

Formalizazioa: Beteluriko EUaren kanpoko argiztapenerako lanak.

Sektore Publikoko Kontratuei buruzko Legearen Testu Bategina onetsi duen azaroaren 14ko 3/2011 Legegintzako Errege Dekretuaren 154. artikuluan aurreikusitakoa betez, Beteluriko EUaren kanpoko argiztapenerako lanen kontratuaren formalizazioa argitaratzen da.

1. *Adjudikazioa egin duen erakundea*
 - a) Erakundea: Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoa.
 - b) Espedientea izapidetzen duen arloa: Kontratazio Saila.
 - c) Espediente-zenbakia: 2041.
 - d) Kontratzailearen profilaren Interneteko helbidea: www.consociodeaguas.com.
2. *Kontratuaren xedea*
 - a) Kontratu mota: Obra-kontratu.
 - b) Xedearen deskribapena: Beteluriko EUaren kanpoko argiztapenerako lanak
3. *Izapidetzea, prozedura eta adjudikatzeko modua*
 - a) Izapidetzea: Ohikoa.
 - b) Prozedura: Irekia, zenbait irizpiderekin.
4. *Lizitazioaren oinarritzko aurrekontua*
 - 2.652.669,11 euro, BEZa kanpo.
 - Kalkulatutako balioa: 2.652.669,11 euro, BEZa kanpo.
5. *Adjudikazioa*

Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko Zuzendaritza Batzordearen baimenez emandako Presidentziaren Dekretua.

 - a) Eguna: 2016ko urriaren 20an.
 - b) Kontratista: ABEE: Electrificaciones Radimer, S.L./Viuda de Sainz, S.A.
 - c) Nazionalitatea: Espainiarra
 - d) Adjudikazioaren zenbatekoa: 1.950.225,90 euro, BEZa kanpo.
6. *Kontratuaren formalizazioa*
 - b) Formalizazio-data: 2016ko azaroaren 14an.

Bilbon, 2017ko urtarrilaren 24an.—Kontratazio-mahaiko idazkaria, Gerardo Latorre Pedret

(II-434)

Formalización: Obra de iluminación exterior de la ETAP Venta Alta.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 154 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, se publica la formalización del contrato de obra de iluminación exterior de la etap venta alta

1. *Entidad adjudicadora*
 - a) Organismo: Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.
 - b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
 - c) Número de expediente: 2041.
 - d) Dirección de Internet del Perfil del Contratante: www.consociodeaguas.com.
2. *Objeto del contrato*
 - a) Tipo de contrato: Obra.
 - b) Descripción del objeto: Obra de iluminación exterior de la ETAP Venta Alta.
3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación*
 - a) Tramitación: Ordinaria.
 - b) Procedimiento: Abierto con varios criterios.
4. *Presupuesto base de licitación*
 - 2.652.669,11 euros, IVA excluido.
 - Valor estimado: 2.652.669,11 euros, IVA excluido.
5. *Adjudicación*

Decreto de Presidencia por autorización del Comité Directivo del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

 - a) Fecha: 20 de octubre de 2016.
 - b) Contratista: UTE: Electrificaciones Radimer, S.L./Viuda de Sainz, S.A.
 - c) Nacionalidad: Española.
 - d) Importe de adjudicación: 1.950.225,90 euros, IVA excluido.
6. *Formalización del contrato*
 - b) Fecha de formalización: 14 de noviembre de 2016.

En Bilbao, a 24 de enero de 2017.—El Secretario de la Mesa de Contratación, Gerardo Latorre Pedret

(II-434)

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa Administración Autónoma del País Vasco

Lana eta Justizia Saila

Erabakia Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Elikagaigintza Merkataritza sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48000545011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo del sector Comercio de Alimentación de Bizkaia (código de convenio número 48000545011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak — lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2017ko urtarrilaren 17an. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

**BIZKAIKO ELIKAGAIEN MERKATARITZAKO
HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA
2015-2018 URTEAK**

I. KAPITULUA

HITZARMENAREN APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua. — Aplikazio eremua

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

Era berean, elikagaigintzako produktuak saltzen dituzten enpresei ere aplikatuko zaie. Saltzeko makinak bitartez, batez ere elikagaigintzako produktuak (elikagai edo edari hotzak nahiz berak, prestatuak edo ontziratuak) saltzen dituzten enpresak hartzen dira halakotzat.

2. artikulua. — Lurralde eremua

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

3. artikulua. — Langile eremua

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

4. artikulua. — Denbora eremua

Hitzarmen hau 2015eko urtarrilaren 1etik 2018ko abenduaren 31ra arte aplikatuko da. Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratu ostean jarriko da indarrean eta ondorioak izango ditu, baina 2015eko, 2016ko eta 2017ko ekitaldietako soldata-taulen ondorio ekonomikoak indarraldiko urte bakoitzaren urtarrilaren 1era atzera eramango dira.

Bi alderdiek erabaki dute 2018ko abenduaren 31n iragarriko dutela hitzarmenaren amaiera, eta hurrengo hitzarmeneko eztabaidak hitzarmen honen indarraldia amaitu eta hamabost eguneko epean hasteko konpromisoa hartu dute.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 17 de enero de 2017. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DEL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA
AÑO 2015-2018**

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 1. — Ámbito de aplicación

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

También se aplicará a las empresas de vending de productos de alimentación, entendiéndose por tal aquellas que mediante máquinas expendedoras distribuyen mayoritariamente productos de alimentación (alimentos o bebidas, frías o calientes, preparados o envasados).

Artículo 2. — Ámbito territorial

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

Artículo 3. — Ámbito personal

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

Artículo 4. — Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018. Entrará en vigor y desplegará efectos a partir de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien los efectos de las tablas salariales de los ejercicios 2015, 2016 y 2017 se retrotraerán económicamente al 1 de enero de los respectivos años de vigencia.

Ambas partes, acuerdan que el Convenio se considere denunciado el 31 de diciembre de 2018, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones del siguiente convenio, en el plazo de quince días a contar desde la finalización del mismo.

Amaitu iragartzen denetik hasita 30 hilabeteko epean hitzarmenaren edukiri buruzko adostasunik ez badago amaitu egingo da hitzarmenaren aplikazioa. Dena den, alderdiek negoziatzeko gehieneko epe hori luzatzea erabaki dezakete, horretarako berariazko akordioa eginez.

II. KAPITULUA

SOLDATA LANSARIAK ETA SOLDATATIK KANPOKOAK

5. artikulua.— *Lansari kontzeptuak*

A) *Soldata-kontzeptuak*

- Hitzarmeneko oinarritzko soldata.
- Antzintasuna.
- Oporren ordainketa.
- Aparteko haborokinak.
- Mozkinengatiko paga.
- Aparteko orduak.

B) *Soldataz kanpoko kontzeptuak*

- Urruntasun-plusa.
- Dietak, bidaiak, lekuz aldatzeak.
- Aldi baterako Ezintasunagatiko plus osagarria.
- Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.
- Iraupenagatiko diru-ordaina.

6. artikulua.— *Soldata lansariak*

Itundutako igoerak honako hauek dira:

2015. urtea. 2015. urteko soldata-taula lortzeko, 2014. urteko soldata-taulari %0,25 gehitu behar zaio.

2016. urtea. 2016. urteko soldata-taula lortzeko, 2015. urteko soldata-taulari %1 gehitu behar zaio.

2017. urtea. 2017. urteko soldata-taula lortzeko, 2016. urteko soldata-taulari %1 gehitu behar zaio, 2016ko KPlaren %80ko bermearekin, kalkulu hori erabakitako %1etik gorakoa bada.

2015ean, 2016an eta 2017ko urtarrilaren 1etik sortutako atzerakinak ordaintzeko, hitzarmena probintziako aldizkari ofizialean argitaratu eta bi hileko epea izango dute enpresek.

2018. urtea. 2018. urteko soldata-taula lortzeko, 2017. urteko soldata-taulari %1 gehitu behar zaio, 2017ko KPlaren %80ko bermearekin, kalkulu hori erabakitako %1etik gorakoa bada.

7. artikulua.— *Soldata igoera ez aplikatzea*

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

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-epea zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko do murrizteko aukerak, erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, Hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi behar zaio hartutako erabakia, eta langileen legezko ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

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

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsultaldian izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

2. Kontsultaldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzordeak gehienez ere zazpi egun izango

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 30 meses éste decaerá en su aplicación. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIÓN SALARIAL Y EXTRASALARIAL

Artículo 5.— *Conceptos retributivos*

A) *Conceptos Salariales*

- Salario base Convenio.
- Antigüedad.
- Retribución de Vacaciones.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Paga de beneficios.
- Horas extraordinarias.

B) *Conceptos extrasalariales*

- Plus de distancia,
- Dietas, Viajes, Traslados.
- Plus complemento Incapacidad Temporal.
- Quebranto de moneda.
- Indemnización a la constancia.

Artículo 6.— *Retribuciones salariales*

Los incrementos pactados son los siguientes:

Año 2015. La tabla salarial del año 2015 es el resultado de incrementar la del año 2014 en el 0,25%.

Año 2016. La tabla salarial del año 2016 es el resultado de incrementar la del año 2015 en el 1%.

Año 2017. La tabla salarial del año 2017 es el resultado de incrementar la del año 2016 en el 1%, con garantía del 80% del IPC de 2016 si dicho cálculo resultara superior al 1% acordado.

