

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo del Sector Empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, criadores exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos de Bizkaia (código de convenio número 48001435011981).

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 Empresas y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, criadores exportadores, embotelladores y almacenistas de vinos de Bizkaia (código de convenio número 48001435011981).

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)

la ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011eko otsailaren 15ean EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12an EBO) —hitzarmen kolektiboaren 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:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2014ko ekainaren 18an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

**LIKOREGINTZAN ETA ARDO ESPORTAZIOAN,
BOTILARATZEAN ETA BILTEGIRATZEAN DIHARDUTEN
BIZKAIKO ENPRESA ETA LANGILEENTZAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOAK
2014-2015 URTEAK**

1. artikulua.—Aplikazio eremua

Hitzarmen Kolektibo hau Bizkai osoan aplikatuko da, eta likoregintzan nahiz ardo esportazioan, botilaratzean eta biltegiratzean diharduten zentro eta langile guztiak hartuko ditu eraginpean.

2. artikulua.—Denbora eremua eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau sinatzen denean hasiko da indarrean, baina 2014eko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, 2015ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmenaren amaiera edozein alderdik iragarriko du, indaraldia bukatu baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Hurrengo hitzarmenaren negoziazioa Negoziazio Batzordea osatzen denean hasiko da, negoziatziorako legitimatuta dauden alderdietako batek hori eskatzen duenean, legitimatutako beste alderdiei idatziz helarazitako jakinarazpenaren bidez.

Salaketatik aurrera, 18 hilabeteko epean hitzarmenaren edukari buruz akordiorik ez badago, utzi egingo zaio hori aplikatzeari. Hala eta guztiz ere, alderdiek negoziatzeko gehieneko epe hori luzatzea erabaki ahal izango dute, berariaz adosten baldin badute.

3. artikulua.—«Ad personam» bermeak

Oro har aintzat hartuta, Hitzarmen honetakoak baino baldintza hobekak dituzten langileei baldintza horiek errespetatuko zaizkie, berme pertsonal gisa.

4. artikulua.—Soldata eta soldata berrikusteko klausula

Igoera %0,65ekoa izango da 2014. urterako, 2012. urteko soldata-taulen gainean aplikatuta. 2014. urteko KPI %1 baino handiagoa bada, soldata-berrikuspena egingo da ehuneko horren gaineko soberrakinagatik, baina ekitaldiko gutzitako soldata-igoera %1ekoa izango da gehienez.

Igoera %0,75ekoa izango da 2015. urtean, 2014ko taulen gainean aplikatuta, eta modu berean jokatuko da soldata-berrikuspenarekin, 2015eko KPI ezagututa.

Soldata-berrikuspen bakoitzaren ondorio-datak, halakorik badago, ekitaldi bakoitzeko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango du.

Dietak ta hitzarmeneko gainerako kontzeptu ekonomikoak porzentaje berberetan haziko dira, berrikuspena barne, hala badagokio, baina dietan atzeraeraginez ordaindu gabe.

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 18 de junio de 2014.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS
Y TRABAJADORES DEDICADOS A LA FABRICACIÓN DE LICORES,
CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES
Y ALMACENISTAS DE VINOS DE BIZKAIA
AÑOS 2014-2015**

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda Bizkaia, afectando a todos los centros y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vino.

Artículo 2.—Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio estará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2014 con una duración hasta el 31 de diciembre de 2015.

El Convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La negociación del próximo convenio se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas.

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.

Artículo 3.—Garantías «ad personam»

A los trabajadores afectados por este Convenio que viniesen disfrutando de condiciones superiores, en conjunto, a las pactadas en el mismo, les serán respetadas éstas como garantía personal.

Artículo 4.—Salarios y cláusula de revisión salarial

Para el año 2014 el incremento será del 0,65%, aplicado sobre las tablas salariales del año 2012. En el supuesto de que el IPC de 2014 sea superior al 1%, se realizará una revisión salarial por el exceso sobre este porcentaje, pero con un máximo de un 1% de incremento salarial total en el ejercicio.

Para el año 2015 el incremento será del 0,75%, aplicado sobre las tablas del 2014, procediéndose igualmente en cuanto a la revisión salarial una vez conocido el IPC del año 2015.

La fecha de efectos de cada revisión salarial, sí procede, será con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada ejercicio.

Las dietas y el resto de conceptos económicos del convenio se incrementarán en los mismos porcentajes, incluyendo la revisión si procede, pero sin abono retroactivo en el caso de las dietas.

5. artikulua.—Hitzarmena ez aplikatzeko klausula

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitakoaren araber, Enpresa eta langileen ordezkariek ados jartzen badira, betiere Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan arabera kontsultaldia garatu ondoren, Hitzarmen honetan aurreikusitako lan-baldintzak, artikulua horretan jasotzen direnak, ez dira aplikatuko; aipatutako artikuluan jasotzen diren kausak tarteko badira eta lege ezarritako prozedura betetzen bada.

Ez aplikatzeko akordioa, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan araber, hitzarmen honen Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaio.

Kontsul-aldian desadostasuna badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmeneko Batzorde Mistora. Batzorde horretan adostasunik lortzen ez bada, alderdietako edozeinen gehiengoz arbitraje-prozedura bat hasteko eskatu ahal izango da, salbu eta enpresaburuak bere proposamenetan atzera egiten badu. Gainerako ordezkaritzek nahitaez parte hartu beharko dute prozedura horretan.

Langileen ordezkariek, edo hala badagokie, Batzorde Mistoak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handiarenekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

6. artikulua.—Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurreikusi ez denari dagokionez, Ardogintzarako, Alkoholgintzarako, Likoregintzarako eta Sagardogintzarako 1971ko ekainaren 11n Lan Ordenantza ordezkatu duen 1996ko martxoaren 29an Arbitraje Epaiak ezarritakoa bertan agertzen den moduan, eta Langileen Estatutua aplikatuko da.

7. artikulua.—Lanaldia

Hitzarmen honek eraginpean harturiko langile guztientzat, lanaldia 1.726 ordukoa izango da 2014 eta 2015. urteetarako; asteko aplikazioari dagokionez, lanaldi hori asteleheneretik ostiralera banatuko da, eta enpresa bakoitzak bere egutegia egingo du. Aipatutako lanaldiaren ehuneko bost modu irregularrean banatu ahal izango da urtean zehar.

Bilboko Aste Nagusiko jaietan eta abenduaren 24an eta 31n, ordutegia bost ordura murriztuko da, eta lanaldia 15:00ak baino lehenago bukatuko da.

Ordutegiari eta lanaldiari dagokionez, banaka eta taldean, edo legeak aginduta, lorturiko itunen arabera lorturiko eskubideak errespetatuko dira.

8. artikulua.—Aparteko orduak

Legezko gehieneko lanaldi arruntetik gora eginikoak dira aparteko orduak.

Ordu horiek kentzea erabaki da; egiturazko eta ezinbestean eginiko orduak, ordea, ez dira kenduko. Egiturazko orduak egin behar izanez gero, langileen ordezkariei jakinaraziko zaie.

Aparteko orduen kopurua legeak ezarritako mugen arabera izango da; Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariek zorrozt kontrolatuko dituzte ordu horiek.

Aparteko orduak %75 gehiago ordainduko dira lanegunetan, eta %150 gehiago, igandeetan eta jaiegunetan eginikoak; dirutan ordaintzen ez badira, atsedeen-denboraz konpentsatuko dira, igorera horiek aplikatuta. Enpresaburuak erabakiko du nola ordaindu.

Ez dira aparteko ordutzat hartuko, antolamendu edo produkzio arrazoiak direla-eta, enpresaren egutegiko ordutegian aurreikusirik eguneko lanordu arruntaren kopurutik gora egiten direnak; nolana ere, urtean gehienez horrelako 50 ordu egingo dira. Urteko muga horren barruan, langileen lanaldi arrunta luzatzeko ahalmena izango du enpresak, aipaturiko gorabeherak direla-eta; gehienez ere egunean bi orduz luzatu ahal izango du lanaldia, eta alde aurretik langileei eta horien legezko ordezkariei jakinarazi beharko die. Horrelakoetan, enpresak langileei lan eginiko ordu horiei dagokien

Artículo 5.—Cláusula de inaplicación

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicha ley, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo indicadas en dicho artículo, siempre que concurren las causas establecidas en el mismo y que se siga el procedimiento legalmente establecido.

El acuerdo de inaplicación, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habrá de ser notificado a la Comisión Mixta de este convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio. Cuando ésta no alcance un acuerdo, por mayoría de cualquiera de las partes podrá, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, instarse el inicio de un procedimiento de arbitraje del Preco, en el que las demás representaciones quedarán obligadas a participar.

Los representantes del personal, y en su caso la Comisión Mixta, deben tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos sigilo profesional.

Artículo 6.—Derecho supletorio

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido en sus propios términos, por el Laudo Arbitral de 29 de marzo de 1996 sustitutorio de la Ordenanza Laboral para las industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11 de junio de 1971 y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7.—Jornada laboral

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.726 horas para los años 2014 y 2015, que en su aplicación semanal se distribuirá de lunes a viernes, confeccionándose un calendario en cada empresa. El cinco por ciento de la citada jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año.

En la festividad de Semana Grande de Bilbao y los días 24 y 31 de diciembre, el horario se reducirá a cinco horas diarias, debiendo finalizar la jornada antes de las quince horas.

Se respetarán los derechos adquiridos en materia de horarios y jornada por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

Artículo 8.—Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada laboral máxima legal ordinaria.

Se acuerda suprimir su realización, salvo las estructurales y de fuerza mayor. En el caso de tener que hacer horas estructurales, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

El número de horas extraordinarias se ajustará a los límites legales y el Comité de Empresa o Delegados de Personal llevarán un control minucioso de las horas.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75% las trabajadas en días laborales y con el recargo del 150% las correspondientes a domingos y festivos, o se compensarán en tiempo de descanso, con la aplicación de dichos incrementos, a opción del empresario.

No tendrán el carácter de horas extraordinarias las que por razones organizativas o de producción pueden realizarse en las empresas por encima del número de horas ordinarias de trabajo previstas en el calendario-horario de la empresa, con el límite de 50 horas al año. Dentro de este límite anual la empresa, por circunstancias referidas, tendrá la facultad de prolongar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta un máximo de dos horas diarias, previa notificación a los trabajadores y representantes legales de los mismos. En estos casos la empresa está obligada a facilitar

atsedena eman beharko die halabeharrez, orduak egin eta ondorengo bi hilabeteetan; bi alderdiek adostuko dute atseden hori nola hartu.

9. artikulua.—*Lan ordutegia*

Enpresa Zuzendaritzak, Enpresa Batzordearekin edo Langileen Ordezkariekin adostuta, edo horiek alde aurretik aldeko txostena eman dutela, honako lanaldi hauek finkatu ahal izango ditu: lanaldi etengabea edo zatitua, txandakakoa, zurruna edo malgua; horiekin batera, jarduerarako ezarritako ordu-kopurua ere finkatu ahal izango dute, egunen edo iraupen luzeagoko zenbatekoaren arabera.

10. artikulua.—*Garraio-plusa*

Enpresek garraio-txartelaren prezioa ordainduko diete langileei; langileek garraioa erabili beharko dute etxetik lantokirako bidaetan, etxetik lantokira bi kilometro edo gehiago badago.

Tarte hori txikiagoa izanda ere, plus hori jasotzen duten langileei errespetatu egingo zaie plus hori.

