

1. *Adjudikazioa egin duen erakundea*
  - a) Erakundea: Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoa.
  - b) Espedientea izapidetzen duen arloa: Kontratazio Saila.
  - c) Espediente-zenbakia: 2137.
  - d) Kontratatzailearen profilaren Interneteko helbidea: [www.consociodeaguas.com](http://www.consociodeaguas.com).
2. *Kontratuaren xedea*
  - a) Kontratu mota: Zerbitzu-kontratua.
  - b) Xedearen deskribapena: Lifevertalim Life15 ENV/ES/000373 proiektuaren kudeaketa administratiboa egiteko laguntza teknikoa.
3. *Izapidetzea, prozedura eta adjudikatzeko modua*
  - a) Izapidetzea: Ohikoa.
  - b) Prozedura: Irekia, zenbait irizpiderekin.
4. *Lizitazioaren oinarritzko aurrekontua*

— 21.000,00 euro, BEZa kanpo.

— Kalkulatutako balioa: 21.000,00 euro, BEZa kanpo.
5. *Adjudikazioa*

Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoko Gerentziaren Ebazpena.

  - a) Eguna: 2017ko otsailaren 14an.
  - b) Kontratista: Zabala Innovation Consulting, S.A.
  - c) Nazionalitatea: Espainiarra
  - d) Adjudikazioaren zenbatekoa: 19.000,00 euro, BEZa kanpo.
6. *Kontratuaren formalizazioa*
  - b) Formalizazio-data: 2017ko martxoaren 2an.

Bilbon, 2017ko martxoaren 2an.—Kontratazio-mahaiko idazkaria, Gerardo Latorre Pedret

(II-1018)

1. *Entidad adjudicadora*
  - a) Organismo: Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.
  - b) Dependencia que tramita el expediente: Departamento de Contratación.
  - c) Número de expediente: 2137.
  - d) Dirección de Internet del Perfil del Contratante: [www.consociodeaguas.com](http://www.consociodeaguas.com).
2. *Objeto del contrato*
  - a) Tipo de contrato: Servicio.
  - b) Descripción del objeto: Asistencia técnica para la gestión administrativa del proyecto Lifevertalim Life15 ENV/ES/000373
3. *Tramitación, procedimiento y forma de adjudicación*
  - a) Tramitación: Ordinaria.
  - b) Procedimiento: Abierto con varios criterios.
4. *Presupuesto base de licitación*

— 21.000,00 euros, IVA excluido

— Valor estimado: 21.000,00 euros, IVA excluido.
5. *Adjudicación*

Resolución de Gerencia del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia.

  - a) Fecha: 14 de febrero de 2017.
  - b) Contratista: Zabala Innovation Consulting, S.A.
  - c) Nacionalidad: Española.
  - d) Importe de adjudicación: 19.000,00 euros, IVA excluido.
6. *Formalización del contrato*
  - b) Fecha de formalización: 2 de marzo de 2017.

En Bilbao, a 2 de marzo de 2017.—El Secretario de la Mesa de Contratación, Gerardo Latorre Pedret

(II-1018)

### III. Atala / Sección III

## Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa Administración Autonómica del País Vasco

### Lana eta Justizia Saila

Erabakia Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Gas Butano Banatzaileen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48000375011981).

#### *Aurrekariak*

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

#### *Zuzenbideko oinarriak*

*Lehenengoa:* Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015ko urriaren 24an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta

### 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 Distribuidores de Butano (código de convenio número 48000375011981).

#### *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

Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezarritzen duena (2013ko apirilaren 24an EHAA)—dionarekin bat etorriz eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an EBO)—hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak—lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

*Bigarrena:* Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

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

## BIZKAIKO PROBINTZIAKO BUTANO BANATZAILEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2017., 2018. ETA 2019. URTEAK

### I. KAPITULUA

#### XEDAPEN OROKORRAK

##### 1. artikulua.—*Lurralde-eremua*

Hitzarmen hau Bizkaian gas likidotu ontziratuaeren salmentan eta banaketan diharduten enpresei aplikatuko zaie.

##### 2. artikulua.—*Eremu pertsonala*

Enpresa horiekin lan-harremanak dituzten langile guztiak hartuko ditu eraginpean hitzarmenak.