Para el pago de los atrasos correspondientes al periodo 2015, 2016 y los generados desde el 1 de enero de 2017, las empresas tendrán de plazo los dos meses siguientes a la publicación del convenio en el boletín oficial de la provincia.

Año 2018. La tabla salarial del año 2018 es el resultado de incrementar la del año 2017 en el 1%, con garantía del 80% del IPC de 2017 si dicho cálculo resultará superior al 1% acordado.

Artículo 7.— *Descuelgue*

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. 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. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

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.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispon-

ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

3. Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria) Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO), bost eguneko epean. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengo erabakitzen badute hari men egingo diotela.

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

Baldintza onuragarriagoak eta bermatutako gutxienekoa:

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

b) Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, lanbide-kategoria edozein izanik ere, aurreko urteetan (2015., 2016., 2017. eta 2018. urteak) jasotako soldatekin alderatuta, 2014, 2015, 2016 eta 2017. urteetan hitzarmen honetan itundutako soldata-igoerak aplikatzearen ondorioz ateratzen diren zenbateko ekonomikoaren pareko gutxieneko soldata-igoerak bermatuko zaizkie urtean. Lanbide-kategoria bakoitzerako gutxieneko bermearren zenbatekoa hitzarmen honetako eranskinetako bigarren zutabearen datuak.

9. artikulua.—*Primak, plusak eta jardueragatiko komisioak*

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

10. artikulua.—*Oporren ordainketa*

Oporrak ordaintzeko honako hau hartuko da kontuan:

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

11. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

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

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

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

12. artikulua.—*Enpresan lan egindako denboragatiko plusa*

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

- a) Betetako laurteko bakoitzeko ordainduko da.
- b) Langileak meta dezakeen laurtekoen kopurua mugagabea da.
- c) Langile bakoitzak jasoko duen laurteko Hitzarmeneko oinarritzko soldataren %5 izango da, 2014ko soldata-taularen arabera kalkulatuta (ikus taula).

drá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. 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 8.—*Repercusión en los salarios, condiciones más beneficiosas*

Condiciones más beneficiosas y mínimo garantizado:

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

b) A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2015, 2016, 2017 y 2018, respecto de los salarios percibidos respectivamente en los años 2014, 2015, 2016 y 2017 respectivamente, unos incrementos salariales mínimos anuales equivalentes a los importes económicos resultantes de aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio para dichos años sobre las tablas salariales de los respectivamente precedentes. El importe de la garantía mínima para cada categoría profesional se incorpora en la segunda columna de los Anexos del presente convenio.

Artículo 9.—*Primas, pluses y comisiones por actividad*

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

Artículo 10.—*Retribución de vacaciones*

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

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

Artículo 11.—*Gratificaciones extraordinarias*

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

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

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

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

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

- a) Se devengará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que puede acumular cada trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio para cada trabajador se establecerá en el 5% sobre el salario base del Convenio calculado conforme a la tabla salarial del año 2014 (ver tabla).

d) Izan duten azken lan-kategoriaren arabera, langileek enpresan emandako denboragatik plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte.

e) Langilea Enpresan sartu zen egunetik hasiko da kontatzen antzinasuna.

Era berean, hurrengo hitzarmena negoziatzen den bitartean, Batzorde Negoziatzailearen barruan batzorde tekniko bat sortuko da, aldi berean aztertzeke plus hau aldatu ala ez edota lantegian jarraitzea baino haratagoko beste irizpide batzuekin lotzeko aukera, esan nahi baita langilearen prestakuntza, lanerako gaitasuna, produktibitatea, kalitatea, etab. eta, era berean, aztertuko du ea plus horrek eraginik izan dezakeen elikaduraren merkataritzako sektorearen barruan egiten diren kontratazio berrietan.

13. artikulua. — *Garraio plusa*

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

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

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

Artikulu honetan arautzen den garraio-pluserako eskubidea sorrazten badu langileak, eta sartzeko edo ateratzeko orduetegiaren ondorioz, langileak garraio publikoa erabili ezin badu, eta langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, enpresak 0,24 euroko plusa ordainduko du kilometro bakoitzeko, hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera. 2018ko ekitaldiari dagokionez, zenbateko hori hitzarmenaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera eguneratuko da.

14. artikulua. — *Dietak eta kilometrajea*

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

Noizean behin bidaiatzen duten langileek honako dieta hauek jasoko dituzte:

- 2017:
 - Egun osoa: 48,86 euro.
 - Gosaria: 3,60 euro.
 - Bazkaria: 10,64 euro.
 - Afarria: 9,34 euro.
 - Lo egitea: 25,28 euro.

Langileak, enpresak aginduta, bidaiak edo zerbitzuak egiten dituen bere ibilgailuarekin, enpresak 0,31 euro ordainduko die kilometroko 2017an.

Nolanahi ere, 2018. urteari dagokionez, zenbateko horiek Hitzarmenaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera berrikusiko dira.

15. artikulua. — *Lekuz aldatzeak*

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

Otorduak etxetik kanpo egin behar direnean, egunean gutxienez 7,44 euro ordainduko dira 2017an. 2018. urteari dagokionez, zenbateko hori igo egingo da hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera.

d) El trabajador devengará la totalidad de los cuatrienios que tenga acumulados por tiempo de trabajo, de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.

e) El cómputo de antigüedad se efectuará a contar desde el ingreso del trabajador de que se trate en la empresa.

Asimismo, durante las negociaciones del siguiente convenio se creará dentro de la Comisión Negociadora una Comisión Técnica que en paralelo analizará la posible modificación de este plus y/o su posible vinculación con otros criterios más allá de la permanencia, como pueden ser la formación del trabajador, su competencia en el trabajo, la productividad y/calidad del mismo, etc., y en la que también se analizará la posible incidencia que este plus puede tener en las nuevas contrataciones dentro del sector de comercio de alimentación.

Artículo 13. — *Plus de transporte*

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

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

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

En aquellos supuestos en los que devengándose por el trabajador/a el derecho al plus de transporte regulado en este artículo y en los que como consecuencia del horario de entrada o de salida no tenga la posibilidad de utilizar el transporte público, la empresa abonará a partir de la publicación del convenio un plus de 0,24 €/kilómetro para la utilización de su vehículo particular. Para el ejercicio 2018 esta cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 6 del convenio.

Artículo 14. — *Dietas y kilometraje*

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

El personal que viaje ocasionalmente percibirá en concepto de dieta:

- 2017:
 - Día completo: 48,86 euros.
 - Desayuno: 3,60 euros.
 - Comida: 10,64 euros.
 - Cena: 9,34 euros.
 - Dormir: 25,28 euros.

Cuando el trabajador efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la empresa, ésta le abonará 0,31€/km en el año 2017.

Estas cantidades serán revisadas, en su caso en el año 2018 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 15. — *Traslados*

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

Cuando deban efectuarse comidas, éstas se abonarán como mínimo a 7,44 euro/día en el año 2017. Esta cantidad se incrementará en 2018 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

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

16. artikulua.— *Gaixotasun ordainketa*

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

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

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

Ohiko lanetan kobratzeak edo ordainketak egiten dituzten langile guztiek dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina jasoko dute, 17,99 eurokoa, 2017an, beti ere aurretik edo ondoren alderdien arteko akordioa egon ezean.

2018. urteari dagokionez, zenbateko horiek hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira.

18. artikulua.— *Gau plusa*

Gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara bitarte gaueko ordutegian lan egiten duten langileek hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera 118 euroko soldata-plusa jasoko dute hilean, salbu eta langileak enpresarekin gau-plusa biltzen duen soldata bereziren bat itundu badu. Langileak bere zerbitzu guztiak gaueko ordutegian betetzen ez baditu, egiaz lan egindako orduen batez besteko plusa jasoko du.

2018. urteari dagokionez, zenbateko hori Hitzarmeneko 6. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko da.

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

III. KAPITULUA

LAN DENBORA. LIZENTZIAK. ESZEDENTZIAK

19. artikulua.— *Lanaldia*

Lehena

2017 eta 2018. urteetarako, 1.731 orduko gehieneko lanaldia ezarri da; eta maiatzetik irailera larunbat arratsaldeetan itxi egingo da.

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

Hala ere, hitzarmen honen aplikazio-eremuan dauden enprezentzat, beste eremu bateko hitzarmen baten aplikazioagatik langileei ordainsari txikiagoa ematen badiete hitzarmen honetako soldata-tauletan 18 urtetik gorako saltzaile, kutzako laguntzaile edo apal-betetzailen lanbide-kategorietarako (sektorean langile gehien hartzen dituztenak) ezarritakoa baino, lanaldiak benetako laneko 1.537 ordu izango ditu enpresako langile guztientzat.

Ondorio horietarako, aurreko puntuan azalduko dela-eta, ulertuko da enpresak soldata txikiagoa ordaintzen duela aplikatzen zaion hitzarmenaren arabera 10 urteko antzinatasuna duen eta saltzaile, kutzako laguntzaile edo apal-betetzailen lanbide-kategorian sar daitekeen 18 urtetik gorako langile batek soldata-kontzeptu bermatu guztiengatik jasotzen duen lanaldi osoko urteko ordainsaria txikiagoa bada hitzarmen honetan kategoria horietako 10 urteko antzinatasuna duen langile batentzat ezarritako soldata-kontzeptu bermatu guztiei dagokiena baino.

Lehenengo paragrafoan —larunbatak ixteari buruzkoa— ezarritakoa gorabehera, maiatzetik irailera bitartean enpresaburuek larun-

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

Artículo 16.— *Abono en caso de enfermedad*

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

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

Artículo 17.— *Quebranto de moneda*

Todos los trabajadores que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán en concepto de quebranto de moneda la cantidad de 17,99 euros durante el año 2017, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes.

Estas cantidades serán incrementadas en 2018 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 18.— *Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 6:00 horas percibirá a partir de la publicación del convenio un plus salarial de 118 euros mensuales, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Esta cantidad será incrementada en 2018 conforme a lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio.

Si se modificara legalmente el horario nocturno (en la actualidad establecido de 22:00 a 6:00 horas) este artículo incorporará automáticamente ese nuevo horario.

CAPÍTULO III

TIEMPO DE TRABAJO. LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 19.— *Jornada laboral*

Primero

Se establece una jornada máxima anual de 1.731 horas en el 2017 y 2018, cerrándose los sábados por la tarde durante los meses de mayo a septiembre.

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

Sin perjuicio de ello, para aquellas empresas que, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio y que por aplicación de un convenio de distinto ámbito, abonen a sus trabajadores una retribución inferior a la establecida en las tablas salariales del presente convenio para las categorías profesionales de Dependiente/Auxiliar de caja-reponedor mayor 18 años (las que más trabajadores agrupan en el sector), la jornada laboral será de 1.537 horas de trabajo efectivo para toda la plantilla de la empresa.

A estos efectos, se entiende que una empresa abona un salario inferior en los términos expuestos en el punto anterior, cuando la retribución total anual a jornada completa y por todos los conceptos salariales garantizados que establece su convenio de aplicación para un trabajador con una antigüedad de 10 años y cuya actividad profesional pueda encuadrarse en las categorías de Dependiente/Auxiliar de caja-reponedor (mayor de 18 años), sea inferior a la retribución anual bruta que por todos los conceptos garantizados establezcan tales categorías, del presente convenio, para un trabajador a jornada completa con una antigüedad de 10 años.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero sobre el cierre de los sábados, en los meses de mayo a septiembre los empre-

bat arratsaldeetan ireki ahal izango dute eta langileei beren zerbitzuak betetzeagatik behar diren orduak ordainduko dizkiete, ordu horiei dagokien zenbatekoari %75 gehituta, edota, «lanaldi partzial-eko» langile berriak kontratatuta. Era berean, uztailean eta abuztuan adierazitako kontratazioa erabiliz soilik ireki ahal izango da, eta kasu bateko edo besteko langileei soldata arrunta ordainduko zaie.

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

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

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

Bigarrena

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

Hirugarrena

Aurrekoa gorabehera, enpresek lanaldiaren aplikazio irregularra egiteko 100 orduko poltsa bat izango dute urtean; horren bidez, lan-egutegian ezarritako lanaldia aldatu ahal izango dute baldin eta badute.

Ordu-poltsa bat izan ahalko dute, Langileen Estatutuaren 34.6 artikuluan eta hitzarmen kolektibo honen 20. artikuluan ezarritakoa betetzeaz aparte, urteko lan-egutegia, urtero, urtarrilean egiten duten enpresek. Lantoki guztietan ageriko leku batean jarri beharko dute ale bat.

100 orduko poltsa hori lanaldi partzialeko langileei aplikatuko zaie, lanaldi osoan dagoen langile baten lanaldiarekiko modu proporzionalean.

Beraz, banaketa irregularra honela aplikatuko da:

a) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi gisa hasieran ezarri zen ordu kopurua baino gutxiago egitea, eta falta direnak noiz sartu behar diren ezartzea.

b) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanalditzat zehaztuta dagoen ordu-kopurua baino ordu gehiago lan egitea eta lan-egutegitik at geratzen diren egunetan, eguneko eta asteko gehieneko lanaldia errespetatuz, hurrenez hurren, 9 eta 45 ordukoa, nahiz eta urtean bi inbentario orokorretan aurreko muga horiek, hurrenez hurren, 10 eta 46 ordukoak izan ahalko diren. Muga horiek proporzionalki aplikatuko zaizkio lanaldiari.

Supermerkatu eta hipermerkatuen sektorerako, ordu-poltsa hori inbentarioa egiteko garaian eta eguberrietan erabiliko da.

c) Halaber, enpresak orduen poltsa aplikatuko du honako kasuetan:

- Langilearen egutegiko lanegunetan.
- Lanaldia luzatzen bada, ohiko lanaldia eten gabe egingo da.

Ordu horiek ezin dira inola ere dirutan konpentsatu, eta ordu arruntzat hartuko dira ondorio guztietarako.

b) idatz-zatian azaldutako kasuan enpresek eta langileek adostu behar dute zenbat ordu konpentsatu behar diren eta noiz eta nola konpentsatu behar diren; ahal den neurrian ordu horiek atsedendia osoetan hartuko dira. Orduak konpentsatzeko akordioak lortzen ez bada, horiek erabili eta hurrengo 14 asteetan zehar konpentsatuko dira, halako moldez non langileak ez duen, inolaz ere, urteko gehieneko lanaldia gaindituko. Enpresak eta langileak

sarios podran proceder a la apertura de los sábados por la tarde, compensando a sus trabajadores la prestación de sus servicios en las horas necesarias mediante el abono de las mismas con un incremento del 75% o, en su caso, mediante la contratación de nuevos trabajadores en la modalidad de "a tiempo parcial", permitiéndose asimismo la citada apertura durante los meses de julio y agosto únicamente mediante la forma de contratación apuntada, siendo retribuidos éstos trabajadores en uno u otro caso a salario normal.

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

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

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

Segundo

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

Tercero

No obstante lo anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas de 100 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del E.T. y el artículo 20 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

La bolsa de 100 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral y en días inicialmente establecidos fuera del calendario de la empresa, respetándose en cualquier caso los límites de 9 hora y 45 horas más de jornada máxima diaria y semanal respectivamente, si bien en dos inventarios generales al año los límites anteriores podrán ser 10 y 46 horas diaria y semanal respectivamente. Estos límites se aplicarán proporcionalmente a la jornada.

Para el sector de Supermercados e Hipermercados esta bolsa de horas se utilizará preferentemente en períodos de realización de inventario y Navidad.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

- Sobre los días laborables del calendario del trabajador.
- Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de la jornada máxima en cómputo anual.

adostu ahal izango dute konpentsazio hori hurrengo 14 asteetan baino beranduago egitea, baina betiere hitzarmenean ezarritako urteko gehieneko lanaldia errespetatuz.

Enpresek artikulu honetan araututako ordu baliagarri horiek erabiltzea erabakitzen badute, idatziz jakinarazi beharko diete interesatuei eta langileen ordezkariari, gutxienez neurria aplikatu baino zazpi egun lehenago.

20. artikulua.— Lan egutegia

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

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

21. artikulua.— Aparteko orduak

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

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

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

Ezinbesteko kauek eta alderdi bakoitzak bere lantokian itundutako egiturazko kauek eragindako aparteko orduak egin ahal izango dira. Horretarako, enpresak edo batzordeak edo langileen ordezkariak hilean behin emango diote horren berri Lan Agintaritzari.

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

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

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

22. artikulua.— Oporrak

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

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

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

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

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo doskitzearen ondorio den aldi batera-

La empresa y el trabajador podrán acordar que la compensación se lleve a cabo más allá de las 14 semanas siguientes, siempre respetando la jornada máxima anual del convenio.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida.

Artículo 20.— Calendario laboral

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

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

Artículo 21.— Horas extraordinarias

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

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

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

Las horas extraordinarias motivadas por causas de fuerza mayor y las estructurales que, como tales, se pacten por las partes en sus respectivos centros de trabajo. Para ello se notificarán mensualmente a la Autoridad Laboral, conjuntamente por empresa o Comité o Delegado de Personal, en su caso.

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

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

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

Artículo 22.— Vacaciones

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

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

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

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

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

ko ezintasunarekin, Langileen Estatutuaren 48.4 eta 48.bis artikuluan xedatutako lan-kontratuaren etenaldiarekin edo lehen aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasunarekin, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan ezarritakoaren arabera jokatu da.

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

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

23. artikulua. — *Ordaindutako lizentziak*

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

- a) Ezkontza: 20 egun.
- b) Ezkontidearen heriotzagatik: 6 egun.
- c) Zuzeneko ahaideen (aurrekoak eta ondorengoak, anai-arrebak eta ezkontza-ahaidetasunezko anai-arrebak) ezkontzagatik: egun bat, eta bi egun gehiago hartu ahal izango dira, bidaiak kontuan hartuta.

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

- e) Seme-alabak jaiotzea: 3 lanegun.

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

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

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

- h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

i) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharraren bat egiteko, behar adina denbora.

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

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

l) Edoskitzaroa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) 37. artikulua 4. zenbakian bularra emateko ezarritako baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubetez lanetik alde egitean datza. Emakume langileak lizentzia hori nola hartu aukeratu ahal izango du; hau da, gorago aipatutako moduan hartu, edo denbora guztia pilatu eta amatasunagatik lizentziaren ondoren hartu. Zenbat denbora hartu behar duen kalkulatzeko, haurrak bederatz hila bete betetzeko falta den lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

Langileen, gizon zein emakumeen, eskubide indibiduala da aipatu baimen hori, baina biek lan eginez gero, bietako batek baino ezin du erabili.

ll) Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duenak) ezarritakoari jarraituz, legezko zaintza dela-eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo ezintasun fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa duen bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar

ral, con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores o con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se procederá conforme establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 38.

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

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

Artículo 23. — *Licencias retribuidas*

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

- a) Matrimonio: 20 días.
- b) Muerte del cónyuge: 6 días.
- c) Matrimonio de familiares directos, ascendientes y descendientes, hermanos y hermanos políticos: 1 día, ampliable a dos más, teniendo en cuenta los desplazamientos.

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

- e) Nacimiento de hijos: 3 días laborables.

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

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

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

- h) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

l) Lactancia. El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, consistente en una hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

ll) De conformidad con la redacción dada por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe

duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du. Lanaldiaren zortzirena laburtuko zaio gutxienez, lanaldiaren erdia gehienez, eta proportzio berean murriztuko zaio soldata.

Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidea bada, adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Gurasoek, adoptatzaileek edo adopzio-aurreko harrera nahiz harrera iraunkorra egiten dutenek lanaldia laburtzeko eskubidea izango dute adingabeak ospitalean daudenean, eta proportzio berean murriztuko zaie soldata. Horrenbestez, lanaldia gutxienez erdira murriztu dezakete zaintzapean duten haurra ospitalean eta tratamendu jarraituan izan bitartean, baldin eta aipatu adingabeak minbizia (tumorre gaiztoa, melanoma edo kartzinoma) edo beste gaixotasun larriren bat badu, haren ondorioz ospitalean egon behar badu denbora luze, eta zuzeneko nahiz etenik gabeko zaintzen beharra badu. Horrelakoetan, Osasun Zerbitzu Publikoaren edo Euskal Autonomia Erkidegoko osasun-administrazioaren organoak egindako txostena aurkeztu beharko da. Langileak eskubide hori izango du adingabeak 18 urte bete arte.

Langile guztiak, gizon zein emakume, letra honetan aipatutako lanaldi-laburtzeak hartzeko eskubidea dute. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubide hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtzionamenduarrazoi justifikatuengatik.

m) Bularra emateko baimena zer ordutan hartu eta lanaldi murriztua nolakoa izango den eta noiz hartu, artikuluko honen II) eta m) letretan xedatutakoaren arabera, langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan. Ezinbesteko kasuetan izan ezik, langileak hamabost eguneko aurrerapenez jakinaraziko dio enpresaburuari zer egunetan hasi eta bukatuko den edoskitzaroko baimena edota lanaldi-laburtzea.

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

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

II. *Izatezko bikoteak*

Ordaindutako lizentzietarako eta ez beste ezertarako, ezkontzea eta izatezko bikotea osatzea parekotzat joko dira honako muga eta baldintza hauekin:

- a.1) Frogatzeko moduan egiaztatu beharko da izatezko bikotearen existentzia, bai eta bizikidetzaren noiz hasi zen ere, eta, horretarako, bizikidetzaren agiriak aurkeztu beharko da, edo bizikidetzaren indarreko lege-araudiaren arabera egiaztatzen duen dokumentazioa.
- a.2) Ezkontzagatik lizentzia izanez gero, eta ezkontzarekin gertatzen den bezala, ordaindutako lizentzia hartu nahi bada, enpresari jakinarazi beharko zaio, hori gertatu baino hiru hilabete lehenago eta gertatuko den unean. Puntu honetan arautzen den baimena behin bakarrik erabil dezake langileak pertsona berarekin, eta, ondorioz, ezingo du baimen bat baino gehiago hartu bikotekide berarekin ezkondu edo izatezko bikote gisa erregistratzeagatik.
- a.3) Une bakoitzean indarrean dagoen Legedi Zibila errespetatuko da.

24. artikulua. — *Eszedentziak*

Lehena

a) Gutxienezko urte beteko antzintasuna duen langileak eskatzen duen borondatezko eszedentzia onartua izateko eskubidea izango du, baina langileak ezin izango du jarduera berdinean aritu, ez

una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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

m) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras II) y m) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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

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

II. *Parejas de hecho*

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

- a.1) Se deberá demostrar por medio fehaciente la existencia de la pareja de hecho así como la fecha de inicio de su convivencia, con la presentación del certificado de convivencia o documentación que acredite la misma conforme a la normativa legal vigente.
- a.2) En el caso de licencia por matrimonio, y al igual de lo que ocurre con el matrimonio, si se desea disfrutar de licencia retribuida, se deberá informar a la empresa con tres meses de antelación sobre dicho supuesto y en el momento en que se produciría. Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.
- a.3) Se respetará la Legislación Civil vigente en cada momento.

Artículo 24. — *Excedencias*

Primero

a) El trabajador con una antigüedad en la empresa al menos de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, no

bere kontura, ez besteren kontura. Eszedentzia hori gehienez bost urtekoa izango da, eta ezin izango da, inolaz ere, iraupen mugatuko kontratuetan eskatu.

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

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

Bigarrena

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren seme-alaba bakoitza edo adoptatutako seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai eta adopzio-aurreko zaintzan edo behin betiko harreraren hartuz gero ere, umea jaiotako egunetik edo epailearen edo administrazioaren ebazpena emandako egunetik zenbatzen hasita, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duenak) ezarritakoari jarraituz.

b) Halaber, gehienez bi urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute odolkidetasunezko edo ezkontzako bigarren mailarainoko senideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta senide hori, adinagatik, istripuren bat izan duelako, gaixorik dagoelako edo desgaitasunen bat duelako bere kabuz moldatu ezin bada, eta ordaindutako lanik egiten ez badu, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak (Langileen Estatutuaren Legearen testuategina onartzen duenak) ezarritakoari jarraituz.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian jasotako eszedentzialdia zati-tan baliatu ahal izango da, eta langileen berezko eskubidea da, gizonak nahiz emakumeak izan. Nolanahi ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok arrazoi berarengatik eskubide era baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jar ditzake bi langilek aldi berean baimena hartzearen gain, betiere enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko badira.

Era honetako eszedentzia batean dagoen bitartean langileak beste senitarteko bat zaintzen hasi behar eta horretarako eskubidea baldin badu, aurreko eszedentzia amaitutzat joko da eta eszedentzia-aldi berria hasiko da.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinatasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du. Enpresaburuak deituko du langilea ikastaro horietara joateko, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gordeta izateko eskubidea izango dute. Epe hori amaitzean, lan-talde edo kategoria bereko lanpostua gordeko zaio.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duen langilearen kasuan, lanpostua gordetzeko epea 15 hilabete luzatuko da gehienez, izaera orokorreko familia ugaria baldin bada, eta 18 hilabete gehienez, izaera bereziko familia ugaria baldin bada.

IV. KAPITULUA

ASISTENTZIA ESKUBIDEAK

25. artikulua. — Laneko arropak

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

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

puddiendo dedicarse a la misma actividad, ni por cuenta propia ni ajena y sin que en ningún caso se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada.

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

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

Segundo

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, de conformidad con la redacción dada por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a 2 años de conformidad con la redacción dada por el Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO IV

DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 25. — Prendas de trabajo

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

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

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

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

26. artikulua.— Lanpostu aldaketak

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

V. KAPITULUA

KONTRATAZIOA, ENPRESA UZTEAK ETA LANBIDE SAILKAPENA

27. artikulua.— Prestakuntza kontratuak

Kontratu mota hau arautzen duten edo arautuko duten eta indarrean dauden xedapenek legez ezarritakoa aplikatuko zaie. Aurreko gutzia horrela izanda ere, ikastunei hitzarmenaren lanaldiaren %85ari dagokionari ordaindu zaie, adina albo batera utzita, hau da, 668,51 euro 2017ko hitzarmeneko 12 hilabeteko bakoitzeko, gehi aparteko sariak hitzarmeneko 11. artikuluan ezarritakoaren arabera.

28. artikulua.— Probaldia

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

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

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

VI. KAPITULUA

LANBIDE SAILKAPENA

29. artikulua.— Langileen sailkapena

Langileen sailkapena Merkataritzaren Lan Ordenantzak adierazten duen bezala ezarrita geratuko da. Ordenantza horretan, enpresen jarduerarekin bat etorri eta langileen berariazko eginkizunen eta lanen parekatzeen arabera, dagokion lansari-taula azaltzen da, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen denari jarraiki.

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

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

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

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

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

Artículo 26.— Cambios de puesto de trabajo

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

CAPÍTULO V

CONTRATACIÓN, CESES Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 27.— Contratos de formación

Se les aplicará lo dispuesto por Ley las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices, que estarán en función de una jornada de trabajo del 85% de la del Convenio, será con independencia de la edad de 668,51 euros para 2017 cada una de las 12 mensualidades del Convenio y gratificaciones extraordinarias ordenadas en el artículo 11 del Convenio.

Artículo 28.— Período de prueba

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

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

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

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 29.— Clasificación del personal

La clasificación profesional queda establecida tal y como señala la Ordenanza Laboral de Comercio para que, de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en el Anexo I del presente Convenio.

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

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

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

Informatika-alorrean honako kategoría hauek sortu dira:

Se crean las categorías de informática siguientes:

Manipulatuzailea

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

Barnean hartzen diren eginkizunak: manipulatuzailea, materialaren prestatzailea, dokumentuen kodifikatuzailea, bukatzailea, grabatzaile laguntzailea. Baliokidetasuna: kutzako laguntzailea.

Manipulador

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

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

Grabatuzailea

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

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

Grabador

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

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

Operadorea

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

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

Operador

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

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

Programatuzailea

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

Barnean hartzen diren eginkizunak: programatuzailea, aplikazioen programazioa, programatuzaile koordinatuzailea, mantentze-lanetako teknikaria, prestakuntzan dagoen analista, horien administratuzailea, liburuzailea. Baliokidetasuna: kontularia.

Programador

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

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

Analista

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

Barnean hartzen diren eginkizunak: analista, analista funtzionala, analista organikoa, analista programatuzailea, programatuzaile analista, aplikazioaren arduratu programatuzailea, sistemen programatuzailea, software programatuzailea, kontabilitate-makinen saltzailea, informazio-konzeptuak, teknikari komertziala. Baliokidetasuna: administrazioko atalburua.

Analista

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

Funciones incluidas: Analista, analista funcional, analista orgánico, analista programador, programador analista, programador responsable de aplicación, programador sistemas, programador Soft Ware, vendedor de máquinas contables, conceptos de información, técnico comercial. Equivalencia: Jefe/a sección administrativa.

Sortzailea

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

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

Conceptor

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

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

Zuzendaria

Langile horrek departamentu edo sail osoko alderdi tekniko-en funtzionamenduaren arduratu du.

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

Director

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

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

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

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

VII. KAPITULUA

ERRETIROAK

30. artikulua.— Erretiroa

Enplegua lortzen laguntzarren, gomendatzen da erretiroa 65 urterekin hartzea.

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

VIII. KAPITULUA

DIRU-ORDAINAK

31. artikulua.— Enpresan irauteagatikotik saria

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

— 2017:

- 15 urte daramatzanari: 335,00 euro.
- 25 urte daramatzanari: 497,06 euro.
- 40 urte daramatzanari: 777,92 euro.

IX. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARIEN ESKUBIDEAK

32. artikulua.— Berme sindikalak

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

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

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

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

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

X. KAPITULUA

HAINBAT GAI

33. artikulua.— Euskara sustatzea

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

CAPÍTULO VII

JUBILACIONES

Artículo 30.— Jubilación

En aras a posibilitar acceso del empleo se recomienda la jubilación a la edad ordinaria.

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

CAPÍTULO VIII

INDEMNIZACIONES

Artículo 31.— Premio de permanencia en la empresa

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

— 2017:

- Al de 15 años: 335,00 euros.
- Al de 25 años: 497,06 euros.
- Al de 40 años: 777,92 euros.

CAPÍTULO IX

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 32.— Garantías sindicales

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

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

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

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

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

CAPÍTULO X

VARIOS

Artículo 33.— Fomento del euskera

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

XI. KAPITULUA
JOKABIDE ALDAKETA

34. artikulua. — Diziplina araubidea

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

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

1. *Hutsegite arinak*

Honako hauek hutsegite arinak dira:

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

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

1.3. Enpresako salgaien edo materialen zaintzan deskuidu txikiak izatea.

1.4. Enpresari edozein bizitoki-aldaketa ez jakinaraztea.

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

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

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

1.8. Jendea behar bezain zuzen eta egoki ez artatzea.

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

2. *Hutsegite larriak*

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

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

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

2.3. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.

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

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

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

2.7. Baimenik gabe lanaldian lan partikularrak egitea.

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

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

CAPÍTULO XI
CAMBIO DE LA CONDUCTA

Artículo 34. — Régimen disciplinario

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

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

1. *Faltas leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. *Faltas graves*

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.10. 1.6 idatz zatitik eratorritakoa.

3. Falta oso larriak

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

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

3.2. Gaixo-itxurak egitea, edo istripuren bat izan duela sinestarazten saiatzea.

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

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

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

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

3.7. Lankideekin sarritan liskarretan eta eztabaidaka ibiltzea.

3.8. Bezeroak batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

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

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

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

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

3.13. Laneko errendimendu normala etengabe eta borondatez gutxitzea, betiere legeek onartutako eskubideren baten eraginez ez bada.

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

3.15. Hutsegite larri bat egin eta hurrengo sei hilabeteetan, hutsegitea errepikatzea, nahiz eta bestelako hutsegitea izan.

Zigor-araubidea

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

Legedi orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

Gehienezko zigorrak

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

2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves.

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

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

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

Régimen de Sanciones

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

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

Sanciones máximas

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

1. Hutsegite arinengatik: Hitzez kargu hartzea. Idatzizko ohar-tarazpena. Bi egun arteko enplegu- eta soldata-etetea.
2. Hutsegite larriengatik: Gehienez hiru egunez eta gehienez hamar egunez enplegua eta soldata etetea.
3. Hutsegite oso larriengatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat hutsaltzea, hutsegitea gorenako graduan sailkatzen den kasuetan.

Preskripzioa

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

XII. KAPITULUA

HITZARMENA INTERPRETATZEA ETA APLIKATZEA.

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

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

Batzorde hori edozein alderdik deitu ahal izango du dagokion eskumeneko gaiak lantzeko. Batzordearen helbidea: Lan Harremanen Kontseilua, Urkixo zumarkalea 2, 3.a, Bilbo.

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

Hirugarrena: Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek adierazi dute maiatzetik irailera bitarteko larunbat arratsaldeetan lan egiteari dagokionez, 1995eko ekainaren 9ko Arbitraje Epaian (PRECO II/GKP) aurreikusitako ordezkari formulak lortzeko ahalaginak egingo dituztela eta konpromiso hori hartzen dutela.

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

36. artikulua. — *Zuzenbide osagarria*

Hitzarmen kolektibo honek arautzen ez dituen gaiak Langileen Estatutua aplikatuko zaie, eta horren ordezkari, 1971ko uztailaren 24ko Agindua. Agindu horren testua Hitzarmen honetan erregistratuta dago, eta 2018ko abenduaren 31ra arteko indarraldia eta ondorioak bakarrik izango ditu. Hortaz, aipatutako data igarotakoa, ez dira aplikatuko xedapenak eta ondorioak, edozein mota eta jatorritakoak izanik ere.

XIII. KAPITULUA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

37. artikulua. — *Laneko segurtasuna eta osasuna*

Lehenengoa

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

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

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

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

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

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

Prescripción

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

CAPÍTULO XII

INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 35. — *Comisión mixta y otras comisiones*

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

Esta Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes para tratar asuntos de su competencia, estableciéndose su domicilio en Bilbao, calle Alameda de Urquijo, 2-3.º, en el Consejo de Relaciones Laborales.

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

Tercera: Los firmantes de este Convenio Colectivo expresan su propósito y el compromiso de dedicar sus esfuerzos a la consecución de formular alternativas a las previstas en el Laudo Arbitral de 9 de junio de 1995 (PRECO II) relacionadas con el trabajo en las tardes de los sábados de mayo a septiembre.

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

Artículo 36. — *Derecho supletorio*

En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2018, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones u efectos cualquiera que sea su clase y origen.

CAPÍTULO XIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 37. — *Seguridad y salud laborales*

Primero

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

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

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

Prebentzioko Delegatuek dituzten eginkizunak betetzeko prebentzioari buruz behar duten prestakuntza eman beharko die enpresaburuak, eta horretarako prestakuntza-ikastaroak egitera joateko behar dituzten baimenak emango dizkie, 1997ko abenduaren 11ko Lanbide Arteko Akordioari jarraiki (EAEko Laneko Segurtagarria eta Osasunari buruzkoa).

Bigarrena

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

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

Hirugarrena. — Osasuna zaintzea

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

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehenengoa: 19.1. artikuluan (Lanaldia) eta 16. artikuluan (Gai-xotasun-ordainketa) ezarritakoa Hitzarmen Kolektiboetan itundutakoa eta 1995eko ekainaren 9ko Arbitraje Epaiaren 2000. eta 2001. urteetarako erabakitakoa (Hitzarmena biltzen duena) biltzen duenaren emaitza da.

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

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

— I. Lanbide Taldea:

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

— II. Lanbide Taldea:

- Supermerkatu Ataleko arduraduna.
- Establezimenduko arduraduna.
- Saltzaile nagusia.
- Jendaurreko saltzailea.
- Saltzaile laguntzailea.
- Merkantzien apal-betetzalea.
- Kutxako laguntzailea 16-17 urte.
- 18 urteko edo hortik gorako Kutxako laguntzailea.
- Kutxako laguntzailea eta apal-betetzalea, 18 urtetik gorakoa.

El empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención la formación en materia preventiva necesaria para el ejercicio de sus funciones y a tal fin facilitará las horas y permisos necesarios para la asistencia a los cursos de formación, de conformidad al Acuerdo Interprofesional en materia de Seguridad y Salud Laborales en la C.A.P.V. de 11 de diciembre de 1997.

