

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

ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2010-2014etarako Gipuzkoako Merkataritza Orokorraren Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. (20000305011984 kodea)

AURREKARIAK

Bakarra. 2013ko irailaren 30ean aipatu hitzarmen kolektiboa aurkeztu da, Adegik eta Merkatarien Elkartek, enpresaburu ordezkapenean, eta LAB eta CCOO sinkikatuak, langileen ordezkapenean, 2013ko irailaren 26an sinatutakoa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2013ko urriaren 1a.—Fco. Javier Díez Miguel, lurralde ordezkaria.

(396688)

(10085)

GIPUZKOAKO MERKATARITZA OROKORREKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2010 - 2014

I. KAPITULUA**EREMUA**

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

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

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Comercio en General de Gipuzkoa de 2010-2014 (código 20000305011984)

ANTECEDENTES

Único. El día 30 de setiembre de 2013 se ha presentado el convenio citado suscrito por Adegik y la Federación Mercantil, en representación de los empresarios, y LAB y CCOO, en representación de los trabajadores, el día 26 de setiembre de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

San Sebastián, a 1 de octubre de 2013.—El delegado territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(396688)

(10085)

LURRALDE ORDEZKARIA CONVENIO COLECTIVO
DEL COMERCIO EN GENERAL DE GIPUZKOA
2010- 2014

CAPITULO I**ÁMBITO**

Artículo 1.º Ámbito Territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Honako Hitzarmen Kolektibo honek eremu probintziala izango du eta beren lantokiak Gipuzkoan dauzkaten Enpresa guztietan aplikatuko da. Merkataritza sektorean estatu mailako, probintziarteko, probintzi mailako edota Enpresako Hitzarmen Kolektiborik ez duten enpresak eta berorien langileak ukituko ditu.

3. artikulua. Pertsonal-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jardueretan diharduten enpresetan lan egiten duten langile guztiei aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1. 3 c) artikuluan aurrikusitakoaren arabera sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio organoetako kide edo kontseilari kargua besterik ez dutenen salbuespenarekin.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez, horien lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honek 5 urteko iraunaldia du, 2010eko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra, baina beraren ondorio ekonomikoak 2013ko urtarrilaren 1etik hasiko dira.

Aldeetako edozeinek iragar dezake hitzarmenaren amaiera 2014ko ekainaren 30etik 2014ko abenduaren 31ra. Epe horretan ez bada amaiera iragartzen, hitzarmena automatikoki luzatuko da isilbidez, urte batez.-Hitzarmena urtez urte automatikoki luzatzen den urteetan, haren amaiera iragartzeko epeak paragrafo honen hasieran adierazitakoak izango dira.

Hitzarmenaren amaiera iragarritz gero, indarraldia amaitzen denetik aurrera izango du hitzarmenak aurreraeragina, 24 hilabetez.

5. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak eta Legeria osagarria.

Hitzarmen Kolektibo honetan zehazki arautzen ez den guztian, indarrean dauden legezko xedapenek ezarritakoa bete beharko da. Eta, edozein kasutan ere, lan-jardun eta ordainsariei dagokienez pertsonalki eta urteko konputuan gozatzen diren baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira.

6. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Hitzarmen honek sartzen dituen hobekuntzak, egun xedatutakoekin edo legezko xedapenen bidez etorkizunean sartuko direnekin zurgatu edo konpentsatu ahal izango dira.

II. KAPITULUA

LANBIDE-KATEGORIEN SAILKAPENA

7. artikulua. Lanbide kategorien sailkapena eta definizioa.

- I. Teknikariak.
- II. Administrariak.
- III. Merkataritzako pertsonala.
- IV. Langileak.

I. taldea. Teknikariak: Talde honetan, funtzio fakultatiboak, teknikoak edota zuzendaritza espezializatutakoak eginez, titulazioarekin ala gabe, praktika edota ahalmen egokia eskatzen duten lanak burutzen dituztenak sailkatzen dira.

Artículo 2.º Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y será de aplicación en todas las Empresas con centros de trabajo establecidos en Gipuzkoa. Afectará a aquellas empresas y sus trabajadores que, en el sector Comercio, carezcan de Convenio Colectivo en vigor, ya sea éste estatal, interprovincial, provincial o de Empresa.

Artículo 3.º Ámbito Personal.

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

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

Artículo 4.º Ámbito Temporal.

El presente Convenio tiene una vigencia de 5 años, desde el uno de enero del año 2010 hasta el 31 de diciembre del año 2014 aunque sus efectos económicos comenzarán a partir del 1.º de enero de 2013.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo a partir del 30 de junio de 2014 hasta el 31-12-2014 y, en caso de que ninguna de las partes lo denuncie durante el indicado plazo, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo.

En caso de denuncia del convenio, la «ultraactividad» del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia y la misma tendrá una duración de 24 meses.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas y Legislación complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo establecido por las disposiciones legales vigentes, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 6.º Absorción y compensación.

Todas las mejoras concedidas en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por las actualmente establecidas o que en lo sucesivo puedan concederse por disposición legal.

CAPITULO II

CLASIFICACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES

Artículo 7.º Encuadramiento de categorías profesionales y definición.

- I. Técnicos.
- II. Administrativos.
- III. Mercantiles.
- IV. Obreros.

Grupo I. Técnicos. Quedan clasificados en este grupo quienes realizan trabajos que exijan, con titulación o sin ella, una adecuada competencia o práctica, ejerciendo funciones de tipo facultativo, técnico o de dirección especializada.

II. taldea. Administrariak: Aurreko taldean barnean sartzen ez diren mekanika administratiboko, kontularitzako eta antzeko lanak burutzen dituztenak talde honetan sailkatzen dira.

III. taldea. Merkataritza: Talde honetan salmenta-lanak egiten dituzten langileak barne hartzen dira.

IV. taldea. Langileak: Funtsean lan mekaniko edo materiala egiten duen pertsonala sartzen da talde honetan.

I. Teknikariak.

— Dibisio-burua: Zuzendari baten agindupean, bere kargura daukan merkataritza-sailaren antolamendu egokirako ezartzen diren arau guztiak bere erantzukizunpean koordinatu eta betetzen dituen da.

— Pertsonal-burua: Enpresa bateko pertsonal osoaren buru izaki lanaren antolamendu eta banaketa egokirako bidezko arauak ematen ditu. Lanaren jagoletza, baimenak, proposamenak eta zigorrak ematea eta abar dagokio.

— Erosketa-burua: Enpresaren merkataritza jardueraren xede diren merkagaien erosketa nagusiak iraunkorki burutzen ditu, bai ekoizpen zentroetan, bai beste establezimenduetan.

— Salmenta-burua: Establezimenduan burutzen diren salmenta eragiketa guztiak zuzendu eta fiskalizatzeko ardura du, bai eta hau burutzeko jarraitu beharreko orientabideak eta irizpideak ezartzeko ere.

— Sukurtsaleko arduraduna: Sukurtsal baten buru izaki, Enpresaren berezko funtzioak delegazio bidez betetzen ditu.

Kategoria honetan, sei langile baino gehiago dituzten autozerbitzu erregimeneko elikadura dendetako Establezimendu-arduraduna ere barne hartuko da.

— Zuzendaria: Enpresaren agindupean eta beronen politika lantzen parte hartuz, bere kargura daukan zuzendaritzaren jarduerak zuzendu eta koordinatzen ditu haien erantzule izanik.

— Goi-mailako tituluduna: Hezkuntza eta Zientzi Ministraritzak aitortutako goi-mailako titulua edukita, enpresan iraunkorki eta erantzukizun zuzenez bere lanbideari dagozkion berezko funtzioak eta ezaugarriak burutzen ditu, arantzeleki atxiki gabe.