##### 3. artikulua.—*Denbora-eremua*

Hitzarmen hau Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denean jarriko da indarrean, baina lehenago izango ditu ondorio ekonomikoak, 2017ko urtarilaren 1etik hain zuzen ere, eta 2019ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarriko da 2019ko urriaren 30ean, eta 2020ko urtarilean Hitzarmen berria negoziatzen has-teko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

### II. KAPITULUA

#### LANALDIA ETA OPORRAK

##### 4. artikulua.—*Lanaldia*

Hitzarmenaren indarraldian 1.730 orduko lanaldia ezartzen da. Ordu horiek astelehenetik ostiralera bitarte banatuko dira, urtarillean, otsailean eta abenduaren 1etik hain zuzen ere, hilabete horietan astelehenetik larunbatera bitarte banatuko baitira.

Uda-pasako zonetan, udan eskariak gora egiten duenez, larunbatak lanegun izango diren hiru hilabeteak eraginpeko Enpresek eta bertako langileek finkatuko dituzte garaia denean, bulegoko langileak izan ezik, horiek bulegoak itxita edukiko baitituzte, aurreko paragrafoan adierazitako larunbatetan.

Urteko lanaldiak %5eko malgutasuna izango du gehienez, baina ezin izango da erabili igande edo jaiegunetan lan egiteko.

##### 5. artikulua.—*Lan-egutegia*

Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian Egutegi Ofiziala argitaratzen den momentutik hilabeteko epean, Enpresak, ordezkari sindikalen esku-hartzearekin batera, hurrengo urteko Lan Egutegia finkatuko dute.

Egutegi horrek oporrak, atsedanak eta jaiegunak baliatzeko egunak barne hartu behar ditu.

Lan Egutegiak lantokian ikusgai egon beharko du urte osoan.

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 febrero de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

## CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUIDORES DE BUTANO DE LA PROVINCIA DE VIZCAYA AÑOS 2017, 2018 Y 2019

### CAPÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1.—*Ámbito territorial*

El presente Convenio se aplicará a las empresas que se dediquen a la actividad de venta y distribución de Gas Licuado envasado, en la provincia de Vizcaya.

##### Artículo 2.—*Ámbito personal*

El Convenio afecta a la totalidad del personal que con relación laboral se halla en dichas Empresas.

##### Artículo 3.—*Ámbito temporal*

El presente Convenio entrará en vigor a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2017, y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2019.

El Convenio se considerará automáticamente denunciado al 30 de octubre de 2019, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de un nuevo Convenio en el mes de enero del año 2020.

### CAPÍTULO II

#### JORNADA Y VACACIONES

##### Artículo 4.—*Jornada*

Se establecerá una jornada durante la vigencia del convenio de 1.730 horas, que se distribuirán de lunes a viernes, salvo los meses de enero, febrero y diciembre que se distribuirán de lunes a sábado.

En las zonas propias de veraneo en los que puede producirse un aumento de la demanda durante el periodo citado, los tres meses en que se trabajará el sábado serán fijados por las Empresas afectadas y sus trabajadores en su momento, excepción hecha del personal de oficina que cerrará los sábados señalados en el párrafo anterior.

La flexibilidad de la jornada anual será de un máximo del 5%, no pudiéndose emplear para trabajar domingos o festivos.

##### Artículo 5.—*Calendario laboral*

En el plazo de un mes, a partir de la publicación del Calendario Oficial en el «Boletín Oficial del País Vasco» las empresas señalarán, con la intervención de los representantes sindicales, el Calendario Laboral para el año siguiente.

Dicho calendario deberá incluir las fechas de disfrute de vacaciones, descansos y días festivos.

El Calendario Laboral deberá estar expuesto en el Centro de Trabajo durante todo el año.

**6. artikulua.—Oporrak**

Langileek ordainduriko egutegiko 30 opor-egun baliatuko dituzte urtean, Enpresaren zerbitzuan urtebeteko antzintasuna edukiz gero.

Urteko oporrak hartzeko zehaztu den datan Enpresako plantillan benetan lan egindako urte osoa bete ez duten langileek, berriz, emandako zerbitzualdiari proportzioan dagokion egun kopurua hartuko dute.

Gidari-banatzaleek, beren espezialitatea dela-eta, tauletako soldata gehi 530,25 euro jasoko dituzte oporraldian 2017ko urtarilaren 1etik aurrera, eta irizpide berdina jarraituz, banatzaile laguntzaileek 463,90 euro jasoko dituzte. Azken horien kasuan Enpresak bi aukera edukiko ditu: kopuru hori ordaintzea edo azkeneko hiru hilabeteetan jasotako primen batezbestekoa ordaintzea; edonola ere, errespetatu egin beharko da gaur egun indarrean dagoen ordainketa-sistema, salbu eta alderdiek kontrakoa ituntzen badute.

**7. artikulua.—Aparteko orduak**

Sindikatuak eta Confesbask-ek (CEBEK, ADEGI, SEA) enpleguaren alde sinatu duten akordioan, aparteko orduak kentzeko prozedura antolatu da.

Hala ere, ezbeharrak edo aparteko eta premiazko bestelako kalteak konpontzeko beharrak eragindakoak derrigorrez egingo dira, baldin eta zirkunstantziak direla-eta ezin badira denbora mugatu-ko kontratu partzialekin langileak kontratatu.

Aparteko orduaren balioa, diruarekin edo atsedenarekin ordainduta, enpresa eta langilea ados jartzen ez badira, lanordua arruntaren balioa baino %50 handiagoa izango da.

Hitzarmen Kolektiboa sinatu duten alderdiek aparteko orduak buruzko Konfederazio arteko Akordioa onartu dute, (99-2-2ko Euskal Herriko Aldizkari Ofiziala) Confesbask-ek (BEK, ADEGI, SEA) eta ELA, CCOO, UGT eta LAB sindikatuak 99-1-15ean sinatua, dagoen horretan eta bere baldintzak eta indarraldia aldatu gabe.

## III. KAPITULUA

**8. artikulua.—Soldata**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hilean jasoko duten soldata Hitzarmen honen eranskin gisa gehitu zaion taulan finkatutakoa izango da 2017. urterako.

2017. urtetik aurrerako ondorioekin, hitzarmen honetako kontzeptu ekonomikoak %2 haziko dira, eta, 2017ko abenduaren 31rako EAEko KPIak ehuneko hori baino hazkunde handiagoa izaten badu, hori egiaztatu bezain laster aldeari dagokion kopuruan eguneratuko dira taulak, 2017ko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin.

2018. urtean, soldata-igoera EAEko 2018ko KPIa + %0,5 izango da. 2018ko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin, %1eko konturako igoera aplikatuko da, eta igoera hori eguneratu egingo da, baldin eta aurreko formula portzentuala handiagoa bada, 2018ko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin betiere.

2019. urtean, soldata-igoera EAEko 2019ko KPI + %1 izango da. 2019ko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin, %1,5eko konturako igoera aplikatuko da, eta igoera hori eguneratu egingo da, baldin eta aurreko formula portzentuala handiagoa bada, 2019ko urtarilaren 1etik aurrerako ondorioekin betiere.

Edonola ere, hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako hitzartutako soldata-igoera txikiagoa bada urte bakoitzerako aurreraturako konturako igoera baino, ez da deskonturik egingo jadanik ordaindu diren ordainsari-kontzeptuetan, ezta haien balioetan ere.

Soldata-igoera horiek hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie, bestelako igoera-formula bat aplikatzen zaienak izan ezik; zehazkiago 17. artikuluan (Ezintasun eta Heriotza Asegurua) arautatukoetan.

**9. artikulua.—Botila saltzeagatiko prima**

Banaketako enplegatuei prima emango zaie garraiatu, saldu, kobratu eta bezeroaren etxeraino eramandako botila bakoitzeko. Prima horiek zati berdinetan banatuko dituzte langileen artean.

**Artículo 6.—Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales a partir de que cuenten con un año de antigüedad al servicio de la Empresa.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones anuales, no hubiesen complementado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados.

Los conductores/repartidores dada su especialidad percibirán a partir del 1 de enero de 2017 durante las vacaciones el importe del salario de tablas más 530,25 euros, y con idéntico criterio los ayudantes de reparto, la cantidad de 463,90 euros, debiendo en este último caso la Empresa optar entre el abono de dicha cantidad o el promedio de las primas percibidas durante los tres últimos meses debiendo respetarse en todo caso el sistema retributivo vigente en la actualidad, salvo pacto en contrario de las partes.

