

EUSKO JAURLARITZA**ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2010-2016etarako Gipuzkoako Elikaduraren Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (20000295011981 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2013ko azaroaren 22an aipatu hitzarmen kolektiboa aurkeztu da, Adegik, Merkatarien Elkartek eta Elikaduraren Elkartek, enpresaburu ordezkapenean, eta CCOO, LAB eta UGT sinkikatuak, langileen ordezkapenean, 2013ko azaroaren 20an sinatutakoa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartu duen Langileen Estatutu Legearen testu bateraginaren 90.2 artikulua aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011-03-25eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)— dionarekin bat etorri, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) —hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2014ko urtarrilaren 3a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria.

(15467)

(652)

GIPUZKOAKO ELIKADURA-INDUSTRIA ETA -
MERKATARITZAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2010-
2016 ALDIRAKO

I. KAPITULUA**EREMUA**

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatzekoa da.

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa de 2010-2016 (código 20000295011981).

ANTECEDENTES

Único. El día 22 de noviembre de 2013 se ha presentado el convenio citado suscrito por Adegí, Federación Mercantil y Federación Alimentación en representación de los empresarios, y CCOO, LAB y UGT en representación de los trabajadores, el día 20 de noviembre de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 3 de enero de 2014.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena.

(15467)

(652)

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA Y COMERCIO
DE ALIMENTACION DE GIPUZKOA 2010-2016

CAPITULO I**ÁMBITO**

Artículo 1.º Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio histórico de Gipuzkoa.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie elikagaien industria eta merkataritzako Gipuzkoako enpresetan diharduten langile guztiei. Bereziki, honako enpresa hauei eragingo die:

- a) Janari-dendetako xehekariak.
- b) Supermerkatuak.
- c) Kontsumorako ekonomatoak.
- d) Kontsumorako edo banaketarako kooperatibak.
- e) Harategiak eta urdaitegiak.
- f) Kafe-txigortzaileak.
- g) Elikagaien handizkariak.

Halaber, Gipuzkoan elikagaiak ekoizten eta saltzen dituzten enpresa guztiak, oro har, baldin eta ez badaude beste edozein ordenantza edo hitzarmen kolektiboren funtzio-eremuari lotuta.

Hitzarmen honetako klausulak ez zaizkie aplikatuko, bakoitzaren eduki osoari edo berariaz bereizitako puntu edo alderdi jakin batzuei dagokienez, gai zehatz eta espezifiko bati buruz langileen legezko ordezkariekin adostutako akordioak –hitzarmenean araututakoa ez bezalakoak – dituzten enpresei, baldin eta akordio horiek idatziz adierazita badaude (20. artikuluan gehienezko lanaldiari buruz ezarritakoa izan ezik, puntu hori negoziatzina izango baita enpresaren eremuan).

3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jardueretako enpresetan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3.c artikuluan aurreikusitakoari jarraituz sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio-organoetako kide edo kontseilari-kargua besterik ez dutenak salbuetsirik.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez, haien lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia beteko da.

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honek 7 urtez iraungo du, 2010eko urtarrilaren 1etik 2016ko abenduaren 31ra arte, baina ondorio ekonomikoek 2013tik aurrera izango dute eragina.

Edozein alde hitzarmenaren amaiera iragar dezake 2016ko ekainaren 30etik abenduaren 31ra bitartean, eta epe horretan ez badute amaierarik iragartzen, hitzarmena automatikoki luzatuko da urtebetez, esan gabe. Hitzarmena automatikoki luzatuz gero, hurrengo urteetan amaiera iragartzeko epea izango da paragrafo honen hasieran adierazitakoaren parekoa.

Hitzarmenaren amaiera iragarri gero, haren «ultraaktibitateak» eragina izango du indarraldiaren amaieran hasita, 36 hilabetez.

5. artikulua. Irenstea eta konpentsazioa.

Kontzeptu ordaindu guztietan edo batzuetan aniztasun ekonomikoa dakarten legezko xedapenek eraginkortasun praktikoa izango dute, baldin eta osotasunean hartuta honako hitzarmen honen guztizko baldintzen maila gainditzen badute. Halaber, urtero konputatutako kontzeptu guztiak direla-eta, gaur egun enpresek beren langileei ordaintzen dizkieten legezko ordainketek aipatutako hitzarmenean adostutako igoerak irents ditzakete.

Artículo 2.º Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los productores que desarrollen su actividad en las empresas de industria y comercio de alimentación en la provincia de Gipuzkoa en particular aquéllas dedicadas a:

- a) Detallistas de ultramarinos.
- b) Supermercados.
- c) Economatos de consumo.
- d) Cooperativas de consumo o distribución.
- e) Carnicerías y Charcuterías.
- f) Torrefactores de café.
- g) Mayoristas de Alimentación.

Así como también en general, a todas aquellas empresas que en la provincia de Gipuzkoa, se dediquen a la fabricación y comercio de productos alimenticios y no estén sujetos al ámbito funcional de cualquier otra ordenanza o convenio colectivo.

Quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados y con excepción de lo establecido en el artículo 20.º sobre jornada máxima que será innegociable en el ámbito de la empresa, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal del personal algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

Artículo 3.º Ámbito Personal.

El presente convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas den el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de la administración de las empresas que revistan la forma jurídica de la sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

Art. 4.º Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia de 7 años, desde el uno de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre el año 2016 aunque sus efectos económicos comenzarán con efectos del año 2013.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo a partir del 30 de junio de 2016 hasta el 31-12-2016 y, en caso de que ninguna de las partes lo denuncie durante el indicado plazo, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo.

En caso de denuncia del convenio, la «ultraactividad» del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia y la misma tendrá una duración de 36 meses.

Artículo 5.º Absorción y Compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variedad económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados superan el nivel de las condiciones totales del presente convenio. Así mismo los aumentos acordados en el mentado convenio, tendrán la condición de absorbibles por las retribuciones legales que actualmente están satisfaciendo las empresas a sus trabajadores por todos los conceptos computados anualmente.

Ezartzen diren baldintza guztiak konpentsa daitezke aurretik indarrean zeudenekin, honako bide hauek baliatuta: Alde bakarretik itundutako hobeak, enpresek emanda, legeak hala aginduta, jurisprudentzia, administrazioarekiko auzia, edozein motatako paktua, banakako kontratua, tokiko erabilera eta ohiturak, edo beste edozein arrazoi.

Hitzarmen honetako baldintzak eta egoerak gainditzen dituzten urteko konputuko baldintzak eta egoerak errespetatu eta gordeko dira.

II. KAPITULUA

LANBIDE-EGITURA

6. artikulua. *Lanbide-sailkapena.*

Hitzarmen honen eremuaren barruko enpresetan diharduten langileak, beren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra kontuan hartuta sailkatzen dira.

Sailkapena lanbide-taldeka egiten da. Horretarako, balioespen-faktoreen interpretazioa eta aplikazioa aintzat hartuko dira, bai eta langileek nagusiki egiten dituzten zereginak eta oinarriko betekizunak ere.

Langileak eta enpresaburuak adostuta, lan-kontratuaren xede den prestazioaren edukia ezarriko da; halaber, hitzarmen honetan aurreikusitako lanbide-talde batean edo bestean sartzearabakiko da.

Sailkatzeko irizpide horrek ez du esan nahi lanbide talde bakoitzeko lanpostu edo kategoria jakin batean egoteak oinarriko lan osagarriak egiteak salbuesten duenik.

Goragoko edo beheagoko taldeari dagozkion zereginak Langileen Estatutuaren 39. artikuluan xedatutakoaren arabera egingo dira.

Lanbide-sailkapen horren bidez hau lortu nahi da: Giza baliabideak enpresaren antolaketa-egituran hobeto sartzeara, duintasunaren, sustapenerako aukera izatearen eta langileei ordainsari egokia ematearen kalterik gabe, eta adinaren, sexuaren edo bestelako arrazoiaren baten ondorioz inolako diskriminaziorik egin gabe.

7. artikulua. *Balioespen-faktoreak.*

Langileak lanbide-talde jakin batean sartzeko, honako faktore hauek kontuan hartu behar dira, batera neurtuta:

a) Ezagutzak: Faktore hori balioesteko, eginkizunak burutzeko beharrezkoa den oinarriko edo berriazko prestakuntzaz gain, eskuratutako eskarmentua kontuan hartuko da, bai eta jakintza eta esperientzia horiek lortzeko zailtasuna ere.

b) Ekimena: Faktore hori baloratzeke, zereginak edo eginkizunak betetzeko arauen edo ildoen jarraipen-maila hartuko da kontuan.

c) Autonomia: Alderdi hori balioesteko betetzen diren eginkizun edo funtzioak gauzatzekoan izandako hierarkiaren mendetasun-maila hartuko da kontuan.

d) Erantzukizuna: Faktore hori balioesteko, honako alderdi hauek hartuko dira kontuan: Eginkizunaren titularrak duen ekintza-autonomiaren maila, emaitzaren gaineko eragin-maila, eta giza baliabideen eta baliabide tekniko eta produktiboen gaineko kudeaketaren garrantzia.

e) Agintea: Faktore hori balioesteko, funtzio eta eginkizunen ikuskatze- eta antolaketa-maila izango dira kontuan, baita harremanetarako gaitasuna, kolektiboaren ezaugarriak, eta agindupean dituen pertsonen kopurua ere.

Las condiciones que se establecen son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejora pactada unilateralmente, concedidas por las empresas, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que con carácter de cómputo anual, superen las de éste convenio, debiendo mantenerse las mismas.

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 6.º *Clasificación profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio se clasifican en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supone que se excluya, en los puestos de trabajo o categorías de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 7.º *Factores de valoración.*

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Konplexutasuna: Faktore hori balioesteko, agindutako eginkizunean edo lanpostuan arestian aipatutako faktore kopurua eta horien integrazio-maila hartuko dira kontuan.

Lehen aipatutako balioespen-faktoreak enpresa txikien (gehienez ere 50 langile dituzten enpresak) ezaugarri bereziei hobeto egokitu asmoz, alderdi sinatzaileek enpresa mota horientzako lanbide talde jakin batzuk definitzea erabaki dute. Horrela, kontzeptuen irizpideak berberak badira ere, hau da, adierazitako balioespen-faktoreak egindako zeregin eta funtzioekiko interpretatu eta aplikatuko badira ere, enpresa horien benetako antolaketa eta egiturari hobeto doitu eta erantzungo diote.

8. artikulua. Lanbide-taldeak.

Lanbide-taldeak 50 langile edo gehiagoko enpresetan.

I. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Lan-metodo zehatz bati jarraiki, agindu bereziak betetz, egiten diren eragiketak dira, hierarkia- eta funtzio-arloan erabateko mendekotasuna dutela. Ahalegin fisikoa eska dezaketen jarduerak dira. Ez da prestakuntza berezirik behar, noizbehinka egokitzapen-epe labur bat beharrezkoa izan badaiteke ere.

Prestakuntza: Egin beharreko atazekin zerikusia duten oinarriko ezagutzak.

II. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Ondoko lanak egitea eskatzen duten atazak: Jarraibide zehatzekin egindakoak izanik ere, ezagutza profesional egokiak eta trebetasun praktikoak eskatzen dituzten eginkizunak, erantzukizun guztia ikuskapen tekniko zuzen-kora mugatuta.

Prestakuntza: Eskola-graduatuaren, lehen mailako lanbide-heziketaren edo derrigorrezko bigarren hezkuntzaren pareko lanbide-ezagutzak edo titulazioa.

III. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Gauzatze autonomoko lanak dira, egikaritzeko ardura dutenen ekimena eskatzen dute eskuarki. Zeregin horiek jarduera homogeneousen integrazioa, koordinazioa eta ikuskapena dakarte. Agintearen erantzukidetasuna eska dezakete.

Prestakuntza: Honako titulu hauetakoren bat edo lanbide-ezagutza baliokideak: Batxilergo Bateratu Balioaniztuna, Bigarren mailako Lanbide Heziketa, Batxilergoa edo Erdi-mailako Lanbide Heziketa.

VI. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Langile-talde batek egindako zenbait lan bateratzea, koordinatzea eta ikuskatzea eskatzen duten eginkizunak. Zeregin konplexuak baina homogeneousak, aginte-mailako erantzukizunik ez izanda ere, eduki intelektual edo giza harreman handia dutenak, konplexutasun tekniko handiko jarraibide orokorren esparruan.

Prestakuntza: Unibertsitate-mailako titulua, Goi-mailako Lanbide Heziketa edo lanbide-ezagutza baliokideak, esperientzia egiaztatua bidez eskuratua.

V. lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Zeregin tekniko konplexu eta heterogeneoak egitea dakarten funtzioak. Helburu orokor definituak dituzte, eta autonomia, ekimen eta erantzukizun handia eskatzen dute.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

Artículo 8.º Grupos Profesionales.

Grupos profesionales en empresas de 50 o más trabajadores.

Grupo profesional I.

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

Grupo profesional II.

Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Puedan suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

Grupo profesional IV.

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Unitate funtzional bereko lan-talde batek egindakoa bateratzea, koordinatzea eta ikuskatzea eskatzen duten eginkizunak. Lanbide talde honetan biltzen dira, halaber, enpresako eremu funtzional bat edo gehiagoren kudeaketarako erantzukizun zuzena eskatzen duten funtzioak. «0» lanbide taldeko langileek edo zuzendaritzak berak emandako irizpide orokorren arabera bete beharko dira funtzio horiek, eta aipatutako zuzendariari kudeaketaren berri eman beharko zaie. Eginkizun horiek konplexutasun handiko zeregin teknikoak burutzea eskatzen dute, bai eta alor jakin batean lortu nahi diren helburu zehatzak definitzen laguntzea ere. Espezialitate teknikoko lanpostu horrek autonomia, ekimen eta erantzukizun handia eskatzen du.

Prestakuntza: Unibertsitate-hezkuntzako titulazioa, honako hauekin osatua: Lanpostutako prestakuntza espezifikoak, edo esperientzia egiaztatua onduz eskuratutako lanbide-egaztuta baliokidea.

0 lanbide-taldea.

Irizpide orokorrak: Talde honetako langileek enpresaren martxarako berariazko hainbat jarduera planifikatu, antolatuta, zuzendu eta koordinatzen dituzte. Eginkizun horien barruan honako hau sartzen da: Erakundearen politika eratzeko, enpresaren beraren giza baliabideak eta baliabide materialak antolatzea, eta erakundearen jarduerak ezarritako programaren edo hartutako politikaren arabera bideratzea eta kontrolatzea, merkataritza- eta finantza-politikaren garapena bultzatzeko produkzio-egiturak ezartzea eta mantentzea. Erabakiak hartzen dituzte edo eginkizun horretan laguntzen dute. Zuzendaritzako lanpostuak bete edo gauzatzen dituzte enpresa egituratuta dagoen departamentu, dibisio, lantoki eta abarretan, bakoitzaren antolaketa partikularri erantzunez, betiere.

50 langile baino gutxiago dituzten enpresetako lanbide-taldeak.

I. lanbide-taldea: Ekimen handirik gabe, agindu zehatz batzuei jarraiki burutzen diren zereginak dira, hierarkiaren eta funtzioen alorrean erabateko mendekotasuna izanik. Eginkizunek aldi baterako deserosotasuna edo esfortzu fisikoa eska dezakete. Ez da prestakuntza berezirik behar, noizbehinka egokitzapen-epe labur bat beharrezkoa izan badaiteke ere.

Egokitze-maila: Lehen deskribatutako I. lanbide-taldea.

II. lanbide-taldea: Talde honetako lanak egiteko ezagupen-maila egokia behar denez, nolabaiteko autonomia, ekimena eta erantzukizuna eskatzen da. Zeregin horiek hierarkian gorago dagoen elementuren batek ikuskatzen ditu zuzenean edo sistematikoki.

III. lanbide-taldea: Autonomia, ekimen eta erantzukizun handiko funtzioak betetzen ditu. Zeregin eta/edo pertsonen gaineko agintea, zuzendaritza, kontrola eta ikuskapena burutzen du.

Egokitze-maila: Lehen deskribatutako IV. eta V. lanbide-taldeak.

9. artikulua. *Lanbide-kategoriak edo lanpostuak lanbide-talde desberdinei atxikitzea.*

Hitzarmen kolektibo honetan historikoki bildu izan diren lanbide-kategoriak ondoren zehazten den eran atxikitzen zaizkie aurreko artikuluan adierazitako lanbide-taldee; betiere, lanbide-talde bati lotua egoteari buruz ezarritakoaren babesean sor daitezkeen beste berrien kontra jokatu gabe:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal pertenecientes al grupo profesional «0» o de la propia dirección, a los que deber dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

Grupo profesional 0.

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional en empresas de hasta 50 trabajadores.

Grupo profesional I: Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Nivel de adaptación: Grupo profesional I anteriormente descrito.

Grupo profesional II: Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Grupo profesional III: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación: Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

Artículo 9.º *Adscripción de categorías profesionales o puestos de trabajo a los distintos Grupos profesionales.*

Las categorías profesionales que históricamente vienen reconociéndose en ese Convenio, se adscriben a los Grupos Profesionales descritos en el artículo anterior de la siguiente manera, sin perjuicio de otras nuevas que puedan surgir al amparo de lo establecido para la pertenencia a un Grupo profesional:

I. taldea.

Izangaia.
Morroia.
Ontziratzaile/paketatzailea.
Dendari laguntzailea.
Etxezaina.
Kobratzailea.
Atezaina.
Mandataria.
Jagolea.
Biltegi-zaina.

II. taldea.

(Ofizioko profesionalak eta autozerbitzua).

Morroiz espezializatua.
Dendaria.
1. mailako ofiziala.
2. mailako ofiziala.
Kutxako laguntzailea.
Jagole hornitzailea.

III. taldea.

(Administrariak).

Administrari laguntzailea.
Administrari ofiziala.
Informatika-eragilea.

IV. taldea.

(Teknikari titulugabeak).

Establezimenduko arduraduna.
Bidaia-aria.
Hiri-artekaria.
Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua.
Sekzio-burua.

V. taldea.

Arduradun nagusia.
Langilego-burua.
Erosketa-burua eta salmenta-burua.
Administrazio-burua.
Atalburua.
Kontulari kutzazaina.

X eranskinean, lanbide kategoria bakoitzarentzat erreferentzia gisa erabili ohi diren eginkizunak deskribatzen dira. Egin beharreko zereginak hobeto ulertzen laguntzeko egiten da deskribapen hori, ez da ez itxia ez baztertzaila, hobeto ulertzeko edota ulertzen laguntzeko baino ez da. Hortaz, legez eska daitkeen mugikortasun funtzionalari dagokionean, aipatutako deskribapena ez da oztopo izango. Eta legeari dagokionean, lanbide talde bakoitzaren barruan egin ahal izango da aipatu deskribapena. Hala egiteko muga hauek soilik egongo dira: Langileen Estatutuko 39. artikuluan ezarritakoa betetzea, eta langileari dagokion eginkizunak betetzeko egokitasun- eta gaitasun-baldintzak betetzea.

Eskatzen den egokitasuna betetzen dela joko da, langileak aurretik egiten zuen lanetik ondorioztatzen bada langileak baduela eginkizun berria betetzeko gaitasuna, edota uste bada langileak baduela lanpostu berrirako eskatzen den esperientzia-maila.

Grupo I.

Aspirante.
Mozo.
Envasador/Empaquetador.
Ayudante de Dependiente.
Conserje.
Cobrador.
Portero.
Ordenanza.
Vigilante.
Almacenero.

Grupo II.

(Profesionales de oficio y autoservicio).

Mozo Especializado.
Dependiente.
Oficial de 1.ª.
Oficial de 2.ª.
Auxiliar de caja.
Vigilante abastecedor.

Grupo III.

(Administrativos).

Auxiliar Administrativo.
Oficial Administrativo.
Operador informático.

Grupo IV.

(Técnicos no titulados).

Encargado de establecimiento.
Viajante.
Corredor de plaza.
Jefe de sucursal y supermercado.
Jefe de sección.

Grupo V.

Encargado General.
Jefe de Personal.
Jefe de compras y Ventas.
Jefe Administrativo.
Jefe de División.
Contable Cajero.

En el Anexo X se realiza una descripción de las funciones que clásicamente venían siendo de referencia para las categorías profesionales. Esta descripción se realiza al objeto de facilitar la comprensión en cuanto al tipo de tareas a realizar, no siendo la misma en absoluto cerrada ni excluyente, sino meramente enunciativa y orientativa, no suponiendo ello por tanto un obstáculo en cuanto a la movilidad funcional que pueda derivarse legalmente, y a estos efectos se establece que la misma podrá llevarse a cabo en el seno de cada Grupo Profesional sin más límites que los establecidos en el artículo 39.º del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprende de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de experiencia requerida.

Elkarrekin erlazionatutako kategoría eta lanpostu guztiak izango dute hitzarmenaren arabera gutxieneko ordainsari bat, ordainsari-taulan ezarritakoa, hain zuzen.

Eranskina - Funtzioen definizioa.

Arduradun nagusia. Hiri desberdinetan sukurtsalak dituen establezimendu baten arduraduna da, edota hiri berean kokatzen diren sukursal desberdinetako zuzendaritza nagusia bere gain hartzen duena.

Langilego-burua. Enpresa bateko langileen buru izanik, lanaren antolamendu eta banaketa egokirako bidezko arauak ematen dituena da. Lanaren zaintza, baimenak ematea, zigorrak proposatzea eta abar dagokio.

Salmenta-burua. Establezimenduan burutzen diren salmenta eragiketa guztiak zuzendu eta fiskalizatzeko arduraduna da, bai eta hau burutzeko jarraitu beharreko orientabideak eta irizpideak ezartzeko arduraduna ere.

Biltegi-burua. Biltegi baten buru dagoena da, eta arduradun hauek ditu bere gain: Salgaiak berriz jartzea, hartzea, eta artatzea eta markatzea, bai eta sarrera- eta irteera-erregistroak arduratzea, sekzioei eta sukursalei salgaiak banatzea, eskariak betetzea, laginak antolatzea eta abar.

Sukursal-burua. Sukursal bateko arduraduna da, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

Kategoría honetan sartzen dira sei langile baino gehiago dituzten autozerbitzu-erregimeneko elikagai-dendetako establezimenduko arduradunak.

Supermerkatu-burua. Establezimendu baten buru den langilea da, eta, enpresak eskuordetuta, berez hari dagozkion funtzioak betetzen ditu.

Sekzio-burua. Sekzio baten buru da, sekzio horretako langileen gain aginte zuzenaz eta zaintzaz arduratzen da, eta salmentetan esku hartzeko eta lanaren antolamendu egokirako bidezkoa denaz baliatzeko ahalmena du. Egin beharreko salgai-erosketaz eta -hornitzeaz orientabideak eman beharko dizkie bere nagusiei, eta salgaiak erakusteko orientabideak mendeko dendariei. Lanbide-kategoría honetan elikagaien supermerkatuko eta autozerbitzuko buruak sartzen dira.

Establezimenduko arduraduna. Hiru langile edo gutxiagoko establezimendu txiki baten buru da, eta zuzenean enpresaren mende dago. Erosketak egiaztatzeaz, eskariak erretiratzeaz, sarrerak egiteaz eta abarrez arduratzen da.

Bidaia-aria. Enpresa bakar baten zerbitzura egonik, langile horiek alde zuzenetik zehaztutako ibilbidea egiten dute salgaiak eskaintzeko, eskariak jasotzeko, bezeroei informazioa emateko, jasotako mandatuak helarazteko, eta, bidaietako denboratik at, mandatuak betetzen direla ziurtatzeko, betiere beraien duintasun profesionalari kalterik egin gabe.

Hiri-artekaria. Enpresa bakar baten enplegatua da, bidaia-riari dagozkion funtzioak betetzen ditu, lana ematen dion establezimenduaren inguruan, bertako etxe partikularretan nahiz dendatan.

Administrazio-burua. Agintea eskuordetuta izan edo ez, ahalmen osoz hartzen du bere gain enpresa baten administrazio-funtzio guztien zuzendaritza edo zaintza.

Dibisio-burua. Zuzendari baten aginduetara, bere kargura dagoen merkataritza-dibisioaren antolamendu egokirako ematen diren arauak koordinatu eta egikaritzen ditu.

Todas las categorías o puestos de trabajo relacionados tendrán una retribución de Convenio mínima que es la establecida en la tabla salarial anexa.

Anexo-Definición de funciones.

Encargado General. Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

Jefe de personal. Es quién, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

Jefe de ventas. Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

Jefe de almacén. Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

Jefe de sucursal. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

Se incluirá en esta categoría el Encargado de Establecimiento en los comercios de alimentación, en régimen de autoservicio, con más de seis empleados.

Jefe de Supermercado. Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

Jefe de Sección. Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías. En esta categoría profesional se considerará al jefe de almacén en supermercados y autoservicios de alimentación.

Encargado de establecimiento. Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Viajante. Es el empleado que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

Corredor de plaza. Es el empleado de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

Jefe administrativo. Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas, las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas.

Jefe de División. Es quién, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

Administrari ofiziala. Merkataritzako lanak egiteko behar diren ezaguera tekniko eta praktikoak izanik, norberaren ekimena behar duten lanak egiten ditu; esate baterako, gutunak edo merkataritzako kontratu arruntak idatzi, analisi-gaitasuna duten estatistikak egin, txostenak kudeatu, kontabilitateko liburuetan transkribaketak egin, sorospenak eta gizarte-aseguruak likidatu eta abar.

Kategoria honetan sartzen dira, halaber, minutu batean ehun eta hogeit hitz hartu, gutxienez, eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez makinaz idazten dituzten bi sexuetao takimekanografoak.

Informatika-eragilea. Ordenagailu-mota desberdinekin lan egiteko zeregina du, nagusiki. Makina horien konplexutasuna dela-eta, haien teknikak eta sistemak ezagutu behar dituzte.

Administrari laguntzailea. Administrazio-arloko ezagupen orokorrak izanik, ofizialei eta buruei laguntzen diete kategoria horri dagozkion lanak egiten.

3. mailako administrari laguntzailea da sektorean hiru urte baino gutxiagoko esperientzia duena. 2. mailako administrari laguntzailea da 3. mailako administrari laguntzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena, eta 1. mailako administrari laguntzailea da 2. mailako administrari laguntzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena.

Izangaia. Beharrezko lanbide-gaitasuna lortzeko, zeregin burokratikoak edo kontabilitate-lanak egiten hasten den enplegatua da.

Lehen mailako ofiziala. Prestakuntza dagokion perfekzioaz eta errendimendu egokiaz burututa, ofizialaren berezko zeregin batzuk edo guztiak, ekimenez eta arduraz egikaritzen ditu, produktibitate eta emaitza egokiak lortzeko. Bere kargura dituen makina, tresna eta erremintak ezagutzen ditu, haien behar bezalako eraginkortasuna, koipeztaketa eta artapena zaintzen ditu, eta, produkzioa murriztu dezakeen edozein akats atzemanaz gero, bere gainetik daudenei jakinarazten die.

Bigarren mailako ofiziala. Kategoria honetan sartzen dira, lehen mailako ofizialentzat eskatutako perfekzioa lortu gabe, arestian definitutako zereginak zuzentasun eta eraginkortasun nahikoaz betetzen dituzten langileak.

Morroi espezializatua. Ailezia berezia behar duten lan jakin eta zehatz batzuk, berez lanbide ez direnak eta salmentaragiketarik egitea eskatzen ez dutenak, egiten dituen enplegatua da. Besteak beste, fardoak edo paketeak egiten ditu, eta, horren aurretik, bilgarriak edo beharrezko elementuak prestatzen ditu. Lan osagarri gisa, salgaiak banatu eta fakturatzeko ditu, garraiatutako salgaiak kobratuz edo kobratu gabe; halaber, salgaiak pisatu eta antzeko lanak egiten ditu.

Morroia. Salgaiak establezimendu barnean nahiz kanpoan garraiatzen ditu, fardoztatu edo enbalatu beharrik ez duten pakete arruntak egin eta banatzen ditu, edo batez ere gorputzahalegina eskatzen duen beste edozein lan egiten du. Establezimendua garbitzeko ere eska dakioko.

Ontziratzaila. Elikagai desberdinak ontziratzeko funtzioak betetzen ditu eta arduradunari laguntzen dio salgaiak apaletan edo baldetan kokatzen, berriz hornitzen eta markatzen. Edonolako anormaltasunik ikusiz gero, arduradunari jakinarazten dio.

Paketatzailea. Xehekako salmentarako diren salgaiak enbalatzen dituen langilea da, eta ontziratzen edo paketatzen diren salgaiak egiaztatzen ditu.

Oficial administrativo. Es quién, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se consideran incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquinas en seis.

Operador informático. Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de ordenadores y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

Auxiliar administrativo. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría.

Auxiliar Admtvo. de 3.^a es aquel con menos de tres años de experiencia en el sector. Auxiliar Admtvo. de 2.^a es aquel con al menos tres años de experiencia como Auxiliar Admtvo. de 3.^a y Auxiliar de 1.^a es aquel con al menos tres años de experiencia como Auxiliar Admtvo. de 2.^a

Aspirante. Es el empleado que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Oficial de primera. Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

Oficial de segunda. Integrará esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

Mozo especializado. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte, pesar las mercancías y cualesquiera semejantes.

Mozo. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

Envasador. Es el que realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos alimenticios y auxilia al Encargado en la colocación de artículos en los anaqueles o estanterías, su reposición y marcado, informando al Encargado de cualquier anomalía observada en cuanto a la vigilancia del mismo.

Empaquetador. Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

Dendari laguntzailea. Sektorean lau urte baino gutxiagoko esperientzia izanik, dendariei laguntzen die, dagozkien funtzioetan, zeregina errazteko. Salmenta-eragiketak ere egin ditzakete.

Dendari laguntzaileak denbora luzez dendariaren bera-riazko funtzioak betetzen baditu, kategoria hori aitortuko zaio, eta 2. mailako dendariari dagokion ordainsaria emango zaio.

Dendaria. Salmentak egiteko ardura duen langilea da; sal-
tzeke dituen artikuluei buruzko ezaguera praktikoa du, eroslea orientatu ahal izateko (beharrezko kopurua, zertarako erabili nahi den kontuan hartuta; artikulua berriak eta abar). Salgaiak kontatzeaz eta erakusleio eta bitrinetan azaltzeaz arduratuko da, eta falta dena ahal bezain laster ordezkaturiko du; horretaz gain, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza-kal-
kuluko oinarriko ezaupideak izango ditu.

2. mailako dendaria da gutxienez lau urteko esperientzia egiaztatzen duena, dendari laguntzaile gisa; eta 1. mailako den-
daria da gutxienez bi urteko esperientzia egiaztatzen duena, 2. mailako dendari gisa.

Kutxako laguntzailea. Eskura egindako salmenten kobran-
tza eta kutxako taloien berrikuspena egin, fakturak eta ordain-
giriak idatzi eta antzeko beste edozein eragiketa egiten dituen langilea da.

2. mailako-kutxako laguntzailea da egiaztatzen duena sek-
torean hiru urte gutxienez egin dituela, 3. mailako-kutxako laguntzaile gisa. 1. mailako kutxako laguntzailea da, berriz, egiaztatzen duena sektorean gutxienez hiru urte egin dituela, 2. mailako kutxako laguntzaile gisa.

Etxezaina. Mandatarien lana banatzeaz arduratzen da, bai eta geletako apaindura eta garbitasuna zaintzeaz ere.

Kobratzailea. Merkataritza-enpresa bakar baten kontura eta establezimendutik kanpo kobrantzak eta ordainketak egitea ohizko zeregina duen langilea da.

Atezaina. Ateak eta lokaletarako sarrerak zaintzea du zere-
gin nagusia.

Jagolea edo gauzaina. Eguneko edo gaueko zaintza-zerbi-
tzuaren ardura du, establezimenduko aretoen edo merkataritza-
etxearen barruan zein kanpoan.

Mandataria. Mandatuak egitea, korrespondentzia jaso eta entregatzea, igogailuez arduratzea eta antzeko beste zeregin batzuk dituen langilea da. Telefonoaren ardura ere izan dezake, bai eta bulego-lan xumeak egitearena ere: Korrespondentzia zigilatzea eta ixtea, kontuak kopiatzea eta partidak apuntatzen laguntzea, besteak beste.

Biltegizaina. Biltegietan eskariak bideratu, salgaiak jaso eta apaletan banatzeaz arduratzen da, eta jardunean zehar izandako mugimenduak materialei buruzko liburuetan erregistratzen ditu.

Jagole hornitzailea. Salgaiak zenbatzeaz, behar den garaian berriz hornitzeaz, eta, era berean, erakusleiotan eta apaletan ikusgai jartzeaz arduratzen den langilea da.

3. mailako jagole hornitzailea da sektorean hiru urte baino gutxiagoko esperientzia duena; 2. mailako jagole hornitzailea da 3. mailako jagole hornitzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia duena; eta 1. mailako jagole hornitzailea, berriz, 2. mailako jagole hornitzaile gisa gutxienez hiru urteko esperien-
tzia duena da.

Ayudante de Dependiente. Es el empleado con menos de cuatro años de experiencia en el sector que, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el Ayudante-dependiente realiza funciones específicas del Dependiente, se le reconocerá esta cate-
goría, con la retribución correspondiente al Dependiente de 2.^a

Dependiente. Es el empleado encargado de realizar las ven-
tas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, de forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mer-
cancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son neces-
arios para efectuar las ventas.

Es dependiente de 2.^a el que acredita a menos cuatro años de experiencia como Ayudante-Dependiente y Dependiente de 1.^a el que acredita al menos dos años de experiencia como Dependiente de 2.^a

Auxiliar de caja. Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y reci-
bos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Auxiliar de Caja de 2.^a es aquel que acredita al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 3.^a dentro del sector. Auxiliar de caja de 1.^a es aquel que acredita al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 2.^a dentro del sector.

Conserje. Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distin-
tas dependencias.

Cobrador. Es el empleado que tiene como ocupación habi-
tual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera de establecimiento.

Portero. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

Vigilante o sereno. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

Ordenanza. Es el empleado con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayu-
dar a apuntar partidas, etc.

Almacenero. Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de materia el movi-
miento que se haya producido durante la jornada.

Vigilante Abastecedor. Es el empleado de cuidar el recuento de las mercancías y su reposición en el tiempo oportuno así como la exhibición en escaparates y vitrinas.

Es Vigilante Abastecedor de 3.^a aquel que acredite menos de 3 años de experiencia en su categoría dentro del sector, Vigilante abastecedor de 2.^a aquel que acredite al menos 3 años de experiencia como Vigilante abastecedor de 3.^a y Vigilante abastecedor de 1.^a el que acredita al menos 3 años de experien-
cia como Vigilante abastecedor de 2.^a

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, DIRU-LAGUNTZAK ETA HAVOROKINAK

10. artikulua. Soldatak.

2010etik 2012ra bitarteko urteak, biak barnean hartuta.

2010eko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra bitartean indarrean dauden soldata-etaulak 2012ko berberak dira, eta informazio gisa soilik jasota daude.

2013. urtea.

Hitzarmen honen funtzio-eremuan dauden langile guztiak berariazko ordainsari bat jasotzeko eskubidea izango dute. Ordainsari hori osorik jasoko dute, hitzarmen hau argitaratu ondorengo hilean, hitzarmen honen II. eranskinean ezarritako zenbatekoaren arabera.

2014. urtea.

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2012ko abenduaren 31ko ordainsari-etaulak 2012ko KPIren % 50 handituko dira. Kalkulu hori egin ondoren, 2013ko KPIren % 50 erantsiko zaie berriro.

2015. urtea.

2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, 2014ko abenduaren 31ko ordainsari-etaulak 2014ko KPIren % 75 handituko dira.

2016. urtea.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2015eko abenduaren 31ko ordainsari-etaulei 2015eko KPI erantsiko zaie.

Enpresek, alde bakarretik, hitzarmenaren kontura orain arte ordaindu dituzten zenbatekoak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmen honetan adostutako igoerak; hala eta guztiz, errespetatuko dira iraunaldiko urte bakoitzerako ezarritako soldata-etauletan adierazitako soldatak.

KPIren araberako igoera guztietan, KPI hori negatiboa bada, ez du ondorio negatiborik izango, eta aurreko urteko zenbatekoei eutsiko zaie.

11. artikulua. Aparteko haborokinak.

Langileak urtean hiru aparteko haborokin jasotzeko eskubidea du. Horietako bat udan, uztailaren 15ean ordainduko da; bestea Gabonetan, abenduaren 20an; eta hirugarrena, etekinetako partaidetza gisa, martxoaren 18an ordainduko da.

Aipatutako haborokin guztiak langile bakoitzaren 30 eguneko soldata errearen arabera ordainduko dira.

12. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen honen indarraldian antzinasun gisa laurtekoak ordainduko dira, eta hitzarmen honi erantsitako taulan ezarrita daude. Laurteko horiek finkatzeko, hasiera-data izango da enpresan lanean hasitako eguna, eta, ondorio horretarako, 1979ko apirilaren 1etik aurrerako lan-prestakuntzarako kontratuari dagokion denbora ere zenbatuko da.

13. artikulua. Dietak.

Merkataritza-beharrak direla medio, eta enpresak aginduta, enpresa kokatzen den hiritik kanpo bidaiak edo joan-etorriak egin behar badituzte, eta horregatik beren etxeetara jatorduetara edo gaua igarotzera ezin badira joan, langileek kontzeptu horiengatik honako zenbateko hauek jasoko dituzte, 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera:

CAPITULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 10.º Salarios.

Año 2010 a 2012 inclusives.

Las tablas salariales vigentes para el período 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012 son las mismas que las correspondientes al año 2012 y que se aportan a los solos efectos informativos.

Año 2013.

Los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito funcional de este convenio, durante el año 2013 tendrán derecho a una retribución específica y pagadera de una sola vez el mes siguiente al de la publicación de este convenio y en la cuantía establecida en el anexo II de este convenio.

Año 2014.

A partir del uno de enero de 2014, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2012 se incrementarán en el equivalente al 50% del IPC del año 2012. Una vez realizado el citado cálculo se incrementarán nuevamente en el equivalente al 50% del IPC del año 2013.

Año 2015.

A partir del uno de enero de 2015, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2014 se incrementarán en el equivalente al 75% del IPC del año 2014.

Año 2016.

A partir del uno de enero de 2016, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2015 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2015.

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio absorberán y compensarán los incrementos acordados en este convenio, respetándose, no obstante, los salarios establecidos o que se establezcan en las Tablas Salariales correspondientes a cada año de vigencia.

En todos los casos de incrementos referenciados a IPCs pasados, se entenderá que en caso de IPC negativo no tendrá repercusión negativa manteniéndose en todo caso las cantidades congeladas.

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en verano, que se abonará el 15 de Julio, otra con ocasión de las fiestas de Navidad, que se abonará el 20 de diciembre y una tercera con concepto de participación en beneficios, que se pagará el 18 de marzo.

Todas las gratificaciones citadas se abonarán a razón de 30 días del salario real de cada trabajador.

Artículo 12.º Antigüedad.

Durante la vigencia de este convenio se abonarán cuatrimestros por concepto de antigüedad y se establecen en las tablas de antigüedad anexas a éste Convenio. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, computándose a tal efecto el tiempo de Contrato de formación laboral, desde el 1 de abril de 1.979.

Artículo 13.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades del comercio y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radique la empresa y les impida efectuar comidas, o pernoctar en su domicilio habitual, percibirán a partir del uno de enero del año 2014 las cantidades siguientes, o los conceptos que se indican:

2014.

Dieta osoa: 49,87 euro.

Gosaria: 1,87 euro.

Bazkaria: 17,11 euro.

Afaria: 13,19 euro.

Langileak joan-etorriak egiteko bere ibilgailua erabiltzen badu, enpresak kilometroko 0,2806 euro ordainduko dizkio 2014ko urtarrilaren 1ean hitzarmena sinatzen denetik aurrera.

2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2014 urte naturaleko KPIren % 75.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiei erantsiko zaie 2015 urte naturaleko KPI.

KPIren araberako igoera guztietan, KPI hori negatiboa izanez gero, ez du ondorio negatiborik izango, eta aurreko urteko zenbatekoei eutsiko zaie.

14. artikulua. *Espezialitate-plusa.*

Zulaketa-ekintzak betetzen dituzten langileek, bai eta kontratazioa egiterakoan hizkuntza baten ezaguera ezinbesteko baldintzatzat exijitu zitzaizen langileek ere, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, «espezialitate-plus» gisa, 32,29 euro jasoko dituzte hilero, ondorio guztietarako kotizagarriak izango direnak.

2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira 2014 urte naturaleko KPIren % 75.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiei erantsiko zaie 2015 urte naturaleko KPI.

15. artikulua. *Autosalmenta-arriskua eta kobrantzak.*

Diruaren erabilpenegatik arrisku-plus bat ezartzen da, hilean 21,47 eurokoa, kobrantzak eskura egiten dituen langile ororentzat, kutxazaintzat eta antzeko funtzioak betetzen dituen beste edozein langilerentzat. Era berean, ordainagiriak direla edota momentuan entregatutako salgaia dela, kobrantzak enpresatik kanpo egiten dituen langileak dituzten eta hitzarmenean biltzen diren enpresak sistema bat ezarri beharko dute derrigorrez, kobratutako zenbatekoak gertuen dagoen banku edo aurrezki-kutxan sartu ahal izateko.

2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2014 urte naturaleko KPIren % 75.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiei erantsiko zaie 2015 urte naturaleko KPI.

KPIren araberako igoera guztietan, KPI hori negatiboa izanez gero, ez du ondorio negatiborik izango, eta aurreko urteko zenbatekoei eutsiko zaie.

16. artikulua. *Gaixotasun arruntagatik edo lan-istripuagatik hartutako baja.*

Enpresak gaixotasun arruntagatik edo lan-istripuagatik lanerako ezintasun iragankorrean egonez gero, Gizarte Segurantzaren kontura jasotzen dituen prestazioak benetako soldataren %100era arte osatuko dituzte, hemezortzi hilabeteko gehieneko aldian.

17. artikulua. *Jarraitutasun-saria.*

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinasuna duten langileek, beren borondatez lanari uzten badiote, utzitako une horre-

2014.

— Dieta completa 49,87 euros.

— Desayuno 1,87 euros.

— Comida 17,11 euros.

— Cena 13,19 euros.

Cuando el trabajador utilice por motivo de desplazamiento, vehículo de su propiedad, la empresa abonará a partir del uno de enero del año 2014 la fecha de firma de este convenio, 0,2806 euros/Km.

A partir del 1 de enero del año 2015, estas cantidades se incrementarán en el equivalente al 75% del IPC del año natural de 2014.

A partir del 1 de enero del año 2016, estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC del año natural de 2015.

En todos los casos de incrementos referenciados a IPCs pasados, se entenderá que en caso de IPC negativo no tendrá repercusión negativa manteniéndose en todo caso las cantidades congeladas.

Artículo 14.º *Plus de especialidad.*

El trabajador que desarrolla actividades de perforista, así como a los trabajadores que a su contratación les fuese exigido el conocimiento de un idioma como requisito indispensable para aquella, percibirá a partir de la fecha de firma de este convenio en concepto de «plus de especialidad», una cantidad de 32,29 euros., mensuales cotizables a todos los efectos.

A partir del 1 de enero del año 2015, esta cantidad se incrementará en el equivalente al 75% del IPC del año natural de 2014.

A partir del 1 de enero del año 2016, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2015.

Artículo 15.º *Riesgo de Autoventa y cobros.*

Se establece un Plus de Riesgo en el manejo del dinero, consistente en 21,47 euros, al mes, que se abonarán a partir de la fecha de firma de este convenio para todo aquel personal que realice cobros al contado, cajeros y personas que hagan funciones parecidas. Del mismo modo, las empresas afectadas por el convenio que tengan personal realizando cobros fuera de la empresa bien recibos, o de la mercancía entregada en el acto, tendrán la obligación de incluir un sistema por el cual dichos trabajadores puedan ingresar las cantidades cobradas en la Caja de Ahorros o entidad bancaria más próxima.

A partir del 1 de enero del año 2015, esta cantidad se incrementará en el equivalente al 75% del IPC del año natural de 2014.

A partir del 1 de enero del año 2016, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2015.

En todos los casos de incrementos referenciados a IPCs pasados, se entenderá que en caso de IPC negativo no tendrá repercusión negativa manteniéndose en todo caso las cantidades congeladas.

Artículo 16.º *Baja por Enfermedad Común ó accidente de trabajo.*

Las empresas completarán las prestaciones que perciba el trabajador por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de I.T derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100% de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses.

Artículo 17.º *Indemnización a la constancia.*

Los trabajadores, con al menos 25 años de antigüedad en la empresa, que cesen voluntariamente en la misma, tendrán dere-

tan eskubidea izango dute enpresak ordainsari bat eman diezaiei izandako jarraitasun horrengatik; hain zuzen ere, enpresan lan egindako 4 urteko, hitzarmeneko soldataren hileko bat jasoko dute, 10 laurteko muga kontuan hartuta.

18. artikulua. Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina.

Lanpostua dela-eta, kobrantzak eta ordainketak egiten dituzten eta erabilitako diruaren erantzukizuna galdatzen zaien langileentzat, dirua erabiltzeagatik, kalte-ordain gisa, hilero jasotzeko zenbateko bat finkatuko da, elkarren artean adostuta. Aipatutako zenbateko hori ez da inola ere 47,88 euro baino gutxiagokoa izango, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera.

2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiek handitu egingo dira, 2014 urte naturaleko KPIren % 75.

2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horiei erantsiko zaie 2015 urte naturaleko KPI.

KPIren araberako igoera guztietan, KPI hori negatiboa izanez gero, ez du ondorio negatiborik izango, eta aurreko urteko zenbatekoei eutsiko zaie.

19. artikulua. Joan-etorriak.

Enpresaren beharrek eskatuta, langilea bere lantokitik 2 km baino urrutiago eta hirigunetik kanpora lekuz aldatu edota lantokiz aldatzen badute, enpresak ohiko zerbitzu publikoko joan-etorriko bi bidaiak ordainduko ditu lanaldia zatitua denean, eta bidaiak bat lanaldia jarraitua bada. Enpresak langileentzako ibilgailuren bat jartzen badu, langile horiek ez dute bidaiak ordaindu jasotzeko eskubiderik izango.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

20. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmenaren iraunaldi guztian, urteko gehieneko lanaldia honako hau izango da, I. ERANSKINean ezarritako soldata-etaulak itun edo hitzarmen bidez adostu eta aplikatzen dituzten (edo aplikatuko dituzten) enpresentzat: 1.731 orduko lanaldi eraginkorreko soldata-etaula.

Hitzarmenaren iraunaldi guztian, urteko gehieneko lanaldia honako hau izango da, I. ERANSKINean ezarritako soldata-etaulak baino soldata txikiagoak itun edo hitzarmen bidez adostu eta aplikatzen dituzten (edo aplikatuko dituzten) enpresentzat: 1.560 orduko lanaldi eraginkorreko soldata-etaula, baldin eta taula horiek txikiagoak ez badira, kausa ekonomikoek eragindako aldaketa handi baten edo beheraldi baten ondorioz.

Langile bakoitzari dagokion eguneko lanaldia ezingo da 20:00 ordutik aurrera luzatu.

Lanaldi jarraituko erregimenean edo txandaka lan egiten duten enpresak salbuesirik, eta, betiere, enpresa eta langileen arteko akordioak izan ezean.

21. artikulua. Aparteko orduak.

Gaur egungo langabezia-egoera kontuan izanik, eta langabeziaren ondorioak arintzeko asmoz, ezin izango da, oro har, laneko arau gisa, aparteko ordurik bete. Dena den, ezinbesteko arrazoiak direla-eta, edo ezusteko absentsiak edo mantentzeko beharrezko direla-eta, aparteko orduak betetzea beharrezkoa bada eta aldi bateko kontratuen bidez ordezkatzeko ezinezkoa izanez gero, salbuespen gisa onartuko dira. Horri dagokionez, enpresa bakoitzean, langileen legezko ordezkariak eta enpresaren zuzendaritzak aurreko atalean adierazitako arra-

cho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a una mensualidad del salario convenio por cada 4 años de servicio en la empresa con el límite de 10 cuatrismos.

Artículo 18.º Quebranto de moneda.

De común acuerdo se fijará una cantidad mensual en concepto de quebranto de moneda, para aquellos productores que efectúen cobros y pagos por motivos de su puesto de trabajo y se les exija responsabilidad sobre el dinero manejado. La citada cantidad no será inferior en ningún caso a 47,88 euros, que se percibirán a partir de la fecha de firma de este convenio.

A partir del 1 de enero del año 2015, esta cantidad se incrementará en el equivalente al 75% del IPC del año natural de 2014.

A partir del 1 de enero del año 2016, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2015.

En todos los casos de incrementos referenciados a IPCs pasados, se entenderá que en caso de IPC negativo no tendrá repercusión negativa manteniéndose en todo caso las cantidades congeladas.

Artículo 19.º Desplazamientos.

En caso de traslado del trabajador por necesidades de la empresa, de su centro de trabajo y a distancia superior a 2 Km., y fuera del casco urbano, o cambio de centro de trabajo, la empresa abonará dos viajes de ida y dos de vuelta cuando la jornada sea partida, y uno de ida y otro de vuelta si la jornada fuera continuada, en el servicio público habitual. No habrá derecho al abono de los viajes cuando la empresa ponga un vehículo a disposición de los trabajadores.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20.º Jornada.

Durante toda la vigencia del convenio, la jornada máxima anual será, para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio) apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales iguales o superiores a las fijadas en el ANEXO I: Tabla salarial, de 1731 horas de trabajo efectivo.

Durante toda la vigencia del convenio, la jornada máxima anual será, para las empresas que, por acuerdo (pacto o convenio), apliquen o vayan a aplicar unas tablas salariales inferiores a las fijadas en el ANEXO I: Tabla salarial, de 1560 horas de trabajo efectivo, salvo que dichas tablas sean inferiores debido a una modificación sustancial o descuelgue por causas económicas.

La jornada diaria, de lunes a sábado, que corresponde a cada trabajador, no podrá prolongarse más allá de las 20:00 horas.

Con la excepción de aquellas empresas que trabajen en régimen de jornada continuada, o a turnos, y siempre salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 21.º Horas Extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos

zoi en artean barne hartu ahal izango diren kasuak ezarriko dituzte.

Edonola ere, langileen ordezkarietara eta enpresa-batzordeko kideei hilero informazioa emango zaie bete diren aparteko orduei eta aparteko ordu horiek eragin zituzten arrazoiei buruz. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

Aparteko orduen konpentsazioa ordezeko atsedena hartuz egingo da, ezinezko nabarmena gertatzen den kasuetan izan ezik; horrelakoetan, soldatan ordainduko dira.

22. artikulua. Oporrak.

Kompentsazio ekonomikoaz ordezkazina den urteko oporraldi ordaindua 30 egun naturalekoa izango da, eta egun horietako 26 nahitaz lanegunetan hartu beharko dira.

Benetako soldataren arabera ordainduko dira oporrak.

Urte bakoitzeko abenduan, urtarrilean eta otsailean oporren egutegia egingo da, enpresa bakoitzeko langileen arteko oporbanaketa jasotzeko, zerbitzuaren behar justifikatuak kontuan hartuta, eta joan den urteko hitzarmenean ezarritako antzinatearen arabera errotazio-irizpideari jarraituz.

Lanerako ezintasun iragankorra dela-eta, langileen batek, enpresan edo lantokian aurrez finkaturiko egutegiaren arabera oporraldia hartu aurretik, baja hartzen badu, oporraldiaren eskubidea eten egingo da, eta beste aldi bat zehaztuko da, alde aurretik adostuta.

Amatasunagatik baimenaren zati bat edo osoa, oporraldiarekin bat badator, horrek ez du eragingo oporrak normaltasunez hartzeko aukera galtzea, indarreko legeriari jarraituz.

23. artikulua. San Migel jaia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, irailaren 29ko zaindariaren jaia dela-eta, atsedean egun bat izango dute. Aipatutako data hori jai-bezpera edo igandea bada, atsedean eguna hurrengo laneguna den asteazkenean hartuko da, ondorio guztietarako.

24. artikulua. Lizentziak.

Langileak lana utzi ahal izango du, benetako soldata jasotzeko eskubidea galdu gabe, honako arrazoi eta denbora hauen arabera:

- a) Langilea ezkonduz gero, egutegiko 20 egun.
- b) Seme-alabaren bat jaioz gero, ezkon-lotura egon edo ez, 3 lanegun. Kirurgia-operazio baten bidezko erditzea izanez gero, egutegiko 2 egun gehiagoz luzatu ahal izango da.
- c) Ezkontidearen, seme-alaben (ezkon-lotura izan edo ez izan) edo gurasoen gaixotasun larriagatik, 3 lanegun. Anai-arreben, biloben eta aiton-amonen gaixotasun larriagatik, 2 lanegun.

Halakotzat hartuko da dagokion medikuak, bai hasierako ziurtagirian bai gerora bi aldeetarako edonork eskatuta, gaixotasun larritzat jotzen duena. Nolanahi ere, kirurgia-operazioak eta ospitaleratzeak gaixotasun larritzat hartuko dira.

Larritasun-aldiaren edozein unean hartu ahal izango da baimena. Egintza eragilea gertatutako momentuan hartzea ez da, beraz, beharrezkoa izango.

- d) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, azken horien kasuan ezkon-lotura izan edo ez izan, 5 lanegun.

supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas anteriormente.

En cualquier caso, los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

La compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso sustitutorio, salvo en los casos de manifiesta imposibilidad, en que se retribuirán en salario.

Artículo 22.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de 30 días naturales, debiendo disfrutarse necesariamente 26 días laborales.

Las vacaciones se abonarán a razón del Salario Real.

Dentro de los meses de diciembre, enero y febrero de cada año, se elaborará un calendario de vacaciones que recoja la distribución de las mismas entre el personal de cada empresa, atendiendo a la necesidades del servicio, justificadas y siguiendo un criterio de rotación con la antigüedad, establecido en el convenio del año pasado.

En los supuestos en que los trabajadores causen baja por situación I.T., antes del período de disfrute de las vacaciones, establecido previo calendario en la empresa o centro de trabajo, se interrumpirá el derecho a las mismas, teniendo por tanto que fijarse previo acuerdo, un nuevo período de disfrute.

La coincidencia en todo o en parte de la licencia de maternidad con las vacaciones anuales no impide el normal disfrute de éstas de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 23.º Festividad de San Miguel Arcángel.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un día de descanso con motivo de la fiesta patronal del 29 de setiembre. En caso de que la citada fecha coincidiese en víspera de fiesta o domingo, el día de descanso se trasladará, a todos los efectos, al siguiente miércoles laborable.

Artículo 24.º Licencias.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de su salario real, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborales en caso de nacimiento de hijos haya o no vínculo matrimonial. Podrán ampliarse en dos días naturales más en caso de parto con intervención quirúrgica.
- c) 3 días laborales en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, éstos haya o no vínculo matrimonial, y padres. 2 días laborales en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos y abuelos.

Se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En todo caso, se entenderá como tal, la intervención quirúrgica o la hospitalización.

La licencia podrá disfrutarse en cualquier momento del período de gravedad. No siendo por tanto obligatorio el disfrutarla en el momento del hecho causante.

- d) 5 días laborales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, estos últimos haya o no vínculo matrimonial.

Gurasoen heriotzogatik, egutegiko 3 egun. Eta aurreko ata-lean adierazitako gainerako ahaideen heriotzogatik, egutegiko 2 egun.

e) Ezkontideetako edozeinen aurrekoen, ondorengoen edo anai-arreben ezkontzogatik, egun bat.

b, c eta d ataletan aurreikusitako kasuetan, 150 km baino gehiagoko joan-etorria egin behar bada, baimen-egunak egutegiko 3 egun gehiagoz luzatuko dira. e atalean aurreikusitako kasuan, berriz, seme-alaben edo anai-arreben ezkontza izan eta aipaturiko 150 km-ko joan-etorria gainditzen bada, ezkontzaren ondorengo egun bat gehiagoz luzatuko da.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik, egun bat.

g) Langile guztiak izango dute urtean 14 ordu hartzeko eskubidea Gizarte Segurantzako medikuarengana zein mediku partikularrarengana joateko, kontsulta medikoa egitera edo 14 urtez azpiko seme-alabari laguntzera. Aipaturiko 14 ordu horietatik aurrera, erabilitako denbora langilearen kontura izango da.

h) Bularra emateko lizentziarako eskubidea egun osotan metatu ahal izango dute langileek. Ordu horiek hartzeko modua enpresaren eta langilearen artean adostuko da, eta, adostasunik ez badago, etenik gabe hartuko da, amatasun-baja amaitutakoan.

Artikulu honekin lotutako alderdietan, c, d eta e ataletan senitarte politikoak barnean hartzen dira.

V. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

25. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitako Langileen Estatutuaren testu bategineko 15.1.b artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuan gorabeherak daudelako, zereginak metatu direlako edo eskaera handiegia dagoelako sinatzen diren aldi baterako kontratuak 12 hilabete iraungo dute gehienez, kontratua eragiten duen inguruabarra gertatzen denetik zenbatzen hasi eta 18 hilabeteren barruan.

Merkatuko noizbehinkako galdekizun zehatzei, zereginen metaketari edota gehiegizko eskabideei aurre egite aldera hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta aldi baterako laneko enpresen artean itundu daitezkeen eskura jartzeko kontratuetan ezingo da aplikatu artikulu honetan aipaturiko aldi baterako kontratuen luzapena.

26. artikulua. Prestakuntza-kontratuak.

Prestakuntza-kontratuak duen langileari dagokion gutxieneko ordainketa hitzarmeneko soldataren % 75 izango da lehen urtean, % 85 kontratua indarrean dagoen bigarren urtean, eta % 95 hirugarren urtean.

Esandakoaren ondorioetarako, aipatu ehunekoak talde-barruko dendari laguntzailearen kategoriari dagokion hitzarmeneko soldatari ezarriko zaizkio. Ofizioko profesionalak.

27. artikulua. Obra- edo zerbitzu-kontratuak.

Obra- edo zerbitzu-kontratuak izango dira obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak: Batzuetan, lan horiek autonomia eta berariazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan, eta, beste batzuetan, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

3 días naturales en el caso de fallecimiento de los padres. Y en caso de fallecimiento de los otros parientes señalados en el apartado anterior, 2 días naturales.

e) 1 día en caso de boda de ascendientes, descendientes o hermanos de uno u otro cónyuge.

En los casos previstos en los apartados b), c) y d), si se necesitase desplazar a más de 150 Km., los días de permiso se ampliarán en tres días naturales más. En el caso previsto en el apartado e), se ampliará en un día más, posterior a la boda, si afecta a hijos o hermanos y se superase la referida distancia de 150 Km.

f) 1 día por traslado del domicilio habitual.

g) Todos los trabajadores tendrán derecho a 14 horas como máximo al año, para asistencia a consulta médica, ya propia o para acompañamiento al hijo menor de 14 años, tanto del facultativo de cabecera de la Seguridad Social, como la prestada por la medicina particular. A partir de las 14 horas citadas, el tiempo invertido será a cargo del trabajador.

h) El derecho de los trabajadores a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

En lo relacionado con este artículo, en los apartados c), d) y e), quedan incluidos los parientes políticos.

CAPITULO V

CONTRATACIÓN

Artículo 25.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

Artículo 26.º Contratos de Formación.

La retribución mínima para el trabajador con contrato para la formación, será de un 75% del Salario Convenio durante el primer año, del 85% el segundo año de vigencia y del 95% el tercer año de contrato.

A tal efecto, dichos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Convenio correspondiente a la categoría de Ayudante Dependiente, dentro del Grupo: Profesionales de Oficio.

Artículo 27.º Contratos de Obra o Servicio.

Se entenderá por Contratos de Obra o servicio determinado, los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Enpresek kontratu horien arrazoiaren berri emango diete langileen ordezkariari, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuta.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enprekin itundutako eskura jartzeko kontratuetan, alde aurretik eta enpresako zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioa dela medio, aipatutako kontratuen bidez betetzeko modukotzat identifikatutako zeregin edo lanetan obra edo zerbitzuko kontratu-modalitate hori erabili ahal izango da.

Desadostasunik baldin badago kontratu-mota horrekin bete daitezkeen lanei buruz, edozein alderdik izango du PRECO II akordiora jotzeko aukera, desadostasun horiek argitzeko (1990-07-03ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 131. zk.).

28. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan-eskubideak bermatuko dizkiete eskura jarritako langileei ere, eta soldata-taulen arabera gutxienez jaso beharreko ordainsarien % 100 bermatuko diete. Betebehar hori esanbidez jasoko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten eskura jartzeko kontratuan.

29. artikulua. Kitoak.

Enpresak sinatzeko dagoen likidazioaren edo kitoaren kopia aurkeztu beharko du balizko sinatzea baino bi lanegun aurretik. Halaber, alde aurretik jakinarazi beharko dio enpresa-batzordeari edo langileen ordezkariari edo/eta afiliatuta dagoen sindikatu-atalari.

VI. KAPITULUA

ENPLEGUA ERREGULATZEKO ESPEDIENTEAK ETA LAN-BALDINTZEN ALDAKETA

30. artikulua. *Lan-baldintzak funtsean aldatzea eta mugikortasun geografikoa.*

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketa-ekoak edo produktio-ekoak direla-eta, langileei akordio edo itun kolektiboaren bidez aintzatesten zaizkien baldintzak, edo enpresaburuaren aldebarreko erabakiaren eraginez ondorio kolektiboak dituzten baldintzak, funtsean aldatzen badira, eta aldaketa horrek langile batengan, batzuen nahiz guztiengan eraginik izanez gero, prozedura honen arabera egin beharko da aldaketa:

- a) Langileen ordezkariari jakinaraztea, aldaketaren arrazoiak adierazita.
- b) Langileen legezko ordezkariarekin 15 eguneko kontsulta-aldia ezartzea.
- c) Epe horren barruan, aldaketari buruz gehiengoaren akordiorik lortzen ez bada, arazoa PRECOren arbitraje-prozeduraren esku jarriko da, eta horrek dagokion Laudoa eman beharko du, gehienez ere 15 eguneko epean, aurreko idatzatzen ezarritako kontsulta-aldia amaitzen denetik zenbatzen hasita.

Aurreko paragrafoan adierazitako prozedura enpresaren zuzendaritzak proposa ditzakeen lekualdatze geografiko kolektiboetan ere aplikatu daiteke.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este convenio con las empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 03.07.90).

Artículo 28.º *Empresas de Trabajo Temporal.*

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como el 100% de las retribuciones mínimas de tablas de convenio que tengan derecho los trabajadores afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Artículo 29.º *Finiquitos.*

Las empresas están obligadas a presentar copia del finiquito o liquidación a firmar, con dos días laborables de antelación a su posible firma, debiendo notificarlo con carácter previo al Comité de Empresa o Delegado de Personal y/o a la Sección Sindical a la que esté afiliado.

CAPITULO VI

EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO Y MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 30.º *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por estos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del PRECO, quién deberá dictar el correspondiente laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado de consultas establecido en el apartado anterior.

El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la dirección de la empresa.

31. artikulua. Krisi-espeditentak.

Kausa ekonomiko edo teknologikoengatik beraien lanharremanaren iraungipena ezartzen duen espeditente batek eraginpean dituen langileen eta enpresaren artean adostasunik badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espeditente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, adostutako kalte-ordaina ezingo da inolaz ere izan zerbitzuan emandako urte bakoitzeko benetako soldataren araberrako hilabete eta erdi baino gutxiagokoa, eta 12 urteko antzinasuna hartuko da kontuan, gehienez ere.

Porrot egoeran edo ordainketa-etenduran legalki aitortutako enpresak salbuesten dira, aipaturiko eginbidea betetzeari dagokionez.

VII. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

32. artikulua. Eszedentziak. Baldintza orokorrak.

Langile finkoek eszedentzia hartu ahal izango dute, eta ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango, zerbitzu aktibora itzuli arte.

Eszedentzia bi eratakoa izango da: Borondatezkoa eta nahi-taezkoa.

Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia-aldi horrek gutxienez urtebete iraungo du, eta gehienez bost urte. Egoera horretan ematen duen denbora ez da zenbatuko lan egindako urteen araberrako igoeratarako.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak txostena egingo du horri buruz. Eszedentzia emateko edo ukatzeko epeak ezin izango du hogeitunetik gorakoa izan.

Eszedentzia ukatzeko, arrazoi hauetako bat beharko da:

- a) Langile nahikorik ez egotea.
- b) Beste eszedentziaren bat hartu izana.
- c) Justifikatzen duen beste edozein kausa.

Borondatezko eszedentziaren eskaera nahitaez onartu beharko da ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko arrazoitan, familiako behar saihestezinetan eta antzeko beste edozein arrazoitan oinarritzen bada, betiere langileak behar bezala egiaztatzen badu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino 30 egun lehenago enpresan berriz sartzeko eskatzen ez badu, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez badago, enpresak enplegatuari jakinaraziko dio.

Ezarritako mugaren barruan berriz ere lanean hasteko baimena eskatzen duen langileak bere kategorian dagoen lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide-kategoria baino beheragoko lanpostua bada, bi aukera izango du: Lanpostu hori betetzea, lanpostu hori esleitutako soldata irabaziz, edo bere kategoriariako lanpostu hutsen bat sortzen den arte itzarotea.

Enpresak, nahitaez, eszedentzian dagoen langilea berriro lanean onartu beharko du, eszedentzia urtebete baino gutxiagokoa izan bada eta langileak berriz lanean hastea eskatu badu.

Nahitaezko eszedentzia.

Artículo 31.º Expedientes de crisis.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados por un expediente que determine la extinción de su relación laboral por causas económicas o tecnológicas y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la medida planteada en el expediente de que se trate, las indemnizaciones que se acuerden no podrán ser inferiores en caso alguno a un mes y medio del salario real por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan del cumplimiento de la obligación señalada, las empresas legalmente declaradas en situación de suspensión de pagos o quiebra.

CAPITULO VII

EXCEDENCIAS

Capítulo 32.º Excedencias. Condiciones Generales.

El personal fijo de la plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore a servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo no menor a un año y no superior a cinco no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de empresa o delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas;

- a) Falta de personal.
- b) Haber disfrutado de otras excedencias.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reintegro 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la empresa se le comunicará.

El trabajador que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

La empresa estará obligada a la readmisión inmediata inmediata del trabajador excedente, se éste solicitase la reincorporación al mismo, si el período de excedencia no superase un año.

Excedencia Forzosa.

Nahitaezko eszedentzia emango da langilea kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera ezin bada bertaratu, eta lanpostua gordetzeko eta horren indarraldiari dago-kion antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilean eskatu beharko da.

Halaber, sindikalista-lanak probintzia-, erkidego- edo estatu-mailan egiten dituzten langileek lanari uzteko eskubidea dute, ordezkari-karguan dauden bitartean.

VII. KAPITULUA

BESTE BATZUK

33. artikulua. *Elebitasuna.*

Hitzarmen honetan biltzen diren enpresa guztiak euskara sustatzen ahaleginduko dira, honako formula hauek aplikatuta:

- a) Iragarki-taulan ezarriko diren oharrak euskaraz eta gaztelaniaz egingo dira.
- b) Inprimatutako material guztia, hala nola gutunak, kartazalak, albaranak eta abar, euskaraz eta gaztelera izan daitezzen saiatu beharko da.
- c) Merkataritza-errotulazioa euskaraz eta gaztelaniaz egin dadin saiatu beharko da.

Sor daitezkeen arazo teknikoak alderdien arteko adostasunez konponduko dira.

Langileek hitzarmen honen indarraldian egin dezaketen euskarazko ikastaroaren matrikulazio-kostuaren % 30 ordaintzeko konpromisoa hartzen dute enpresek, matrikula egin dutela eta eskoletara joan direla egiaztatuz gero.

34. artikulua. *Heriotzagatiko kalte-ordaina.*

Langilearen heriotza gertatuz gero, enpresak haren eskubidenei benetako soldataren arabera lau hilekoren zenbatekoa ordaindu beharko die. Hileko horietako bakoitza langileak jasotako azkenaren parekoa izango da, eta dagozkion ordainsari guztiak gehituko zaizkio.

35. artikulua. *Mediku-azterketak.*

Enpresek urtero mediku-azterketa egin behar diete beren langileei eta azterketa horren ondorioz egindako txosten medikoa eman behar diete.

Mediku-azterketa horretan, gutxienez honako azterketa hauek egingo zaizkie: Odol eta gernalaren analisia, ikusmena, entzumena, bihotza eta tentsio arteriala, eta, emakumezkoen kasuan, azterketa ginekologikoa.

Mediku-azterketa hori urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehenago egingo da.

Aipatutako azterketa medikoa lanorduetan egingo da. Hala ezin bada egin, erabilitako denbora lanordu normalaren prezioan ordaindu beharko zaio langileari.

36. artikulua. *Enpresetan diskriminaziorik ez.*

Soldata, promozio, igoera eta abarretan debekatuta dago langileen sexu, adin edo egoera zibilarengatik edozein diskriminazio egitea. Berariaz debekatuta dago enpresan postu berdinak betetzen dituzten langileei ordainsari desberdinak ematea, sexuaren edo egoera zibilaren arabera.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, los trabajadores que ejerzan sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPITULO VIII

VARIOS

Artículo 33.º *Bilingüismo.*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tenderán a promocionar el Euskera, aplicando las fórmulas que se señalen a continuación:

- a) Las notas que se pongan en el tablón de anuncios, serán en Euskera y Castellano.
- b) Todo el material impreso, como cartas, sobres, albaranes, etc, procurarán ser en Euskera y Castellano.
- c) La rotulación comercial, se tenderá a poner en Euskera y Castellano.

Los problemas técnicos que puedan surgir, se solucionarán por acuerdo entre las partes.

Las empresas se comprometen al pago del 30% del costo de la matriculación de un curso en Euskera, al que puedan suscribir los trabajadores durante la vigencia del presente convenio y siempre previa justificación de dicha matriculación y asistencia a clases.

Artículo 34.º *Ayuda por Defunción.*

En caso del fallecimiento del trabajador, la empresa está obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de 4 mensualidades a salario real, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiese, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 35.º *Reconocimientos médicos.*

Las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual para sus trabajadores y entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Los mismos, consistirán como mínimo en: Análisis de sangre y orina, vista, oído, corazón y tensión arterial, así como una revisión ginecológica para las mujeres.

Esta revisión médica se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

Dicha revisión médica se realizará en las horas de trabajo. Si esto no fuera posible, la empresa estaría obligada abonar el importe del tiempo empleado en la misma, a precio hora normal del trabajo.

Artículo 36.º *No discriminación en las empresas.*

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo, edad o estado civil de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, de ascenso, etc., quedando expresamente prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos similares en la misma empresa, en razón de sexo o estado civil.

37. artikulua. Gaitasun murriztuko langileak.

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunen ondorioz ahalmen fisiko edo mentalak gutxituta dituzten langile orok lehentasuna izango du enpresan berriro lanean hasteko unean enpresan egon daitezkeen lanpostu hutsak betetzeko, baldin eta langilearen baldintza fisiko eta mentalak lanpostu horretarako egokiak badira.

38. artikulua. Aseguru-poliza.

Hitzarmen honi atxikitako enpresek istripuen aseguru-poliza hitzartuko dute beren langileentzat.

Aseguru horrek istripuagatik gertatutako heriotza edo erabateko ezintasun iraunkorra estaliko ditu honako zenbatekoarekin, betiere artikulua hau indarrean jarri ondoren gertatzen badira: 10.157,104 euro.

39. artikulua. Laneko arropak.

Era askotako lanak egiteko lan-jantzi ezagun eta ohizkoetako bina emango dizkiete enpresek langileei. Laneko jantzi horiek urte bakoitzaren erdialdean aldatuko dira, beste jantzi berri batzuk emanda.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA ORDEZKARIEN ETA ENPRESA-BATZORDEEN BERMEA

40. artikulua. Enpresa-batzordeak eta langileen ordezkariak.

Bai langileen ordezkariak, bai enpresa-batzordeak, langileak ordezkatzeko organoak dira. Aipatutako organo horiek izango dira enpresan negoziazioak egingo dituztenak, enpresako langileek, gehiengoz, negoziatziorako ordezkariak sindikatu-atalak izan daitezkeen erabakitzearen kaltetan izan gabe.

251 langile baino gutxiagoko enpresetako langileen ordezkariak eta enpresa-batzordeetako kideek ordaindutako 25 ordu izango dituzte hilean, beren ordezkari-tza-lana gauzatzeko. Ordu horiek kide batengan edo zenbaitzuegan metatu daitezke, gehienez ere ordezkari bakoitzeko 40 ordu hileko.

3 langiletik 5era dituzten lantokietan, biak barnean hartuta, langileek ordezkari bat aukeratu ahal izango dute. Ordezkariak, gehienez ere, hilean 8 ordu ordaindu erabili ahal izango dute, eta, ordu horiek erabiltzeko, honako baldintza hauek bete beharko dituzte nahitaez:

- a) Gutxienez 48 ordu lehenago idatzitako aurreabisua eman beharko dute.
- b) Egun berean gehienez 4 ordu erabili ahal izango dira, arratsaldetan eta astelehenetik ostegunera bitartean.
- c) Lantokiko plantillaren gainerako langile guztiek lanean egon beharko dute, hau da, ordezkariak bere jarduera sindikalerako erabiliko dituen orduetan, lantoki bakoitzeko plantillako beste langileren bat ez da oporretan, lanerako ezintasun iragan-korrean edo lizentziaren bat hartuta egongo, eta ez dira justifikatutako edo justifikatu gabeko edozein motatako lan uzterekin batera erabiliko.
- d) Halaber, ezingo dira erabili Gabonetan eta Erregetan (abenduaren 15etik urtarrilaren 5era arte), jai bezperatan, ez eta balantzea eta inbentarioa egingo diren astean ere.

41. artikulua. Enpresa-batzordearen eta langileen ordezkariaren eginkizunak.

a) Enpresarako indarrean dauden laneko arauak, laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta gizarte-segurantzarenak

Artículo 37.º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional vean disminuidas sus facultades físicas o mentales, tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que existan en la empresa en el momento de reincorporación y si las condiciones físicas y mentales del trabajador son adecuadas para el mismo.

Artículo 38.º Póliza de seguro.

Las empresas sujetas al presente convenio, suscribirán una póliza se seguros de accidente para sus trabajadores.

Dicho seguro cubrirá la muerte por accidente o la incapacidad permanente absoluta por accidente ocurrido o contraída después de la entrada en vigor de este artículo en la cantidad de: 10.157,104 euros.

Artículo 39.º Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán al personal obrero de 2 prendas de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando. Dichas prendas se repondrán en la mitad de cada anualidad.

CAPITULO IX

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 40.º Comités de Empresas y Delegados de personal.

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Dichos órganos serán los negociadores en la empresa, sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las secciones sindicales los que les representen en la negociación.

Los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa de empresas de menos de 251 trabajadores, dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su representación, pudiendo acumularse y transferir las mismas hasta un tope máximo de 40 horas mensuales por representante en uno o varios miembros.

En los centros de trabajo de 3 a 5 trabajadores, ambos inclusive, los mismos podrán elegir un Delegado que les represente, que dispondrán de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos:

- a) Preaviso por escrito para su utilización de 48 horas como mínimo.
- b) Utilización en un mismo día, de 4 horas como máximo, durante las tardes, de lunes a jueves.
- c) Necesidad de que el resto de los trabajadores de la plantilla del centro del centro de trabajo se encuentren al completo, es decir, que durante las horas que el delegado utilice para el ejercicio de su actividad sindical, ningún otro trabajador de la plantilla de cada centro de trabajo esté en situación de vacaciones, I.T., licencias o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no.
- d) Se excluirán, asimismo, la época de Navidad-Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como las vísperas de fiesta y la semana que se realice Balance-Inventario.

Artículo 41.º Funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social, vigentes

betetzen direla bermatzea, enpresaren zuzendaritzari gerta daitezkeen arau-hausteen berri ematea, eta, egoki izanez gero, arauak betetzeko behar beste erreklamazio egitea.

b) Lanbide-sailkapeneko administrazio-espedituetan informazioa ematea, bai eta, legezko xedapena tarteko, beharrezkoa den beste espeditu batzuetan ere.

c) Langileak zuzenean eraginpean hartzen dituzten neurri buruz, eta batez ere honako hauei buruz har litezkeen neurriak jakinarazi beharko zaizkio:

- Plantilla berregituratzea.
- Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-sistema berriak eta pizgarriak txertatzea.

d) Lanbide-sailkapenen aldaketetan informatzea.

e) Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarrita dauden beste ahalmen guztien berri ematea enpresa-batzordeei.

42. artikulua. Zigor larriak edo oso larriak.

Enpresak edozein langileri diziplina-neurri larriak edo oso larriak ezartzen dizkionean, enpresak, aldez aurretik, langileen ordezkariari edo enpresa-batzordeari emango dio haien berri, 48 ordu lehenago, eta organo horiek neurri buruzko iritzia eman ahal izango dute.

43. artikulua. Sindikatu-atalak.

Legez eraturako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresako edo lantokiko langileek enpresako sindikatu-atal bat eratzeke aukera izango dute.

44. artikulua. Sindikatu-atalen bermeak eta funtzioak.

Enpresako sindikatu-atalek honako berme eta funtzio hauek izango dituzte:

a) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-atalak enpresa mailako itunak edo hitzarmenak negoziatzeko legitimatuta egongo dira, aipaturako enpresetako langileek gehiengoz horrela erabakitzen badute.

b) Enpresaren lokaletan, lan- edo sindikatu-arloko argitalpen eta abisuak zabaltzea, eta beren afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezingo dira haien afiliazio sindikaleko lanak oztopatu. Berme horien erabilpenak ezin izango du lana edo produkzioaren martxa orokorra eragotzi.

c) Enpresa-batzordeko postuak betetzeko hauteskunderen hautagaiak proposatzea.

d) Sindikatu-atalak ordezkariak hautatzea, enpresaburuaren aurrean sindikatu-atalako afiliatuen ordezkari izateko.

e) Enpresek beren lokaletan, lanorduetatik kanpo, enpresako sindikatu-atal bateko afiliatuen bilerak baimenduko dituzte.

f) Hutsegite larri edo oso larriak gertatuz gero.

afiliatutako edozein langileren kontrako diziplina neurrien kasuan, interesatuari eginko idazki arrazoituarekin batera, sindikatu-atalarentzako kopia bat emango dio enpresak.

45. artikulua. Lanerako eskura egoteko orduak.

Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa-tamaina bakoitzarentzat adierazitako gutxieneko portzentajeak biltzen dituzten enpresako sindikatu-atalak ordezkariak ordu ordainduen gehienezko kopuru bat izango dute hilero, enpresaren tamainaren eta ondorengo zenbatekoen arabera:

para la Empresa, advirtiéndole a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal, fuese necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente a aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

d) Informar en las modificaciones de clasificaciones profesionales.

e) Ser informados los Comités de Empresa de todas aquellas otras competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.º Sanciones graves o muy graves.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, con 48 horas de antelación, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 43.º Secciones Sindicales.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una central sindical legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 44.º Garantías y funciones de las Secciones Sindicales.

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las secciones sindicales de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decida la mayoría, los trabajadores de dichas Empresas.

b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías, en ningún momento podrá interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir delegados sindicales que representen a los Afiliados de la sección Sindical ante el Empresario.

e) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección Sindical de los afiliados a una sección Sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

f) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves.

contra cualquier afiliado, la empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará la copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

Artículo 45.º Disponibilidad de horas.

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalen, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de las mismas.

<i>Tamaina</i>	<i>Portzentajea</i>	<i>Ordu ordainduak</i>
25 - 100 langile	% 20	25 ordu hilean.
199 langiletik gora	% 15	25 ordu hilean.

46. artikulua. *Baimenak.*

Aurreko artikulua arabera aitortutako enpresako sindikatu-atalek, gehienez, ordaindu gabeko 5 baimen-egun izango dituzte urtero beren afiliatuentzat, prestakuntza sindikaleko ikastaroetan, sindikatuen biltzarretan eta antzeko ekintzetan parte hartzeko. Baimen egun horiek erabili ahal izateko, derrigorrezkoa izango da zentral sindikalaren alde aurreko abisua, 48 ordu lehenago, egun bakarra erabiliko bada, eta 72 ordu lehenago, ordaindu gabeko egun horietako bat baino gehiago erabiliko badira.

Sindikatu-atal horiek urtean gehienez 3 orduz eta 2 aldiz deitu ahal izango dituzte batzar ordainduak beren kideentzat.

47. artikulua. *Batzordeen eta sindikatuetakordezkarier berme komunak.*

Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeetako kideak eta ordezkari sindikalek honako berme hauek izango dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea enpresako langileei eragiten dieten lan- edo sindikatu-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko. Oharrak, enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalek sinatu beharko dituzte, eta edukien erantzukizuna beren gain hartuko dute.

b) Enpresarengandik bilerak egiteko lokalak jasotzea, enpresak dauzkan aukeren arabera. Enpresa-batzordearen bilerarako aurreabisua 24 ordu lehenago emango da, premiazko arrazoi sendorik dagoenean izan ezik; kasu horietan, aurreabisu-epea laburragoa izan daiteke. Ahal dela, enpresa-batzordearen bilerak behar adinako aurrerapenaz programatuko dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik diziplina-neurriren bat ezarri baino lehen, honako hauei jakinaraziko zaie zehapen-proposamena, 24 ordu lehenago:

— Langileen ordezkariak badira, enpresa-batzordeari.

— Sindikatu bateko ordezkaria bada, ordezkari horri dagokion tokiko edo probintziako sindikatuari.

Hurrengo 48 orduetan, erakunde horiek txostena igorriko dute. Txosten hori ez da loteslea izango, eta egoki irizten dion zehapena jarri ahal izango du enpresak, izapide gehiagorik gabe.

48. artikulua. *Ekintza sindikalaren jarduerarako arau komunak.*

Ekintza sindikalerako ordainduriko orduak baliatzeko asmoa enpresaren zuzendaritzari jakinaraziko zaio 24 ordu lehenago, gutxienez.

Jarduera sindikalak betetzeak ez du gainerako ekoizleen lana eragotziko, ez eta produkzioaren martxa orokorra ere. Bere ordezkari edo delegatu sindikalei zuzendu nahi zaizkien langileek lanorduetatik kanpo egingo dute, edo, arazoa larria bada, lanordutan, alde aurretik arduraduna edo bere gaineko kargua jakinaren gainean jarrita.

Salbuespen gisa, enpresak behin-behinean bere ekintza sindikalaren jardueraren ondorioz enpresaren prozesu orokorra larriki oztopatzen duten ekoizleak lanpostutik kendu eta beste postu batera igortzeko ahalmena izango dute. Horretarako, enpresa-batzordearen alde aurretiko txostena beharko da.

<i>Tamaño</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Horas retribuidas.</i>
De 25 a 100 Trabajadores	20%	25 horas/ mes.
Más de 199 Trabajadores	15%	25 horas/ mes.

Artículo 46.º *Permisos.*

Las secciones sindicales de Empresa reconocidas de acuerdo con el artículo anterior, dispondrán para el conjunto de sus afiliados, de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida por asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se utilizase más de 1 día.

Dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus miembros, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas.

Artículo 47.º *Garantías Comunes a Comités y Delegados Sindicales.*

Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de Anuncios para fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o secciones sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa. Las reuniones de los Comités de Empresa serán precisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentos, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria, por faltas graves o muy graves, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representantes de los trabajadores; al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado Sindical, al sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 48.º *Normas comunes para el ejercicio de la acción sindical.*

La utilización de las horas retribuidas para la sección sindical deberán comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la Actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o delegados sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo o, en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Con carácter excepcional, las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente el proceso productivo. Será necesario el informe previo del Comité.

Lekualdaketa horrek ez du ondorio ekonomiko kaltegarrikerik izango langilearentzat, ez eta bere ekintza sindikalaren garapenean ere. Lanpostu berriak, enpresaren aukeren barruan, aurrekoaren ahalik eta antzekoena izan beharko du.

Desadostasunak gertatzen direnean, kasua batzorde mistoaren eskutara joango da. Langileek, nolahi ere, ekintza sindikalaren jardueran erabilitako ordu ordainduak justifikatu beharko dituzte, enpresak eskatuz gero.

49. artikulua. Batzarrak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, enpresek batzar ordainduak egiteko baimena emango dute. Gehienez 8 batzar eta 8 ordukoak izango dira, eta lanorduetan zein lanorduetatik kanpo egin daitezke.

Aipatutako batzarrak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak eta enpresa-batzordeak deituak izango dira.

Batzarretarako deialdia gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio enpresako zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan batzarra egingo den eguna eta gai-zerrenda ezarriko dira.

Batzarra egiteko orduak enpresako zuzendaritzarekin adostuta finkatuko dira.

Salbuespenezko arrazoi sendoak tarteko, enpresak batzar horren data aldatu ahal izango du; era berean, langileen ordezkaritzak 24 ordura murriztu ahal izango du aurreabisuepea.

Batzar horiei dagokien ordainsaria benetako soldaten gainekoa izango da, ezarritako mugara arte, produkzio-prima edo, hala badagokio, pizgarri-ezaren prima sartu gabe.

X. KAPITULUA

DIZIPLINA-ARAUBIDEA

50. artikulua. Hutsegiteak.

Langileek enpresetan egin ditzaketen ekintza edo ez-egite zigorgarriak arintzat, larritzat edo oso larritzat hartuko dira, nolakoak diren eta egoera kontuan hartuta:

A) HUTSEGITE ARINAK:

1. Lanean ardurarik gabe jokatzea, huts egitea edo berandutzea.

2. Hogeita hamar minututik beherako puntualtasun-hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hilabete berean, betiere atzerapen horiek, langilearen funtzio berezia dela-eta, enpresak agindu dion lanerako kalte larrikerik ez bada-karte, kasu horretan hutsegite larri gisa kalifikatuko baita.

3. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzeagatik, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.

4. Ulertzeko moduko arrazoirik gabe lanari uztea, tarte labur baterako baldin bada ere.

5. Materiala zaintzeko orduan, zabar samar jokatzea.

6. Publikoa behar bezalako arreta eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku-aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresaren barruan lankideekin eztabaidan aritzea, betiere aurrean jenderik ez bada.

El trabajador afectado no podrá ser perjudicado ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical, como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

En los casos de discrepancia pasará el caso a la comisión mixta. Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical, siempre que sean requeridos por la empresa.

Artículo 49.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 8 horas, durante la vigencia del presente convenio.

Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo y serán convocadas por el Comité de Empresa.

La Convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

Las horas de celebración de la asamblea se fijarán de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso en 24 horas.

La retribución de esta asamblea hasta el límite establecido se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) FALTAS LEVES:

1. Las de descuido, error o demora en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a 30 minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. 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 haberlo efectuado.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

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

B) HUTSEGITE LARRIAK:

1. Hogeita hamar egunetan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.

2. Hilabeteko epean, bi egunetan lanera ez joatea, horretarako arrazoirik gabe. Hutsegite horiek direla-eta enpresari kalte eginez gero, hutsegiteak oso larritzat joko dira.

3. Langilea, lanean egonda, era batera zein bestera, jolasean edo dibertimenduan aritzea.

4. Gaixoarena edo istripu bat izan duenarena egitea, hala-korik gertatu gabe.

5. Lanean ari dela, goragokoei ez obeditzea. Agindutakoa ez betetzeagatik lanean arazo nabarmena sortzen bada, edo enpresari kalte egiten bazaio, baliteke hutsegite hori oso larritzat jotzea.

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren orde sinatuz eta fitxatuz.

7. Arduragabetasun garrantzitsua erakustea establezimenduko gai edo artikuluak zaintzeari dagokionez.

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

9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea, jendea aurrean dela.

10. Lanaldian bestelako lan partikularrak egitea, edo enpresako erremintak edo materialak erabiltzea norberaren mesederako, horretarako baimenik izan gabe.

C) HUTSEGITE OSO LARRIAK:

1. Sei hilabetetan hamar egun baino gehiagotan edo urtebetean hogeit aldiz baino gehiagotan justifikatu gabe lanera berandu iristea.

2. Agindutako lanetan, beste lankideekiko tratuan edota beste edozein pertsonarekin lanean dagoen bitartean iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeta, edo konfiantzaz gehiegi baliatzea, edo nork bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritzako edo industriako negoziazioak egitea, enpresaren esanbidezko baimenik gabe.

3. Enpresaren materialak, baliabideak, tresnak, makineria, aparatuak, instalazioak, eraikinak, altzariak edo dokumentuak desagerraraztea, baliorik gabe uztea edo narriatzea.

4. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, ebasketa edo bidegabeko erabilera.

5. Lanorduetan mozkortuta edo drogen eraginpean egotea.

6. Enpresarentzat berarentzat diren dokumentuetan edo postan gorde beharreko sekretua haustea.

7. Derrigorrezko erreserbapean dauden datuak jakinaraztea enpresaz kanpokoei.

8. Esatez zein egitez tratu txarrak ematea, agintekeriaz jardutea, edo modu larrian errespeturik eta begirunerik gabe jokatzeta nagusien zein haien senitartekoen aurka, edo lankideen eta mendekoen aurka.

9. Askotan birao egitea.

10. Laneko errendimendu normala behin eta berriro nahita murriztea.

11. Lankideekin sarritan liskarrak sortzea, edo sesioetan eta errietan ibiltzea.

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

B) FALTAS GRAVES:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

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

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) FALTAS MUY GRAVES:

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

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.

5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

7. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

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

12. Hutsegite larriren bat berriro egitea, desberdina izan arren.

13. Sexuarekin zerikusia duten hitzezko irain edo irain fisikoen bidez langileen intimitateari eta duintasunari zor zaien errespetuaren aurka egindako ekintzak, laneko nagusitasunaz baliatuta.

51. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak egiten dituztenei ezarri ahal izango zaizkien zehapen handienak honako hauek dira:

Hutsegite arinak egiteagatik:

Hitzez kargu-hartzea.

Idatziz kargu hartzea.

Bi egunera arte enplegua etetea.

Hutsegite larriak egiteagatik:

Enplegua kentzea, hiru egunetik hogeiei egunera bitartean.

Hutsegite oso larriak egiteagatik:

Enplegua kentzea, hogeiei egunetik hirurogei egunera bitartean.

Kaleratzea.

XI. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK
EBAZTEKO PROZEDURA

52. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan berariaz adierazi ez den guztian, enpresa bakoitzeko barne-araudian xedatutakoa eta indarrean dagoen Legeria orokorra aplikatuko dira, betiere, lanaldiari eta urteko zenbatekoan langileek pertsonalki dituzten ordainsariei dagokienez, baldintza onuragarrienak errespetatuta.

53. artikulua. Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira, enpresek dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Hamabost eguneko kontsulta-aldiari hasiera emango diote enpresek, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertzeko, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ikusteko, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak aztertzeko.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, halakorik balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko dutela.

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

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebatzeko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) laneko gatazka

12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

13. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaleciendo de una situación de superioridad laboral.

Artículo 51.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPITULO XI

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 52.º Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente Convenio, será de Aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengán disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 53.º Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

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

1.º) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

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

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

3.º) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de

ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela, baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

54. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen honen interpretazioaren eta aplikazioaren ondorioz behartutako alderdien artean sor daitekeen zalantza eta desakordio oro ebazteko, zaintzarako batzorde paritario misto bat sortuko da, hitzarmeneko negoziazio-mahaiko 5 langilek eta 5 enpresarik osatua. Batzorde horren zeregina izango da interpretatzea, arbitratzea eta kontziliatzea. Batzordearen helbidea honako hau izango da: Lan Harremanen Kontseilua, Gipuzkoako Lurralde Egoitza, Hondarribia, 6-1. sol., Donostia.

55. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Hitzarmen hau sinatzerakoan etengabeko prestakuntzaren batzorde paritarioa eratuko da, enpresako zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak kopuru berez osatuko dutena. Langileak sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako, eta batzorde horren kide-kopuruaren kalterik gabe, hitzarmen honetako negoziazio-mahaia eratu zen unean bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde horren helburua izango da hitzarmen kolektibo hau aplikatzeko eremuan (sektorean, sektore artean edo eskualdean) enpresaz gaindiko etengabeko lanbide-prestakuntza sustatzea eta horri buruzko informazioa jasotzea, enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea, hala badagokio, eta gai horri buruzko xedapen legalak edo konbentzionalak garatzean dagozkion arazo guztiak ebaztea.

Enpresen barruan, bertako ordezkariak eta ordezkari sindikalek osatutako batzorde paritarioa eratuko da enpresako prestakuntza-premiak aztertzeke. Halaber, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langileen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak proposatuko ditu eta haietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horiek, halaber, ikastaroetan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako konpentsazioak proposatuko dituzte.

Langileen ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako etengabeko prestakuntzarako batzorde paritarioaren esku geratuko da planaren oinarriko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari aldez aurreko txostena igortzeko.

56. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresaburuek eta langileek bere gain hartuko dituzte laneko segurtasun eta osasunaren arloan hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrekiko eskubide eta ardurak, eta unean-unean indarrean dagoen legediak —ordezko gisa edo modu osagarrian— zehazten dituenak.

Horrenbestez, enpresaren zuzendaritzak eta langileen ordezkariak prebentzio-planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak dira istripuak eta laneko arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, bai eta ingurumen-baldintzak eta lanpostuetako baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo

Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 54.º Comisión Mixta.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, que se ocasionen como consecuencia de la interpretación del presente convenio, así como de su aplicación, se crea una Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia, compuesta de 5 empresarios y 5 trabajadores de la Mesa Negociadora del Convenio, siendo éste el órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, cuyo domicilio social es el del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 55.º Formación Continua.