II. Administrariak.

— Izangaia: Sektorean lau urte baino gutxiagoko esperientzia izanik beharrezko lanbide-gaitasuna lortzeko lan burokratiakoak edo kontabilitate lanak egiten hasten den langilea da, behin aipatu esperientzia kreditatu ondoren, automatikoki Administrazio Laguntzaile edo Kutzazain Laguntzaile kategoriarira igoko da.

— Kutzako laguntzailea: Eskura egindako salmenten kobrantza eta kutzako taloien berrikuspena egin, fakturak eta ordainagiriak idatzi eta antzeko beste edozein eragiketa burutzen du.

— Administrari laguntzailea: Administrazio arloko ezagutu orokorrak izanik, Ofizialei eta Buruei kategoria honetako ondoko lanetan laguntzen die: Tramiterako korrespondentzia idaztea, fakturak eta interes eta zergen likidaziorako egoerariak egitea, mekanografia, eta abar. Kategoria honetan ofizialei eskatzen zaien abiadurara heltzen ez badira ere, gutxienez minutuko 80 hitz lortzen dituzten eta sei minututan itzultzen dituzten takimekanografoak ere barne hartzen dira.

Grupo II. Administrativos. Quedan comprendidos en este concepto quienes realicen trabajos de mecánica administrativa, contables y otros análogos no comprendidos en el grupo anterior.

Grupo III. Mercantil. Incluye este grupo al personal que realice trabajos de venta.

Grupo IV. Obreros. Incluye este grupo al personal que ejecute fundamentalmente trabajo de índole materia o mecánico.

I. Técnicos.

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

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

— Jefe de compras: Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

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

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

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

— Director: Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

— Titulado de Graduado superior: Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

II. Personal Administrativo.

— Aspirante: Es el empleado con menos de 4 años de experiencia en el sector que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional, una vez acreditada dicha experiencia, ascenderá automáticamente a Auxiliar Administrativo o Auxiliar de Caja.

— Auxiliar de Caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

— Auxiliar Administrativo: Es el que, con conocimiento generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en 6.

Zenbait gremiotan, laguntzaileek, era berean, hertsiki burokratikoak ez diren bestelako funtzioak bete ditzakete, hala nola pisatzea eta pisuak idaztea.

— Administrari ofiziala: Merkataritza jarduerarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoa izanik, norberaren ekimena eskatzen duten lanak burutzen ditu, hala nola, korrespondentzia edo merkataritza kontratu arruntak idaztea, gaitasun analitiko eginko estatistika jarduerak, txostenen kudeaketa, kontabilitate liburuetan transkribatzea, sorospen eta gizarte-aseguruak likidatzea eta abar.

Kategoria honetan minutu batean ehun eta hogeitaz hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako bi sexueta Takimekanografoak barne hartzen dira.

— Kontabilitate-makinen eragilea: Kontabilitaterako datu-prozesuetarako makina edo makina lagungarri mota desberdinak erabiltzeko zeregina nagusia du, makina hauen konplexutasuna dela eta, beharrezkoa gertatzen da hauen teknika eta sistemei buruzko ezagutzak izatea.

— Kontularia: Kutzazaina, atzerriko hizkuntzetako takimekanografoa. Kategoria honetan aurreko kategorietan barne hartzen ez diren Kontulari eta Kutzazainak barne hartzen dira, bai eta minutu batean ehun hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako Takimekanografoa ere.

— Administrazioko sekzio-burua: Lana banatu daitekeeneko sekzioetako baten ardura edo zuzendaritza bere gain duena, bere aginduetara dauden langileen gain agintaritza zuzena du.

Kategoria honetan zuzenean euren menpe langileak dituzten Kontulari eta Kutzazainak barne hartuko dira.

III. Merkataritzako pertsonala.

— Dendaria: Salmentak egiteko ardura duen langilea da, saltzeko dituen artikuluei buruzko ezaguera praktikoa du, eroslea orientatu ahal izateko xedez (beharrezko kopurua, zertarako erabili nahi den kontuan hartuta, artikulua berriak, eta abar). Merkagaien kontaketa eta hauek erakuslehoi eta bitrinetan azaltzeaz arduratuko da, falta dena ahal bezain laster ordezkatu; horrez gain, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza-kalkuluko oinarriko ezaguera izango du.

— Laguntzailea: Izangai aldia burutu ondoren, Dendariei, hauen berezko funtzioetan laguntzen die, horien zeregina erraztuz. Salmenta eragiketarako ere eginko ditzakete.

Izaera iraunkorrez Laguntzaileak Dendarien berriazko funtzioak betetzen baditu, kategoria hau aitortuko zaio, Dendaria dagokion ordainsariaz.

— Dendari Nagusia: Establezimenduetan lau dendari bakoitzeko Dendari nagusi bat izango da, enpresak askatasun osoz aukeratuko duena. Dendari kopuruarengatik dendari nagusi bat baino gehiago badagokio, eta emaitzako frakzioa 0,50ekoa edo handiagoa bada, Dendari nagusi bat gehiago gehituko da eta ez da frakzioa kontuan hartuko 0,50ekoa baino txikiagoa bada.

— Bidaiantea: Enpresa bakar baten zerbitzura aurretik zehaztutako bideari jarraiki, salgaiak aurkezteko, eskariak jasotzeko, bezeroei informazioa emateko, jasotako mandatuak transmititzeko xedez ohizko bidaiak egiten ditu. Bidaiak egiten emandako denboraz at, hauek betetzen ote diren zaintzen du, bere lanbide-duintasunaren kaltetan izan gabe.

En determinados gremios, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

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

Se consideran incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de 120 palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en 6.

— Operadores de máquinas contables: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

— Contable: Cajero, Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros: Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores, así como el Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome 100 palabras al minuto, traducéndolas directa y correctamente en 6.

— Jefe de sección administrativa: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los Contables y Cajeros que tengan personal que les esté directamente subordinado.

III. Personal Mercantil.

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

— Ayudante: Es el empleado que, habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el Ayudante realiza funciones específicas del Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente a al Dependiente.

— Dependiente Mayor: En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente mayor, designado libremente por la Empresa. Si por el número de ellos correspondiese haber más de un Dependiente Mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,5 o más, se entenderá incrementando en 1 el número de dichos Dependientes Mayores y se depreciará la fracción si fuese menor de 0.50.

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

— Establezimendu-arduraduna: Hiru langile edo gutxiagoko establezimendu txiki baten buru da, zuzenean enpresaren menpe egonik. Erosketak egiaztatzeaz, eskariak erretiratzeaz, sarrerak egiteaz eta abarrez arduratzen da.

— Merkataritza-sekzioko burua: Sekzio baten buru izanik, sekzio honetako pertsonalarekiko agente zuzena eta jagoletza burutzen duena eta salmentetan esku hartzeko eta lanaren ordena egokirako bidezkoa gertatzen denaz baliatzeko ahalmena duena. Bere nagusiei burutu beharreko erosketa eta merkagaien banaketari buruzko orientabideak eman beharko dizkie eta bere menpekoei merkagaien erakusketari buruzkoak.

— Sukurtsal-burua: Sekzio bat baino gehiago zuzentzen ditu, sekzioz sekzio antolatuta dauden establezimenduetan.

— Erakusleihen-apaintzailea: Funtzio nagusi eta lehentasunezko gisa, salmentarako xede diren merkagaiak jendaurrean jartzeko helburuaz, barneak, erakusleihoak eta bitrinak apaintzen dituen langilea da.

— Merchandising: Denda, supermerkatu, biltegi handi, eta abarretan produktu jakin batzuk sustatu eta saltzeko epealdi zehatzetarako kontratatzen dena.

IV. Langile soilak.

— Morroi espezializatua: Berez ofizio bat eratu gabe eta salmenta eragiketarik eragin gabe, hauek exekutatzeko nolabaiteko praktika eskatzen duten lan jakin eta zehatz batzuk betetzen ditu. Aipatutako lan horien artean ondokoak biltzen dira: Fardoztatzea eta enbalatzea, horiei loturik prestakuntza eragiketarik diren enbalaien eta bidezko elementuen prestakuntza eta hauen osagarriak diren banaketa eta fakturazioa -garraiatzen dituen merkagaiak kobratuz edo kobratu gabe- eta merkagaiak edota antzeko edozein pisatzea.

— Muntaia-Laguntzailea: Hemezortzi urte baino gehiago izanik, agintzen zaizkion aipatutako jarduerari buruzko zereginetan laguntzen duen langilea da.

— Morroia: Merkagaiak establezimendu barnean nahiz kanpoan garraiatzen ditu, fardoztatu edo enbalatu beharrik ez duten pakete arruntak egin eta banatzen ditu, edo batez ere gorputz ahalegina eskatzen duen beste edozein lan egiten du, establezimendua garbitzeko lanak ere eska dakizkiokeelarik.

— Kobratzailea: Merkataritza Enpresa bakar baten kontura eta establezimendutik kanpo kobrantzak eta ordainketak egitea ohizko zeregina duen langilea da.

— Jagolea edo gauzaina: Eguneko edo gaueko jagoletza zerbitzuaren ardura du, establezimenduaren gelen edo merkataritza etxearen barruan zein kanpoan.

— Telefonista: Telefonogunea bere kargu duena da, barne eta kanpo aldearekiko komunikazioak ezarri eta jasotzen dituen ohar guztiak idatziz eta igorri.

— Biltegi-burua: Biltegi baten buru dagoena, merkagaien birjarpenaren, harreraren eta artapenaren eta horiek markatzearen arduraduna da, bai eta sarrera eta irteera erregistroarena, sekzioei eta sukurtsalei merkagaiak banatzearena, eskariak betetzearena, laginen ordenazioarena eta abarrena ere.

— Garbiketako pertsonala. Lokalak garbitu eta txukuntzeaz arduratzen da.

— Encargado de establecimiento: Es el que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a 3, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

— Jefe de sección mercantil: Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

— Jefe de sucursal: Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

— Escaparartista: Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente a ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

— Merchandising: Es quien se contrata por períodos concretos para la promoción y venta de productos determinados en comercios, supermercados, grandes almacenes, etc.

IV. Personal Obrero.

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

— Ayudante de montaje: Es el empleado mayor de 18 años que ayuda en las funciones que se le encomienden relativas a dicha actividad.

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

— Cobrador: Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

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

— Telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

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

— Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HAVOROKINAK

8. artikulua. Ordainsariak.

2010., 2011. eta 2012. urteak.

Epe honetako soldatak ordeztzen den aurreko hitzarmenean (2009. urtekoa) ezarritako berberak izango dira.

2013. urtea.

2013ko urtarrilaren 1etik aurrerako soldata-taulak II. eranskinean datoz jasota. 2009ko abenduaren 31koen aldean, igoera % 3,15koa da. (2012ko KPI + 0,25 puntu).

2014. urtea.

2014ko urtarrilaren batetik aurrera, 2013ko abenduaren 31n indarrean diren taulei igoera hau aplikatuko zaie: 2013ko KPI gehi 0,50 puntu.

9. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen Kolektibo honetan biltzen diren langile guztiek dute bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea, bata udan, ekainaren 30ean ordainduko dena, eta bestea Gabonetan, abenduaren 20aren aurretik ordainduko dena. Bi haborokin horiek, honi erantsita doazen alokairu tauletan azaltzen den oinarritzko alokairuko 30 egunekoak dira, horri finkatutako antzinasun plusa gehitu behar zaiolarik.

Haborokin horiek seihilekoak izango dira eta seihileko bakoitzean Enpresan emandako denboraren arabera ordainduko dira.

10. artikulua. Mozkinetako paga.

Hitzarmen Kolektibo honetan biltzen diren langile guztiek dute Mozkinetako paga gisa ezagutzen dena jasotzeko eskubidea. Paga hori urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan ordainduko da eta honen zenbatekoak, erantsitako alokairu taulako oinarritzko alokairuaren arabera, hileko bateko zenbatekoa gehi dagokion antzinasuna bilduko du.

Aurrekoa hala izanik ere, Enpresa eta langilearen arteko adostasunez, aipatutako haborokin honen zenbatekoa urte guztia barruan ordaindu ahal izango da, horren zenbatekoa urteko hamabi hilabeteetan hainbanatuz.

2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, mozkinetako paga hori urteko hamabi hilabeteetan hainbanatuko da ezinbestez.

11. artikulua. Lanerako Ezintasun Iragankorra.

Gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako Lanerako Ezintasun Iragankorreko kasuetan, Gizarte Segurantzak arrazoi hau medio ordaintzen dituen laguntzak Hitzarmeneko alokairuaren zenbatekora arte osatuko dituzte Enpresek, urtebeteko aldian.

12. artikulua. Urruntasunagatiko plusa.

Helbidea establezimendua kokatzen den hirigunearen mugatik bi kilometrora edo gehiagora duten langileek garraio publikoetako lau bidaiak jasoko dute kontzeptu honengatik.

13. artikulua. Hiri barruko garraioagatiko plusa.

Hitzarmen honek bere baitan biltzen dituen langile guztiek hiri-garraiorako osagarri bat ere izango dute. Hilean 45 eurokoa izango da, eta hitzarmen hau izenpetzen den egunetik aurrera jarriko da indarrean.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 8.º Retribuciones.

Años 2010-2011-2012.

Los salarios durante este periodo serán los mismos que los establecidos en el anterior convenio al que este sustituye, es decir, los del año 2009.

Año 2013.

Las tablas salariales a partir del 1 de enero del año 2013, son las del Anexo II y son el resultado de incrementar las existentes al 31 de diciembre de 2009 en un 3,15% (IPC del año 2012+0,25 puntos).

Año 2014.

A partir del uno de enero de 2014, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2013 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2013 más 0,50 puntos.

Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a 2 gratificaciones extraordinarias, una de verano, que será satisfecha al 30 de junio, y otra de Navidad, que será satisfecha antes del 20 de diciembre, ambas de 30 días de salario base de convenio recogido en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada.

Estas gratificaciones tendrán el carácter de semestrales y serán abonadas en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en cada semestre.

Artículo 10.º Paga de Beneficios.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a una paga, denominada de Beneficios, que será satisfecha dentro del primer trimestre de cada año, en la cuantía de una mensualidad según lo establecido como salario base de convenio en la tabla salarial anexa, más la antigüedad consolidada.

No obstante lo anterior, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, el importe de dicha gratificación podrá ser satisfecho a lo largo de todo el año, prorrateándose su importe entre los doce meses del año.

A partir del uno de enero del año 2000 esta paga de beneficios se prorrateará obligatoriamente entre los doce meses del año.

Artículo 11.º Incapacidad Temporal.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, las Empresas complementarán las prestaciones derivadas de tales contingencias, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe del salario Convenio por el periodo de un año.

Artículo 12.º Plus de distancia.

Los trabajadores que tengan su domicilio a más de 2 kilómetros del límite del casco urbano en que radique el establecimiento percibirán por este concepto hasta 4 viajes en transporte público.

Artículo 13.º Plus de transporte urbano.

Se establece un plus de transporte urbano para todos los trabajadores afectados por este Convenio, en la cuantía de 45 euros mensuales que se percibirá a partir de la fecha de firma de este convenio.

2014. urterako, kopuru horrek igoera hau izango du: 45 gehi 2013ko KPI + 0,5 puntu.