**Artículo 7.—Horas extraordinarias**

El Acuerdo por el empleo suscrito por los Sindicatos y Confesbask (CEBEK, ADEGI, SEA) articula el procedimiento a seguir para la eliminación de las horas extraordinarias.

No obstante, se realizarán de manera obligatoria las que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, y que por las circunstancias en que se producen no puedan ser sustituidas por contratos de tiempo determinado y carácter parcial.

El valor de la hora extraordinaria, en retribución o descanso en defecto de acuerdo entre empresa y trabajador, será con un recargo del 50% sobre una hora ordinaria.

Las partes firmantes del Convenio Colectivo asumen el Acuerdo Interconfederal, sobre horas extraordinarias de 15-1-99 (BOPV 2-2-99) suscrito por Confesbask (CEBEK, ADEGI, SEA) y los sindicatos ELA, CC.OO, UGT y LAB en sus propios términos, condiciones y vigencia.

## CAPÍTULO III

**Artículo 8.—Salarios**

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio tendrán el salario mensual que se fije en la tabla que como anexo se incorpora al presente Convenio, para el año 2017.

Con efectos de 1 de enero del 2017, se incrementarán los conceptos económicos del presente Convenio con el 2%; si a 31 de diciembre de 2017 el I.P.C. CAPV hubiera superado este incremento, tan pronto como se constate el hecho se actualizarán las tablas por la diferencia, con fecha de efectividad de 1 de enero de 2017.

Para el año 2018, el incremento salarial será del I.P.C. CAPV del 2018 + 0,5%. Con efecto de 1 de enero de 2018 se aplicará un incremento a cuenta del 1% revisándose si la fórmula porcentual anterior si fuese superior a ésta y con fecha de efectividad de 1 de enero de 2018.

Para el año 2019, el incremento salarial será del I.P.C. CAPV del 2019 + 1%. Con efecto de 1 de enero de 2019 se aplicará un incremento a cuenta del 1,5% revisándose si la fórmula porcentual anterior si fuese superior a ésta y con fecha de efectividad de 1 de enero de 2019.

En todo caso, si el incremento salarial pactado para cada año de vigencia del convenio resultase inferior al incremento a cuenta adelantado para año, no se practicará descuento alguno en los conceptos retributivos ya abonados, ni en los valores de los mismos.

Estos incrementos salariales se aplicarán a todos los conceptos establecidos en este convenio, salvo en los que expresamente se les aplique otra fórmula de incremento, concretamente a las cantidades reguladas en el artículo 17, Seguro de Invalidez y Muerte.

**Artículo 9.—Prima venta botella**

Se establece una prima por cada botella transportada vendida, cobrada y servida a domicilio, para los empleados de reparto, que se las distribuirán a partes iguales.

Lanaldi-luzapen posibleen ordainetan emango den botila bakoitzeko komisioa, kantitatearen eta kalitatearen osagarri gisa kotizatuko zaio Gizarte Segurantzari oso-osorik.

2017ko urtarilaren 1etik ondokoa izango da botilako kopurua:

| Eskalak | Batezbestekoa | Urtea guztira | Prima |
|---------|---------------|---------------|-------|
| < 70    |               | 15000         | 0,192 |
| 70-80   | 75            | 16500         | 0.226 |
| 80-90   | 85            | 18700         | 0.305 |
| 90-100  | 95            | 20900         | 0.385 |
| > 100   | 105           | 23100         | 0.463 |

Saltokietan entregatutako botilak ez dira eskala horretan zenbatzen, eta horiek guztiak eskalako gutxienekoarekin ordainduko dira (0,192).

Aldi baterako ezintasun-garaietan, urtean saldutako botilen kalkulua egiteko, salduzat zenbatuko da aurreko 12 hilabeteetan lortutako batez bestekoa.

#### 10. artikulua.—*Antzinatasuna*

2017. urtean 41,21 euroko antzinatasunagatik osagarri pertsonala ezarri da.

