, ontziak, balbulak, presio-erreguladoreak, etxeetako instalazioak manipulatzeko teknikak erabiltzeko eta ikuskapenak eta abar egiteko.

5. Laguntzaileak: Ofizioetako profesionala dira. Ikastaldia bukatu ondoren, beren espezialitateetako esleitutako lanak egiten dituzte, ofizialei laguntzen diete eta praktikarekin behar den esperientzia lortzen dute.

Soldata taulak – 2014-2016 urteak

Maila	Hileko soldata 2014 euroak	Hileko soldata 2015 euroak	Hileko soldata 2016 euroak
Arduradun nagusia	1.510,46	1.658,81	1.675,40
Teknikari tituluduna	1.393,21	1.530,05	1.545,35
1. mailako ofiziala	1.193,25	1.310,44	1.323,54
2. mailako ofiziala	1.112,21	1.221,44	1.233,65
Auxiliarra, antzinatasuneko 15 urte baino gehiagokoa	1.112,21	1.221,44	1.233,65
Administrazioko auxiliarra	1.072,65	1.178,00	1.189,78
Telefonista	1.020,93	1.121,20	1.132,41
Kamioi astuneko gidaria	1.310,49	1.439,20	1.453,59
Eskorga-gidaria/biltegizaina	1.151,86	1.264,99	1.277,64
Mekanikari instalatzailea	1.151,86	1.264,99	1.277,64
Mekanikari bisitaria	1.112,21	1.221,44	1.233,65
Gidari banatzailea	1.042,67	1.145,08	1.156,53
Banatzaile laguntzailea	969,03	1.064,21	1.074,85
Zaintzailea	988,17	1.096,21	1.107,17

(III-76)

4. Mecánico montador: Es el que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial y obtenido el carnet correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento y montaje de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización doméstica, revisiones, etc.

5) Ayudantes: Es el profesional de oficio que, cumplido el período de aprendizaje, realiza los trabajos de su especialidad que le sean encomendados, colaborando con los oficiales y adquiriendo con la práctica la experiencia necesaria.

Tablas salariales año 2014-2016

Categoría	Salario/mes 2014 euros	Salario/mes 2015 euros	Salario/mes 2016 euros
Encargado general	1.510,46	1.658,81	1.675,40
Técnico titulado	1.393,21	1.530,05	1.545,35
Oficial 1. ^a	1.193,25	1.310,44	1.323,54
Oficial 2. ^a	1.112,21	1.221,44	1.233,65
Auxiliar con +15 años antigüedad	1.112,21	1.221,44	1.233,65
Auxiliar Administrativo	1.072,65	1.178,00	1.189,78
Telefonista	1.020,93	1.121,20	1.132,41
Conductor camión pesado	1.310,49	1.439,20	1.453,59
Carretilero/almacenero	1.151,86	1.264,99	1.277,64
Mecánico instalador	1.151,86	1.264,99	1.277,64
Mecánico visitador	1.112,21	1.221,44	1.233,65
Conductor repartidor	1.042,67	1.145,08	1.156,53
Ayudante repartidor	969,03	1.064,21	1.074,85
Guarda	988,17	1.096,21	1.107,17

(III-76)

Galletas Artiach, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, (hitzarmen kodea zenbakia 48001092011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Galletas Artiach, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48001092011981).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari eta honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2015eko urtarrilaren 30ean.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea