

apirilaren 2ko Toki Araubidearen Oinarriak arautzen dituen 7/1985 Legearen 65. artikuluan ezarritako hamabost laneguneko epea igaro ondoren.

Zuzendari Kudeatzailea, Fernando Landa Beitia

(II-632)

Barakaldoko Toki-garapen osoa Bultzatzeko Erakunde Autonomoa (Inguralde)

IRAGARKIA

Barakaldoko Udalak 2008ko urtarrilaren 26an balioz egindako 23/2008 zenbakiko Udal Osoko Bilkura arruntean, Barakaldoko enpresa eta saltokiek irudi proiektua garatzeko Inguralde emango dizkien dirulaguntzei buruzkoak oinarri arautzaileak. behin behin-goz onartzea erabaki zuen.

Toki Erregimeneko Oinarriak araupetzeko apirilaren 2ko 7/1985 Legearen 49 b) artikuluan aurreikusitakoa betetz, hori guztia jendaurrean jarriko da eta interesdunei entzunaldia egingo zaie, hala egokituz gero, iragarki hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik zenbatutako 30 asteguneko epea izango dute alegazioak edo erreklamazioak aurkez ditzaten.

Barakaldon, 2009ko urtarrilaren 20an.—Alkatea, Antonio J. Rodríguez Esquerdo

(II-552)

mente, en el «Boletín Oficial de Bizkaia», entrando en vigor una vez transcurrido el plazo de quince días hábiles previsto en el artículo 65 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

El Director-Gerente, Fernando Landa Beitia

(II-632)

Organismo Autónomo para el Desarrollo Integral de Barakaldo (Inguralde)

ANUNCIO

El Ayuntamiento de Barakaldo reunido válidamente en sesión ordinaria del Pleno, número 23/2008, celebrada el día 26 de diciembre de 2008, acordó aprobar inicialmente las bases reguladoras de las subvenciones a conceder por Inguralde para el desarrollo de un proyecto de imagen por las empresas y comercios de Barakaldo.

Lo que se expone al público, en cumplimiento de lo previsto por el artículo 49 b) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, a los efectos de información pública y audiencia a los interesados para, en su caso, la presentación de alegaciones o reclamaciones durante el plazo de 30 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Barakaldo, a 20 de enero de 2009.—El Alcalde, Antonio J. Rodríguez Esquerdo

(II-552)

III. Atala / Sección III

Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Administrazioa Administración Autonómica del País Vasco

Justizia, Lan eta Gizarte segurantzza Saila

EBAZPENA, 2009ko urtarrilaren 15koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkararena. Honen bidez ebazten da Comercio de Alimentación de Bizkaia Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4800545.

Aurrekariak

1. 2008ko abenduaren 26an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2008ko abenduaren 19an sinatutako Comercio de Alimentación de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia ELA, U.G.T., CC.OO eta LAB sindikatuek eta CEBEK elkarteak enpresarien ordezkare gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute CEBEK enpresarien ordezkariak eta Negociazio Batzordean ELA, U.G.T., CC.OO eta LAB sindikatuek dituen ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31 artekoa da.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN de 15 de enero de 2009, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia. Código Convenio núm. 4800545.

Antecedentes

1. Con fecha 26 de diciembre de 2008, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia, suscrito el 19 de diciembre de 2008, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales ELA, U.G.T., CC.OO y LAB y la representación empresarial CEBEK.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal CEBEK y por los representantes sindicales de ELA, U.G.T., CC.OO y LAB de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren .24 1.j) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio BAtzordeko enpresari ordezkariei gehienek eta ordezkariei sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde Ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. Comercio de Alimentación de Bizkaia sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzak honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritik —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik—.

Bilbon, 2009ko urtarrilaren 15ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkariek, Karmele Arias Martínez

BIZKAIKO ELIKAGAIEN MERKATARITZAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA (2008-2009)

I. KAPITULUA

HITZARMENAREN APLIKAZIO EREMUA**1. artikulua.—Aplikazio eremua**

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

Era berean, elikagaigintzako produktuak saltzen dituzten enpresei ere aplikatuko zaie. Saltzeko makinaren bitartez, batez ere

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24 1.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Comercio de Alimentación de Bizkaia.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 15 de enero de 2009.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA (AÑO 2008-2009)

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

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

También se aplicará a las empresas de vending de productos de alimentación, entendiéndose por tal aquellas que mediante

elikagaigintzako produktuak (elikagai edo edari hotzak nahiz beroak, prestatuak edo ontziratuak) saltzen dituzten enpresak har-
tzen dira halakotzat.

2. artikulua.—Lurralde eremua

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

3. artikulua.—Langile eremua

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

4. artikulua.—Denbora eremua

Hitzarmen hau 2008ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da.

2009ko irailaren 30ean hitzarmenaren amaiera iragartzea erabaki dute bi alderdiek, eta langileen ordezkariak berrikuste-aurreproiektua aurkezten duenetik kontatzen hasita, gehienez ere 15 eguneko epean hasiko dira negoziazioak.

II. KAPITULUA

SOLDATA LANSARIAK ETA SOLDATATIK KANPOKOAK

5. artikulua.—Lansari kontzeptuak

- A) Soldata-kontzeptuak:
- Hitzarmeneko oinarrizko soldata.
 - Antzinasuna.
 - Oporren ordainketa.
 - Aparteko haborokinak.
 - Mozkinengatiko paga.
 - Aparteko orduak.
- B) Soldataz kanpoko kontzeptuak:
- Urruntasun-plusa.
 - Dietak, bidaiak, lekuz aldatzeak.
 - Aldi baterako Ezintasunagatiko plus osagarria.
 - Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.
 - Iraupenagatiko diru-ordaina.