#### 11. artikulua.—*Gutxieneko bermea*

2017ko urtarilaren 1etik aurrera, hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langile guztiei gutxienez abenduaren 31n indarrean egongo diren taulen eta hurrengo urteko urtarilaren 1ean indarrean egongo diren taulen arteko alde aritmetikoaren proportziozko igoera bermatuko zaie, gutxienez, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean.

#### 12. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Aparteko haborokinak bi izango dira eta bakoitzaren zenbatekoa taulan ageri den hileko soldatarena eta antzinatasunarena izango da. Langileei ekainean eta abenduan ordainduko zaizkie haborokin horiek.

#### 13. artikulua.—*Dirua erabiltzeagatik kalte-ordaina*

Dirua erabiltzeko erantzukizuna duten langile guztiek, Dirua erabiltzeagatik kalte-ordain gisa 20,35 Euro jasoko dituzte 2017. urtean lan egindako hilabete bakoitzeko.

#### 14. artikulua.—*Errendimenduak*

Aurreko urteko batezbesteko errendimendu berdina mantentzeko konpromisoa hartu dute langileek aukera-berdintasunean.

#### 15. artikulua.—*Baldintza hobeak*

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako baldintzak gutxienez, aurretik izan zitezkeen baldintza onuragarriei eutsi egingo zaie, osorik eta urteko zenbaketan aztertu ondoren.

### IV. KAPITULUA ZENBAIT XEDAPEN

#### 16. artikulua.—*Gaixotasuna eta istripua*

2017ko urtarilaren 1etik aurrera, edozein kausak eragindako aldi baterako ezintasunetan, hitzarmen honen eremuko langile guztiek aurreko hileko oinarri arautzailearen %100 jasoko dute lehen egunetik.

Enpresak osagarria ordain diezaion, lanerako ezintasuneko egoeran dagoen langileak prestazioa jasotzeko indarreko lege-baldintzak bete behar zituen, egoera horretan egon aurretik. Nolanahi ere, prestazioa hemezortzi hilabetez jasoko da gehienez, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo enpresaburuaren kargurako estalduran ehunekoa edo enpresaburuaren kargurako egun kopurua aldatzen ez bada.

La comisión por botella, que retribuye las posibles prolongaciones de jornada, se cotizará íntegramente como complemento de cantidad y calidad a la Seguridad Social.

Su cuantía por botella será desde 1 de enero de 2017:

| Eskalas | Media | Total año | Prima |
|---------|-------|-----------|-------|
| < 70    |       | 15000     | 0,192 |
| 70-80   | 75    | 16500     | 0.226 |
| 80-90   | 85    | 18700     | 0.305 |
| 90-100  | 95    | 20900     | 0.385 |
| > 100   | 105   | 23100     | 0.463 |

Las botellas entregadas en los puntos de venta no computan en la escala anterior y se abonarán todas ellas por el mínimo de dicha escala (0,192).

En los periodos de IT se imputaran como vendidas la media obtenida en los 12 meses anteriores, para el cálculo de las botellas anuales vendidas.

#### Artículo 10.—*Antigüedad*

Se establece en concepto de completo personal por antigüedad la cantidad de 41,21 euros por cuatrienio en el año 2017.

#### Artículo 11.—*Garantía mínima*

A partir del 1 de enero de 2017 se garantiza a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, para cada uno de los años de vigencia, un incremento, mínimo igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor al 31 de diciembre y el 1 de enero del año siguiente.

#### Artículo 12.—*Gratificaciones extraordinarias*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias en cuantía de una mensualidad del salario de la tabla y antigüedad cada una de ellas, y se harán efectivas al personal en los meses de junio y diciembre de cada año.

#### Artículo 13.—*Quebranto de moneda*

Todo el personal que sea responsable del manejo del dinero en efectivo recibirá, en concepto de Quebranto de Moneda 20,35 Euros en el año 2017, por mes trabajado.

#### Artículo 14.—*Rendimientos*

El personal se compromete a mantener un rendimiento medio igual al del año anterior en igualdad de condiciones.

#### Artículo 15.—*Condiciones más ventajosas*

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio se respetarán las superiores implantadas con anterioridad examinadas en su conjunto y cómputo anual.

### CAPÍTULO IV DISPOSICIONES VARIAS

#### Artículo 16.—*Enfermedad y accidente*

A partir del 1 de enero de 2017 todos los trabajadores incluidos en el ámbito personal de este Convenio en los casos de I.T. derivados de cualquier causa, percibirán desde el primer día el 100% de la base reguladora del mes anterior, sin prorratea de pagas., garantizándoles un mínimo de 1.727,44 euros.

El complemento a cargo de la Empresa quedará condicionado a que, el trabajador previamente a dicha situación (I.T.) reúna los requisitos legales vigentes para acceder a la prestación (periodo de carencia), sin que en ningún caso el derecho pueda exceder de un máximo de dieciocho meses y siempre que no varíe el porcentaje de cobertura a cargo de la Seguridad Social o del empresario, ni el número de días a cargo de éste.

**17. artikulua.—Baliaezintasun eta heriotza aseguru**

Baliaezintasun edo Heriotza kasuetan erantzukizunak betetze-ko 2017ko urtarrilaren 1etik Enpresak kontratatuko dituen Istripu Aseguruak polizek honako hau bermatu beharko dute:

- Heriotzagatik, guztizko baliaezintasun iraunkorragatik edo erabateko baliaezintasun iraunkorragatik 31.500 euro (+%4,82).
- Zirkulazio-istripuak eragindakoak badira: 60.000 euro (+%5,09).

Kontratazioa egin edo poliza berritu eta hurrengo hirurogei egu-  
netan, Enpresak fotokopia bana eman beharko die langileei.

**18. artikulua.—Laneko arropa**

Enpresak laneko arropa emango die langileei; banatzaileei bi  
janzki urtean, uretarako arropa bi urtetik behin eta «chiruca» dei-  
turiko bota pare bat urtean; bulegoko langileei txabusina bat urte-  
ko lehenengo hiru hilabetean (Langileen Ordezkariekin kontsultatu-  
ko da nolako txabusina emango den).

**19. artikulua.—Garraio plusa**

Hitzarmen honek eraginpean hartzen dituen langile guztiek,  
beren etxebizitza lantokitik 2 kilometro baino distantzia handiago-  
ra badute, garraibide kolektibo gertuenean eta merkeenean egu-  
nean joan-etorriko txartel bat ordainduta izateko eskubidea izan-  
go dute edozein kasutan.

**20. artikulua.—Dietak**

Zerbitzuen premiengatik, langileak bere ohiko lantokia dago-  
en herritik irteten behar badu komisioren nahiz bidaian, Enpresak joan-  
etorriek eragindako gastuak eta dietak (2017. urtean 53,21 euro die-  
ta oso bakoitzeko) ordainduko dizkio, betiere lan hori zerbitzua jasotzen  
duen Agentziaren mugetatik kanpo egiten badu.

Gidariak eta laguntzaileak, baita etxeko banatzaileak ere,  
euren egitekoaren baldintza bereziengatik, batzuetan bidaian  
zehar egin behar baitituzte otorduak, 9,79 euro jasoko dituzte 2017.  
urtean 14:00etatik 17:00etara beren etxera iritsi ezin duten lanal-  
di bakoitzeko.

Honako hau hartuko da bidaiatzat: euren zerbitzuko banake-  
ta-mugetatik kanpo hornidura egitera ateratzen direnean.

**21. artikulua.—Gidabaimena kentzea**

Enpresaren ibilgailuarekin lanorduetan zirkulazio-istripua izan  
eta langileren bati gidabaimena kentzen badiote epai irmoaren bitar-  
tez edo SAEGEN baimena kentzen badiote, Enpresak langile horri  
beste lanpostu batean lan egiteko aukera eman beharko dio eta  
lanpostu horri dagokion soldata ordaindu, betiere istripua langile-  
aren ausarkeria edo axolagabekeria larriagatik gertatu ez bada.

Enpresa arduratuko da SAEGENa lortzeko sortzen diren gas-  
tuez.

**22. artikulua.—Lanaldi trinkoa**

Ahal duten Enpresek, hau da, plantillak, lan-sistemak edo bana-  
keta-eremuak ahalbidetzen badute, udako hila beteetan (uztaila, abuz-  
tua eta iraila) lanaldi trinkoa ezarriko diete bulegoko langileei. Betie-  
re zerbitzuen beharrak beteko dira, txandak eginez edo beste modu  
batera.

Artikulu honetan biltzen diren irizpideak aplikatuta sortzen diren  
desadostasunak Hitzarmenaren Batzorde Mistoaren pean jarriko  
dira nahitaez.

**23. artikulua.—Lanpostu hutsak**

Zaintzaile, biltegizain eta eskorga-gidarien kategorietako lan-  
posturen bat hutsik gelditzen bada, banatzaileek lehentasuna izan-  
go dute lanpostu horiek betetzeko.

**Artículo 17.—Seguro de invalidez y muerte**

Las pólizas de los Seguros de Accidentes que se contratarán  
por las Empresas a partir del 1 de enero de 2017 para cubrir res-  
ponsabilidad en caso de Invalidez o Muerte, deberán garantizar:

- Por muerte o invalidez permanente total o absoluta por acci-  
dente: 31.500 euros (+4,82%).
- Cuando sean derivadas de accidente de circulación:  
60.000 euros (+5,09%).

Dentro de los sesenta días siguientes a la contratación o la  
renovación de la póliza, la Empresa deberá facilitar una fotocopia  
a cada trabajador.

**Artículo 18.—Ropa de trabajo**

La empresa proporcionará al personal de reparto ropa de tra-  
bajo, consistente en dos trajes al año, una ropa de agua cada dos  
años, un par de botas de las denominadas «chirucas» al año y, al  
personal de oficina una bata al año, cuyo tipo se consultara con  
los Delegados de Personal, siendo entregada en el primer trimes-  
tre del año.

**Artículo 19.—Plus de transporte**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y,  
cuyo domicilio diste a más de 2 km. del centro de trabajo tendrán  
derecho, en todo caso, al abono de los billetes de un viaje de ida  
y otro de vuelta en el transporte colectivo más próximo y econó-  
mico si existiese.

**Artículo 20.—Dietas**

Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiera de  
trasladarse en comisión o viaje de la localidad que habitualmente  
efectúa su trabajo, la Empresa le abonará los gastos de locomo-  
ción y dietas, siendo éstas últimas de 53,21 euros en el año 2017,  
por cada dieta completa, siempre que ésta actuación se efectúe  
fuera de la demarcación de la Agencia en que preste servicios.

Tanto los conductores y ayudantes como los mozos de repar-  
to en ruta, en atención a su especial cometido, que en ocasiones  
los obliga a efectuar las comidas durante el trayecto de la misma,  
percibirán 9,79 euros en el año 2017 por cada día que su jornada  
de trabajo les impida llegar a su casa entre las 14:00 y 17:00 horas.

Se considerará ruta cuando salgan a suministrar fuera de la  
zona de demarcación de la distribución en que estén prestando ser-  
vicio.

**Artículo 21.—Retirada del carnet**

La retirada personal del carnet de conducir en virtud de sen-  
tencia judicial firme o del T.P.C., motivada por accidente de circula-  
ción sufrido con vehículo de la Empresa durante las horas de Tra-  
bajo, siempre que no sea debido a temeridad o negligencia grave,  
obligará a la Empresa a dar ocupación efectiva al trabajador en otro  
puesto de trabajo percibiendo la retribución correspondiente a este  
último.

Los costos que originen la obtención del T.P.C. serán a cargo  
de la Empresa.

**Artículo 22.—Jornada intensiva**

Las Empresas cuya plantilla, sistema de trabajo o zona de repar-  
to se lo permita, establecerán durante los meses de verano (julio,  
agosto y septiembre) para el personal de oficina, la jornada inten-  
siva, siempre que, por medio de guardias o cualquier otro, queden  
atendidas las necesidades del servicio.

Las discrepancias que surjan en la aplicación de los criterios  
contenidos en este artículo serán sometidas obligatoriamente a la  
Comisión Mixta del Convenio.

**Artículo 23.—Plazas vacantes**

Cuando se produzca una vacante en las categorías de guar-  
das, almaceneros y conductores de carretilla, tendrán preferencia  
para ocuparlas el personal de reparto.

Ordainsaria betebeharreko kategoria berriari dagokiona izango da.