14. artikulua. Dietak.

Zerbitzuaren beharren ondorioz eta enpresaren aginduz, berau kokatua dagonetik beste herri desberdin batera joan beharko balute, eta hori dela eta lo egin edota ohizko otorduak euren etxebizitzan egitea galarazten dieten lanak burutzen dituzten langileek, hitzarmen hau izenpetzen den egunetik aurrera jasoko duten honako kantitateak:

- Dieta osoa: 32,85€.
- Gosaria: 1,71€.
- Bazkaria: 13,99 €.
- Afaria: 9,16 €.

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, kopuru horrek igoera hau izango du: 2013ko KPI + 0,5 puntu.

Joan-etorria norberaren ibilgailuan egiten bada, sortutako gastuengatik ordainsari bat jasotzeko eskubidea izango da.

15. artikulua. Jarraitutasunagatiko diru-ordaina.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzintasuna izan eta euren borondatez lana uzten duten langileek ondoren adierazten diren zenbatekoak jasotzeko eskubidea izango dute, enpresarekin ete-
nik gabeko uztardura izategatik eta hark ordainduak:

- 11 laurteko: 12 hileko.
- 10 laurteko: 11 hileko.
- 9 laurteko: 10 hileko.
- 8 laurteko: 9 hileko.
- 7 laurteko: 8 hileko.
- 6 laurteko: 7 hileko.

*16. artikulua. Lan toxiko, osasungaitz, arriskutsu eta abar-
rrengatiko haborokina.*

Nekagarritasun, toxikotasun, osasungaitasun edo arrisku-
garritasuna sor dezaketen jardura edo maneatze guztiak, gai horretan indarrean dauden legezko xedapenek arautuko dituzte.

Hozkailuetan lan egiten duten eta bertan gutxienez euren lan-jardunaren % 25 ematen duten langileek euren arauzko alo-
kairuaren % 20eko plusa jasoko dute, zeregin hau betetzeko jantzi egokiak ematen badizkiete ere. Hitzarmen hau izenpetzen den egunetik aurrera hasiko dira osagarri hori jasotzen, baina ez du atzeraeraginik izango.

17. artikulua. Erakusleihoa apaintzeagatiko plusa.

Erakusleihoko apaintzaile kategoria ez duen arren, establezi-
menduetan erakusleihoko apaintzeko funtzioa bete ohi duen langileak, haborokin berezi gisa, bere oinarriko alokairuaren % 7,5eko plus bat jasotzeko eskubidea izango du. Hitzarmen hau izenpetzen den egunetik aurrera hasiko dira osagarri hori jasotzen, baina ez du atzeraeraginik izango.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

18. artikulua. Lan-jarduna.

Hitzarmen honek ukitzen duen pertsonalarentzako lan-jar-
dunak ezin izango du asteko 39 ordu eta 30 minutu baino gehiago izan, astelehenetik larunbatera bitarte eta 1.762 ordu-
koa izango da.

Para el año 2014 la cantidad será la de añadir a 45 el IPC del año 2013 más 0,5 puntos.

Artículo 14.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades del servicio y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radique aquella y que les impida pernoctar en su domicilio o realizar en la misma las comidas habituales, percibirán a partir de la fecha de firma de este convenio las siguientes cantidades:

- Dieta completa: 32,85 euros.
- Desayuno: 1,71 euros.
- Comida: 13,99 euros.
- Cena: 9,16 euros.

Para el año 2014 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2013 más 0,5 puntos.

Si el desplazamiento se realiza en vehículo propio, tendrá derecho a una remuneración por los gastos ocasionados.

Artículo 15.º Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, 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:

- Con 11 cuatrienios: 12 meses.
- Con 10 cuatrienios: 11 meses.
- Con 9 cuatrienios: 10 meses.
- Con 8 cuatrienios: 9 meses.
- Con 7 cuatrienios: 8 meses.
- Con 6 cuatrienios: 7 meses.

*Artículo 16.º Gratificación por trabajos tóxicos, insalu-
bres, peligrosos, etc.*

Cuantas actividades o manipulaciones entrañen penosidad, toxicidad, insalubridad o peligrosidad se regirán por las disposiciones legales en tal materia.

El personal que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo como mínimo del 25% de su jornada laboral con independencia de que sea dotado de prendas adecuadas a su cometido, percibirá un plus del 20% de su salario reglamentario, que percibirá a partir de la fecha de la firma del presente convenio y sin carácter retroactivo.

Artículo 17.º Plus de escaparate.

El personal que no tenga la categoría de Escaparata, y no obstante, realice con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus equivalente al 7,5 % del salario base de convenio, que percibirá a partir de la fecha de la firma del presente convenio y sin carácter retroactivo.

CAPITULO IV

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 18.º Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio no podrá exceder de 39 horas y 30 minutos semanales, de lunes a sábado y la jornada efectiva será de 1.762 horas.

19. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honi loturiko pertsonalak 30 egun naturaleko oporrak izango ditu, gutxienez horietariko 26 lanegunak izango direlarik nahitaez eta eskusiboki.

Oporrak benetan jasotako alokairuaren arabera ordainduko dira.

Oporretako eraginetarako, larunbatak edota, hala badagokio, astelehenak laneguntzat hartuko dira.

20. artikulua. Lizentziak eta Baimenak.

Langileek, alde zuzenetik jakinaraziz eta egoki den justifikazioa aurkeztuz, opor ordainduak hartzeko baimena izango dute. Opor horiek hartzeko eta ordaintzeko, artikuluko honetan bertan ezarritakoa beteko da.

Era berean, eta goiko pasarte horretan ezarritako baldintzetan, jarraian zehaztuko diren ordaindu gabeko baimenak ere izango dituzte.

Era honetako lizentzia guztiak, baimena eskatzeko zioa gertatu den garaian hartu beharko dira.

Enpresek ondoren zerrendatuko diren kasuetan emango dituzte baimenak, baldin eta justifikatuta badaude. Lizentzia ordaindu guztiak alokairu errealean arabera ordainduko dira, eta ez dute ekoizpen primarik izango, ez eta, kasua balitz, sari ezagatik ematen den primarik ere.

a) Langilearen ezkontzagatik: 18 egun natural ordaindu hartzeko baimena; baimen hau beste 10 egun naturalez luzatu ahal izango da, baina ordainik gabe.

Lizentzia hori ezin izango da zurgatu, oporraldiarekin bat etortzea aitzakia hartuta.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun, bik behintzat lane-gunak izan beharko dute, zesarea bidezko erditze kasuan 3 egun natural gehiagoz luzatu ahal izango da.

c) Gaixotasun larriagatik:

1. Ezkontide edo seme-alabena, edota langilearekin bizi diren gurasoena: 3 egun natural ordainduak, ordaindu gabeko 3 egun gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordainduak, ordaindu gabeko egun bat gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

3. Biloba, aitona-amona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme-alaba politikoena: Egun natural ordaindu bat, senitartekoa langilearekin bizi denean beste 2 egunez luzatu ahal izango dena.

Berau eragin duen gertakariak irauten duen bitartean (gai-xotasun larriak, alegia), langileak baimena hartzeko data auzeratu ahal izango du, enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, baimena hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

Gaixotasun larriak irauten duenean:

— 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egunekoa langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena hartu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira, kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

— Kasu berdinetan eta denbora berdinerako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira, kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik.

Artículo 19.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, debiendo disfrutarse, exclusivamente y necesariamente, 26 días laborables.

Las vacaciones se remunerarán a salario realmente percibido.

A efectos de vacaciones, los sábados o, en su lugar, los lunes se computarán como días laborables.

Artículo 20.º Licencias y Permisos.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalantzarik gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du, ondoko irizpen orientatzaileak osotasunean baloratuz: Ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurgikoa, laguntzailearen beharra eta abar.

d) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu. Horietako bat behintzat, lanegun izango da derrigorrez enpresako egutegian.

3. Biloba, aitona-amona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo suhi-errainena: Egun natural ordaindu bat, senitartekoa langilearekin bizi bazen, 2 egunera luzatuko dena.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagatik baimena ezin izango da zurgatu oporrekina edo langilearen ezkontzagatik baimenarekin bat egiten bada.

b) , c. 1), c. 2), d. 1), d. 2) eta d. 3) (guraso politikoztat) 200 kilometro baino joan-etorri luzeagoa eta 500 kilometro baino laburragoa egin behar bada, lizentziak egun natural bat gehiago hartuko du eta 500 kilometro baino luzeago bada 2 egun natural gehiago hartuko ditu. Eta, c. 3) eta d. 3) kasuetan (gainontzeko senitartekoentzat), joan-etorria 500 kilometro baino luzeago bada, lizentzia ordaindu gabeko beste egun natural batez luzatuko da.

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik: Egun natural ordaindu bat.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural ordaindu bat.

g) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere aipatutako kontsulta Medikuntza Orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, horiek ere justifikatu egin beharko direlarik.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzioetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik gertatuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

h) Emakumezko langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldiduna hartzeko eskubidea izango dute edo euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardueraren arduraren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa. Baimen hori, aitak edo amak hartu ahal izango du, biek lanean jarduten badute.

Nahi izanez gero, bularra emateko lizentzia hori egun osotara biltzeko aukera ere badago. Halakoetan, dena delako langilearen eta enpresaren artean erabaki beharko da lizentzia hori noiz eta nola hartu, eta ez badira ados jartzen, amatasun-baja amaitu eta gero hartu beharko da, dena jarraian.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

i) Egitatezko ezkon-bizitzak, bizikideen sexua edozein delarik ere, behar bezala justifikatzen bada (errolda ziurtagiri komuna, ziurtagiria eskatu aurretik 2 urteko etengabeko aldi batez, edota egitatezko bikoteen erregistroko ziurtagiria, edota bikotearen bizikidetasun egoera egiaztatzen duen beste edozein agiri ofizial), artikuluko honetan ezkontza kasuetarako aurreikusitako diren eskubide berak sortuko ditu, baina c), d), e) eta g) atalean bizikideari eta elkarrekin bizi diren bakoitzaren guraso eta seme-alabei bereziki dagokienez, baimenak ez du ordea bizikidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasua bere barruan hartzen.

j) Behar adinako denboraz izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Absentzia hori ordaindua izango da.

Arestian aipatutako eginberrak betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20an gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1. atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

Langileak eginberrak edo kargua betetzeagatik kalte-ordain bat jasotzen badu, kalte-ordain honen zenbatekoa enpresan dagokion alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honetan biltzen diren baimenek, oro har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapenek emandakoak hobetuko dituzte, beraz, euren osogarriz hartu beharko dira, kasu zehatz batean horien murriztapena ekartzen badute ere.

V. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

21. artikulua. Eszedentziak.

Eszedentzia bi motatakoa izango da: Borondatezkoa eta nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak, urte bete baino laburragoa eta bost urte baino luzeagoa izango ez den denboraldian borondatezko eszedentzia egoeraz baliatzeko aukera onar dakion eskubidea izango du. Egoera horretan ematen duen denbora ez da zenbatuko lan egindako urteengatik igoserarako.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta Enpresa Batzordeak edo Pertsonalaren Delegatuak eman beharko du horren berri. Eskaria onartzeko edo ukatzeko epea hogeitau egunekoa izango da gehienez.

Eszedentzia ukatzeko ondoko arrazoi hauetako bat gertatu beharko da:

- Langile eskasia.
- Beste eszedentziaren bat gozatu izana.
- Berori justifikatzen duen bestelako edozein arrazoi.

Borondatezko eszedentzia eskaera onartu beharko da ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko arrazoietan, famili galdekizun saihestezinetan eta bestelako antzeko arrazoietan oinarritzen bada, beti ere langileak behar bezala egiaztatzen badu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago, ez badu enpresan berriro sartzea eskatzen, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) tendrán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPITULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 21.º Excedencias.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

— Excedencia Voluntaria.

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

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- Falta de personal.
- Haber disfrutado de otra excedencia.
- Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

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

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez bada, Enpresak aditzera emango dio hori langileari.

Enpresan berriro sartzeko eskaera aipatutako epearen barruan luzatzen duen langileak, enpresan sortzen den kategoria bereko lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide-kategoria baino beheagoko lanpostua bada, bi aukera izango du: Lanpostu hori betetzea, lanpostu jakin horri esleitutako soldata irabaziz, edo itxaron bere kategoriako lanpostu hutsen bat sortzen den arte.

— Nahitaezko eszedentzia:

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta egoera honetan dagoen bitartean antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo hautatua izateagatik emango da. Lanera itzultzeko eskaera kargu publikoa utzi ondorengo hilabetean egin beharko da.

Era berean, probintziako edo goragoko eremuko funtzio sindikalak betetzen dituzten langileek, euren ordezkapen karguak dirauen bitartean, enpresan eszedentzi egoerara igarotzeko eskaera egin dezakete.

Enpresek amatasunagatik eszedentzia emango dute, berori amaitutakoan automatikoki berriro sartzeko eskubidez, Langileen Estatutuaren 46. artikulua 3. zenbakian bildutako suposamendu eta baldintzetan.

VI. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT

22. artikulua. *Urteko azterketa medikoa.*

Enpresek, bertako zerbitzu medikoen edota bidezkotzat jotzen dituzten baliabideen bitartez, langileei urtean behin azterketa medikoa egingo diete. Aipatutako azterketa hori, hitzarmenaren indarraldiaren lehen hiruhilekoan zehar egingo da eta emakumeen azterketa ginekologikoa barne hartu beharko du.

23. artikulua. *Aseguru-polizak.*

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik, eragindako enpresek aseguru-poliza kolektibo bat sinatu beharko dute, estaldura hauekin:

Lan-istripuaren ondorioz langile bat hilko balitz, haren eskubidedunek 6.868,97 eurotako kalte-ordaina jasoko lukete.

Halaber, erabateko ezgaitasun iraunkorra onartzen zaien langileek, 6.868,97 eurotako kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

Egitate eragilea noiz izan den, aseguraturako kapitala, enpresa, edo kasua balitz aseguru-etxe erantzulea finkatzeko, erabaki da lan istripua denean, egitate eragilearen data istripuarena bera izango dela eta lan gaixotasuneko data berriz, ezgaitasun espedientea hasten den egunarena.

Enpresek langileen eskueran edukiko dute sinatutako polizaren fotokopia.

24. artikulua. *Heriotzagatiko kalte-ordaina.*

Enpresan gutxienez urte beteko antzinatasuna duen langilearen heriotza gertatuz gero, enpresak bere eskubidedunei alokairu errealararen arabera bi hilekoen zenbatekoa ordaindu beharko die, hileko horietako bakoitza langileak jasotako azkenaren parekoa izango da eta horri dagozkion alokairu guztiak gehituko zaizkio.

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

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

— Excedencia forzosa.

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

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

Las Empresas concederán excedencia por maternidad con reingreso automático a la finalización de la misma, en los supuestos y condiciones contemplados en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

VARIOS

Artículo 22.º *Reconocimiento médico anual.*

Las Empresas, a través de sus servicios médicos, o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año, a todos sus trabajadores. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de vigencia del Convenio e incorporará necesariamente la revisión ginecológica en las mujeres.