6. artikulua.—Soldata lansariak

Itundutako igoerak honako hauek dira:

- 2008. urtean: 2008. urteko soldata-aula lortzeko 2007. urteko soldata-aula % 5,55 (2004ko KPIa + 1,35 puntu) igo behar da. 2008. urteko atzerakinak ordaintzeko, enpresek bi hilabeteko epea izango dute hitzarmena probintziako aldirikari ofizialean argitaratzen denetik.
- 2009. urtean: 2009. urteko soldata-aula lortzeko, 2008. urteko taula 2008. urteko Estatuko KPI erreala gehi 1,35 puntu igo behar da. 2009. urteko atzerakinak ordaintzeko, enpresek bi hilabeteko epea izango dute hitzarmena probintziako aldirikari ofizialean argitaratzen denetik.

Lanbide-kategoria bakoitzari dagozkion lansariak gutxienez hartuko dira.

7. artikulua.—Soldata igoera ez aplikatzea

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaez edo ezinbestez bete behar soldata-igoera hori aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaztatutako kausa justifikatutzat:

- Azken bi kontabilitate-ekitaldietan modu objektiboan eta frogatzeko moduan egiaztatutako defizit- edo galera-egoerak. Era berean, aurrera doan urteko aurreikuspenak hartuko dira kontuan.

máquinas expendedoras distribuyen mayoritariamente productos de alimentación (alimentos o bebidas, frías o calientes, preparados o envasados).

Artículo 2.—Ámbito territorial

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

Artículo 3.—Ámbito personal

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

Artículo 4.—Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Ambas partes acuerdan considerar denunciado el presente Convenio el 30 de septiembre de 2009, iniciándose las negociaciones en el plazo no superior a 15 días, a contar desde la presentación del anteproyecto de revisión por la representación social.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIÓN SALARIAL Y EXTRASALARIAL

Artículo 5.—Conceptos retributivos

- A) Conceptos Salariales:
- Salario base Convenio.
 - Antigüedad.
 - Retribución de Vacaciones.
 - Gratificaciones extraordinarias.
 - Paga de beneficios.
 - Horas extraordinarias.
- B) Conceptos extrasalariales:
- Plus de distancia.
 - Dietas, Viajes, Traslados.
 - Plus complemento Incapacidad Temporal.
 - Quebranto de moneda.
 - Indemnización a la constancia.

Artículo 6.—Retribuciones salariales

Los incrementos pactados son los siguientes:

- Año 2008. La tabla salarial del año 2008 es el resultado de incrementar la del año 2007 en 5,55% (IPC 2007 + 1,35 puntos). Para el pago de los atrasos correspondientes al año 2008 las empresas tendrán de plazo los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia.
- Año 2009. La tabla salarial del año 2009 es el resultado de incrementar la del año 2008 en el IPC real estatal de dicho año (2008) más 1,35 puntos. Para el pago de los atrasos correspondientes al año 2009 las empresas tendrán de plazo los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia.

Las retribuciones correspondientes a cada categoría profesional serán consideradas como mínimas.

Artículo 7.—Descuelgue

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. A tal efecto, se considerarán causas justificativas, entre otras, las siguientes:

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.

- Ondorengo legezko desgitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:
 - a) galerengatik, eta galera horien ondorioz, ondarea kapital sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta geratzen bada.
 - b) kapital soziala legezko gutxienekoaren azpitik murrizten bada, betiere murriztea legeak aginduta gauzatzeko bada.
- Hartzekodunen konkurtso, porrot, edo ordainketa-etendurako egoeran dauden enpresak.
- Honako hauek ere kontuan hartzeko zirkunstantziak izango dira: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezero-galera nabarmena, likidezirik eza, eta enpresaren egonkortasun ekonomikoari eragiten dioten bezero kaudimengabeen kopurua.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek soldata-erregimena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ondorengo 15 eguneko epean jakinarazi beharko diete idatziz Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eta langileen ordezkariari, edo hori ez balego, langileei. Langileen ordezkariari edo langileei zuzendutako idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaztatuko duten agiriak aurkeztu beharko dituzte (esplikatzeko memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo horiek ez baleude, kontuen ikuskariaren edo aztertzaileen txostena edo beste agiri batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, enpresaren barruan soldata-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez badago 10 eguneko epean, espediente Hitzarmenaren Batzorde Mistoari igorriko zaio. Batzorde Mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du, eta horren erabakia loteslea izango da.

Batzorde Mistoan ere ez badira gai honi buruz ados jartzen, PRECO II/GKPN arbitraje-prozeduraren arabera erabakiko da espediente. Alderdi interesdun gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkariak jardungo dute.

Soldata-erregimena ez aplikatzea onartzen bada, urtebeteko eraginkortasuna izango du.

Hitzarmen honetako ez aplikatzeari denbora gehiagoz eutsi nahi badio enpresaren batek, berriz ere baimena eskatu beharko du, artikuluko honetan aurreikusitako moduan eta prozeduran.

Ez aplikatze denboraldia igarotakoan, eta ez bada luzatzea eskatu, edo luzapena ukatu bada, automatikoki itzuliko da berriro hitzarmenean aurreikusitako baldintzetara.

Langileen legezko ordezkariak, edo hala badagokie, horiek eta Batzorde Mistoak jasotako informazioari eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Eta guztiaren gainean isiltasun profesionala gordeko dute.

8. artikulua.—*Soldatetan eragina, baldintza onuragarriagoak*

Baldintza onuragarriagoak eta bermatutako gutxienekoa:

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

b) Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, lanbide-kategoria edozein izanik ere, aurreko urteetan (2004., 2005. eta 2006. urteak) jasotako soldatekin alderatuta, 2005., 2006., eta 2007. urteetan Hitzarmen honetan itundutako soldata-igoerak aplikatzearen ondorioz ateratzen diren zenbateko ekonomikoaren pareko gutxieneko soldata-igoerak bermatuko zaizkie urtean. Lanbide-kategoria bakoitzerako gutxieneko bermearen zenbatekoa hitzarmen honetako eranskineko bigarren zutabean dator.

— Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:

- a) por consecuencia de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capital social.
- b) por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.

— Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.

— También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clientela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolventes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

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

Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado:

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

b) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2005-2006-2007, respecto de los salarios percibidos respectivamente en sus años precedentes (2004-2005-2006), unos incrementos salariales mínimos - anuales equivalentes a los importes económicos resultantes de aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio para dichos años sobre las tablas salariales de los respectivamente precedentes. El importe de la garantía mínima para cada categoría profesional se incorpora en la segunda columna de los Anexos del presente convenio.

9. artikulua.—Primak, plusak eta jardueragatiko komisioak

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

10. artikulua.—Oporren ordainketa

Oporrak ordaintzeko honako hau hartuko da kontuan:

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

11. artikulua.—Aparteko haborokinak

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

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

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

12. artikulua.—Enpresan lan egindako denboragatiko plusa

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

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

13. artikulua.—Garraio plusa

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

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

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

Artikulu honetan arautzen den garraio-pluserako eskubidea sorrarazten badu langileak, eta sartzeko edo ateratzeko ordutegiaren ondorioz, langileak garraio publikoa erabili ezin badu, eta langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, enpresak 0,22 euroko plusa ordainduko du kilometro bakoitzeko, hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera. 2008ko ekitaldiari dagokionez, adierazitako zenbatekoa hitzarmenaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

Artículo 9.—Primas, pluses y comisiones por actividad

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

Artículo 10.—Retribución de vacaciones

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

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

Artículo 11.—Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

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

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

Artículo 13.—Plus de transporte

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

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

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

En aquellos supuestos en los que devengándose por el trabajador/a el derecho al plus de transporte regulado en este artículo y en los que como consecuencia del horario de entrada o de salida no tenga la posibilidad de utilizar el transporte público, la empresa abonará a partir de la publicación del convenio un plus de 0,22 €/kilómetro para la utilización de su vehículo particular. Para el ejercicio 2009 esta cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 6 del convenio.

14. artikulua.—*Dietak eta kilometrajea*

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

Noizean behin bidaiatzen duten langileek honako dieta hauek jasoko dituzte (2008):

- Egun osoa: 45,48 euro.
- Gosaria: 3,35 euro.
- Bazkaria: 9,90 euro.
- Afaria: 8,69 euro.
- Lo egitea: 23,53 euro.

Langileak, enpresak aginduta, bidaiak edo zerbitzuak egiten dituenen bere ibilgailuarekin, enpresak 0,28 euro ordainduko die kilometroko 2008an.

Nolanahi ere, 2009. urteari dagokionez, zenbateko horiek Hitzarmenaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera berrikusiko dira.

15. artikulua.—*Lekuz aldatzeak*

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

Otorduek etxetik kanpo egin behar direnean, egunean gutxienez 6,93 euro ordainduko dira. 2009. urteari dagokionez, zenbateko hori egingo da Hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera.

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

16. artikulua.—*Gaixotasun ordainketa*

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

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

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

Ohiko lanetan kobratzeak edo ordainketak egiten dituzten langile guztiek dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina jasoko dute, 16,75 eurokoa, 2008an, beti ere aurretik edo ondoren alderdien arteko akordioa egon ezean.

2009. urteari dagokionez, zenbateko horiek Hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira.

18. artikulua.—*Gau plusa*

Gaueko 22:00etatik goizeko 06:00etara bitarte gaueko ordu-tegian lan egiten duten langileek hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera 109,82 euroko soldata-plusa jasoko dute hilean, salbu eta langileak enpresarekin gau-plusa biltzen duen soldata bereziren bat itundu badu. Langileak bere zerbitzu guztiak gaueko ordu-tegian betetzen ez baditu, egiaz lan egindako orduen batez beste plusa jasoko du.

2009. urteari dagokionez, zenbateko hori Hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

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

Artículo 14.—*Dietas y kilometraje*

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

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta (2008):

- Día completo: 45,48 euros.
- Desayuno: 3,35 euros.
- Comida: 9,90 euros.
- Cena: 8,69 euros.
- Dormir: 23,53 euros.

Cuando el trabajador efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la empresa, ésta le abonará 0,28 € en el año 2008.

Estas cantidades serán revisadas, en su caso en el año 2009 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 15.—*Traslados*

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

Cuando deban efectuarse comidas, éstas se abonarán como mínimo a 6,93 €/día en el año 2008. Esta cantidad se incrementará en 2009 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

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

Artículo 16.—*Abono en caso de enfermedad*

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

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

Artículo 17.—*Quebranto de moneda*

Todos los trabajadores que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 16,75 € durante el año 2008, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes.

Estas cantidades serán incrementadas en 2009 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 18.—*Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22.00 hasta las 06.00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 109,82 € mensuales, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Esta cantidad será incrementada en 2009 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22.00 a 06.00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

III. KAPITULUA

LAN DENBORA. LIZENTZIAK. ESZEDENTZIAK

19. artikulua.—Lanaldia

Lehenengoa

2008 eta 2009. urteetarako, 1.737 orduko gehieneko lanaldia ezarri da; eta maiatzetik irailera larunbat arratsaldeetan itxi egingo da. Hitzarmenaren indarraldia amaitzen denetik, hau da, 2010eko urtarrilaren 1etik, urteko gehieneko lanaldia 1.731 ordukoa izango da. Supermerkatuentzat izan ezik, egungo lanaldia (1.737 ordu) 2010. urtetik aurrera aplikatzeko hitzartutako lanaldira egokitzeak ez du inola ere eragingo enplegatuen benetako egunen murrizketarik, langileen eta enpresaren artean kontrakoa hitzartzen ez bada.