Enpresek bi aukera izango dituzte: ohiko garraio publiko kolektiboaren txartela ordaintzea, edo garraio-plus bana ordaintzea, lan eginiko egun bakoitzeko, dagokien ekoizle guztiei; plus horren zenbatekoa 2,44 eurokoa izango da 2014. urterako. 2015. urterako, 4. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

11. artikulua.—*Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina*

Euren kargua dela-eta, kobrantzak eta ordainketak eskudirutan egiten dituzten langile guztiek, saltzaileak barne, 26,91 euro jasoko dute hilean, 2014. urterako, dirua erabiltzeagatik kalte-ordain gisa; banatzaileek, horren orde, eskudirutan zein txeke edo taloi bidez kobraturiko guztiaren %0,25 jasoko dute; nolahi ere, aurreko kopurua berrmatuko zaie gutxienez. 2015. urterako, dirua erabiltzeagatik ordaintzen den kopurua 4. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

Sari horri dagokionez, salbuetsi egingo dira salgaiak kobratzeagatik lehen aipaturiko kopurua baino kopuru handiagoak jasotzen dituzten langileak.

12. artikulua.—*Tituluengatik osagarri pertsonala*

Langileak prestatzeko eta tituluak lortzeko pizgarri gisa, honako osagarri hauek ezarri dira:

— 2014. urtea:

- Lizentziatua edo goi-mailako teknikaria: 309,68 euro.
- Erdi-mailako teknikariak: 159,79 euro.
- Diploma atzerriko unibertsitate ofizial edo goi-mailako eskolatan eskuratu dutenak, edo finken administratzaileak: 132,26 euro.
- Estatuko organismoek emandako enpresa-prestakuntzako diplomak: 52,88 euro.

2015. urterako, kopuru hori 4. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

Osagarri horiek hileko eta aparteko haborekin guztietan ordainduko dira; langileak jasotzen dituen ordainsari handiagoez ez dituzte irentsiko, ezta konpentsatuko ere, eta ez dira bateraezina izango.

Plus hori jasotzeko, enplegatutako lortutako tituluak zerikusia izan beharko du enpresan gauzatzen dituen eginkizunekin; izan ere, eskuratutako prestakuntzarekin enpresaburuak lortzen duen etekina ordaintzen da.

Euren ohiko eginkizunetan jarduteaz gain, enpresa-ordezkarikarguetan diharduten langileek euren soldataren %5eko kalitate-osagarria jasoko dute; izan ere, kargu horiek erantzukizun berezia eskatzen dute, langileek edozein mailatako erabakiak hartu behar baitituzte; era berean, langile horiek arrisku eta ardurua handiagoa dute, eta gainerako langileena baino eskakizun maila handiagoa dutela uler daiteke; langile horiek euren zeregina sukurtsaletan edo ordezkarizetan betetzen badute, %1 jasoko dute kontzeptu horretan.

a los trabajadores el descanso de las horas trabajadas dentro de los dos meses siguientes a su realización, en la forma en que ambas partes lo acuerden.

Artículo 9.—*Horario de trabajo*

La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acompañado al número de horas establecido para la actividad, por días o por cómputo de mayor duración.

Artículo 10.—*Plus de transporte*

Las empresas abonarán a sus trabajadores el precio del billete por el transporte, que deberá utilizar en sus desplazamientos del domicilio al centro de trabajo, siempre que entre ambos medie una distancia igual o superior a los dos kilómetros.

A los trabajadores que vienen percibiendo el plus, habitando a una distancia inferior, les será respetado.

Las empresas podrán optar entre abonar el billete de transporte público colectivo usual existente o abonar un plus de transporte por día de trabajo a todos los productores afectados que se cuantifica en 2,44 euros para el año 2014. Para el año 2015 se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Artículo 11.—*Quebranto de moneda*

Todo el personal que por razón de su cargo realice cobros o pagos en metálico, incluidos los viajantes, percibirán mensualmente 26,91 euros para 2014 en concepto de quebranto de moneda, exceptuando personal de reparto, que como estímulo de cobro al contado percibirá por ese concepto el 0,25% del total cobrado, tanto en metálico como en cheque o talón, garantizándole en todo caso una percepción mínima equivalente a la anterior. Para el año 2015 la cantidad en concepto de quebranto de moneda se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Se exceptúa en esta percepción a los trabajadores que perciban cantidades superiores por cobro de mercancías.

Artículo 12.—*Complemento personal por títulos*

Como estímulo a la formación y titulación de los trabajadores se establecen los siguientes complementos:

— Año 2014:

- Licenciado o Técnico Superior: 309,68 euros.
- Técnico de grado medio: 159,79 euros.
- Diplomados obtenidos en Universidades oficiales o Escuelas Superiores Extranjeras o Administrador de Fincas: 132,26 euros.
- Diplomas de formación empresarial expedidos por organismos del Estado: 52,88 euros.

Para el año 2015 esta cantidad se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Estos complementos se abonarán en todas las mensualidades y gratificaciones extraordinarias, no siendo incompatibles entre ellos, ni absorbibles, ni compensables con retribuciones superiores del trabajador.

Este plus se percibirá siempre que el título obtenido por el empleado tenga relación con las funciones desempeñadas en la empresa, ya que el mismo retribuye el beneficio obtenido por el empresario de la formación adquirida.

Los trabajadores que además de sus funciones normales desempeñen cargos de apoderamiento, en cuanto son puestos de trabajo que implican una especial responsabilidad en orden a la toma de decisiones a cualquier nivel, con mayor riesgo y dedicación, pudiendo considerarse con un nivel de exigencia superior al normalmente requerido a los demás trabajadores, percibirán un complemento de calidad en cuantía del 5% de su salario bruto, y si estos trabajadores desempeñan su cometido en sucursales o delegaciones percibirán por este concepto el 1%.

13. artikulua.—Dietak

Zerbitzua emateko, langileek ohiko lekutik kanpo egin behar badituzte otordu nagusiak, eta etxetik kanpo lo egin eta gosaldutik behar badute, honako kopuru hauek jasoko dituzte dieta gisa:

— 2014. urtea:

- Dieta osoa: 46,84 euro.
- Bazkaria: 12,55 euro.
- Afarria: 9,43 euro.
- Ostatu-gaua eta gosaria: 26,71 euro.

2015. urterako, kopuru hori 4. artikuluan ezarritakoaren araberaren igoko da.

14. artikulua.—Laneko arropa

Biltegietako langileek bi buzo jasoko dituzte urtean, eta langile emakumeek bina bata; banatzaileek, bi uniforme eta euritako arropa, eta oinetakoak; eta euren jardunean salgaiak maneiatu eta mugitu behar dituzten langileei eskularruak emango dizkie enpresak; erabileraren erabileraz, eskularru horiek hondatu edo urratzen direnean, enpresak berriak emango dizkie; horretarako, langileek aldeztatik entregatu beharko dituzte zaharrak.

Era berean, enpresek euritako oinetakoak izango dituzte atari zabalean ikuzketa-lanak, garbiketa- zein bilketa-lanak, eta antzeko lanak egin behar dituzten langileentzat.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, eta, laneko segurtasuna dela-eta, langileek euren lanerako behar dituzten oinetako egokiak izango dituzte enpresek biltegian, horrelakorik behar duten langileentzat.

Leku hezeetan lan egiten duten upeltegiko eta botilaratze-plantako langileei oinetako egokiak emango zaizkie.

Bulegoetan, bata emango diete emakumeei, eta jaka gizonei.

Laneko arropak urteko lehen hiruhilekoan emango dira.

15. artikulua.—Antzintasuna

- Zerbitzuan 4 urte emandakoan: %10.
- Zerbitzuan 8 urte emandakoan: %15.
- Zerbitzuan 12 urte emandakoan: %25.
- Zerbitzuan 16 urte emandakoan: %30.
- Zerbitzuan 21 urte emandakoan: %35.
- Zerbitzuan 25 urte emandakoan: %40.

Antzintasun-ehunekoko hitzarmenaren soldata-taularen hirugarren zutabean antzintasuna kalkulatzeko taulari aplikatuko zaizkio.

1995eko abenduaren 31n finkaturiko antzintasun-plusak errespetatuko dira, eta horien zenbatekoari eutsiko zaio, artikuluko honen lehen paragrafoan ageri den eskala ordenatuko —1996ko urtarrilaren 1etik eraginkorra da eskala hori— beste antzintasun-tarte bat aplikatu arte; ezarritakoaren arabera ordainduko da tarte hori, betiere hitzarmen honetan ezarritako tarte berria onuragarriago bada langilearentzat.

16. artikulua.—Aparteko haborokinak

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek 30 eguneko bina haborokin ordainduko dizkiete langileei, uztailaren 15ean eta abenduaren 22an, hurrenez hurren; horrez gain, 15 eguneko beste bi haborokin ordainduko dizkiete, martxoaren 1ean eta irailaren 1ean, hurrenez hurren.

Haborokin horietan, hitzarmen honen eranskinetako soldadak gehi antzintasuna ordainduko dira.

Haborokin horiek soldata erreala oinarri hartuta ordaintzen duten enpresek horri eutsiko diote langile bakoitzarentzako baldintza onuragarrien gisa.

Artículo 13.—Dietas

Los trabajadores a quienes la prestación del servicio les obligue a efectuar las comidas principales o a pernoctar y desayunar fuera del lugar habitual percibirán como dieta:

— Año 2014:

- Dieta completa: 6,84 euros.
- Comida: 12,55 euros.
- Cena: 9,43 euros.
- Pernoctación y desayuno: 26,71 euros.

Para el año 2015 estas cantidades se incrementarán conforme a lo establecido en el artículo 4.

Artículo 14.—Ropa de trabajo

Los trabajadores de almacenes recibirán dos buzos al año y el personal femenino dos batas; el personal de reparto dos uniformes, ropa y calzado impermeable para los días de lluvia, y a aquellos trabajadores cuya actividad comporte manejo y trasiego de mercancías, la empresa les facilitará guantes, que serán repuestos previa entrega de los deteriorados o desgastados por el uso.

Asimismo, las empresas dispondrán de calzado impermeable para los trabajadores que se hallen precisados de realizar trabajos a la intemperie, para lavado, limpieza y depósitos, etc.

Sin perjuicio de lo anterior y por razones de seguridad en el trabajo, las empresas dispondrán, en el almacén, para el personal que lo precise, de calzado adecuado a las exigencias de su trabajo.

El personal de bodega y planta embotelladora que desarrolle actividades en medios húmedos será dotado de calzado adecuado.

En las oficinas se facilitará bata al personal femenino y chaqueta al masculino.

Las prendas de trabajo serán entregadas en el primer trimestre de cada año.

Artículo 15.—Antigüedad

- A los 4 años de servicio: el 10%.
- A los 8 años de servicio: el 15%.
- A los 12 años de servicio: el 25%.
- A los 16 años de servicio: el 30%.
- A los 21 años de servicio: el 35%.
- A los 25 años de servicio: el 40%.

Los porcentajes de antigüedad se aplicarán sobre la tabla de cálculo de la antigüedad situada en la tercera columna de la tabla salarial del convenio.

Se respetarán los pluses de antigüedad consolidados al 31 de diciembre de 1995 y se mantendrán en su cuantía hasta que proceda la aplicación de un nuevo tramo de antigüedad de la escala ordenada en el párrafo primero de este artículo, con efectos de 1 de enero de 1996, conforme a la cual será retribuido, siempre que el nuevo tramo establecido en este convenio, le sea al trabajador más beneficioso.

Artículo 16.—Gratificaciones extraordinarias

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones de 30 días cada una, el 15 de julio y el 22 de diciembre respectivamente, y dos gratificaciones de 15 días cada una de ellas, el 1 de marzo y el 1 de septiembre respectivamente.

Las citadas gratificaciones se abonarán por los salarios del anexo del presente convenio más antigüedad.

Las que viniesen abonando las citadas gratificaciones sobre el salario real, lo respetarán como condición más beneficiosa para los trabajadores a título personal.

17. artikulua.—Komisioen ordainketa

Soldataren zati bat salmenta edo banaketa komisio gisa jasotzen duten langileei komisioak sortu eta ondorengo hilabetean likidatu beharko zaie komisio horien zenbatekoa.

18. artikulua.—Oporrak

Langileek oporraldi baterako eskubidea izango dute urtean; oporraldi horren iraupena 27 lanegun izango da, eta soldata erreala-aren arabera ordainduko da. Oporrak ekainetik urrira bitartean —biak barne— hartuko dira, enpresa bakoitzak dituen aukeren arabera.

Zerbitzuaren beharregatik langileak ezin baditu oporrak hartu aipaturiko epearen barruan, 198,44 euro jasoko ditu, konpentsazio gisa, 2014. urtean, edo, bestela, lau egun naturaleko opor poltsa emango zaio. Konpentsazio hori —eurotan edo opor-egun gehiagotan— enpresaren eta langilearen arteko adostasunez egingo da. 2015. urterako, kopuru hori 4. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

Oporrak aipaturiko epetik kanpo eskatzen dituzten langileek ez dute poltsa hori jasotzeko eskubiderik izango, baina enpresak nahitaez eman beharko dizkie oporrak.

Larunbata laneguntzat hartuko da.

Oporrak hartzeko txandak enpresek finkatuko dituzte, eta oporrak hartzeko ordena Batzordeak edo Langileen Ordezkariek ezarritakoa izango da; txanda horiek txandakakoak izango dira, eta lehen-tasan-irizpiderik egonez gero, kendu egingo da; nolana ere, indarrean dagoen legeriak horri buruz xedaturikoa errespetatuko da.

Oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-ete-tea edo aurreko paragrafoan aipaturiko gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira, eta horren ondorioz langileak ezin baditu opor guztiak edo horien zati bat hartu dagokien urte naturalaren barruan, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan ezartzen denaren arabera jokatu da.

19. artikulua.—Lizentziak

Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedaturikoaren kaltetan izan gabe, langileak lanera huts egin izango du, betiere ahal duen bezain laster jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, eta kobratzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batengatik, eta jarraian azaltzen den gutxieneko denboran:

1. Langilea ezkontzen bada, egutegiko 20 egun.
 2. Ezkontidearen heriotzagatik: 7 egun.
 3. Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen heriotzagatik: egutegiko 3 egun.
 4. Aitona-amonen, biloben edo ezkontza-ahaidetasunezko anai-arreben heriotzagatik: egutegiko 3 egun.
 5. Emaztea erditzen denean: egutegiko 3 egun.
 6. Ezkontidearen gaixotasun larriagatik: egutegiko 3 egun. Ezkontidea ospitaleratan badute, langileak gehienez egutegiko 3 eguneko ordainduriko baimena izango du ospitaleratzeak irauten duten bitartean. Baimen hori ez zaio inola ere erantsiko gaixotasun larriagatik egutegiko 3 eguneko lizentziari.
 7. Gurasoen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik: egutegiko 3 egun. Horiek ospitaleratan badituzte, ordainduriko baimena izango du langileak ospitaleratzeak irauten duten bitartean; gehienez egutegiko 3 eguneko lizentzia izango du gaixotasun larriagatik.
 8. 2. Bigarren maila arteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko norbaitek gaixotasun larria badu: 2 egun natural.
 9. Egungo etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko 1 egun.
 10. Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben, edo ezkontza-ahaidetasunezko anai-arreben ezkontzagatik: lanegun 1.
- 150 km-tik gorako bidaia egin behar izanez gero, aipaturiko lizentzia horiek bi egun gehiagotz luzatuko dira.
6. zenbakian barne harturiko kasuan, ordaindu gabeko lizentzia eskatu ahal izango du langileak, behar duen denboraz.

Artículo 17.—Pago de comisiones

Aquellos trabajadores que perciban parte de su salario como comisión de ventas o distribución deberá liquidar el importe de las mismas al mes siguiente de su devengo.

Artículo 18.—Vacaciones

Los trabajadores tendrán derecho a una vacación anual, retribuida conforme al salario real, de 27 días laborales de duración. Las vacaciones se disfrutarán dentro de las posibilidades de cada empresa, entre los meses de junio y octubre, ambos inclusive.

Cuando el trabajador no pudiese disfrutar, por necesidades de servicio, las vacaciones dentro del período citado, percibirá en compensación la cantidad de 198,44 euros para el año 2014 o cuatro días naturales como bolsa de vacaciones. La citada compensación, en euros o en más días de vacaciones, se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador. Para el año 2015 dicha cantidad se incrementará conforme a lo establecido en el artículo 4.

Los trabajadores que soliciten las vacaciones fuera del referido período no tendrán derecho a percibir la bolsa, pero las vacaciones deberán ser concedidas obligatoriamente por la empresa.

El sábado se considerará como día laborable.

Los turnos de vacaciones serán fijados por las empresas y el orden de prelación en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores será establecido por el Comité, o Delegados de Personal, siendo los turnos rotativos y suprimiéndose cualquier criterio de preferencia existente, respetándose en todo caso lo dispuesto en esta materia por la legislación vigente.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con el período 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.

Artículo 19.—Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Por 20 días naturales en caso de matrimonio.
 2. Por muerte del cónyuge: 7 días.
 3. Por muerte de padres consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
 4. Por muerte de los abuelos, nietos o hermanos políticos: 3 días naturales.
 5. Por alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
 6. Por enfermedad grave del cónyuge: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos, el trabajador tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales. Este permiso no implicará en modo alguno que el mismo quede añadido a los 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.
 7. Por enfermedad grave de padres e hijos: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos, el trabajador tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.
 8. Por enfermedad grave de hermanos y parientes de hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.
 9. Por traslado del domicilio actual: 1 día natural.
 10. Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: 1 día laborable.
- En caso de desplazamientos superiores a 150 kilómetros, las licencias anteriormente enumeradas se ampliarán en dos días más.
- En el supuesto contemplado en el número 6, el trabajador podrá solicitar licencia sin retribución por el tiempo necesario.

11. Bularra emateko baimena: 9 hilabetetik beherako semea edo alaba edoskitzeagatik ezarritako atsedena hartzeko eskubidea duten langileek bi ordu erdiak ordubeteko aldi batean metatzeko aukera izango dute, lanaldiaren hasieran edo amaieran hartzeko.

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

20. artikulua.—*Eszedentziak*

Enpresan urte bateko antzintasuna duen langileak 5 urte arteko borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera izango du, betiere jarduera berean, bere kabuz edo soldatapean aritu behar ez badu; hala izanez gero, enpresa utzi beharko du.

Eszedentzia-egoera bukatu baino hamabost egun lehenago eskatu beharko du langileak enpresara itzultzea, eta eskaera hori idatziz egin beharko du; baldintza horiek betetzen ez baditu, kontratua deuseztatuko da.

Langileak enpresara itzuli ahal izateko bere kategoriako lanposturen bat hutsa egon beharko du; horrelakotzat hartuko da bete gabe dagoen lanpostua.

Borondatezko eszedentziak bi urtekoak edo bi urtetik beherakoak direnean, eta langileak ikasteko edo langilea edo haren ezkontidea edo harekin bizi diren seme-alabak gaixorik daudelako hartu badu, lanpostua gordeko da; enpresak bitartekotasun-kontratuen bidez bete ahal izango du lanpostu hutsa, eta langilea automatikoki itzuliko da bere lanpostura.

Eszedentzia-egoeran dauden langileen kopurua ez da inoiz enpresako plantillaren %5etik gorakoa izango; ehunekoak aplikatzean, kopurua hamartarra baldin bada, goragoko hurrengo batekora biribilduko da.

Seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan, Langileen Estatutuaren 46.3 artikuluan xedatutakoari jarraiki jokatuko da, baita lanpostuaren erreserbari dagokionez ere.

Sindikatu bateko herriko, probintziako edo nazioko gobernu-organoa batean hautetsi kargudun lanetan edo sindikatu-kargudun lanetan diharduen edo horretan aritzeko deitzen duten langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duen bitartean. Hautatu duen kargurako izendapena jasotzen duen ziurtagiria aurkeztuko du langileak enpresan, eta lanpostua gordeko da; antzintasunari dagokionez, egoera horretan ematen duen denbora zenbatu egingo da.

21. artikulua.—*Erretiroa*

Enpresan hamabost urtetik gorako antzintasuna izanik, 1967ko urtarrilaren 1a baino lehen kotizatu duten eta erretiroa hartzen duten langile mutualistek hau jasoko dute:

- 60 urterekin: 12 hileko.
- 61 urterekin: 11 hileko.
- 62 urterekin: 10 hileko.
- 63 urterekin: 7 hileko.
- 64 urterekin: 3 hileko.
- 65 urterekin: 2 hileko.

Langileak 65 urte betetzen dituztenean erretiroa hartzea gomendatuko dute bi alderdiek Langile guztientzat.

Lehen aipaturiko haborokinak ordaintzeari dagokionez, erretiroa hartzean hiru hileko ordainduko dira, eta gainerakoak, hilean hileko bana.

Artikulu hau ez da eraginkorra izango legeak aginduta erretiroa hartzeko gutxieneko adina aldatzen bada; orduan, beste negoziazio batzuei ekingo zaie dagozkien kontraprestazioak ezartzeko.

22. artikulua.—*Istripuak edo gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko prestazioak*

Langilea Gizarte Segurantzak behar bezala ziurtaturiko Aldi baterako Ezintasuneko legezko egoeran dagoenean, betiere ondoren zehazten diren kasuetan, eta alde zuzenetik egoera horrengatik

11. Permiso por lactancia: las trabajadoras y trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o final de la jornada.

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

Artículo 20.—*Excedencias*

El trabajador con 1 año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración, siempre que no vaya a dedicarse a la misma industria ni por cuenta propia ni ajena, en cuyo caso cesaría en la empresa.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con quince días de antelación al término de la situación de excedencia, dando lugar en caso de incumplimiento a la rescisión del contrato.

El reingreso se producirá siempre que existan vacantes en la categoría del trabajador, entendiéndose por vacante que no se haya cubierto su puesto de trabajo.

Cuando las excedencias voluntarias sean por plazo igual o inferior a dos años y vengan motivadas por razones de estudio o enfermedad del trabajador o de su cónyuge, o de hijos que convivan con él, se le reservará el puesto de trabajo, pudiendo la empresa cubrir la vacante mediante contratos de interinidad y el reingreso se producirá automáticamente.

En ningún caso el número de trabajadores en situación de excedencia podrá superar el 5% de la plantilla de la empresa, redondeándose en la unidad superior cuando la aplicación del porcentaje resultase decimal.

En caso de excedencia por cuidado de hijos se procederá conforme a lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, procediéndose siempre en cuanto a la reserva del puesto de trabajo conforme a lo dispuesto en el mismo.

El trabajador que ejerza o sea llevado a ejercer un cargo público electo o sindical en los órganos de gobierno locales, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure dicho cargo. El trabajador presentará a la empresa certificado en el que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido y se le reservará el puesto de trabajo computándose el tiempo que permanezca en dicha situación a efectos de antigüedad.

Artículo 21.—*Jubilación*

Los trabajadores mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, con una antigüedad superior a quince años en la empresa y que se jubilen, percibirán:

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 11 mensualidades.
- A los 62 años: 10 mensualidades.
- A los 63 años: 7 mensualidades.
- A los 64 años: 3 mensualidades.
- A los 65 años: 2 mensualidades.

Ambas partes recomendarán a los 65 años la jubilación para todos los trabajadores.

Las gratificaciones anteriormente señaladas, se abonarán en cuantía de tres meses al jubilarse y la diferencia existente a razón de una mensualidad por mes.

El presente artículo quedará sin efecto cuando la edad mínima de jubilación sea modificada por imperativo legal, iniciándose nuevas negociaciones para establecer las contraprestaciones que procedan.

Artículo 22.—*Prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad*

Cuando el trabajador permanezca en la situación legal de Incapacidad Temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, en los casos que a continuación se detallan, y reuna pre-

tiko prestazio ekonomikorako eskubidea izateko momentu bakoitzean indarrean dauden legezko baldintzak betetzen baditu, prestazio hori osatuko du enpresak bere kargura, AEko egoera sortzen denetik, eta 18 hilabetez gehienez, ondoren adierazten den moduan:

Osatzen diren egoerak eta horren nondik norakoak:

a) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako AEko egoeran, langilearen soldataren %75etik %100eraino osatuko dira Gizarte Segurantzaren prestazioak.

b) 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako AEko egoeran, Gizarte Segurantzaren prestazioak %75eraino osatuko dira lehenengo egunetik bajaren 15. eguneraino, eta 16. egunetik aurrera, %75etik %100eraino.

c) 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaixotasun larriak edo ebakuntzak eragindako AEko egoeran, betiere langilea ospitaleratu behar izan badute, Gizarte Segurantzaren prestazioak honela osatuko dira langilea ospitalean dagoen bitartean: %75etik %100eraino, langilea baja medikoaren aurreneko 15 egunetan ospitaleratu badute edo egun horren ondoren ospitaleratu badute.

23. artikulua.—*Baliaezintasuna*

Euren ohiko lanbiderako baliaezintasun iraunkorra —partziala edo erabatekoa— dutela esaten dieten langileei, zeregin efektiboa emango diete, betiere haien gutxitzerako lanpostu egokia baldin badago.

Langile bati gidabaimena kentzen badiote, eta betiere zuhurtziagabekeria-delitua egin ez badu, eta enpresaren ibilgailu bat gidatzen ari zela eginiko arau-hauste baten ondorioz kendu badiote baimena, kategoria bereko edo beheagoko kategoriako beste lanpostu bat esleituko zaio, eta ordainsari berdina jasoko du. Berriz ere kentzen badiote berdin-berdin jokatuko da, baldin eta deliturik egin ez badu.

24. artikulua.—*Azterketa medikoa*

Enpresa guztiek azterketa medikoa egingo diete langileei urtero; azterketa hori dagokion lan-istripuetako aseguru-etxearen bitartez egingo da.

Aipaturiko azterketa medikoa I. Eranskinean barne hartuko edukietara egokituko da gutxienez. Azterketaren emaitza langileari jakinaraziko zaio lanaldiaren barruan.

Enpresak langileentzako azterketa medikoen egutegia aterako du martxoaren 1a baino lehenago.

25. artikulua.—*Zigorrak*

Enpresak, bost eguneko aurrerapenaz, zigorren edo kalera-tzeen berri emango die Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei —horrelakorik badago—, eta horiek, berriz, harturiko neurriari buruzko txosten bat egin ahal izango dute.

26. artikulua.—*Gutxieneko bermea*

2014. urtean, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, egiaz jaso dituzten soldatez gain, 2013. urtean eta 2014. urtean indarrean zeuden taulen artean euren kategoria profesionalerako dagoen aldearen kopuru baliokidea bermatu zaie; eta 2015ean, gutxieneko bermea 2013eko eta 2014ko taulen arteko soldatalde izango da.

Hitzarmen hau indarrean hasten denean finkaturiko ehunekoak, eta horren indarraldian sortzen direnak ez dira konpentsatuko, ezta irentsiko ere.

Salmenten gaineko komisioak eta kalkulu aldakorreko elementuen araberako beste edozein soldata-ordainsari alderdiek sinaturiko itunek arautuko dituzte.

27. artikulua.—*Probaldia*

Lan-kontratuan —lan-kontratu hori edozein motatakoa izanik ere— idatziz ezartzen bada, probaldi bat ezarri ahal izango da; kon-

viamente a la misma los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder al derecho a la prestación económica de ella derivada, la empresa complementará a su cargo desde su nacimiento, dentro del máximo de 18 meses de incapacidad temporal, la citada prestación en los términos siguientes:

Situaciones que se complementan y términos de la misma:

a) En incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social desde el 75% hasta el 100% del salario del trabajador.

b) A partir del 1 de enero del 2014, en incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el primer día hasta el día 15 de la baja, hasta el 75% y desde el día 16 del 75% al 100%.

c) A partir del 1 de enero del 2014 en incapacidad temporal por enfermedad grave o intervención quirúrgica, causantes de la hospitalización del trabajador, y durante el tiempo en que la hospitalización tenga lugar, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el 75% al 100% en función de que la hospitalización tenga lugar en los primeros 15 días de la baja médica o posteriormente.

Artículo 23.—*Invalidez*

A los trabajadores declarados afectados de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual, se dará ocupación efectiva, siempre que exista otro puesto de trabajo adecuado a su disminución.

En caso de que a un trabajador le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que no haya existido delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, se le acoplará a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, percibiendo idéntica retribución. La reincidencia, siempre que no entrañe delito, surtirá los mismos efectos.

Artículo 24.—*Revisión médica*

Todas las empresas harán reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, y se realizará a través de la entidad aseguradora de accidente de trabajo correspondiente.

El citado reconocimiento médico se adaptará, con carácter mínimo, a los contenidos en el Anexo I. El resultado se notificará al trabajador, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral.

La empresa confeccionará un calendario de revisión médica para el reconocimiento de los trabajadores antes del 1 de marzo.

Artículo 25.—*Sanciones*

La imposición de sanciones o despidos se comunicará con cinco días de antelación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere, que podrán informar por escrito dentro de dicho plazo en relación con la medida adoptada.

Artículo 26.—*Garantía mínima*

En el año 2014, a todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les garantiza sobre los salarios realmente percibidos una cantidad equivalente a la diferencia existente entre las tablas vigentes en el año 2013 y las del año 2014 para su categoría profesional y en 2015 la garantía mínima consistirá en las diferencias salariales existente entre las tablas del año 2014 con las del 2015.

Los porcentajes consolidados a la entrada en vigor del presente convenio así como los que se generen durante su vigencia, no serán compensables ni absorbibles.

Las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial que esté vinculada a elementos de cálculo variable, se regirán por los pactos suscritos por las partes.

Artículo 27.—*Período de prueba*

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse

tratua egin dutenek probaldi hori euren aldetik deuseztatzeko aukera izango dute.

Probaldiak honako hauek izango dira:

1. Tituludunak eta Goi-mailako Buruak: 6 hilabete.
2. Praktiketara kontraturiko tituludunak: 3 hilabete.
3. Gainerako langileak: hiru hilabete; probaldi hori hilabete-koa izango da, honako kasu hauetan:
 - Administrari laguntzaileak eta horretarako izangaiak.
 - Laborategiko auxiliarrak.
 - Mendekoak.
 - Laguntzaileak, peoi espezialistak, peoiak eta pintxeak.

28. artikulua.—*Prestakuntzako eta txandako kontratuak*

1. Kontratu berriak Langilearen Estatutuaren 11. artikuluari jarraiki egingo dira. Ordainsaria: lanbide arteko gutxieneko soldata, benetan lan egindako denboraren arabera.
2. Txanda-kontratuak bultzatuko da, Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluaaren arabera.

29. artikulua.—*Lan osasuna*

Enpresek eta bertako langileek elkarrekiko dituzten eskubideak eta betebeharrak euren gain hartuko dituzte, indarrean dagoen lege-riak ezartzen duen laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.

30. artikulua.—*Salmentak*

Hitzarmen honek ez ditu aldatzen enpresen eta banaketako zein autosalmentako langileen artean saltzeagatik pizgarriak, komisioak edo primak zehazten dituzten banakako itunak —langileen lanaldi-luzapenak konpentsatzeko erabiltzen dira—; izan ere, itun horiek norberari dagozkio.

31. artikulua.—*Hutsegiteak eta zigorrak*

Langileari ez zaio zehazpenik ezarriko, arrazoi politikoak eta sindikalak direla medio atxilotu, eta horren eraginez lanera joaten ez bada, betiere ondoren aske uzten badute justizia-agintaritzaren prozedura hasi gabe.

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

Langileek, lanean ari direla, zehatzeko moduko jardunak edo omisioak egiten badituzte, enpresak zehatu litzake, testu honetan hutsegiteak eta zehapenak ezartzeko adierazitako graduazioaren arabera.

Langileek egiten dituzten hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren arabera.

1. Hutsegite arinak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

- 1.1. Lanera bertaratzean puntualtasun-hutsegite batetik hirura bitarte, 30 minututik beherako atzerapenarekin hilabete batean, salbu eta atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badizkiote. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.
- 1.2. Kasuan kasuko baja garaiz ez helaraztea, lanera arrazoi justifikatu batengatik huts egiten denean, non eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada.
- 1.3. Deskuidu txikiak izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.
- 1.4. Enpresari helbide-aldaketan berri ez ematea.
- 1.5. Enpresako instalazioetan lankideekin izandako eztabaida biziak, publiko aurrean ez baldin badira.

1.6. Lana uztea justifikatutako 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.

un período de prueba dentro del cual los contratantes podrán rescindirlo unilateralmente.

Los períodos de prueba serán:

1. Titulados y Jefes Superiores: 6 meses.
2. Titulados contratados en prácticas: 3 meses.
3. Resto de personal: tres meses, que se reducirán a un mes para:
 - Auxiliares Administrativos y aspirantes.
 - Auxiliares de Laboratorio.
 - Subalternos.
 - Ayudantes, peones especialistas, peones y pinches.

Artículo 28.—*Contratos formativos y de relevo*

1. Los nuevos contratos formativos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Retribución: salario mínimo interprofesional, en función del tiempo de trabajo efectivo.
2. Se fomentará el contrato de relevo, según el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.—*Salud laboral*

Las empresas y su personal asumirán los derechos y obligaciones recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

Artículo 30.—*Ventas*

Este convenio no modifica los pactos individuales entre las empresas y sus trabajadores de reparto y auto-venta, en virtud de los que perciben incentivos o comisiones o primas por venta, con los que compensan posibles prolongaciones de jornada, por cuanto que pertenecen a la esfera individual.

Artículo 31.—*Faltas y sanciones*

No causarán sanción laboral las ausencias al trabajo motivadas por la detención del trabajador por motivos políticos y sindicales, siempre que fuese posteriormente puesto en libertad sin procedimiento por la autoridad judicial.

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. Nor garbi eta txukun ez egotea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

1.8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

1.9. Egun batean lanera ez joatea, horretarako baimenik edo arrazoi justifikaturik izan gabe.

2. Hutsegite larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

2.1. Hogeita hamar eguneko epean hiru alditan baino gehiagotan lanera berandu iristea, justifikaziorik gabe.

2.2. Enpresako zuzendaritzak edo lan-arloko edozein gaitan haren egitekoen ohiko garapenean zuzendaritza- edo antolaketa-ahalmenak dituztenek emandako agindu edo jarraibideak (laneko prebentzioari eta segurtasunari buruzkoak barne) ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo hark laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari kalteak eragiten badizkio, edo langileei istripu-arriskua eragiten badie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

2.3. Deskuidu handia izatea enpresako salgaien edo materialen zaintzan.

2.4. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, honen ordez sinatu eta fitxatuz.

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

2.6. Norberaren erabilerarako baliatzea enpresako artikulua, tresnak edo arropak, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, horretarako baimenik izan gabe.

2.7. Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularak egitea.

2.8. Hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea behar den baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2.9. Nahiz eta ezberdinak izan, bost falta arin egitea hiru hilabete batean, lehendik zigorra edo ohartarazpena idatziz adierazi bada.

2.10. 1.6. idatz-zatitik eratorritakoa.

3. Oso hutsegite larriak.

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

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

3.2. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.

3.3. Agindutako lanetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko, edo konfiantzaz abusatzeko, baita beste lankideekiko tratu bere edozein pertsonarekiko lan egin bitartean, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negozioak egitea, enpresaren berariazko baimenik gabe, hala nola enpresaren jarduerari lehia desleiala egitea.

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

3.5. Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea, ebastea edo iruzur egitea, enpresaren tegien barruan edo lanaldiaren barruan beste edozein lekutan.

3.6. Enpresako gutunen edo agiri berezien sekretua haustea, edo enpresatik kanpokoak diren pertsonen jakinaraztea aipatutako gutunen edo agirien edukia, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoa salbu.

3.7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

3.8. Bezeroekiko errespetu edo begirunerik ez izatea nabarmen.

3.9. Nagusiak edo haien senideak, lankideak eta mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo haiekiko errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

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 período 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. 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. Irain sexualaren bidez, (ahozkoa zein fisikoa) 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, lege onartutakoa, haustea eragiten badu, eta hauste horrek menpekoari kalte larria eragiten badio.

3.12. Lanaldian eta lanpostuan sarritan mozkortuta ibiltzea eta drogaletasuna azaltzea, nabarmen. Arau-hauste horri legokiokeen zehapena 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 langilea sendatzeko, horri buruzko ziurtagiria aurkeztu beharko dela.

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

Enpresako zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena, betiere, honako lan-hitzarmen honetan ezarritakoari jarraituz. Hutsegite arinen, larrien eta oso larrien zigorra ezartzerakotan, jakinarazpena eman behar zaio langileari idatziz, data eta zigorra jartzeko arrazoiak adierazita.

Legeria orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zehapenak jartzeko.

Gehieneko zehapenak

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, egindako faltak duen larritasuna kontuan hartuta, hauek izango dira:

1. Falta arinengatik: Hitzez kargu-hartzea. Idatziz kargu hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez, bi egunetz.
2. Hutsegite larriengatik: Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamar egunera bitarte.
3. Oso falta larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte, gutxienez, eta kontratua erabat haustea, gehienez, hutsegitea goreneko graduan sailkatzen den kasuetan.

Preskripzioa

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

32. artikulua.—Emakumearen eskubideak

Amatasunagatiko eszedentzia deritzana aukerakoa izango da aitarentzat edo amarentzat, eta eszedentzia hori bukatutakoan automatikoki itzuliko dira lanpostura.

9 hilabetetik beherako semea edo alaba edoskitzeagatik ezarritako atsedeen-eskubidea duten langileek bi ordu erdiak ordubete aldian batean metatzeko aukera izango dute, lanaldiaren hasieran edo amaieran hartzeko.

Edoskitzea: Emakume langileak lizentzia hori nola hartu aukeratu ahal izango du, hau da, gorago aipatutako moduan edo ateratzen den denbora amatasunagatiko lizentziari gehitu, eta azken hori amaitutakoan baliatu. Denbora hori haurrak bederatzitik hilabete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

Haurdun dagoen emakumeak lanpostua aldatzeko eskubidea du, bere lanpostuak eragozpenak sortzen badizkie umekiari eta amari, betiere emakumearen egoerarako lanpostu egokirik badago.

Haurdunaldian, erditzean edo erditu ondoren suertatzen diren lan-absentziak ez dira aintzat hartuko Langileen Estatutuaren 53 b) artikuluan aurreikusitako kaleratze objektiborako.

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.

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 aquélla tuvo conocimiento, de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 32.—Derechos de la mujer

La denominada excedencia por maternidad podrá ser optativa para el padre o la madre, procediéndose al reintegro automático al finalizar la misma.

Las trabajadoras o los trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada.

Lactancia: 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 este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

La mujer embarazada tiene derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para el niño y la madre, siempre que exista otro puesto compatible con su estado.

Las ausencias al trabajo durante el embarazo, parto o posparto, no se computarán a los efectos del despido objetivo previsto en el artículo 53 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Kategoria eta soldata berdina lan berdina egiten duten gizonentzat eta emakumeentzat.

Emakumeak kategoria eta lanbide guztietan aritzeko aukera izatea.

Amatasunaren babesa arautzen duen Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 26. artikulua aplikatuko da.

Artikulu honetan ezarritakoa alde batera utzita, emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa aplikatuko da.

33. artikulua.—*Mugigarritasun geografikoa eta funtzionala*

Langileen Estatutuaren 39. eta 40. artikuluetan xedaturikoa-
ren arabera arautuko da; horri dagokionez, salbuespen bakarra egongo da: operarioa ezin izango da enpresa bereko beste lantoki batera aldatu, horretarako bizilekua aldatu behar badu, eta ezin izango zaio lanpostua aldatu laneko hutsegiteen ondoriozko zigorrengatik. Mugikortasun funtzionalari buruzko epeei eta prozedurei dagokienez, alderdiek Langileen Estatutuko 39. artikuluan xedatutakoa aplikatzea adostu dute.

34. artikulua.—*Lan kontratua etetea edo amaitzea arrazoi ekonomiko edo teknologikoengatik*

Langileen Estatutuaren III. kapituluaren xedatutakoaren arabera arautuko da; oporraldia dela-eta, enpresa itxita dagoenean, debekatuta dago espediente administratiboa zabaltzea.

35. artikulua.—*Eskubide sindikalak*

Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideek Langileen Estatutuan aintzat harturiko ahalmenak eta bermeak izango dituzte, honako hauek bereziki:

- Ezin izango zaie diziplina-zigorrik ezarri jarduera sindikalak eragindako arrazoiengatik, eta ezin izango dira lanean baztertu.
- Hilean 30 ordu izango dituzte gutxienez enpresan bertan edo handik kanpo jarduera sindikalean aritzeko; ordu horien barruan, ez dira zenbatuko Hitzarmena negoziatzeko emandako orduak.
- Indarrean dauden legezko xedapenak aplikatzen ote diren zaintzea, eta dagozkion ekintzak baliatzea eskumeneko erakunde eta auzitegien aurrean.
- Haien ustez, langileen onurarako diren neurriak proposatzea.
- Edozein diziplina-neurri —banakakoa edo taldekoa izanda ere— aplikatu baino lehen, haien iritzia entzun beharko du enpresak.
- Arrazoi ekonomikoak edo teknologikoak direla-eta kontratuak eteteko edo amaitzeko espedienteen berri izatea, baita enpresa lekuz aldatzen den kasuetan ere.
- Lan-istripuen berri izatea, horien kausak aztertzeko.
- Iragarki-taula izango dute; tamaina eta kokapen egokia izango dute, langileek eskura izan ditzaten haien lan edo sindikatu arloko irizpideak eta deialdiak.

36. artikulua.—*Batzorde Paritarioa*

Batzorde Paritario bat eratuko da, hitzarmena sinatu duten sindikatuek eta enpresaburuen ordezkariak modu paritarioan osatua, eta Bilbon izango du egoitza, Urkixo zumarkaleko 2. zenbakian, (LHK).

Honako eginkizun hauek izango ditu batzorde horrek:

1. Hitzarmen honen aplikazio eta interpretaziotik eratorritako arazoez arduratu eta ebaztea, Langileen Estatutuko 91.1 artikuluan xedatutakoari jarraiki. Horretarako, beharrezkoa izango da haren esku-hartzea eskatzea hitzarmenaren interpretazio edo aplikazioari buruzko edozein gatazka kolektiborengatik Precoren prozeduretako edozein edo dagokion prozedura judiciala eskatu baino lehen, aipatutako Legeko 91.3 artikulua eskatzen duen moduan.

Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

Acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones.

Será de aplicación el artículo 26 de Ley de Prevención de Riesgos Laborales que regula la protección de la maternidad.

Independientemente de lo establecido en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 33.—*Movilidad geográfica y funcional*

Se regulará por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que ningún operario podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, ni cambiarle de puesto de trabajo como consecuencia de sanción por faltas laborales. En cuanto a plazos y procedimientos referidos a la movilidad funcional, las partes se remiten al citado artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.—*Suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas*

Se regulará por lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, con la prohibición de incoar expediente administrativo durante el cierre de la empresa por vacaciones.

Artículo 35.—*Derechos sindicales*

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, y en especial los siguientes:

- No podrán ser sancionados disciplinariamente por motivos de su actividad sindical, ni podrán ser discriminados en su trabajo.
- Dispondrán como mínimo de 30 horas mensuales para dedicarse a actividades sindicales dentro o fuera de la empresa, en las que no se computarán las horas invertidas en la negociación del Convenio.
- Velar por la aplicación de las disposiciones legales vigentes, ejercitando las oportunas acciones ante los organismos y tribunales competentes.
- Proponer las medidas que consideren redundan en beneficio de los trabajadores.
- Ser oídos con carácter previo antes de la aplicación de cualquier medida disciplinaria individual o colectiva cualquiera que sea su causa.
- Ser informados de los expedientes de suspensión o extinción de los contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas, así como en caso de traslado de empresa.
- Ser informados de los accidentes de trabajo para estudiar las causas determinantes.
- Dispondrán de tablón de anuncios, adecuado en su tamaño y ubicación para hacer accesibles a los trabajadores sus criterios o convocatorias laborales o sindicales.

Artículo 36.—*Comisión Paritaria*

Se formará una Comisión Paritaria de composición paritaria entre las centrales sindicales y la representación patronal firmantes del presente Convenio, cuya sede radicará en Bilbao, calle Alameda de Urquijo, 2, planta tercera CRL.

Serán funciones de la Comisión:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, de conformidad con el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores. A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del Preco o el correspondiente procedimiento judicial por causa de cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, como requiere el artículo 91.3 de dicha Ley.

2. Hitzarmen honen ez-aplikazioaren inguruan kontsulta-aldian sortzen diren desadostasunen ardura eta ebazpena.

3. Legezko arauak eta hitzarmen honetako xedapenek egotzitako gainerako funtzioak.

Ebazteko epeak honakoak izango dira:

— Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluko ez-aplikazioen kasuetan: 7 egun gaia beraren esku uzten denetik.

— Beste gai batzuk: 15 egun gaia beraren esku uzten denetik.

Erabakiak Batzordeko bi ordezkarietako bakoitzaren gehien-goaren aldeko botoarekin hartuko dira. Adostasunik ez badago, Precoren prozeduretako edozeinetara jo ahal izango da.

37. artikulua.—*Kontratazioa*

Produkzio-arrazoiak direla-eta egindako behin-behineko kontratuek, Langileen Estatutuko 15.1.b) artikulua araberako, gehienez hamabi hilabeteko iraupena izango dute, hemezortzi hilabeteko denboraldian.

AZKEN XEDAPENAK

Lehenengoa

Mahastien Ama Birjinen zaindari-eguna kendu egin zen 1992an, lanegun bat erantsi baitzitzaion oporraldiari.

Bigarrena.—*Talde eta kategoría profesionalak*

1. Hitzarmen honek aipatzen dituen jardueretako batean zerbitzuak ematen dituzten langileak honako talde orokor hauetako batean egongo dira barne hartuta, betetzen dituzten zereginen arabera:

- A) Teknikariak.
- B) Administrariak.
- C) Saltzaileak.
- D) Mendekoak.
- E) Langile soilak.
- F) Ofizial auxiliarrak.

A) Teknikarien taldeak honako kategoría hauek hartzen ditu barne:

— Teknikari tituludunak:

- a) goi-mailako titulua dutenak.
- b) erdi-mailako titulua dutenak.
- c) behe-mailako titulua dutenak.

— Titulurik gabeko teknikariak:

- a) upeltegietako arduradun nagusia.
- b) laborategiko arduraduna.
- c) laborategiko laguntzailea.
- d) laborategiko auxiliarra.
- e) kontularia- Hitzarmeneko kategoría hau desagertu da.

B) Administrarien taldeak honako kategoría hauek hartzen ditu barne:

- a) buru nagusia.
- b) lehen mailako burua.
- c) bigarren mailako burua.
- d) lehen mailako ofiziala.
- e) bigarren mailako ofiziala.
- f) administrari auxiliarra.
- g) izangaiak.

C) Saltzaileen taldeak honako kategoría hauek hartzen ditu barne:

- a) buru nagusia.
- b) salmentaburua.
- c) salmenten ikuskatzailea.

2. El conocimiento y resolución de las discrepancias en períodos de consultas en materia inaplicación de este convenio, según lo previsto en el artículo 5.

3. Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

Los plazos de resolución serán:

— En supuestos de inaplicación conforme al 82.3 del Estatuto de los Trabajadores: 7 días desde que la cuestión le es sometida.

— Otras materias: 15 días desde que se le somete la cuestión.

Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En caso de desacuerdo se podrá acudir a cualquiera de los procedimientos de los del Preco.

Artículo 37.—*Contratación*

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses.

DISPOSICIONES FINALES

Primera

La festividad patronal de la Virgen de las Viñas desde 1992 quedó extinguida al añadirse un día laborable más a las vacaciones.

Segunda.—*Grupos y categorías profesionales*

1. El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Convenio, se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos.
- E) Obreros.
- F) Oficiales auxiliares.

A) El grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

— Técnicos titulados:

- a) con título de grado superior.
- b) con título de grado medio.
- c) con título inferior.

— Técnicos no titulados:

- a) encargado general de bodegas.
- b) encargado de laboratorio.
- c) ayudante de laboratorio.
- d) auxiliar de laboratorio.
- e) contable - desaparece esta categoría del Convenio.

B) El grupo de administrativos comprende las siguientes categorías:

- a) jefe superior.
- b) jefe de primera.
- c) jefe de segunda.
- d) oficial de primera.
- e) oficial de segunda.
- f) auxiliar administrativo.
- g) aspirantes.

C) El grupo de comerciales comprende las siguientes categorías:

- a) jefe superior.
- b) jefe de ventas.
- c) inspector de ventas.

- d) hiri-artekaria eta bidaiantea.
- D) Mendekoen taldeak honako kategoría hauek hartzen ditu barne:
- a) atezaina.
- b) lehen mailako mendekoa.
- c) bigarren mailako mendekoa.
- d) mendeko auxiliarra.
- e) mandataria.
- f) garbitzaileak.
- E) Langile soilen taldeak Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne harturiko jardueretan aritzen diren langileak hartzen ditu barne; egiten duten lan-motaren arabera (prestakuntza, agintea eta autonomia), honela sailkatzen dira:

— Profesionalak

- a) upeltegiko edo fabrikako langilezaina.
- b) ataleko arduraduna edo kualifikatua.
- c) lehen mailako ofiziala.
- d) bigarren mailako ofiziala.
- e) hirugarren mailako ofiziala edo laguntzailea.
- F) Ofizio auxiliarren taldeak honako kategoría hauek hartzen ditu barne:
- a) lehen mailako ofiziala.
- b) bigarren mailako ofiziala.
- c) peoi espezialista.
- d) peoia.
- e) pintxea.

Definizioak

1. Teknikari tituludunak: Estatuak emandako edo homologaturiko titulua dutela, enpresan euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan diharduten langileak dira. Titulu horren mailaren arabera, honako kategoría hauetan sailkatuko dira:

- a) Goi-mailako tituludunak: Goi-mailako Unibertsitate Titulua izanik, euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan dihardutenak.
- b) Erdi-mailako tituludunak: Erdi-mailako Unibertsitate Titulua izanik, enpresan euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan dihardutenak.
- c) Behe-mailako tituludunak: Ikastegi espezializatuek emandako titulua izanik, enpresan euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan dihardutenak.

2. Titulurik gabeko teknikariak: Lanbide-titulurik izan gabe, langile teknikari tituludunen antzeko eginkizunetan edo horien mendekoetan dihardutenak hartzen ditu barne talde horrek.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

- a) Upeltegietako eta fabrikako arduradun nagusia: Hitzarmen honek barne hartzen dituen espezialitateen barnean beharrezkoak diren ezagutzak izanik, eta zentro industrialeko langilezainen gaineko zuzeneko agintea duela, enpresako produktuen elaborazio, fabrikazio eta prestatze prozesua osatzen duten lanen zuzendaritzaz eta antolamenduaz arduratzen da; era berean, zentro industrialeko mota, kalitate, eta gainerako ezaugarriak lortzeko egin behar diren konbinazioak eta nahasteak aztertzen eta zuzentzen ditu.
- b) Laborategiko arduraduna: Enologia-ezagutza praktikoak izanik, enpresako laborategian egiten diren proba guztiak bere kargura dituen enplegatua da; langileak izan ditzake bere aginduetara; zuzendaritzaren ekimenari jarraiki egingo ditu lanak, eta zuzendaritzaren aurrean erantzun behar du bere lana ondo betetzen ote duen. Era berean, aparatuek behar bezala erabiltzeaz arduratuko da.
- c) Laborategiko laguntzailea: Enologia-ezagutza praktikoak dituela, eginkizun teknikoetan dihardu bere goragokoen agintaritzapean. Aparatuak behar bezala erabiltzeaz arduratuko da.

- d) corredor en plaza y viajante.
- D) El grupo de subalternos comprende las siguientes categorías:
- a) conserje.
- b) subalterno de primera.
- c) subalterno de segunda.
- d) auxiliar subalterno.
- e) botones o recadero.
- f) personal de limpieza.
- E) El grupo de obreros comprende a los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan (formación, mando y autonomía), se clasifican en:

— Profesionales:

- a) capataz de bodega o fábrica.
- b) encargado de sección o calificación.
- c) oficial de primera.
- d) oficial de segunda.
- e) oficial de tercera o ayudante.
- F) El grupo de oficios auxiliares comprende las siguientes categorías:
- a) oficial de primera.
- b) oficial de segunda.
- c) peón especializado.
- d) peón.
- e) pinche.

Definiciones

1. Técnicos titulados: Son los que, en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado, realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

- a) Con título de grado superior: Los que, poseyendo un título Universitario Superior, realicen funciones propias de su título.
- b) Con título de grado medio: Los que, poseyendo un título Universitario Medio, realizan en la empresa funciones propias de su título.
- c) Con título de grado inferior: Los que, poseyendo un título expedido por centros docentes especializados, realizan en la empresa funciones propias de su título.

2. Técnicos no titulados: Comprende a quienes, sin título profesional, se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

- a) Encargado general de bodegas y fábrica: Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio, y con mando directo sobre los capataces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.
- b) Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes, trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.
- c) Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

c) Laborategiko auxiliarrak: Oinarrizko ezagutza teknikoak izanik, erantzukizun teknikorik gabeko eginkizunetan dihardu, eta gora-gokoei lan errazetan laguntzen die, azkar egiazta daitezkeen lanetan lagundu ere; lan horiek goragokoek zainduta egingo ditu beti.

3. Administrariak: Enplegatu administratizat hartuko dira bulego, kontularitza eta antzeko eginkizunetan, eta, oro har, merkataritzako ohituraz eta usadioaz bulegokotzat hartzen diren eginkizunetan diharduten langileak.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a) Buru Nagusia: Bere aginduetara Lehen Mailako Bururen bat eta Enpresako langile administrari eta mendeko guztiak dituela, enpresaren administrazio-alorra zuzentzen du; horren agintea bere eginkizunera mugatzen da.

Kategoria horretan jardun ahal izateko, gainera, honako hauei buruzko ezagutza sakonak izan behar ditu: antolamendua eta administrazioa, lan-metodoak, goi-mailako kontularitza, ekonomia eta finantza azterketa eta aurreikuspenak, eta agintzeko zein giza harremanetarako dohaina.

Era berean, administrazio-sistema Enpresaren beharretara une oro egokitzeko gaitasuna izan behar du, baita bere betekizunetan diharduela sortzen zaion edozein arazo konpontzeko ere. Enpresa Zuzendaritzaren ordezkari jardungo du, eta horri emango dizkio bere kudeaketaren kontuak; era berean, bere eginkizun erantzukizun osoa izango du.

b) Lehen mailako Burua: Enplegatu horrek, agintea izanik ala aginterik gabe, bulego baten edo Atal edo Sail bat baino gehiagoren zuzeneko ardura du, eta horietako lana bateratu egin behar du.

c) Bigarren mailako Burua: Enplegatu horrek Atal edo Sail bat du bere kargura, eta bertako lanak zuzentzen, egiten eta mende dituen langileen artean banatzen ditu; bere karguari dagokion erantzukizuna du. Finantzak kudeatzeko gaitasuna du, sinatzeko erantzukizuna duela. Sistema Teknikaria (enpresaren sistema operati-boa mantentzen du). Aplikazioen analista.

d) Lehen mailako Ofiziala: Enplegatu horrek zerbitzu jakinetan dihardu; bere betekizunetan ekimenez eta erantzukizun osoz aritzen da, eta honako eginkizun hauetako batzuk edo horien antzekoak ditu bere kargura: sinadurarik eta fidantzarik gabeko kutxazain-lanak, korrespondentzia ekimen propioz idaztea, kontularitza-lana egitea, balantzeak egitea, aplikazioen, sistema-operadoreen eta aplikazio-operadoreen analisia eta programazioa.

e) Bigarren mailako Ofiziala: Enplegatu horrek, ekimena eta erantzukizuna bere lanera mugatua duela, honako eginkizun auxiliarrak hauetan dihardu: kontularitza eta horren laguntza-eginkizunak, liburu ofizialetara edo auxiliarrak transkribatzea, korrespondentzia, artxibategiak eta fitxategiak antolatzea —baita gainerako antzeko lanak ere—, eta kalkuluak dituzten fakturak egitea. Ofimatika.

f) Administrari laguntzaileak: Administrari-laguntzaileetat hartuko hauek hartuko dira: ekimen propiorik gabe, bulegoan oinarrituzko administrazio-eragiketetan, eta, oro har, eragiketa horietarako lan mekaniko hutsetan diharduten langileak.

g) Izangaiak: Bulegoetan, bertako lanak ikasten hasteko sartzten diren 16tik 17ra urte bitarteko langileak dira.

4. Saltzaileak: Talde horretakoak dira euren kargura industriaren produktu propioak saltzeko zeregina duten langileak, betiere kontratatu dituen enpresak erabateko arduraldia eta eskusibotasuna eskatzen badie.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a) Buru Nagusia: Enplegatu horrek bere zereginari dagokion agintea du; bere mende dago enpresaren merkataritza-antolamendua guztia, estatuko merkaturak nahiz atzerriko, betiere 200 langiletik gora baditu bere mende. Kategoria horretan jarduteko, gainera, merkataritza-antolamenduari eta merkatu-azterketari zein publikitateari buruz maila altuko ezagutzak izan behar ditu, baita aginterako, harreman publikoetarako eta giza harremanetarako behar den gaitasuna ere. Enpresa Zuzendaritzaren ordezkari jardungo du, eta hari emango dizkio bere kudeaketaren kontuak; era berean, bere eginkizun erantzukizun osoa izango du.

c) Auxiliar de laboratorio: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

3. Administrativos: Serán considerados empleados administrativos los trabajadores que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Jefe Superior: Es el que teniendo a sus órdenes a algún Jefe de Primera y a todo personal administrativo y subalterno de la Empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquella.

Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas.

Debe también estar capacitado para adaptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la Empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de Primera: Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una Sección o Dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) Jefe de Segunda: Es el empleado que tiene a su cargo una Sección o Dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo. Capacidad para gestionar finanzas con responsabilidad de la firma. Técnico de sistemas (mantiene el sistema operativo de la empresa). Analista de aplicaciones.

d) Oficial de Primera: Es el empleado con servicios determinados que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: cajero sin firma ni fianza, redacción de correspondencia con iniciativa propia, llevar la contabilidad, establecer balances, análisis y programación de aplicaciones, operadores de sistemas y operadores de aplicaciones.

e) Oficial de Segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos. Ofimática.

f) Auxiliares Administrativos: Se considera como tales a los que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

g) Aspirantes: Son los empleados de edad comprendida entre 16 a 17 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los trabajos propios de las mismas.

4. Comerciales: Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Jefe Superior: Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mandato excedan de doscientas. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Salmentaburua: Enplegatu horrek, Enpresa Zuzendaritzarekin etengabeko harremanetan dagoela, salmenten ardura du, eta bere aginduetara duen langileekin bateratu egiten du merkataritza-arloa.

c) Salmenten Ikuskatzailea: Enpresarako eskusibitateari, eta Zuzendaritzaren edo Salmentaburuaren (halako kargua baldin bada) aginduei jarraiki, esaten dioten zonalde edo eskualdeetara joaten da aldizka, salmentak bultzatzearen, hiri-artekariaren, bidaianteen eta beste eragileen lana egiaztatzearen eta bezeroak bisitatzearen; era berean, eragiketa berankorren kobratzea kudeatzen du, eta enpresaren produktuen banaketa eta salmenta garatzea xede duen beste edozein zeregin betetzen du.

d)

— Hiri-artekaria: Enplegatu horri eskusibitatea eskatzen zaio, ordutegi finko eta jakina du, eta bezerorik bisitatzen ez duenean, lantokira joatera eta bertan egotera behartuta dago.

— Bidaiantea: Enplegatu hori enpresarekin adosturiko lekuan bizi da, eta behartuta dago enpresarako eskusiboki lan egitera; bere bizilekutik kanpoko bezeroak edo bezero izan litezkeenak bisitatzen ditu etengabe, eskaerak lortzearen eta bere betekizunari dagozkion beste lan batzuk egitearen.

5. Mendekoak: Mendekotzat hartzen dira oinarrizko erantzukizuneko eginkizun espezifikoetan etengabe diharduten langile soilak eta enplegatuak ez diren langileak.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a)

— Atezaina: Enpresako Ordenantzak eta Mandatariak bere kargura dituela, Buruek, langile Teknikariek edo Goi-mailako Administrazioari ematen dizkieten aginduak edo mandatuak betetzen ditu langile horrek; era berean, lan horiek beteaz arduratzen da.

— Harreragilea: Enplegatu horien zeregina jendearen arretan jardutea da, baita Buruen aginduak betetzea eta langile Teknikariek edo Goi-mailako Administrazioari ematen dizkieten mandatuak egitea ere. Telefonoa hartzea, hizkuntzak ondo jakitea, faxa, Ofimatika.

b) Lehen mailako Mendekoak: Honako betekizun hauek hartzen ditu barne:

— Lehen mailako Gidaria: Aldez aurretik, Enpresaren garapenari eta gainerako berezitasunei buruzko prestakuntza jasotzen du, baita gidatzen dituen bisitarien eman beharreko azalpenei buruzkoa ere, eta betekizun horretan propio jarduteko hizkuntzen behar adinako jakite maila du.

— Kobratzailea: Hirian ordainagiriak, fakturak eta gainerako kreditu-agiriak kobratzen ditu; goragokoek agintzen dizkieten antzeko zereginak ere bete litzake.

— Biltegizaina: Eskerak gaien biltegian bideratzeaz, salgaia jasotzeaz eta apaletan edo lokaletan banatzeaz arduratzen da; era berean, egunean izan diren material-mugimenduak liburuetan edo egoera-orrietan erregistratzen ditu.

c) Bigarren mailako Mendekoa: Honako betekizun hauek hartzen ditu barne:

— Bigarren mailako Gidaria: Aldez aurretik, Enpresaren garapenari eta gainerako berezitasunei buruzko prestakuntza jasotzen du. Gidatzen dituen bisitarien behar diren azalpenak emateko gaitasuna du, baina ez daki atzerriko hizkuntzarik.

— Pisatzailea edo Baskularia: Pisatzea eta zerbitzua ematen duen departamentuko edo ataleko liburuetan pisatze-operazioak erregistratzea da langile horren zeregina.

— Zinpeko Zaintzailea edo Jagolea: Eskumeneko agintaritzak emandako izendapena duela, ordena eta zaintza zerbitzuak ematen ditu egunez edo gauez.

— Atezaina: Goragokoen aginduei jarraiki, lantokietako sarre-rak zaintzen ditu, zaintza- eta jagote-eginkizunak betez.

b) Jefe de Ventas: Es el empleado que, en constante contacto con la Dirección de la Empresa, lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) Inspector de Ventas: Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para la empresa, y siguiendo instrucciones de la Dirección de la misma o del Jefe de Ventas (en caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajantes y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d)

— Corredor de plaza: Es el empleado con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes.

— Viajante: Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en la localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido.

5. Subalternos: Se considera subalternos a los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñan con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a)

— Conserje: Es el que teniendo a su cargo a los Ordenanzas y Botones de la Empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los Jefes, del personal Técnico o Administrativo Superior, siendo responsable de su ejecución.

— Recepcionista: Empleados que tienen como misión estar atendiendo al público y a las órdenes de Jefes, recados del personal Técnico o Administrativo Superior. Atención al teléfono, dominio de idiomas, fax, Ofimática.

b) Subalternos de Primera: Comprende los siguientes cometidos:

— Guía de Primera: Es el previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la Empresa, de las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficientes para el desarrollo específico de esta misión.

— Cobrador: Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de sus superiores.

— Almacenero: Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) Subalterno de Segunda: Comprende los siguientes cometidos:

— Guía de Segunda: Es el previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de Empresa. Puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña, sin conocimiento de idiomas extranjeros.

— Pesador o Basculero: Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

— Guarda o Vigilante Jurado: Es el que, previsto del correspondiente nombramiento expedido por la autorización competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

— Portero: Es el que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

- Telefonista: Mendeko horren zeregin nagusia establezimen-dukoto telefono-zentrala zaintzea eta horren zerbitzura egotea da.
- Zerrenda-arduraduna / Ordaintzailea: Langileen zerrenda irakurtzeaz arduratzen den langilea da. Zerrendak egiten ditu, absentzien, aparteko orduen eta egitekoen edo lanpostuen berri idazten du, eginiko orduen laburpena egiten du, kobratze-paperak banatzen ditu, altak eta bajak, eta antzeko eragiketak, eta ordainketak egiten diren egunetan, ordainketak egiten laguntzen du.

d) Mendeko Auxiliarra: Honako betekizun hauek hartzen ditu barne:

- Ordenantza: Lanorduetan, bulegoko lokaletako zaintza du bere kargura, baita agintzen dizkieten mandatuak eta enkarguak egitea ere; horrez gain, prentsarako dokumentuak kopiatzen ditu, korrespondentzia jaso eta entregatzen du, eta beste edozein antzeko eginkizun betetzen du.
- Zaintzailea: Zinpeko Zaintzaileak edo Jagoleak dituen betebeharrak ditu, baina ez du horretarako titulurik, ezta zaintzaileari edo jagoleari ematen zaion eskuduntzarik ere; lanpostu horri dagozkion eginkizunak betetzen ditu.
- Erizaina edo Soroslea: Horretarako behar den ziurtagiri ofiziala duela, lanpostu horri dagozkion eginkizunetan dihardu.

e) Mandataria: Mendeko horrek 16 edo 17 urte ditu, eta bana-keta-zerbitzuak betetzen ditu esleitu zaion lokalean edo lokal horretatik kanpo; horrez gain, mandatuak eta harrera-lanak egiten ditu.

f) Garbitzaileak: Enpresako atalak, Bulegoak, komunak eta biltegiak garbitzeaz arduratzen dira.

6. Langile soilak: Kategoria horrek maila materialeko eta mekanikoko lanak egiten dituzten langileak hartzen ditu barne. Honako langile hauek biltzen ditu: ofiziko profesionalak, ofizio auxiliarretako profesionalak, peoi espezializatuak eta peoiak.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

1) Ofiziko Profesionalak: Ikaskuntza sistemakoa edo praktika eraginkorra burutu ondoren, ofizio jakin bati dagozkion lanak egiten dituzten langile soilak hartzen ditu barne talde horrek.

a) Upeltegiko edo Fabrikako Langilezaina: Enpresak egiten edo fabrikatzen dituen produktuen fabrikazioari, elaborazioari eta kontserbazioari buruzko ezagutza praktikoa ditu, eta enpresako zuzendarien edo langile teknikoaren aginduetara lan egiten du: upeltegiko, fabrikako edo esleitu dioten departamenduko langile soilen zer lan egintzen die eta lan horiek zaintzen ditu; langile soilen zereginak banatzen ditu, eta koadrilen edo ataletako arduradunei adierazten die nola egin behar diren lanak. Atal horretan egiten diren lanei buruz —ontzi-aldaketa, nahasteak, produktuen kontserbazioa, etab.— goragokoek ematen dizkieten aginduak egoki interpretatzeko eta betetzeko ezagutza zehatzak izan behar dituzte, baita euren aginduetara dituzten langileei transmititzeko ere.

b) Ataleko edo kalifikazioko arduraduna: Langile soilen talde edo koadrila bat du bere kargura —langile soil horien kopurua zehaztugabea da— ataleko edo kalifikazioko arduradunak; aginduak ematen dizkie eta zaintzen ditu, eta agintzen dizkieten lanak burutzen ditu haiekin upeltegietan edo fabriketan; lan horiei buruzko ezagutza praktikoa izan behar ditu. Arduradun horren erantzukizuna bere taldera mugatua da.

c) Lehen mailako Ofiziala: Ofizioetako bati buruzko nondik norako guztiak ondo dakizkiela, ofizio hori ezin hobe eta errendimendu handiz praktikatzen eta aplikatzen du; horri esker, ofizioari dagozkion lan orokorrak egiteaz gain, ahalegin eta fintasun berezia eskatzen duten lanak ere egiten ditu.

d) Bigarren mailako Ofiziala: Lehen mailako ofizialei eskatzen zaion espezializaziorik ez duela, ofizio jakin bati dagozkion lanak behar adinako zuzentasunez eta errendimenduz egiten ditu.

d) Hirugarren mailako Ofiziala edo Laguntzailea: Goragoko kategoriako ofizialei laguntzen die horien zereginak egiten, eta ofiziko lanak egiten ditu, baina ez du haien maisutasuna eta errendimendua lortzen.

— Telefonista: Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica, instalada en el establecimiento.

— Listero-Pagador: Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal. Confecciona las listas, anota las faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.

d) Auxiliar Subalterno: Comprende los siguientes cometidos:

— Ordenanza: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden, copiar documentos a prensa recogida y entregada de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.

— Vigilante: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante Jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones inherentes al mismo.