Segundo

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

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

Tercero. — Vigilancia de la salud

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera: Lo dispuesto en el artículo 19.1 —Jornada Laboral— y artículo 16 —Abono en caso de Enfermedad— es el resultado de la refundición de lo pactado en los Convenios Colectivos y lo decidido en el Laudo Arbitral de 9 de junio de 1995 de efecto integrador de Convenio, para los años 2000-2001.

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

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

— Grupo Profesional I:

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

— Grupo Profesional II:

- Encargado/a de Sección Supermercado.
- Encargado/a Establecimiento.
- Dependiente Mayor.
- Dependiente.
- Ayudante Dependiente.
- Reponedor/a Mercancía.
- Auxiliar Caja 16-17 años
- Auxiliar Caja de 18 años o más edad.
- Auxiliar Caja Reponedor mayor de 18 años.

- Ofizial administrariak.
 - Administrari laguntzailea.
 - Kontularia.
 - Kutxazaina.
 - Telefonista.
 - Bidaiaria, bisitaria.
 - Kobratzailea.
 - Lehen mailako ofizioko profesionala.
 - Bigarren mailako ofizioko profesionala.
 - Mekanikari-gidaria.
 - Gidari banatzailea.
 - Ofizioko laguntzailea.
 - Mutil espezialista.
 - Langileburua.
 - Ontziratzailea, maneiatzailea.
- III. Lanbide Taldea:
- Morroia.
 - Zakuak josteko langilea.
 - Mandataria.
 - Gaueko zaintzailea.
 - Eguneko zaintzailea.
 - Sukaldaria.
 - Garbitzaileak.

Hirugarrena: Elikagaien merkataritza-sektoreko ordezkariak eta enpresa-ordezkaritzak aurrerantzean behartuta daude Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusitako astelehenetik larunbatera bitarteko lanaldia (19. artikulua) negoziatzera, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko dagokion Administrazioak merkataritza alorrean irekitzeko eta ixteko orduei buruzko arautegia aldatzen bada.

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

XEDAPEN IRAGANKORRA

Lehenengoa.— *Jarraitutasunagatikoa diru-ordaina*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eutsi egingo zaio 33. artikuluan jasotako eskubideari, baina 1967ko urtarrilaren 1a baino lehenago kotizatu duten mutualistei bakarrik; Gainerakoentzat ez.

ANTZINATASUNAREN LAURTEKOEN KALKULU-TAULA

ELIKAGAIEN MERKATARITZA

Kategoriak	Kalkulu oinarria 2014	Laurteko balioa %5
Zuzendariak	1.554,71	77,74
Langile-burua	1.487,25	74,36
Erosketa-burua	1.487,25	74,36
Salmenta-burua	1.487,25	74,36
Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua	1.357,40	67,87
Biltegi-burua	1.312,47	65,62

Merkataritzako langileak

Merkataritza sekzioko burua	1.225,02	61,25
Talde-burua	1.225,02	61,25
Supermerkatu-ataleko arduraduna	1.225,02	61,25
Dendako arduraduna	1.225,02	61,25
Saltzaile nagusia	1.152,62	57,63
Saltzailea	1.055,20	52,76
Saltzaile-laguntzailea	1.000,34	50,02
Kutxako laguntzailea 16-17 urte	897,18	44,86
Kutxako laguntzailea eta apal-betetzailea, 18 urtetik gorakoa*	1.055,21	52,76

- Oficiales Administrativos/as.
 - Auxiliar administrativo/a.
 - Contable.
 - Cajero/a.
 - Telefonista
 - Viajante Visitador/a.
 - Cobrador/a.
 - Prof. Oficio Primera.
 - Prof. Oficio Segunda.
 - Conductor/a Mecánico/a.
 - Conductor/a Repartidor/a.
 - Ayudante de Oficio.
 - Mozo Especialista.
 - Capataz.
 - Envasador/a manipulador/a.
- Grupo Profesional III:
- Mozo.
 - Cosedor/a de sacos.
 - Ordenanza.
 - Vigilante nocturno/a.
 - Vigilante diurno/a.
 - Cocinero/a.
 - Personal de limpieza.

Tercera: Las representaciones sindicales y empresariales en el sector de comercio de alimentación se obligan a negociar en el futuro sobre el desarrollo de la jornada prevista en este Convenio Colectivo de lunes a sábado (artículo 19) si se produjeran cambios en la regulación de apertura y horarios comerciales por parte de la Administración correspondiente de la Comunidad Autónoma el País Vasco.

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera.— *Indemnización a la constancia*

Durante la vigencia del presente convenio se mantiene el derecho contenido en el anterior artículo 33 pero solo para aquellos trabajadores mutualistas que hayan cotizado antes del 1 de enero de 1967, suprimiéndose para el resto.

TABLA CÁLCULO CUATRIENIOS ANTIGÜEDAD

COMERCIO ALIMENTACIÓN

Categorías	Base Cálculo 2014	Valor del cuatrienio 5%
Directores y Directoras	1.554,71	77,74
Jefe/a de Personal	1.487,25	74,36
Jefe/a de Compras	1.487,25	74,36
Jefe/a de Ventas	1.487,25	74,36
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.357,40	67,87
Jefe/a de Almacén	1.312,47	65,62

Personal mercantil

Jefe/a Sección Mercantil	1.225,02	61,25
Jefe/a de Grupo	1.225,02	61,25
Encargado/a Sección supermercado	1.225,02	61,25
Encargado/a Establecimiento	1.225,02	61,25
Dependiente/a Mayor	1.152,62	57,63
Dependiente/a	1.055,20	52,76
Ayudante dependiente/a	1.000,34	50,02
Auxiliar Caja 16-17 años	897,18	44,86
Auxiliar Caja - Reponedor/a mayor 18 años *	1.055,21	52,76

Kategoriak	Kalkulu oinarria 2014	Laurteko balioa %5	Categorías	Base Cálculo 2014	Valor del cuatrienio 5%
Administrazioko langileak			Personal administrativo		
Administrazio-burua	1.399,85	69,99	Jefe/a Administrativo	1.399,85	69,99
Administrazio ataleko burua	1.334,94	66,75	Jefe/a Sección Administrativa	1.334,94	66,75
Administrari ofizialak	1.160,10	58,01	Oficiales/as Administrativos/as	1.160,10	58,01
Administrari laguntzailea	1.015,24	50,76	Auxiliar Administrativo/a	1.015,24	50,76
Kontularia	1.202,56	60,13	Contable	1.202,56	60,13
Kutzazaina	1.202,56	60,13	Cajero/a	1.202,56	60,13
Telefonista	1.000,34	50,02	Telefonista	1.000,34	50,02
Saltzaile bidaiaria / bisitaria	1.225,03	61,25	Viajante-Visitador/a	1.225,03	61,25
Kobratzailea	1.015,24	50,76	Cobrador/a	1.015,24	50,76
Zerbitzuko eta jarduera osagarrietako langileak			Personal de servicios y actividades auxiliares		
Lehen mailako ofizioko profesionala	1.114,96	55,75	Prof. Oficio primera	1.114,96	55,75
Bigarren mailako ofizioko profesionala	1.092,65	54,63	Prof. Oficio segunda	1.092,65	54,63
Gidari mekanikaria	1.114,96	55,75	Conductor/a mecánico/a	1.114,96	55,75
Gidari banatzailea	1.072,68	53,63	Conductor/a repartidor/a	1.072,68	53,63
Ofizioko laguntzailea	1.035,23	51,76	Ayudante oficio	1.035,23	51,76
Mutil espezialista	1.042,69	52,13	Mozo/a espezialista	1.042,69	52,13
Morroia	1.035,23	51,76	Mozo/a	1.035,23	51,76
Zaku-joslea	1.000,34	50,02	Cosedor/a sacos	1.000,34	50,02
Mandataria	1.000,34	50,02	Ordenanza	1.000,34	50,02
Gaueko jagolea	1.055,20	52,76	Vigilante nocturno/a	1.055,20	52,76
Eguneko jagolea	1.035,23	51,76	Vigilante diurno/a	1.035,23	51,76
Sukaldaria	1.072,68	53,63	Cocinera/o	1.072,68	53,63
Garbitzaileak	1.000,34	50,02	Personal limpieza	1.000,34	50,02
Langilezaina	1.163,32	58,17	Capataz/a	1.163,32	58,17
Ontziratzaile / maneiatzailea	1.055,20	52,76	Envasador/a Manipulador/a	1.055,20	52,76
Prestakuntza edo ikaskuntzako kontratatuak	653,7	32,69	Contratados en formación o aprendizaje	653,70	32,69

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

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

ELIKAGAIEN MERKATARITZAREN SEKTOREKO HITZARMENEN SOLDATA-TAULA 2015-2016-2017 URTEAK

Kategoriak	Hileko soldata (2015)	Hileko gutxieneko bermea (2015)	Hileko soldata (2016)	Hileko gutxieneko bermea (2016)	Hileko soldata (2017)	Hileko gutxieneko bermea (2017)
Zuzendariak	1.558,60	3,89	1.574,18	15,59	1.589,92	15,74
Langile-burua	1.490,97	3,72	1.505,88	14,91	1.520,94	15,06
Erosketa-burua	1.490,97	3,72	1.505,88	14,91	1.520,94	15,06
Salmenta-burua	1.490,97	3,72	1.505,88	14,91	1.520,94	15,06
Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua	1.360,79	3,39	1.374,40	13,61	1.388,15	13,74
Biltegi-burua	1.315,75	3,28	1.328,91	13,16	1.342,20	13,29
Merkataritzako langileak						
Merkataritza sekzioko burua	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Talde-burua	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Supermerkatu-ataleko arduraduna	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Dendako arduraduna	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Saltzaile nagusia	1.155,50	2,88	1.167,06	11,56	1.178,73	11,67
Saltzailea	1.057,84	2,64	1.068,42	10,58	1.079,10	10,68
Saltzaile-laguntzailea	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Kutzako laguntzailea 16-17 urte	899,42	2,24	908,42	8,99	917,50	9,08
Kutzako laguntzailea eta apal-betetzailer, 18 urtetik gorakoa*	1.057,85	2,64	1.068,43	10,58	1.079,11	10,68
Administrazioko langileak						
Administrazio-burua	1.403,35	3,50	1.417,38	14,03	1.431,56	14,17
Administrazio ataleko burua	1.338,28	3,34	1.351,66	13,38	1.365,18	13,52
Administrari ofizialak	1.163,00	2,90	1.174,63	11,63	1.186,38	11,75
Administrari laguntzailea	1.017,78	2,54	1.027,96	10,18	1.038,24	10,28
Kontularia	1.205,57	3,01	1.217,62	12,06	1.229,80	12,18
Kutzazaina	1.205,57	3,01	1.217,62	12,06	1.229,80	12,18
Telefonista	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Saltzaile bidaiaria / bisitaria	1.228,09	3,06	1.240,37	12,28	1.252,78	12,40
Kobratzailea	1.017,78	2,54	1.027,96	10,18	1.038,24	10,28
Zerbitzuko eta jarduera osagarrietako langileak						
Lehen mailako ofizioko profesionala	1.117,75	2,79	1.128,92	11,18	1.140,21	11,29
Bigarren mailako ofizioko profesionala	1.095,38	2,73	1.106,34	10,95	1.117,40	11,06
Gidari mekanikaria	1.117,75	2,79	1.128,92	11,18	1.140,21	11,29
Gidari banatzailea	1.075,36	2,68	1.086,12	10,75	1.096,98	10,86
Ofizioko laguntzailea	1.037,82	2,59	1.048,20	10,38	1.058,68	10,48
Mutil espezialista	1.045,30	2,61	1.055,75	10,45	1.066,31	10,56
Morroia	1.037,82	2,59	1.048,20	10,38	1.058,68	10,48
Zaku-joslea	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Mandataria	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Gaueko jagolea	1.057,84	2,64	1.068,42	10,58	1.079,10	10,68
Eguneko jagolea	1.037,82	2,59	1.048,20	10,38	1.058,68	10,48
Sukaldaria	1.075,36	2,68	1.086,12	10,75	1.096,98	10,86
Garbitzaileak	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Langilezaina	1.166,23	2,91	1.177,89	11,66	1.189,67	11,78
Ontziratzaile / maneiatzailea	1.057,84	2,64	1.068,42	10,58	1.079,10	10,68
Prestakuntza edo ikaskuntzako kontratatuak	655,33	1,63	661,89	6,55	668,51	6,62

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

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE BIZKAIA

AÑOS 2015-2016-2017

Categorías	Salario mes 2015	Garantía mínima mes 2015	Salario mes 2016	Garantía mínima mes 2016	Salario mes 2017	Garantía mínima mes 2017
Directores y Directoras	1.558,60	3,89	1.574,18	15,59	1.589,92	15,74
Jefe/a de Personal	1.490,97	3,72	1.505,88	14,91	1.520,94	15,06
Jefe/a de Compras	1.490,97	3,72	1.505,88	14,91	1.520,94	15,06
Jefe/a de Ventas	1.490,97	3,72	1.505,88	14,91	1.520,94	15,06
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.360,79	3,39	1.374,40	13,61	1.388,15	13,74
Jefe/a de Almacén	1.315,75	3,28	1.328,91	13,16	1.342,20	13,29
Personal mercantil						
Jefe/a Sección Mercantil	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Jefe/a de Grupo	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Encargado/a Sección supermercado	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Encargado/a Establecimiento	1.228,08	3,06	1.240,36	12,28	1.252,77	12,40
Dependiente/a Mayor	1.155,50	2,88	1.167,06	11,56	1.178,73	11,67
Dependiente/a	1.057,84	2,64	1.068,42	10,58	1.079,10	10,68
Ayudante dependiente/a	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Auxiliar Caja 16-17 años	899,42	2,24	908,42	8,99	917,50	9,08
Auxiliar Caja - Reponedor/a mayor 18 años *	1.057,85	2,64	1.068,43	10,58	1.079,11	10,68
Personal administrativo						
Jefe/a Administrativo	1.403,35	3,50	1.417,38	14,03	1.431,56	14,17
Jefe/a Sección Administrativa	1.338,28	3,34	1.351,66	13,38	1.365,18	13,52
Oficiales/as Administrativos/as	1.163,00	2,90	1.174,63	11,63	1.186,38	11,75
Auxiliar Administrativo/a	1.017,78	2,54	1.027,96	10,18	1.038,24	10,28
Contable	1.205,57	3,01	1.217,62	12,06	1.229,80	12,18
Cajero/a	1.205,57	3,01	1.217,62	12,06	1.229,80	12,18
Telefonista	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Viajante-Visitador/a	1.228,09	3,06	1.240,37	12,28	1.252,78	12,40
Cobrador/a	1.017,78	2,54	1.027,96	10,18	1.038,24	10,28
Personal de servicios y actividades auxiliares						
Prof. Oficio primera	1.117,75	2,79	1.128,92	11,18	1.140,21	11,29
Prof. Oficio segunda	1.095,38	2,73	1.106,34	10,95	1.117,40	11,06
Conductor/a mecánico/a	1.117,75	2,79	1.128,92	11,18	1.140,21	11,29
Conductor/a repartidor/a	1.075,36	2,68	1.086,12	10,75	1.096,98	10,86
Ayudante oficio	1.037,82	2,59	1.048,20	10,38	1.058,68	10,48
Mozo/a especialista	1.045,30	2,61	1.055,75	10,45	1.066,31	10,56
Mozo/a	1.037,82	2,59	1.048,20	10,38	1.058,68	10,48
Cosedor/a sacos	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Ordenanza	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Vigilante nocturno/a	1.057,84	2,64	1.068,42	10,58	1.079,10	10,68
Vigilante diurno/a	1.037,82	2,59	1.048,20	10,38	1.058,68	10,48
Cocinera/o	1.075,36	2,68	1.086,12	10,75	1.096,98	10,86
Personal limpieza	1.002,84	2,50	1.012,87	10,03	1.023,00	10,13
Capataz/a	1.166,23	2,91	1.177,89	11,66	1.189,67	11,78
Envasador/a Manipulador/a	1.057,84	2,64	1.068,42	10,58	1.079,10	10,68
Contratados en formación o aprendizaje	655,33	1,63	661,89	6,55	668,51	6,62

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

(III-32)

Erabakia Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Elikagaigintza Merkataritza sektoreko hitzarmen kolektiboaren 2017ko soldaten berrikuspena erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea 48000545011981).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkariak honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboak.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015eko urriaren 24 EBO) 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 (2013ko apirilaren 24ko EHAA) — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011eko otsailaren 15ko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) — hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak — lotuta.

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

Honen ondorioz,

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito de la revisión salarial 2017 del convenio colectivo del sector Comercio de Alimentación (código de convenio 48000545011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta alde-
ei jakinaraztea.

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2017ko urtarrilaren 24an. — Bizkaia Lurraldeko Ordez-
karia, Josu de Zubero Olaechea

**ELIKAGAIGINTZA MERKATARITZA
SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN**

Lehena eta bakarra

2016. urteko KPI erreala (%1,6) zein den jakin ostean 2017ko taulak berrikusi dira, Hitzarmen Kolektiboaren 6. artikuluan ezarritakoaren arabera. KPIaren %80an (%1,28) igoko dira 2016koak, hasieran adostu zen %1ean igo beharrean.

Era berean, 2017rako berrikusi dira honako artikulua hauetan agertzen diren zenbatekoak: dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina (17. artikulua), dietak eta kilometro-ordainak (14. artikulua), garraio-plusa (13. artikulua), lekualdatzeak (15. artikulua), gauekotasuna (18. artikulua), prestakuntza kontratua (27. artikulua) eta iraupenari lotutako sarien gaineko 31. artikulua.

Artikulu horietan ezarritakoa betez, beheko zutabearen zehazten dira 2017. urtean ordaindu behar diren zenbateko berriak:

- Garraioa (13. art.): 0,24 euroak.
- Kilometro-ordainak (14. art.): 0,31 euroak.
- Lekualdatzetako jatorduak (15. art.): 7,47 euroak.
- Dirua erabiltz. plusa (17. art.): 18,04 euroak.
- Dietak:
 - Bazkaria: 10,67 euroak.
 - Afaria: 9,36 euroak.
 - Gosaria: 3,61 euroak.
 - Egun osoa: 49,00 euroak.
 - Lo egitea: 25,35 euroak.
- Gauekotasuna (18. art.): 118,33 euroak.
- Prestakuntza (27. art.): 670,36 euroak.
- Iraupen saria (31. art.):
 - 15 urte eta gero: 335,94 euroak.
 - 25 urte eta gero: 498,44 euroak.
 - 40 urte eta gero: 780,08 euroak.

CCOO, UGT, LAB eta CECOB.

SOLDATA TAULA — 2017 URTEA BEGIRATUTA

Kategoriak	Hileko soldata (2017)	Hileko gutxieneko bermea (2017)
Zuzendariak	1.594,33	20,15
Langile-burua	1.525,15	19,28
Erosketa-burua	1.525,15	19,28
Salmenta-burua	1.525,15	19,28
Sukurtsaleko edo supermerkatuko burua	1.391,99	17,59
Biltegi-burua	1.345,92	17,01
<i>Merkataritzako Langileak</i>		
Merkataritza sekzioko burua	1.256,24	15,88
Talde-burua	1.256,24	15,88
Supermerkatu-ataleko arduraduna	1.256,24	15,88
Dendako arduraduna	1.256,24	15,88
Saltzaile nagusia	1.181,99	14,94
Saltzailea	1.082,09	13,68
Saltzaile-laguntzailea	1.025,83	12,96
Kutxako laguntzailea 16-17 urte	920,04	11,63
Kutxako laguntzailea eta apal-betetzalea, 18 urtetik gorakoa*	1.082,10	13,68

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 24 de enero de 2017. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO
DEL SECTOR COMERCIO DE ALIMENTACIÓN**

Primero y único

Una vez conocido el IPC real del año 2016 (1,6%) revisar las tablas del 2017 según viene establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo incrementando las de 2016 en un 80% del IPC (1,28%) en lugar de en el 1% inicialmente acordado.

Asimismo, se revisan para 2017 las cantidades que constan en los artículos correspondientes al quebranto de moneda (artículo 17), Dietas y kilometraje (artículo 14), Plus de transporte (artículo 13), Traslados (artículo 15), Nocturnidad (artículo 18), Contrato de Formación (artículo 27) y en el artículo 31 relativo a los premios de permanencia.

Siguiendo lo establecido en tales artículos las nuevas cantidades que deberán abonarse para el 2017 serán las indicadas en la columna correspondiente:

- Transporte (artículo 13): 0,24 euros.
- Kilometraje (artículo 14): 0,31 euros.
- Comida traslados (artículo 15): 7,47 euros.
- Q. Moneda (artículo 17): 18,04 euros.
- Dietas:
 - Comida: 10,67 euros.
 - Cena: 9,36 euros.
 - Desayuno: 3,61 euros.
 - Día completo: 49,00 euros.
 - Dormir: 25,35 euros.
- Nocturnidad (artículo 18): 118,33 euros.
- Formación (artículo 27): 670,36 euros.
- P. Permanencia (artículo 31):
 - Al de 15 años: 335,94 euros.
 - Al de 25 años: 498,44 euros.
 - Al de 40 años: 780,08 euros.

CCOO, UGT, LAB y CECOB.

TABLA SALARIAL — AÑO 2017 REVISADA

Categorías	Salario mes 2017	Garantía mínima mes 2017
Directores y Directoras	1.594,33	20,15
Jefe/a de Personal	1.525,15	19,28
Jefe/a de Compras	1.525,15	19,28
Jefe/a de Ventas	1.525,15	19,28
Jefe/a Sucursal o supermercado	1.391,99	17,59
Jefe/a de Almacén	1.345,92	17,01
<i>Personal Mercantil</i>		
Jefe/a Sección Mercantil	1.256,24	15,88
Jefe/a de Grupo	1.256,24	15,88
Encargado/a Sección supermercado	1.256,24	15,88
Encargado/a Establecimiento	1.256,24	15,88
Dependiente/a Mayor	1.181,99	14,94
Dependiente/a	1.082,09	13,68
Ayudante dependiente/a	1.025,83	12,96
Auxiliar Caja 16-17 años	920,04	11,63
Auxiliar Caja-Reponedor/a mayor 18 años*	1.082,10	13,68

Kategoriak	Hileko soldata (2017)	Hileko gutxieneko bermea (2017)
<i>Administrazioko Langileak</i>		
Administrazio-burua	1.435,53	18,14
Administrazio ataleko burua	1.368,96	17,30
Administrari ofizialak	1.189,67	15,04
Administrari laguntzailea	1.041,11	13,16
Kontularia	1.233,21	15,59
Kutzazaina	1.233,21	15,59
Telefonista	1.025,83	12,96
Saltzaile bidaiaria / bisitaria	1.256,25	15,88
Kobratzailea	1.041,11	13,16
<i>Zerbitzuko eta Jarduera Osagarrietako Langileak</i>		
Lehen mailako ofizioko profesionala	1.143,38	14,45
Bigarren mailako ofizioko profesionala	1.120,50	14,16
Gidari mekanikaria	1.143,38	14,45
Gidari banatzailea	1.100,02	13,90
Ofizioko laguntzailea	1.061,61	13,42
Mutil espezialista	1.069,26	13,51
Morroia	1.061,61	13,42
Zaku-joslea	1.025,83	12,96
Mandataria	1.025,83	12,96
Gaueko jagolea	1.082,09	13,68
Eguneko jagolea	1.061,61	13,42
Sukaldaria	1.100,02	13,90
Garbitzaileak	1.025,83	12,96
Langilezaina	1.192,97	15,08
Ontziratzaile / maneiatazailea	1.082,09	13,68
Prestakuntza edo ikaskuntzako kontratatuak	670,36	8,47

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

(III-34)

Categorías	Salario mes (2017)	Garantía mínima mes (2017)
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe/a Administrativo	1.435,53	18,14
Jefe/a Sección Administrativa	1.368,96	17,30
Oficiales/as Administrativos/as	1.189,67	15,04
Auxiliar Administrativo/a	1.041,11	13,16
Contable	1.233,21	15,59
Cajero/a	1.233,21	15,59
Telefonista	1.025,83	12,96
Viajante-Visitador/a	1.256,25	15,88
Cobrador/a	1.041,11	13,16
<i>Personal de Servicios y Actividades Auxiliares</i>		
Prof. Oficio primera	1.143,38	14,45
Prof. Oficio segunda	1.120,50	14,16
Conductor/a mecánico/a	1.143,38	14,45
Conductor/a repartidor/a	1.100,02	13,90
Ayudante oficio	1.061,61	13,42
Mozo/a especialista	1.069,26	13,51
Mozo/a	1.061,61	13,42
Cosedor/a sacos	1.025,83	12,96
Ordenanza	1.025,83	12,96
Vigilante nocturno/a	1.082,09	13,68
Vigilante diurno/a	1.061,61	13,42
Cocinero/a	1.100,02	13,90
Personal limpieza	1.025,83	12,96
Capataz/a	1.192,97	15,08
Envasador/a Manipulador/a	1.082,09	13,68
Contratados en formación o aprendizaje	670,36	8,47

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

(III-34)

V. Atala / Sección V

Justizia Administrazioa / Administración de Justicia

Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao (Bizkaia)

Despidos 1287/2013, pieza de ejecución 183/2014

Doña Alicia Olazabal Barrios, Letrada de la Administración de Justicia del Juzgado de lo Social número 1 de Bilbao,

Hago saber: Que en autos despidos número 1287/2013, pieza de ejecución 183/2014 de este Juzgado de lo Social, seguidos a instancias de Isabel López Fernández contra Aixerrota Restauración S.L., sobre despido, se ha dictado la siguiente:

«Decreto número 679/2016. —La Letrada de la Administración de Justicia doña Alicia Olazabal Barrios. —En Bilbao, a tres de noviembre de dos mil dieciséis.

Parte dispositiva

Se acuerda el archivo de las presentes actuaciones de ejecución, previa notificación a las partes de esta resolución.

De esta resolución doy cuenta a S.S.^a.

Modo de impugnarla: mediante recurso de revisión ante el Juez, a presentar en la Oficina Judicial dentro de los tres días hábiles siguientes al de su notificación, por escrito en el que deberá citarse la infracción en que la resolución hubiera incurrido (apartados 1 y 2 del artículo 188 de la Ley de la Jurisdicción Social).

Dicho recurso carecerá de efectos suspensivos sin que, en ningún caso, proceda actuar en sentido contrario a lo que se hubie-

se resuelto (artículo 188.1 párrafo segundo de la Ley de la Jurisdicción Social).

Para interponer el recurso será necesaria la constitución de un depósito de 25 euros, sin cuyo requisito no será admitido a trámite. El depósito se constituirá consignando dicho importe en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que este Juzgado tiene abierta en el Banco Santander, consignación que deberá ser acreditada al interponer el recurso (DA 15.^a de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

Están exentos de constituir el depósito para recurrir los sindicatos, quienes tengan reconocido el derecho a la asistencia jurídica gratuita, quienes tengan la condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, el Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales y los organismos autónomos dependientes de todos ellos.

Lo decreto y firmo. Doy fe.»

Y para que le sirva de notificación a Aixerrota Restauración, S.L., en ignorado paradero, expido la presente para su inserción en el «Boletín Oficial de Bizkaia», en Bilbao, a veintisiete de enero de dos mil diecisiete.

Se advierte al destinatario que las siguientes comunicaciones se harán en el tablón de anuncios de la oficina judicial, salvo cuando se trate de auto, sentencia, decreto que ponga fin al proceso o resuelva incidentes, o emplazamiento. —La Letrada de la Administración de Justicia

(V-223)