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

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

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

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

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

Bigarrena

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

20. artikulua.—Lan egutegia

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

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

21. artikulua.—Aparteko orduak

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

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

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

Ezinbesteko kausek eta alderdi bakoitzak bere lantokian itundutako egiturazko kausek eragindako aparteko orduak egin ahal izango dira. Horretarako, enpresak edo batzordeak edo langileen

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO. LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 19.—Jornada laboral

Primero

Se establece una jornada máxima anual de 1.737 horas en el 2008 y en el año 2009, cerrándose los sábados por la tarde durante los meses de mayo a septiembre. A partir de la finalización de la vigencia del convenio, es decir, el 1 de enero de 2010, la jornada máxima anual en el sector será de 1.731 horas. A excepción de para los supermercados, la adecuación de la jornada actual (1.737 horas) a la nueva jornada pactada a partir de 2010 no supondrá en ningún caso reducción de días de trabajo efectivo de los empleados /as, salvo pacto en contrario entre trabajadores y empresa.

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

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

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

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

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

Segundo

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

Artículo 20.—Calendario laboral

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

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

Artículo 21.—Horas extraordinarias

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

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

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

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que, como tales, se pacten por las partes en sus respectivos centros de trabajo. Para ello se notificarán mensual-

ordezkariak hilean behin emango diote horren berri Lan Agintaritzari.

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

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

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

22. artikulua.—Oporrak

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

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

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

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

Oporrak baliatzeko egunak aukeratutakoan, oporrak hartu aurretik ospitaleratzea eragin duen lanerako ezintasun iragankorrak eraginda baja medikoa ematen badiote langileari, eta ospitaleratzea aurreikusitako oporraldia arte luzatzen bada, egutegiko urte beraren barnean beste oporraldi bat ezarriko dio enpresak, denda edo lantokia oporrak direla-eta, itxia badago salbu. Aldi baterako Ezintasuneko egoeran jarraitzeagatik langileak ezin baditu baliatu oporrak egutegiko urtearen barnean, oporrak baliatzeko eskubidea bukatuzat emango da ondorio guztietarako.

Behin oporrak hartuta, eta denboraldi horren barnean, langilea bi egun baino gehiagotan ospitaleratuta badago, Gizarte Segurantzako mediku espezialistak aginduta, eta, era berean, gaixotasunak edo enpresari jakinarazi zaion lanetik kanpoko istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoerak eraginda (inolako salbuespenik gabe) ez dira oporrak baliatuko, eta enplegu-emakileak adieraziko dio oporraldi berri bat, baliatzeko geratzen zaion egun kopuru berekoa; betiere alta medikoa egutegiko urtearen barnean ematen badiote langileari, eta urte horretan bertan hartu ahal baditu. Hori horrela ez bada, eskubide hori amaituzat hartuko da. Dena dela, oporrak direla-eta, enpresak edo lantokiak ixten badu, ezartze berri hori ez da kontuan hartuko. Artikulu honetan aurreikusitakoaren arabera, ezein kasutan, langileak ezin izango ditu egutegiko hogeita hamar opor-egun baino gehiago hartu ospitaleratzearen aurreko eta ondorengo denboraldiaren artean.

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

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

23. artikulua.—Ordaindutako lizentziak

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

- a) Ezkontza: 20 egun.
- b) Ezkontidearen heriotza: 6 egun.

mente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por empresa o Comité o Delegado de Personal, en su caso.

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

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

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

Artículo 22.—Vacaciones

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

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

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

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

Señaladas las fechas del disfrute de las vacaciones, si el trabajador antes de su inicio fuere dado de baja médica afectado por una incapacidad laboral transitoria determinante de su hospitalización, y la misma se extendiera al período vacacional previsto, la empresa dentro del mismo año natural le fijará un nuevo período, salvo que esta o el centro de trabajo permanezca cerrada con ocasión de las vacaciones. Si dentro del año natural el trabajador no pudiera disfrutarlas por continuar en IT, el derecho a su disfrute se entenderá caducado a todos los efectos.

Si una vez comenzadas las vacaciones y dentro de ese espacio de tiempo el trabajador permaneciese más de 2 días en situación de hospitalización, sin excepción alguna, prescrita por facultativo especialista de la Seguridad Social y motivada a su vez por IT derivada de enfermedad o accidente no laboral notificada a la empresa, mediante la entrega de los partes de baja y de confirmación en los plazos reglamentarios, el disfrute de las vacaciones quedará suspendido y la empleadora le señalará un nuevo período vacacional de tantos días como los que le quedasen pendientes de disfrutar, siempre que el trabajador en todo caso sea dado de alta médica dentro del año natural y pueda dentro del mismo disfrutarlas. En caso contrario tal derecho se entenderá caducado. No procederá sin embargo este nuevo señalamiento si la empresa o el centro de trabajo se cerrase por vacaciones. En ningún caso, en función de lo previsto en este artículo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar entre el período anterior y posterior a la hospitalización más de treinta días naturales de vacaciones.

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

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

Artículo 23.—Licencias retribuidas

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

- a) Matrimonio: 20 días.
- b) Muerte del cónyuge: 6 días.

c) Zuzeneko ahaideen (aurrekoak eta ondorengoak, anai-arrebak eta ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak) ezkontzagatik: egun bat, eta bi egun gehiago hartu ahal izango dira, bidaiak kontuan hartuta.

d) Ezkontidearen gaixotasun edo istripu larriengatik: 3 egun, eta langileak ospitaleratu behar badu: 5 egun. Bi kasuetan, ordaindu gabeko lizentzia eskatzeko aukera izango du langileak.

e) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 lanegun.

f) Odolkidetasunezko edo kidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen gaixotasunaren, istripuaren edo ospitaleratzearen edo heriotzaren kasuan: 2 egun, odolkidetasunezko edo adopzioko seme-alaben kasuan izan ezik, kasu horietarako g) hizkian ezarritakoa hartuko baita kontuan.

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

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

h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.

i) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, beharrezkoa den denbora.