Artículo 23.º *Pólizas de seguro.*

A partir de la publicación de este convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, las empresas afectadas deberán suscribir una póliza de seguro colectiva con las siguientes coberturas:

Aquellos trabajadores que como consecuencia de accidente laboral falleciesen, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 6.868,97 euros.

Asimismo, aquellos trabajadores a los que les fuera reconocida una incapacidad permanente absoluta, tendrán derecho a una indemnización de 6.868,97 euros.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

Las Empresas tendrán a disposición de los trabajadores una copia de la póliza suscrita.

Artículo 24.º *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

25. artikulua. *Elebitasuna.*

Enpresan argitaratzen diren ohar guztiak euskaraz eta gaztelaraz azal daitezzen saiatu beharko da.

VII. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

26. artikulua. *Aldi baterako kontratuak.*

Martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen bidez onartutako Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 15. 1. b) artikuluan ezarritakoaren babesean, aldi baterako kontratuen gehienezko iraupena 18 hilabeteko epealdian 12 hilabetekoa izango da, aipatutako kontratuak produkzioaren gorabeherak, zereginen metaketa edo gehiegizko eskabideak direla medio eginak Aipatutako epealdia haiek erabiltzea justifikatzen duen arrazoi edo gora-behera sortzen denetik aurrera kontatuko da.

Merkatuko noizbehinkako galdekizunei, zereginen metaketari edota gehiegizko eskabideei aurre egiteko, Hitzarmen honen eraginpeko enpresen eta Aldi Baterako Laneko Enpresen artean itundu daitezkeen eskura jartzeko kontratuetara ezin izango da zabaldu artikuluko honetan aipatzen den aldi baterako kontratuen iraupen-luzamendua.

27. artikulua. *Obra edo zerbitzuko kontratua.*

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratutzat, enpresaren jardueraren barruan berezko autonomia eta izaeraz obra bat edo zerbitzu bat egiteko xedea duena edota dakarten lan-bolumen gehigarriatik behar adina bereizitako zereginak edo lanak betetzeko ituntzen dena ulertzen da; horien exekuzioa, denboran mugatua bada ere, hasiera batean iraupen ezezagunekoa izanik.

Enpresak, langileen ordezkari horien arrazoiaren berri emango dio, eraginpeko langile-kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusitako iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek Aldi Baterako Laneko Enpresekin itundutako eskura jartzeko kontratuen balizkoan, aldez aurretik eta enpresako Zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko akordioa dela medio, aipatutako izaerako kontratuen bidez betegarritzat identifikatzen diren zeregin edo lanetan obra edo zerbitzuko kontratu-modalitate hori erabili ahal izango da.

Modalitate horren xede izan daitezkeen lanak identifikatze-ari buruzko akordiorik ezean, aldeetako edozein PRECO II delakoaz (90. 7. 3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) baliatu ahal izango da desadostasunak ebazteko.

28. artikulua. *Prestakuntza kontratuak.*

A) Prestakuntzarako kontratua.

Era honetako kontratuak ez dira 6 hilabete baino laburragoak izango, ezta hiru urte baino luzeagoak ere.

Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, Dendaria kategoriari dagokion alokairuaren % 70 izango da lehen urtean; % 80 bigarren urtean eta % 90, hirugarren urtean; beti ere, benetan lan egindako denboraren arabera.

Edozein kasutan ere, kontratazio mota horretan igarotako denbora ez da kontuan hartuko, kategoriaz igotzeko eskatzen den esperientzia denbora egiaztatzeari dagokionean.

B) Praktika kontratuak.

Artículo 25.º *Bilingüismo.*

Se procurará que las notas que se publiquen se redacten en euskara y castellano.

CAPITULO VII

CONTRATACIÓN

Artículo 26.º *Contratos eventuales.*

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

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

Artículo 27.º *Contratos de obra o servicio.*

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

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

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

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º131 de 03-07-90).

Artículo 28.º *Contratos formativos.*

A) Contrato para la formación.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año y del 90% durante el tercer año del salario correspondiente a la categoría de Dependiente, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, el tiempo transcurrido bajo esta modalidad de contratación no computará a efectos de acreditación de experiencia como causa para ascender de categoría.

B) Contrato en prácticas.

Era honetako kontratua duen langilearen alokairua, lanpostu bera edo berdintsua betetzen duen langilearentzako Hitzarmen honetan ezarrita dagoen alokairuaren % 70 izango da lehen urtean eta % 80 bigarren urtean.

VIII. KAPITULUA

GARANTIA SINDIKALAK.

29. artikulua. Enpresa Batzordeak eta Pertsonalaren Delegatuak.

Pertsonalaren Delegatuek eta Enpresa Batzordeko kideek indarrean den Langileen Estatutuan ezartzen diren osaera eta garantiak izango dituzte.

Aipatu organoak izango dira Enpresako Organo Negozia-tzaileak, bertako langileek gehiengoz negoziazioan euren ordezkarietan Sekzio Sindikalak agertzea erabakitzearen kalte-tan izan gabe.

30. artikulua. Enpresako Sekzio eta Delegatu Sindikalak.

Legalki eraturako Zentral Sindikalek Enpresako edo Lantokiko, hala badagokio, Sekzio Sindikalak eratu ahal izango dituzte.

25 langile edo gehiago dituzten enpresetan, Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa tamaina bakoitzarentzat adierazi-tako gutxienezko portzentajeak, behintzat, biltzen dituzten enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuek hileroko gehienezko ordu ordaindu kopuru bat edukiko dute, enpresaren tamainaren arabera eta ondorengo zenbatekotan:

<i>Tamaina</i>	<i>Ordu ordainduak</i>
25 - 100 langile	10 ordu/hilab.
100 langiletik gora	15 ordu/hilab.

31. artikulua. Ekintza Sindikala burutzeko arauak.

Pertsonalaren Delegatuentzat, Enpresa Batzordeentzat eta Sekzio Sindikaletako Delegatuentzat ezarritako ordu ordain-duen erabilera, kasu berezietan izan ezik, gutxienez 24 ordu aldezturik eman beharko zaio aditzera enpresaren Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako ekoizleen lana eta ekoizpenaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkarietara lanorduetatik kanpo zuzendu behar zaizkie, bai eta alderantziz ere, alabaina, premiak kasuak direnean lanorduetan egin ahal izango dute, aldezturik ardu-raduna edo goragoko karguari aditzera emanaz.

Enpresek, euren jardura sindikala medio, enpresaren pro-zesu orokorraren jarraipena nabarmen oztopatzen duten langi-leak, behin-behinekoz eta euren aginduak dirauen bitartean, lanpostuz lekualdatu ahal izango dituzte. Aipatu lekualdaketa Enpresa Batzordeari edo Pertsonalaren Delegatuei jakinaraziko zaie.

Langileari alokairu bera errespetatuko zaio eta lekualdaketa ez da zigortzat hartuko.

Edozein kasutan, langileek jardura sindikalean erabilitako ordu ordainduak zuri beharko dituzte.

32. artikulua. Jardura sindikalak burutzeagatiko eszedentziak.

Gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak, enpresan eman beharreko gutxienezko aldiak salbuetsiko dira. Eszedentzia horiek nahi-

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CAPITULO VIII

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 29.º Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y Comité de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en el Estatuto de los Trabajadores.

Dichos órganos serán los negociadores de la Empresa sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las secciones sindicales las que les representen en la negociación.

Artículo 30.º Secciones y Delegados Sindicales de Empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa o, en su caso, de centros de trabajo.

De las empresas de 25 o más trabajadores, los Delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa.