A la firma de este convenio, se constituirá una comisión paritaria de Formación continua, constituida por el mismo n.º de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del n.º de miembros de dicha comisión, cada sindicato, ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la mesa de este convenio.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, así como evaluar, en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, proponer los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, así como proponer los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones propondrán las licencias y otras compensaciones para los trabajadores participantes en los mismos.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, corresponderá a la Comisión paritaria de formación continua del presente convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Artículo 56.º Seguridad y Salud Laboral.

Los empresarios y los trabajadores/as asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de correc-

egokiagotzat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

Helburu hori lortzeko, bi alderdiek prebentzio-ordezkarien hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, laneko segurtasun- eta osasun-batzordeen eraketa bultzatuko dute.

57. artikulua. Gatazka kolektiboak ebaztea.

Bi alderdiek beren gain hartzen dute laneko gatazkek ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) konfederazio arteko akordioa, 2000ko apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua.

Akordio hori hitzarmen honen eremuan aplikatuko da, bertako klausulen aplikazioak eragiten dituen gatazka kolektiboak konpontzeko.

Lehen xedapen gehigarria. Lanbide-kategoriak.

Hitzarmen honen negoziazio-mahaiak erabaki duenez, batzorde mistoak lanbide-kategoriei buruzko azterlan egokiak egingo ditu, kategoria horiek sektoreko errealitatera egokitzeko, eta gai horretan hartutako erabakiak hitzarmen kolektibo honen barnean sar daitezten.

Bigarren xedapen gehigarria. Erretiro berezia 64 urterekin.

Negoiziario-mahaiko enpresa-alderdiak erabaki du enpresei gomendatzea beren langileekin itundu dezatela 64 urterekin erretiro berezia hartzea, 1985eko uztailaren 17ko 1194/85 Errege Dekretuan xedatutakoari jarraituz.

Lehen xedapen iragankorra.

Gatazkek ebazteko prozedurak (PRECO) hitzarmen honen bidez ematen zaizkion prozedura arbitralei aurre egiteko beharrezko tresnak eta baliabideak arbitratzen ez dituen bitartean, batzorde misto interpretatzaileak bidezko erabakiak hartuko ditu aipatutako gabeziak betetzearren.

Bigarren xedapen iragankorra. Hitzarmenaren konturako igoerak.

Enpresek, beren kabuz, hitzarmenaren kontura ordaindutako kopuruak ondorio guztietarako finkatuko dira, nahiz eta hitzarmeneko taulak aplikatuta ateratzen diren emaitzak baino handiagoak izan.

Kopuru horiek hitzarmen honetan ezarritako gehikuntzak irentsi eta konpentsatuko dituzte. Hala ere, ezarritako soldatak edo indarraldiko urte bakoitzeko soldata-tauletan ezarritako direnak errespetatuko dira.

ción que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 57.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 04-04-2000.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Disposición Adicional Primera. Categorías profesionales.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre categorías profesionales al objeto de adecuar las mismas a la realidad del sector y para que las decisiones tomadas en ese sentido sean incluidas en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Segunda. Jubilación especial a los 64 años.

La parte empresarial de la Mesa Negociadora acuerda recomendar que las empresas pacten con sus trabajadores la jubilación especial a los 64 años, conforme y a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1194/85 de 17.07.85.

Disposición Transitoria Primera.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

Disposición Transitoria Segunda. Incrementos a cuenta de convenio.

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio se consolidarán a todos los efectos aunque sean superiores a las que resulten de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio.

Dichas cantidades absorberán y compensarán los incrementos acordados en este convenio, respetándose, no obstante, los salarios establecidos o que se establezcan en las Tablas Salariales correspondientes a cada año de vigencia.

I. ERANSKINA

SOLDATA-TAULA
2010-2012

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i>	<i>Hileko soldata</i>	<i>Urteko soldata</i>
Arduradun nagusia	1.634,76	24.521,40
Langilego-burua	1.634,76	24.521,40
Salmenta-burua	1.634,76	24.521,40
Erosketa-burua	1.634,76	24.521,40
Biltegi-burua	1.442,42	21.636,30
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua	1.442,42	21.636,30
Sekzioko burua	1.358,36	20.375,40
Establezimenduko arduraduna	1.209,71	18.145,65

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i>		<i>Hileko soldata</i>	<i>Urteko soldata</i>
Komisiorik gabeko bidaiaria		1.374,08	20.611,20
Bidaiari komisiaduna		1.004,25	15.063,75
Hiri-artekaria		1.209,71	18.145,65
ADMINISTRARIAK			
Administrazio-burua		1.634,76	24.521,40
Sekzio-burua		1.634,76	24.521,40
Kontulari edo kutzazaina		1.634,76	24.521,40
Administrari ofiziala eta eragilea		1.442,42	21.636,30
3. mailako administrari laguntzailea		1.072,21	16.083,15
2. mailako administrari laguntzailea		1.169,68	17.545,20
1. mailako administrari laguntzailea		1.254,77	18.821,55
OFIZIOKO PROFESIONALAK			
Lehen mailako ofiziala		1.271,53	19.072,95
Bigarren mailako ofiziala		1.176,88	17.653,20
Morroi espezializatua		1.130,85	16.962,75
Morroia		1.074,17	16.112,55
Ontziratzailea eta paketatzailea		1.058,76	15.881,40
Dendari laguntzailea		979,63	14.694,45
2. mailako dendaria		1.068,48	16.027,20
1. mailako dendaria		1.125,26	16.878,90
AUTOZERBITZUAK			
3. mailako kutzako laguntzailea		1.072,21	16.083,15
2. mailako kutzako laguntzailea		1.169,68	17.545,20
1. mailako kutzako laguntzailea		1.194,08	17.911,20
3. mailako jagole-hornitzailea		1.072,19	16.082,85
2. mailako jagole-hornitzailea		1.169,68	17.545,20
1. mailako jagole-hornitzailea		1.194,08	17.911,20
Etkezaina, kobratzailea, jagolea atezaina, gauzaina, biltegi-zaina, etab.		1.074,10	16.111,50

ANTZINATASUN-TAULA
2010-2012

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i>	<i>Laurtekoaren balioa</i>
Arduradun nagusia	61,19
Langilego-burua	61,19
Salmenta-burua	61,19
Erosketa-burua	61,19
Biltegi-burua	61,19
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua	53,98
Sekzio-burua	50,85
Establezimenduko arduraduna	42,92
Komisiorik gabeko bidaiaria	50,85
Bidaiari komisiioduna	38,27
Hiri-artekaria	42,92
ADMINISTRARIAK	
Administrazio-burua	61,19
Sekzio-burua	61,19
Kontulari edo kutzazaina	61,19
Administrari ofiziala eta eragilea	53,98
3. mailako administrari laguntzailea	40,88
2. mailako administrari laguntzailea	41,41
1. mailako administrari laguntzailea	44,61
OFIZIOKO PROFESIONALAK	
Lehen mailako ofiziala	45,24
Bigarren mailako ofiziala	41,67
Morroi espezializatua	38,35
Morroia	38,31
Ontziratzailea eta paketatzailea	38,31
Dendari laguntzailea	38,26
2. mailako dendaria	41,15
1. mailako dendaria	42,45
AUTOZERBITZUAK	
3. mailako kutzako laguntzailea	40,88
2. mailako kutzako laguntzailea	41,41
1. mailako kutzako laguntzailea	42,32
3. mailako jagole-hornitzailea	40,88
2. mailako jagole-hornitzailea	41,41
1. mailako jagole-hornitzailea	42,32
Etxezaina, kobratzailea, jagolea atezaina, gauzaina, biltegizaina, etab.	40,88

I. ERANSKINA: 2013. urteko igoerak

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza-langileak</i>	<i>Euroak</i>
Arduradun nagusia	178
Langilego-burua	178
Salmenta-burua	178
Erosketa-burua	178
Biltegi-burua	157
Sukurtsal- eta supermerkatu-burua	157
Sekzio-burua	148
Establezimenduko arduraduna	132
Komisiorik gabeko bidaiaria	149
Bidaiari komisiioduna	109
Hiri-artekaria	132
ADMINISTRARIAK	
Administrazio-burua	178
Sekzio-burua	178
Kontulari edo kutzazaina	178
Administrari ofiziala eta eragilea	157
3. mailako administrari laguntzailea	117
2. mailako administrari laguntzailea	127
1. mailako administrari laguntzailea	136
Lehen mailako ofiziala	138
Bigarren mailako ofiziala	128
Morrori espezializatua	123
Morroia	117
Ontziratzailea eta paketatzailea	115
Dendari laguntzailea	107
2. mailako dendaria	116
1. mailako dendaria	122
AUTOZERBITZUAK	
3. mailako kutzako laguntzailea	117
2. mailako kutzako laguntzailea	127
1. mailako kutzako laguntzailea	130
3. mailako jagole-hornitzailea	117
2. mailako jagole-hornitzailea	127
1. mailako jagole-hornitzailea	130
Etxezaina, kobratzailea, jagolea	117

ANEXO I

TABLA SALARIAL
2010-2012

<i>Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Salario Mensual</i>	<i>Anualizado</i>
Encargado general	1.634,76	24.521,40
Jefe de personal	1.634,76	24.521,40
Jefe de ventas	1.634,76	24.521,40
Jefe de compras	1.634,76	24.521,40
Jefe de almacén	1.442,42	21.636,30
Jefe suc. y superm.	1.442,42	21.636,30
Jefe de sección	1.358,36	20.375,40
Encargado de establto.	1.209,71	18.145,65
Viajante sin comisión	1.374,08	20.611,20
Viajante con comisión	1.004,25	15.063,75
Corredor de plaza	1.209,71	18.145,65
ADMINISTRATIVOS		
Jefe de administ.	1.634,76	24.521,40
Jefe de sección	1.634,76	24.521,40
Contable o Cajero	1.634,76	24.521,40
Oficial admin. y Operador	1.442,42	21.636,30
Auxiliar admvo. de 3ª	1.072,21	16.083,15
Auxiliar admvo. de 2ª	1.169,68	17.545,20
Auxiliar admvo. de 1ª	1.254,77	18.821,55
PROFESIONALES DE OFICIO		
Oficial de primera	1.271,53	19.072,95
Oficial de segunda	1.176,88	17.653,20
Mozo especializado	1.130,85	16.962,75
Mozo	1.074,17	16.112,55
Envasador empaquetador	1.058,76	15.881,40
Ayudante Dependiente	979,63	14.694,45
Dependiente de 2ª	1.068,48	16.027,20
Dependiente de 1ª	1.125,26	16.878,90
AUTOSERVICIOS		
Auxiliar de caja de 3ª	1.072,21	16.083,15
Auxiliar de caja de 2ª	1.169,68	17.545,20
Auxiliar de caja de 1ª	1.194,08	17.911,20
Vigilante abastac. de 3ª	1.072,19	16.082,85
Vigilante abastac. de 2ª	1.169,68	17.545,20
Vigilante abastac. de 1ª	1.194,08	17.911,20
Conserje, cobrador, vigil., portero, sereno, almacén, etc.	1.074,10	16.111,50

TABLA ANTIGÜEDAD
2010-2012

<i>Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>		<i>Valor Cuatrienio</i>
		61,19
Jefe de personal		61,19
Jefe de ventas		61,19
Jefe de compras		61,19
Jefe de almacén		61,19
Jefe sucur.y superm.		53,98
Jefe de sección		50,85
Encargado de estabto.		42,92
Viajante sin comisión		50,85
Viajante con comisión		38,27
Corredor de plaza		42,92
ADMINISTRATIVOS		
Jefe de administ.		61,19
Jefe de sección		61,19
Contable o cajero		61,19
Oficial admin. y operador		53,98
Auxiliar admvo.de 3ª		40,88
Auxiliar admvo.de 2ª		41,41
Auxiliar admvo.de 1ª		44,61
PROFESIONALES DE OFICIO		
Oficial de primera		45,24
Oficial de segunda		41,67
Mozo especializado		38,35
Mozo		38,31
Envasador empaquetador		38,31
Ayudante Dependiente		38,26
Dependiente de 2ª		41,15
Dependiente de 1ª		42,45
AUTOSERVICIOS		
Auxiliar de caja de 3ª		40,88
Auxiliar de caja de 2ª		41,41
Auxiliar de caja de 1ª		42,32
Vigilante abastac. de 3ª		40,88
Vigilante abastac. de 2ª		41,41
Vigilante abastac. de 1ª		42,32
Conserje, cobrador, vigil., portero, sereno, almacén, etc.		40,88

ANEXO I: Incrementos año 2013

<i>Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>	
Encargado general	178
Jefe de personal	178
Jefe de ventas	178
Jefe de compras	178
Jefe de almacén	157
Jefe suc. y superm.	157
Jefe de sección	148
Encargado de establto.	132
Viajante sin comisión	149
Viajante con comisión	109
Corredor de plaza	132
ADMINISTRATIVOS	
Jefe de administ.	178
Jefe de sección	178
Contable o Cajero	178
Oficial admin. y Operador	157
Auxiliar admvo. de 3ª	117
Auxiliar admvo. de 2ª	127
Auxiliar admvo. de 1ª	136
Oficial de primera	138
Oficial de segunda	128
Mozo especializado	123
<u>Mozo</u>	117
Envasador empaquetador	115
Ayudante Dependiente	107
Dependiente de 2ª	116
Dependiente de 1ª	122
AUTOSERVICIOS	
Auxiliar de caja de 3ª	117
Auxiliar de caja de 2ª	127
Auxiliar de caja de 1ª	130
Vigilante abastac. de 3ª	117
Vigilante abastac. de 2ª	127
Vigilante abastac. de 1ª	130
Conserje, cobrador, vigil.,	117