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

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

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

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

ll) Martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko testuarekin batez besteko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen gutxienezko zortzirena eta gehienezko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar duen langileak eskubide bera izango du, baldin eta ahaidea adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz moldatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan bildutako lanaldi-murriztea langileen (gizona zein emakumea) eskubide indibiduala da. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi berarengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

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

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

c) Matrimonio de familiares directos, ascendientes y descendientes, hermanos y hermanos políticos: 1 día, ampliable a dos más, teniendo en cuenta los desplazamientos.

d) Enfermedad o accidentes graves del cónyuge: 3 días, y si requiere hospitalización: 5 días. En ambos casos puede el trabajador solicitar licencia no retribuida.

e) Nacimiento de hijos: 3 días laborables.

f) Dos días en caso de enfermedad, accidente grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo para hijos consanguíneos u adoptivos en que se estará a lo dispuesto en la letra g).

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

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

h) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

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

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

ll) De conformidad con la redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

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

II. IZATEZKO BIKOTEAK

Ordaindutako lizentziei dagokienez, ezkontzea eta izatezko bikotea osatzea parekotzat joko dira honako muga eta baldintza hauekin:

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

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

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

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

24. artikulua.—*Eszedentziak*

Lehenengoa

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

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

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

Bigarrena

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

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

Artikulu honetako 2. idatz-zatian jasotako eszedentzialdia zati-tan baliatu ahal izango da, eta langileen berezko eskubidea da, gizonak nahiz emakumeak izan. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi bera-rengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

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

II. PAREJAS DE HECHO

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

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

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

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

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

Artículo 24.—*Excedencias*

Primero

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

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

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

Segundo

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

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

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

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoría baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

IV. KAPITULUA ASISTENTZIA ESKUBIDEAK

25. artikulua.—*Laneko arropak*

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

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

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

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

26. artikulua.—*Lanpostuen aldaketa*

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

V. KAPITULUA KONTRATAZIOA, ENPRESA UZTEAK ETA LANBIDE SAILKAPENA

27. artikulua.—*Prestakuntza kontratuak*

Kontratu mota hau arautzen duten edo arautuko duten eta indarrean dauden xedapenek lege ezarritakoa aplikatuko zaie. Aurreko guztia horrela izanda ere, ikastunei hitzarmenaren lanaldiaren % 85ari dagokionari ordaindu zaie, adina albo batera utzita, hau da, 622,14 € 2008ko hitzarmenaren 12 hilabeteko bakoitzeko, gehi aparteko sariak hitzarmeneko 11. artikuluan ezarritakoaren arabera.

28. artikulua.—*Probaldia*

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

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

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

VI. KAPITULUA LANBIDE SAILKAPENA

29. artikulua.—*Langileen sailkapena*

Langileen sailkapena Merkataritzaren Lan Ordenantzak adierazten duen bezala ezarrita geratuko da. Ordenantza horretan, enpre-

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

CAPÍTULO IV DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 25.—*Prendas de trabajo*

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

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

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

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

Artículo 26.—*Cambios de puesto de trabajo*

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

CAPÍTULO V CONTRATACIÓN, CESES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.—*Contratos de formación*

Se les aplicará lo dispuesto por Ley las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices, que estarán en función de una jornada de trabajo del 85% de la del Convenio, será con independencia de la edad de 622,14 € para 2008 cada una de las 12 mensualidades del Convenio y gratificaciones extraordinarias ordenadas en el artículo 11 del Convenio.

Artículo 28.—*período de prueba*

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

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

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

CAPÍTULO VI CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.—*Clasificación del personal*

La clasificación profesional queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio para que, de acuerdo con la

sen jarduerarekin bat etorri eta langileen berariazko eginkizunen eta lanen parekatzeen arabera, dagokion lansari-taula azaltzen da, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen denari jarraiki.

2001-01-01etik aurrera, 18 urtetik gorako kutzako laguntzailearen eta merkantzien apal-betetzailaren lanbide-kategoriak bi eginkizunak elkartzen dituen lanbide-kategoria bakar batean bilduko dira: 18 urtetik gorako kutzako laguntzailea/apal-betetzaila, eta hilean honako oinarritzko soldata hau izango du: 2008. urtean, 1.004,26 €.

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

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

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

Informatika-alorrean honako kategoria hauek sortu dira:

Manipulatzaila

Langile horrek prozesu informatikoen inguruan informazio-ustia-ketako eginkizun guztiak betetzen ditu.

Barnean hartzen diren eginkizunak: manipulatzaila, materialaren prestatzaila, dokumentuen kodifikatzaila, bukatzaila, grabatzaila laguntzailea. Baliokidetasuna: kutzako laguntzailea.

Grabatzaila

Langile horrek prestatzen dituen makina ez programatuetako edo ohi bezala programatutako makineta informazioa zaintzeko erantzukizuna du.

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

Operadorea

Langile hori programatutako makineta lana zuzentzeaz arduratzen da, eta bere lanak aurrez zehaztutako planen arabera lotzen ditu.

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

Programatzailea

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

Barnean hartzen diren eginkizunak: programatzailea, aplikazioen programazioa, programatzaile koordinatzailea, mantentze-lanetako teknikaria, prestakuntzan dagoen analista, horien administratzailea, liburutzailea. Baliokidetasuna: kontularia.

Analista

Langile horrek erabiltzailearekin harremanetan jartzeko eta arazo jakinak aztertzeko eta muga jartzeko erantzukizuna du, ohiko kasuetan ordeko konponbideak proposatuz eta konponbide programatuak bukatu ote diren, egokiak ote diren eta entregatu ote diren zainduz.

Barnean hartzen diren eginkizunak: analista, analista funtzionala, analista organikoa, analista programatzailea, programatzaile analista, aplikazioaren ardura duen programatzailea, sistemen programatzailea, Soft Ware-ko programatzailea, kontabilitate-makinen

aktividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el Anexo I del presente Convenio.