<i>Tamaño</i>	<i>Horas Retribuidas</i>
De 25 a 100 trabajadores	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores	15 horas/mes

Artículo 31.º Normas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas para los Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

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

Las Empresas estarán facultadas para trasladar los puestos de trabajo, provisionalmente y mientras dure su mandato, a aquellos trabajadores que como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Al trabajador afectado se le respetará el mismo salario y el traslado será considerado no como sanción.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

Artículo 32.º Excedencia con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia, con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos

taezkoak izango dira aginte sindikalak irauten duen bitartean eta gai honetan aplikagarriak diren xedapen orokorrek erregulatuko dituzte.

33. artikulua. Enpresa Batzordearen eta Pertsonalaren Delegatuen Funtzioak.

Honako hauek izango dira Enpresa Batzordearen zereginak:

a) Enpresarentzat indarrean dauden Laneko Segurtasun eta Higienea eta Gizarte Segurantzako arau laboralak betetzen direla ziurtatzea, honen Zuzendaritzari gerta daitezkeen infrakzioen berri emanez eta, beharrezko denean, bere betekizunerako behar lirakeen izaera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Espediente administratiboetan informatzea, legez beharrezkoa gertatzen den guztietan.

c) Langileak zuzenki ukitzen dituzten neurri guztien berri edukitzea eta bereziki hartu ahal daitezkeen neurri haietat:

— Plantillaren birmoldaketa.

— Iraizpenak.

— Zigor larri edo oso larriak.

— Enpresaren lekualdaketa osoak edo partzialak.

d) Lanaren antolamendua nabarmen ukitzen duten erabakien berri izatea.

e) Ekoizpen antolamenduari edo hobekuntza teknikoei dagokienez, bidezkoak irizten dituen neurri guztiak enpresari proposatzea.

34. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Enpresek, Enpresa Batzordeei enpresaren martxari eta enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa luzatuko diete sei hilean behin.

35. artikulua. Enpresa Batzorde eta Delegatu Sindikalen garantia komunak.

Enpresa Batzordeko kideek eta Delegatu sindikalek ondoko garantia komunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak argitaratzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

Oharrek, Enpresa Batzordearen edo Sekzio Sindikalen sinadura beharko dute.

b) Ahalik eta azkarren, elkartzeko lokalak eskaini diezazkien.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik afiliatutako edozein langileren kontrako neurri diziplinarioen kasuan, eta hauek baliagarriak izan daitezten, Enpresak 24 ordu aurretik honako hauei eman beharko die hau guztia aditzera:

— Langileen ordezkartzaren kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Sekzio Sindikaletako Delegatuen kasuan, partaide deneko Tokiko edo Probintziako Sindikatuari.

36. artikulua. Enpresaren eta Sekzio Sindikalen bilerak.

Enpresak eta 30. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Delegatuek, sei hilean behin burutuko dituzte bilerak enpresaren egoera orokorrari buruzko berri emateko.

provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure su mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 33.º Funciones del Comité de Empresa y Delegados Sindicales.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

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

— Reestructuración de plantillas.

— Despidos.

— Sanciones graves y muy graves.

— Traslados totales o parciales de Empresa.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 34.º Información de la marcha de la Empresa.

Las Empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la Empresa.

Artículo 35.º Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, a la mayor brevedad posible.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves, y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación a.

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

— En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial a que pertenezca.

Artículo 36.º Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.

Las Empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 30 se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

37. artikulua. Asanbladak.

Enpresek asanblada ordainduen burutzapena baimenduko dute, gehienez 6 ordura arte eta lanorduez kanpo, hitzarmen honek indarraldian dirauen bitartean. Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira.

Enpresa Batzordeek deituko dituzte asanbladak eta zuzendaritzari gutxienez 48 ordu aldez aurretik jakinaraziko zaio, aipatutako jakinarazpenean asanbladaren data eta egitaraua ezarritik.

Asanblada horien ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errearen arabera egingo da, ekoizpenerako primak, suspengarriak edo komisioak, halakorik badagokie, barnean sartu gabe.

IX. KAPITULUA

DIZIPLINA ERREGIMENA

38. artikulua. Hutsegiteak.

Langileek enpresetan burutzen dituzten ekintza edo omisio zigorgarriak, beren izaera eta biltzen diren zirkunstantziak kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko dira.

— Hutsegite arinak:

1. Arduragabetasuna, akatsa edo atzerapen esplikaezina edozein lanen burutzapenean.

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

3. Arrazoi justifikatua dela eta, lanera huts egitean dago-kion baja denbora egokian ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren.

5. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresako gelen barruan lankideekin eztabaidan ari-ntzea, beti ere aurrean jenderik ez bada.

9. Behar bezalako baimena edo arrazoi justifikatua izan gabe lanera egun batez huts egitea.

— Hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan hogeita hamar eguneko epealdian jus-tifikatu gabeko hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe, hilabetean lanera bi egunetan huts egitea. Hutsegite horiek jendeari kalterik badakarkio, hutsegite oso larritzat joko dira.

3. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea, horiek edonolakoak izanik ere.

4. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

5. Lanean ari dela bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak lanerako urraper nabarmena badakar edo horren ondorioz, enpresarentzat ageriko kalterik eratortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

Artículo 37.º Asambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retri-buidas fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas, durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite estable-cido, se realizará sobre salarios reales, sin inclusión de primas a la producción, incentivos o comisiones en su caso.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los tra-bajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

— Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la eje-cución de cualquier trabajo.

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

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

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

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

— Faltas Graves:

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

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

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

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztuz edo sinatuz.

7. Arduragabetasun garrantzitsua establezimenduko gai edo artikulua zaintzerakoan.

8. Jendearekin nabarmenki errespetu edo begirunerik ez izatea.

9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea jendea aurrean dela.

10. Lan-jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak edo materialak norbere probetxurako erabiltzea ere.

— Hutsegite oso larriak:

1. Lanera joaterakoan sei hilabeteko epealdian justifikatu gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea, edo hogeitun urtebetean.

2. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo Enpresaren zerbitzura dagoen beste edozein pertsonarekiko lan-harremanen tratuan. Halaber, norbere edo beste pertsona baten kontura merkataritza edo industri negoziazioak egitea enpresaren baimen espresik izan gabe.

3. Enpresaren material, lanabes, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta dokumentuak desagerrarazi, baliogabetu edo hondatzea.

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

5. Lanorduetan mozkortu edo drogak hartzea.

6. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

7. Enpresaz kanpoko norbaiti obligaziozko erreserbako datuak jakinaraztea.

8. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo buruei nahiz horien senitartekoei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larria, bai eta lankide eta menpekoei egindakoa ere.

9. Laneko errendimendu normala borondatez eta etengabe gutxitzea.

10. Lankideekin sarritan errieta eta liskarrak sortaraztea.

11. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa izan arren.

12. Langileen intimitatearen eta duintasunaren aurka aritzea, hitzezko edo sexu izaerako irainak direla bide eta hierarkia-nagusitasunaz baliatuz.

39. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak burutzen dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrak ondokoak dira:

— Hutsegite arinengatik:

Ahozko zentzarazpena.

Idatzizko zentzarazpena.

Bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite larriengatik:

Hiru eta zazpi egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite oso larriengatik:

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

— Faltas muy graves:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar, en un período de seis meses o veinte durante el año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea distinta naturaleza.

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

Artículo 39.º Sanciones.

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

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a siete días.

— Por faltas muy graves:

Hogei eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

X. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

40. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen kolektibo honetako aurreko artikuluetan arautzen ez den guztian, indarrean dagoen Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikaleko Lege Organikoan ezarritakoari jarraituko zaio.

41. artikulua. *Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea.*

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

1. 15 eguneko kontsultaldiari hasiera emango diote enpresek. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak.

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

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

3. Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) Konfederazio arteko Akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

42. artikulua. *Lanbide prestakuntza.*

Bi alderdiek langileak etengabe prestatzeko beharra onartzen dute.