— Enfermero o Socorrista: Es el que, en posesión del certificado oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.

e) Botones o Recadero: Es el subalterno de edad comprendida entre 16 a 17 años encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local al que está adscrito, así como faenas de recado o atención.

f) Personal de Limpieza: Son las que se ocupan del aseo de las dependencias de la Empresa Oficinas, servicios y almacenes.

6. Obreros: Comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

1) Profesionales de Oficio: Comprende a los obreros que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio.

a) Capataz de Bodegas o Fábricas: Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitir las al personal a sus órdenes.

b) Encargado de Sección o Calificación: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos. Su responsabilidad es restringida a su grupo.

c) Oficial de Primera: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.

d) Oficial de Segunda: Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

d) Oficial de Tercera o Ayudante: Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquellos.

2) Ofizio Auxiliarrak: Halakotzat hartzen dira Ordenantza honek xede dituen industrietakoak propio izan ez, baina enpresetan etengabe erabiltzen diren ofizioak. Enpresetako langileak dira. Honako hauek dira: igeltseroak, margolariak, arotzak, sarrailagileak, mekanikariak, argiketariak, eta kamioi zein auto txoferrak.

a) Lehen mailako Ofiziala:

— Mekanikaria: Mekanikari bati dagozkion lanen nondik norakoak ondo baino hobeto dakizkiela, ezin hobeto eta erabateko errendimenduz burutzen ditu, eta horregatik, zentro industrialeko makina guztiak ezagutzen, zaintzen eta konpontzen ditu.

— Gidaria: Beharrezkoak diren ezagutzak eta baimenak dituela, C edo D gidabaimenei dagozkien ibilgailuak gidatu ohi ditu.

b) Bigarren mailako Ofiziala:

— Mekanikaria: Langile horrek ez du lehen mailako ofizialaren trebetasunik, baina behar adinako zuzentasunez eta errendimenduz egiten ditu dagozkion lanak.

— Gidaria: Beharrezkoak diren ezagutzak eta baimenak dituela, B gidabaimenari dagozkion ibilgailuak gidatu ohi ditu.

b) Peoi Espezializatua: Operario horrek etengabe betetzen dituen eginkizun jakin eta zehatzak, berez, ez dagozkio ofizio jakin bati; hala ere, horietan jarduteko gutxienegun egun eta berrogeita hamar lanegunetan lorturiko praktika behar da, baita peoi arruntek dutena baino gaitasun handiagoa eskatzen duten espezialitatea eta arreta ere.

c) Peoia: Operario horrek egiten dituen zereginetarako ahalgin fisikoa behar da, batez ere; ez da praktika operatoriorik behar.

d) Pintxea: Operario hori hemezortzi urtetik beherakoa da, eta peoiei dagozkien zereginen antzeko ezaugarriak dituzten lanetan dihardu, adin horri dagozkion eskakizun maila aintzat hartuta.

Hirugarrena.—Azalpenekoa

Alderdi sinatzaileek jakinarazten dute 2013ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra aurreko hitzarmen kolektiboa, 2010., 2011. eta 2012. urteetako, indarrean egon zela, Langileen Estatutuaren 86.2 artikuluan xedatutakoari jarraiki.

1. ERANSKINA

MEDIKU AZTERKETA

Edukia

a) Azterketa fisikoa.

— Tentsio Arteriala: Gehienekoa - Gutxienekoa.

— Pultsua.

b) Ikusmena.

— Erabiltzen ote du zuzentzeko lenterik?

— Urrutiko eta gertuko ikusmena.

c) Hematologia.

— Leukozitoak, Hematiak, Hemoglobina, Hematokrito, Batez besteko Bol. Korp., Batez besteko Hem. Korp., CHM, PLT plaketak, Linfocitoak, Mono + Eso + Baso, Neutrofiloak.

— GJA 1. orduan eta GJA 2. orduan. Katz indizea.

d) Biokimika.

— Glukosa, Urea, Kolesterol, Azido Urikoa, GOT, GPT, Gamma GT.

e) Análisi kimikoa.

— Dentsitatea, PH, Proteinak, Glukosa, C. Cetinioak, Bilirrubina, Odola, Nitritoak, Urobilinogena, Leukozitoak.

f) Sedimentuaren analisisa.

— Zelulak, Eritrozitoak.

2) Oficios Auxiliares: Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentalmente en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles.

a) Oficial de Primera:

— Mecánico: Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda maquinaria del centro industrial.

— Conductor: Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir C o D.

b) Oficial de Segunda:

— Mecánico: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento.

— Conductor: Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permisos de conducir de categoría B.

b) Peón Especializado: Es el operario dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

c) Peón: Es el operario que efectúa labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

d) Pinche: Es el operario menor de dieciocho años que realiza labores de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

Tercera.—Aclaratoria

Las partes firmantes informan que desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013 el Convenio Colectivo anterior correspondiente a los años 2010-2011-2012 estuvo vigente de conformidad con lo establecido en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO 1

RECONOCIMIENTO MÉDICO

Contenido

a) Examen físico.

— Tensión Arterial: Máxima - Mínima.

— Pulso.

b) Vista.

— ¿Uso de lentes correctoras?

— Visión lejana y próxima.

c) Hematología.

— Leucocitos, Hematíes, Hemoglobina, Hematocrito, V. Corp. Medio, Hem. Corp. Medi., C.H.M., Plaquetas PLT, Linfocitos, Mono + Eso + Baso, Neutrófilos.

— V.S.G. 1.ª hora y V.S.G. 2.ª hora. Índice Katz.

d) Bioquímica.

— Glucosa, Urea, Colesterol, Ácido Úrico, G.O.T., G.P.T., Gamma G.T.

e) Análisi químico.

— Densidad, PH, Proteínas, Glucosa, C. Cetinios, Bilirrubina, Sangre, Nitritos, Urobilinógeno, Leucocitos.

f) Análisi del sedimento.

— Células, Eritrocitos.

2014. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Hileko soldata	Hileko plusa	Antzintasuna kalkulatzeko taula
A) Teknikariak			
Ingeniariak, lizentziatuak eta goi-mailako teknikariak	1.943,75	302,44	1.849,24
Erdi-mailako tituludunak	1.621,38	283,89	1.519,46
Behe-mailako tituludunak	1.513,24	274,99	1.418,10
<i>Titulurik gabeko teknikariak</i>			
a) Upeltegiko arduradun nagusia	1.324,88	260,70	1.241,61
b) Laborategiko arduraduna	1.324,88	260,70	1.241,61
c) Laborategiko laguntzailea	1.046,83	234,62	981,00
d) Laborategiko auxiliarra	935,13	229,38	876,34
e) Kontularia	1.279,30	256,98	1.160,22
B) Administrazio- langileak			
a) Buru Nagusia	1.621,38	283,89	1.519,46
b) Lehen mailako administrazio-burua	1.379,56	265,11	1.292,84
c) Bigarren mailako administrazio-burua	1.224,60	252,64	1.144,12
d) Lehen mailako ofizial administraria	1.185,92	249,40	1.124,77
e) Bigarren mailako ofizial administraria	1.060,49	239,46	993,83
f) Administrari laguntzailea	989,85	239,46	927,65
g) 16 edo 17 urteko izangaia	611,33	204,06	572,91
C) Saltzaileak			
a) Buru nagusia	1.621,38	283,89	1.519,46
b) Salmentaburua	1.345,44	257,98	1.260,88
c) Salmenten ikuskatzailea	1.224,60	252,64	1.144,12
d) Hiri-artekaria eta saltzaile bidaiaria	1.147,10	246,45	1.074,99
D) Mendekoak			
a) Etxezaina-harreragilea	994,42	234,18	1.024,86
b) Lehen mailako mendekoa	960,24	231,27	899,86
c) Bigarren mailako mendekoa	946,06	230,14	886,57
d) Mendeko laguntzailea	926,06	228,67	867,86
e) 16 edo 17 urteko mandatugilea	675,38	208,49	632,90
f) Garbiketako langilea	889,54	225,74	833,64
E) Langile soilak			
a) Upeltegiko edo fabrikako langilezaina	1.067,32	240,01	1.009,88
b) Ataleko edo kalifikazioko arduraduna	1.024,06	241,29	959,67
c) Lehen mailako ofiziala	1.037,71	247,04	972,46
d) Bigarren mailako ofiziala	989,85	234,17	927,65
e) Laguntzailea edo 3. mailako ofiziala	962,50	231,61	902,01
Lanbide osagarriak			
a) Lehen mailako ofiziala	1.037,71	247,04	972,46
b) Bigarren mailako ofiziala	989,85	234,17	927,65
c) Peoi espezializatua	939,72	229,77	880,66
d) Peoia	916,96	230,22	859,29
e) 16 edo 17 urteko pintxea	675,38	208,49	632,92

* Aurreko tauletan jasotzen den hileko soldata hileko oinarritzko soldata dela ulertzen da.

** Ezarritako hileko plusa ere hilero ordainduko da, hileko soldatarekin batera.

(III-413)

TABLA SALARIAL - AÑO 2014

Categoría	Salario mes	Plus mes	Tabla cálculo antigüedad
A) Técnicos			
Ingenieros y Licenciados y Téc. Superiores	1.943,75	302,44	1.849,24
Titulados de Grado Medio	1.621,38	283,89	1.519,46
Titulados Inferiores	1.513,24	274,99	1.418,10
<i>Técnicos no titulados</i>			
a) Encargado General de la Bodega	1.324,88	260,70	1.241,61
b) Encargado de Laboratorio	1.324,88	260,70	1.241,61
c) Ayudante de Laboratorio	1.046,83	234,62	981,00
d) Auxiliar de Laboratorio	935,13	229,38	876,34
e) Contable	1.279,30	256,98	1.160,22
B) Administrativos			
a) Jefe Superior	1.621,38	283,89	1.519,46
b) Jefe Administrativo de Primera	1.379,56	265,11	1.292,84
c) Jefe de Administrativo de Segunda	1.224,60	252,64	1.144,12
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.185,92	249,40	1.124,77
e) Oficial Administrativo de Segunda	1.060,49	239,46	993,83
f) Auxiliar de Administrativo	989,85	239,46	927,65
g) Aspirante de 16 a 17 años	611,33	204,06	572,91
C) Comerciales			
a) Jefe de Superior	1.621,38	283,89	1.519,46
b) Jefe de Ventas	1.345,44	257,98	1.260,88
c) Inspector de Ventas	1.224,60	252,64	1.144,12
d) Corredor de Plaza y Viajante	1.147,10	246,45	1.074,99
D) Subalternos			
a) Conserje - Recepcionista	994,42	234,18	1.024,86
b) Subalterno de Primera	960,24	231,27	899,86
c) Subalterno de Segundo	946,06	230,14	886,57
d) Auxiliar Subalterno	926,06	228,67	867,86
e) Botones o Recadero de 16 a 17 años	675,38	208,49	632,90
f) Personal de Limpieza	889,54	225,74	833,64
E) Obreros			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.067,32	240,01	1.009,88
b) Encargado de Sección o Cualificado	1.024,06	241,29	959,67
c) Oficial de Primera	1.037,71	247,04	972,46
d) Oficial de Segunda	989,85	234,17	927,65
e) Oficial de 3.ª o Ayudante	962,50	231,61	902,01
Oficios auxiliares			
a) Oficial de Primera	1.037,71	247,04	972,46
b) Oficial de Segunda	989,85	234,17	927,65
c) Peón Especializado	939,72	229,77	880,66
d) Peón	916,96	230,22	859,29
e) Pinche de 16 o 17 años	675,38	208,49	632,92

* El salario mes recogido en las tablas anteriores se entiende referido al salario base mensual.

** El plus mes establecido se abonará también mensualmente junto con el salario mes.

(III-413)