A partir de 1-1-2001, la categorías profesionales de auxiliar de caja de más de 18 años y la de reponedor de mercancías quedarán refundidas en una sola categoría profesional Aux. Caja/Reponedor mayor de 18 años que comprende ambas funciones, con un salario base mensual de 1.004,26 € para 2008.

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

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

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

Se crean las categorías de informática siguientes:

Manipulador

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

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

Grabador

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

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

Operador

Encargado de dirigir el trabajo de máquinas programadas, encadenando sus tareas según planes predeterminados.

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

Programador

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

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

Analista

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

Funciones incluidas: Analista, analista funcional, analista orgánico, analista programador, programador analista, programador responsable de aplicación, programador sistemas, programador Soft Ware, vendedor de máquinas contables, conceptos de infor-

saltzailea, informazio-kontzeptuak, teknikari komertziala. Baliokidetasuna: administrazioko atalburua.

Sortzailea

Analistak emandako azterketatik abiatuta, konponbide konplexuak sortu, diseinatu eta pentsatzen ditu, eta haiek egokiak izateaz eta amaitzeaz arduratzen da.

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

Zuzendaria

Langile horrek departamentu edo sail osoko alderdi teknikoaren funtzionamenduaren ardura du.

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

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

VII. KAPITULUA ERRETIROAK

30. artikulua.—*Erretiro berezia 64 urterekin*

Enpresek eta langileek, hurrenez hurren, langilek erretiroa 64 urterekin hartzea proposatu ahal izango dute, 85/1194 Errege Dekretuan aurreikusitakoaren arabera. Dekretu horretan ezartzen da erretiroagatiko pentsioaren %100eko prestazioa jasotzeko eskubidea duela langileak, eta enpresak langabezian dagoen beste pertsona bat kontratatu beharko duela edozein lanbide-kategoriatan, lanaldi osoz eta urtebetez gutxienez, indarrean dauden kontratazio-modalitateen arabera, honako zirkunstantzia hauek salbu: produktiozkoak, lanak pilatzea, edo eskaera gehiegi jasotzea.

Nolanahi ere, ezinbestekoa izango da erretiroa hartuko duen langilea eta enpresa ados jartzea, eta ados jartzen badira, horren eraginak aipatutako Errege Dekretuko pertsonen soilik aplikatuko zaizkie.

31. artikulua.—*Erretiroa*

Enplegua lortzen laguntzarren, gomendatzen da erretiroa 65 urterekin hartzea.

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

VIII. KAPITULUA DIRU-ORDAINAK

32. artikulua.—*Enpresan irauteagatiko saria*

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

2008:

- 15 urte daramatzanari: 311,78 euro.
- 25 urte daramatzanari: 462,58 euro.
- 40 urte daramatzanari: 723,97 euro.

33. artikulua.—*Iraupenagatiko diru-ordaina*

Enpresan lanean 20 urte baino gehiago daraman langileak Gizarte Segurantzak onartutako erretiro-kausagatik enpresa erabat uzten badu, enpresak iraupenagatiko saria ordain diezaion eskubidea du, hurrengo paragrafoan zehaztutako zenbatekoen arabera: enpresa uzten duenean hiru hilabeteko soldata, eta zenbateko osoa ordaintzeko falta dena osatu arte, hilabeteko soldata bat hilean.

- 60 urterekin: 15 hilabete.
- 61 urterekin: 12 hilabete.

mación, técnico comercial. Equivalencia: jefe sección administrativa.

Conceptor

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

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

Director

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

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

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

CAPÍTULO VII JUBILACIONES

Artículo 30.—*Jubilación especial a los 64 años*

Las empresas y trabajadores podrán proponerse respectivamente la jubilación del trabajador a los 64 años de edad, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1194/85, que conlleva el derecho a una prestación del 100% de la pensión por jubilación, y la obligación de la empresa de contratar a otra persona desempleada en cualquier categoría profesional a jornada completa y al menos por año, de acuerdo con las modalidades de contratación, vigente, exceptuada la de circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

En cualquier caso será necesario el acuerdo entre el trabajador jubilable y la empresa, que de concurrir limitará sus efectos a las previsiones del Real Decreto citado.

Artículo 31.—*Jubilación*

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

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

CAPÍTULO VIII INDEMNIZACIONES

Artículo 32.—*Premio de permanencia en la empresa*

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

2008:

- al de 15 años: 311,78 euros.
- al de 25 años: 462,58 euros.
- al de 40 años: 723,97 euros.

Artículo 33.—*Indemnización a la constancia*

Los trabajadores con al menos 20 años de servicios en la empresa que cesen en la misma plenamente, por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente, a razón de tres mensualidades al tiempo del cese y a una mensualidad por cada mes hasta cumplirse el pago total.

- A los 60 años: 15 meses.
- A los 61 años: 12 meses.

- 62 urterekin: 9 hilabete.
- 63 urterekin: 7 hilabete.
- 64 urterekin: 4 hilabete.
- 65 urterekin: 3 hilabete.

- A los 62 años: 9 meses.
- A los 63 años: 7 meses.
- A los 64 años: 4 meses.
- A los 65 años: 3 meses.

IX. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK

34. artikulua.—*Berme sindikalak*

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

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

c) Krisi-espedienteen kasuan, aldaera guztietan ere, enpresak bertako ordezkariak sindikalari krisiaren berri eman behar dio, espedienteak gauzatu aurretik.

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

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

X. KAPITULUA

HAINBAT GAI

35. artikulua.—*Euskara sustatzea*

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

XI. KAPITULUA

JOKABIDE ALDAKETA.

36. artikulua.—*Diziplina araubidea*

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

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

1. *Hutsegite arinak*

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

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

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

1.3. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

1.4. Enpresari edozein bizitoki-aldaketa ez jakinaraztea.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34.—*Garantías sindicales*

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

VARIOS

Artículo 35.—*Fomento del euskera*

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

CAPÍTULO XI

CAMBIO DE LA CONDUCTA

Artículo 36.—*Régimen disciplinario*

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

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

1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

1.8. Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

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

2. Hutsegite larriak

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

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

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

2.3. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

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

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

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

2.7. Dagokion baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea.

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

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

2.10. 1.6 idatz zatitik eratorritakoa.