Bi aldeetako edozeinen ekimenez enpresako Batzorde Parekidea eratuko da, bertako Zuzendaritzaren ordezkariak eta langileen ordezkariak osatuko dutena, enpresaren prestakuntza-beharrak aztertzeko nahiz, hala badagokio, enpresaren jarduerarako eta bertan parte hartu behar duten langileen prestakuntza osatzeko interesgarriak izango diren ikastaroak zehazteko asmoz. Era berean, ikastaro horietan parte hartuko duten langileak zehaztuko ditu.

Aipatutako Batzordeak, gainera, lizentziak eta ikastaroetan parte hartzen duten langileentzako bestelako edozein konpentsazio mota finkatuko ditu.

Ezarritako lizentzia edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo 12 hilabeteen barruan enpresan borondatezko baja hartuko balu, enpresak langileari dagokion likidaziotik haien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPITULO X

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 40.º *Legislación Complementaria.*

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 41.º *Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.*

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

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

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

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

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

Artículo 42.º *Formación Profesional.*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

A iniciativa de cualquiera de las partes, se constituirá una Comisión Paritaria de Empresa, integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los trabajadores, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la Empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dicha Comisión determinará asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos.

Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los 12 meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda, el importe de las mismas.

Halaber, Hitzarmena sinatzen duten Zentral Sindikalek eta Adegik osatutako Batzordea eratuko da. Aipatutako Batzordeak sektorean etengabeko lanbide prestakuntza sustatzea, enpresen arteko prestakuntza planak ebaluatzea, hala badagokio, eta gaiari buruzko legezko xedapenak edo hitzarmenekoak garatzean zuzentzen zaizkion arazo guztiak ebaztea izango du helburu.

43. artikulua. *Batzorde Misto Parekidea.*

Hitzarmen hau zaindu eta interpretatzeko Batzorde Misto eratu da, langileen bost ordezkari eta enpresarien beste bost ordezkari osatutakoa.

Klausulak interpretatu edo aplikatzeari dagokionez, hitzarmen honek behartutako aldean artean sor daitekeen zalantza eta desadostasun oro aipatutako Batzordearen irizpenaren menpe jarriko da.

Batzordearen egoitza: Gipuzkoako Lan Harremanetarako Kontseilua, Hondarribia kalea, 6-1., Donostia.

44. artikulua. *Gatazka Kolektiboak ebaztea.*

Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (PRECO II), 1990-07-03ko 131 zenbakia duen *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua.

Aipatutako erabakia honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, bertako klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboak ebazteari dagokionez.

45. artikulua. *Laneko Segurtasun eta Osasuna.*

Enpresariak eta langileak bere gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan Hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganako eskubide eta betebeharrak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatzu edo osatuz ezartzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, Enpresetako Zuzendaritzek eta langileen Delegatuek konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere eta, aurrez adosturiko epeetan, prebentzio-planak ezartzeko. Horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta laneko arriskuak pixkanaka-pixkanaka desagerraraztera eta kopurua murriztera bideratuko dira; eta, lan-giroa zein lanpostuen baldintzak hobetzera. Horretarako, posible eta beharrezko diren neurri zuzentzaile teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki iriztitako babes pertsonalerako janzki eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Helburu hori lortzeko xedez, bi alderdiek Prebentzio Delegatuen hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeen eraketa ere.

Lehenengo Xedapen Gehigarria.

Enpresa Batzorde negoziatzaileak hitzarmen honen eraginpeko enpresei urteko epealdi jakin batzuetako larunbatetan jai-egun-txandak aurreikusten dituzten lan egutegiak langileekin negoziatzea gomendatuko die.

Bigarren Xedapen Gehigarria. GEROA-Borondatezko Aurreikuspen Sozialeko Erakundera egin beharreko ekarpenak.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, GEROAa ekarpen hauek egingo dira:

Hitzarmen hau argitaratzen den egunetik, langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari gertakizun arruntetarako

Asimismo se constituirá una Comisión, integrada por las centrales sindicales firmantes del Convenio y Adegik, que tendrá como objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Artículo 43.º Comisión Mixta Paritaria.

Se constituye una Comisión Mixta de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por cinco representantes de los trabajadores y por cinco representantes de los empresarios.

Cuantas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión.

Sede de la Comisión: Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, sita en Donostia- San Sebastián, en la C/ Hondarribia, 6-1.º.

Artículo 44.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3-7-1990).

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

Artículo 45.º Seguridad y Salud Laboral.

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

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

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

Disposición Adicional Primera.

La Comisión negociadora empresarial, recomendará a las Empresas afectadas por este Convenio, la negociación con sus trabajadores, de calendarios laborales en los que se contemplen turnos festivos en los sábados de determinados períodos del año.

Disposición Adicional Segunda. Aportaciones a GEROA-E.P.S.V.

Durante la vigencia de este convenio, las aportaciones a GEROA serán las siguientes:

A partir de la fecha de publicación de este convenio, del 0,40% de la Base de Cotización por contingencias comunes del

egin beharreko kotizazio-oinarriaren % 0,40. Horretatik, % 0,20 langilearen kargura izango da, eta beste % 0,20 enpresaren kargura.

Ekarpen horiek hasiera batean enpresak egingo ditu oso-
osorik, eta langilearen ehunekoa nominetatik kenduko da.

trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,20% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,20% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

MERKATARITZA OROKORRA. ALOKAIRU TAULAK. 2013. URTEA
TABLAS SALARIALES 2013 COMERCIO EN GENERAL

<i>Lanbide kategoría</i> <i>Categorías profesionales</i>	<i>Hitzarmeneko soldata</i> <i>Salario Convenio</i>	<i>Urtekotua</i> <i>Anualizado</i>
ZUZENDARITZAKO LANGILEAK / PERSONAL DIRECTIVO		
Dibisio, lang., erosketa eta salm.-burua / Jefe División, de Personal, de Compras y Ventas	1.050,56	15.758,40
Sukurtsal arduraduna / Encargado Sucursal	1.050,56	15.758,40
Zuzendaria / Director	1.130,62	16.959,30
Goi-mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	1.130,62	16.959,30
ADMINISTRARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Izangaia / Aspirante	780,31	11.704,65
Kutxako laguntzailea / Auxiliar Caja	790,66	11.859,90
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	810,33	12.154,95
Administrari ofiziala / Oficial Administrativo	890,42	13.356,30
Kontularia, kutxazaina / Contable o Cajero	910,43	13.656,45
Administrazioko burua / Jefe Administrativo	930,45	13.956,75
MERKATARIAK / PERSONAL MERCANTIL		
Dendaria / Dependiente	810,34	12.155,10
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	770,30	11.554,50
Dendari nagusia / Dependiente Mayor	860,39	12.905,85
Bidaiaaria / Viajante	810,34	12.155,10
Establezimenduko arduraduna / Encargado Establecimiento	970,52	14.557,80
Sukurtsal arduraduna / Jefe Sucursal	997,17	14.957,55
Dekoratzaile proiektugilea / Decorador -Proyectista	950,48	14.257,20
Erakusleiho-apaintzailea / Escaparartista	850,34	12.755,10
Merchandising / Merchandising	662,55	9.938,25
LANGILEAK / PERSONAL OBRERO		
Gidari banatzailea / chófer Repartidor	850,38	12.755,70
Morroi espezializatua / Mozo Especializado	850,38	12.755,70
Laguntzailea / Ayudante	810,34	12.155,10
Morroia / Mozo	810,34	12.155,10
Kobratzaile, jagolea eta abar / Cobrador, Vigilante, etc.	790,83	11.862,45
Telefonista / Telefonista	756,95	11.354,25
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	930,46	13.956,90
Garbiketako langileak, orduka / Personal de limpieza-hora	6,63	