3. Oso hutsegite larriak

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

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

3.2. Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea.

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

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

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

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

3.7. Lankideekin liskarrak eta borrokak maiz sortzea.

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

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

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

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

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

2. Faltas graves

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves.

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

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

3.8. Jendea batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

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

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

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

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

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

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

3.15. Hutsegite larriren bat egitea berriz ere, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

Zigor-araubidea

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

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

Gehienezko zigorrak

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

1. Hutsegite arinengatik: Hitezko kargu-hartzea. Idazki bidezko kargu-hartzea. Enplegua eta soldata etetea, gehienez bi egunez.

2. Hutsegite larriengatik: Gehienez hiru egunez eta gehienez hamar egunez enplegua eta soldata etetea.

3. Hutsegite oso larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat hutsaltzea, hutsegitea goreneko graduan saikatzatzen den kasuetan.

Preskripzio-kasuan

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

XII. KAPITULUA

HITZARMENA INTERPRETATZEA ETA APLIKATZEA

37. artikulua.—*Batzorde mistoa eta beste batzorde batzuk*

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

Batzorde hori edozein alderdik deitu ahal izango du dagokion eskumeneko gaiak lantzeko. Batzorde Paritarioaren helbidea honako hau da: Cebek, Bilboko Galtzara Nagusiko 50. zenbakia, 5. solairua.

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

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

Régimen de Sanciones

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

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

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

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

CAPÍTULO XII

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 37.—*Comisión mixta y otras comisiones*

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

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia, estableciéndose su domicilio en Bilbao, Gran Vía, 50 - 5.ª planta., Cebek.

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

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

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

Bosgarrena: Legezko aldaketan elkarrekintza dela-eta, diru-ordainen gastua enpresek aurreikusitakoa baino altuagoa bada, hitzarmen honetako 33. artikuluan aurreikusitakoa aztertzeke eta, hala badagokio, irtenbideak erabakitzeke osatu da Batzordea.

Seigarrena: Azterketa-batzordea eratu da ahal den neurrian enpresetan txanda-kontratua aplikatu ahal izateko.

38. artikulua.—Ordezko eskubidea eta eskubide iragankorra

Hitzarmen Kolektibo honek arautzen ez dituen gaiak Langileen Estatutua aplikatuko zaie, eta horren ordezkari, 1971ko uztailaren 24ko Agindua. Agindu horren testua Hitzarmen honetan erregistratuta dago, eta 2009-12-31ra arteko indarraldia eta ondorioak bakarrik izango ditu. Hortaz, aipatutako data igarotakoan, ez dira aplikatuko xedapenak eta ondorioak, edozein izanik ere mota eta jatorria.

XIII. KAPITULUA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

39. artikulua.—Laneko segurtasuna eta osasuna

Lehenengoa

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

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

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

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

Bigarrena

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

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

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

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

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

Quinta: Queda constituida una Comisión para analizar y en su caso acordar soluciones a lo previsto en el artículo 33 de este Convenio, en función de que por la interacción de modificaciones legales se haga más gravoso para las empresas el costo de las indemnizaciones previstas.

Sexta: Se constituye una Comisión de estudio para posibilitar en la mayor medida posible la aplicación del contrato de relevo en las empresas.

Artículo 38.—Derecho supletorio y transitorio

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1.971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31-12-2009, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones u efectos cualquiera que sea su clase y origen.

CAPÍTULO XIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 39.—Seguridad y salud laborales

Primero

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

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

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

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

Segundo

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

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

Hirugarrena.—Osasuna zaintzea

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

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

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

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

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Txanda-kontratua

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

I. Lanbide Taldea:

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

II. Lanbide Taldea:

- Supermerkatu Ataleko arduraduna
- Establezimenduko arduraduna
- Saltzaile nagusia
- Saltzailea
- Saltzaile laguntzailea
- Merkantzien apal-betetzaileria
- Kutxako laguntzailea 16-17 urte
- 18 urteko edo hortik gorako Kutxako laguntzailea
- Kutxako laguntzailea eta apal-betetzaileria, 18 urtetik gorakoa
- Ofizial administrariak
- Administrari-laguntzailea.
- Kontularia.
- Kutxazaina.
- Telefonista
- Bidaiaria, bisitaria.
- Kobratzailea
- Lehen mailako ofizioko profesionala
- Bigarren mailako ofizioko profesionala
- Mekanikari-gidaria.
- Gidaria eta banatzailea.
- Ofizioko laguntzailea
- Mutil espezialista
- Langileburua
- Ontziratzailea, maneiatzailea

III. Lanbide Taldea:

- Laguntzailea.
- Zakuak josteko langilea.
- Mandataria.

Tercero.—Vigilancia de la salud

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Lo dispuesto en el artículo 18.1 —Jornada Laboral— y artículo 16 —Abono en caso de Enfermedad— es el resultado de la refundición de lo pactado en los Convenios Colectivos y lo decidido en el Laudo Arbitral de 9-6-95 de efecto integrador de Convenio, para los años 2000-2001.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Contrato de Relevo

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

Grupo Profesional I:

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

Grupo Profesional II:

- Encargado de Sección Supermercado
- Encargado Establecimiento
- Dependiente Mayor
- Dependiente
- Ayudante Dependiente
- Reponedor Mercancía.
- Auxiliar Caja 16-17 años
- Auxiliar Caja de 18 años o más edad.
- Auxiliar Caja Reponedor mayor de 18 años
- Oficiales Administrativos.
- Auxiliar administrativo.
- Contable.
- Cajero.
- Telefonista
- Viajante Visitador.
- Cobrador
- Prof. Oficio Primera
- Prof. Oficio Segunda
- Conductor Mecánico.
- Conductor Repartidor.
- Ayudante de Oficio
- Mozo Especialista
- Capataz.
- Envasador manipulador.

Grupo Profesional III:

- Mozo.
- Cosedor de sacos.
- Ordenanza.

- Gaueko zaintzailea.
- Eguneko zaintzailea.
- Sukaldaria.
- Garbitzaileak.

- Vigilante nocturno.
- Vigilante diurno.
- Cocinera.
- Personal de limpieza.

HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Elikagaien merkataritza-sektoreko ordezkariak eta enpresa-ordezkaritzak aurrerantzean behartuta daude Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusitako astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia (18. artikulua) negoziatzera, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko dagokion Administrazioak merkataritza alorrean irekitzeko eta itxeko orduetako buruzko arautegia aldatzen bada.

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

Bizkaiko elikagaien merkataritzako hitzarmen kolektiboko soldata taula (2008. urtea)

Kategoriak	2008ko hileko soldata	2008. hileko gutxieneko bermea
Zuzendariak	1.479,65	77,80
Langile-burua	1.415,45	74,43
Erosketa-burua	1.415,45	74,43
Salmenta-burua	1.415,45	74,43
Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua	1.291,87	67,93
Biltegi-burua	1.249,12	65,68
<i>Merkataritzako Langileak</i>		
Merkataritza sekzioko burua	1.165,88	61,30
Talde-burua	1.165,88	61,30
Supermerkatu-ataleko arduraduna	1.165,88	61,30
Dendako arduraduna	1.165,88	61,30
Saltzaile nagusia	1.096,98	57,68
Saltzaile nagusia	1.004,26	52,81
Saltzaile-laguntzailea	952,05	50,06
Kutxako laguntzailea 16-17 urte	853,87	44,90
Kutxako laguntzailea eta apal-betetzalea, 18 urtetik gorakoa*	1.004,27	52,81
<i>Administrazioko Langileak</i>		
Administrazio-burua	1.332,28	70,05
Administrazio ataleko burua	1.270,50	66,80
Administrari ofizialak	1.104,10	58,06
Administrari laguntzailea	966,23	50,81
Kontularia	1.144,51	60,18
Kutxazaina	1.144,51	60,18
Telefonista	952,05	50,06
Saltzaile bidaiaria / bisitaria	1.165,89	61,30
Kobratzailea	966,23	50,81
<i>Zerbitzuko eta jarduera osagarrietako langileak</i>		
Lehen mailako ofizioko profesionala	1.061,13	55,80
Bigarren mailako ofizioko profesionala	1.039,90	54,68
Gidari mekanikaria	1.061,13	55,80
Gidari banatzailea	1.020,89	53,68
Ofizioko laguntzailea	985,26	51,81
Mutil espezialista	992,36	52,18
Mutil espezialista	985,26	51,81
Zaku-joslea	952,05	50,06
Mandatario	952,05	50,06
Gaueko jagolea	1.004,26	52,81
Eguneko jagolea	985,26	51,81
Sukaldaria	1.020,89	53,68
Garbitzaileak	952,05	50,06
Langilezaina	1.107,16	58,22
Ontziratzaile / maneiatzailea	1.004,26	52,81
Prestakuntza edo ikaskuntzako kontratatuak	622,14	32,71

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las representaciones sindicales y empresariales en el sector de comercio de alimentación se obligan a negociar en el futuro sobre el desarrollo de la jornada prevista en este Convenio Colectivo de lunes a sábado (artículo 18) si se produjeran cambios en la regulación de apertura y horarios comerciales por parte de la Administración correspondiente de la Comunidad Autónoma el País Vasco.

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

Tabla salarial del convenio de comercio de alimentación de bizkaia (año 2008)

Categorías	Salario mes 2008	Garantía mínima mes 2008
Directores y Directoras	1.479,65	77,80
Jefe/a de Personal	1.415,45	74,43
Jefe/a de Compras	1.415,45	74,43
Jefe/a de Ventas	1.415,45	74,43
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.291,87	67,93
Jefe/a de Almacén	1.249,12	65,68
<i>Personal Mercantil</i>		
Jefe/a Sección Mercantil	1.165,88	61,30
Jefe/a de Grupo	1.165,88	61,30
Encargado/a Sección supermercado	1.165,88	61,30
Encargado/a Establecimiento	1.165,88	61,30
Dependiente/a Mayor	1.096,98	57,68
Dependiente/a Mayor	1.004,26	52,81
Ayudante dependiente/a	952,05	50,06
Auxiliar Caja 16-17 años	853,87	44,90
Auxiliar Caja - Reponedor/a mayor 18 años*	1.004,27	52,81
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe/a Administrativo	1.332,28	70,05
Jefe/a Sección Administrativa	1.270,50	66,80
Oficiales/as Administrativos/as	1.104,10	58,06
Auxiliar Administrativo/a	966,23	50,81
Contable	1.144,51	60,18
Cajero/a	1.144,51	60,18
Telefonista	952,05	50,06
Viajante-Visitador/a	1.165,89	61,30
Cobrador/a	966,23	50,81
<i>Personal de servicios y actividades auxiliares</i>		
Prof. Oficio primera	1.061,13	55,80
Prof. Oficio segunda	1.039,90	54,68
Conductor/a mecánico/a	1.061,13	55,80
Conductor/a repartidor/a	1.020,89	53,68
Ayudante oficio	985,26	51,81
Mozo/a especialista	992,36	52,18
Mozo/a especialista	985,26	51,81
Cosedor/a sacos	952,05	50,06
Ordenanza	952,05	50,06
Vigilante nocturno/a	1.004,26	52,81
Vigilante diurno/a	985,26	51,81
Cocinero/a	1.020,89	53,68
Personal limpieza	952,05	50,06
Capataz/a	1.107,16	58,22
Envasador/a Manipulador/a	1.004,26	52,81
Contratados en formación o aprendizaje	622,14	32,71

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