#### 24. artikulua.—*Osasun azterketa*

Lan Istripuen Aseguru Erakundeen bitartez, eta langileen ordezkarien esku-hartzearekin, Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak osasun-azterketa bat egingo zaie urtero.

#### 25. artikulua.—*Arrazoi sindikalengatik eszedentziak*

Langileak eskualdeko edo goragoko esparruan kargu sindikala gauzatzeko eszedentzia eskatzen badu, enpresak ezinbestean emango dio eszedentzia dagoen ordezkari sindikalari, eta langile horrek 30 egun naturaleko epean itzuli beharko du bere lanpostura, kargua utziko duen egunetik zenbatzen hasita.

#### 26. artikulua.—*Lizentziak*

Ahal duten bezain laster jakinarazita, langileak lanera etorri gabe geratu ahal izango dira, eta kobratzeko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den denboran:

- a) Ezkontzagatik, hamabost egun natural.
- b) Seme edo alaba bat jaiotzen bada, bi egun. Egiaztaturiko gaixotasunagatik, zesaragatik, edo langileak horregatik bidaia egin behar badu, lizentzia hori bi egunetan luzatzeko aukera egongo da. Egun horietako bat lan-eguna izango da, erregistroan inskripzioa egin ahal izateko.
- c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, 5 egun natural. Ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun-larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzeko beharra dakarren ebakuntza kirurgikogatik, 3 egun natural.
- d) Bi egun natural bigarren gradura arteko odolkidetasuneko edo kidetasuneko ahaideen gaixotasun-larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzeko beharra dakarren ebakuntza kirurgikogatik. Egun horiek laura arte luzatu ahal izango dira kanpora joateko beharra baldin badago. Gaixotasun-kasuetan lizentzia zatika hartu ahal izango da gaixotasunak irautean duen bitartean.
- e) Anai-arreben, gurasoen edo seme-alaben ezkontzagatik egun bat. Egun hori ezkontza-eguna izango da.
- f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.
- g) Betebehar saihestezina egiteko, beharrezkoa den denbora.
- h) Ezarritako denborarako hezkuntza-eskubide orokorrak eta lanbide-heziketa baliatzeko, indarrean dauden legeak xedapenetan arauturiko kasuetan eta moduan.
- i) Langilearen aukera libreko bi egun, zeinak hiru eguneko aurreabisuarekin eskatu behar baitira, eta enpresariarekin adostuta hartu. Egun horiek ezin izango dira inolara ere abenduan, urtarirlean eta otsailen hartu.
- j) Behar den denbora, langilearen kargura dagoen lehen mailako ahaide bati medikuaren kontsultara laguntzeko, betiere kontsulta-ordutegia eta lanaldia aldi berean badira.

Emakume langileei onartutako eskubideei dagokienez, indarreko legedian xedatutakoa jarraituko da.

Ezkontutako langileek ez ezik, izatezko bikotea dutenak ere eskubidea izango dute lizentzia horiek baliatzeko, baldin eta bizi-kidetz-egiaztagiria aurkezten badute, edo, izatekotan, izatezko bikoteen udal-erregistroan erregistratuta badaude.

#### 27. artikulua.—*Enpresan irauteagatik saria*

Langabeziaren gaineko balizko eragina arintzeko helburuarekin, hitzarmen honen sinatzaileek erabaki dute langileek 64 urte betetzerakoan erretiroa eskatu ahaliko dutela eta eskubide pasiboen %100 izango dutela. Enpresek konpromisoa hartu dute erretiro aurreratua ituntzen duten langileak bezainbeste langile gazte edo langabezia-asegurua hartzailerako aldi berean kontratatatzeko, eta uztailaren 17ko 1994/1985 Errege Dekretuak adierazten dituen kontratuak egingo dizkietela (urtebeterako gutxienez).

La retribución será la correspondiente a la nueva categoría a desempeñar.

#### Artículo 24.—*Reconocimiento médico*

A través de las Entidades Aseguradoras de Accidentes de trabajo, y con la intervención de los representantes de los trabajadores se efectuará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores afectados por este Convenio.

#### Artículo 25.—*Excedencias por motivos sindicales*

La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior será obligatoria su concesión para la Empresa, debiendo readmitir en su puesto de trabajo en el plazo de 30 días naturales a partir del cese en el cargo, al representante sindical excedente.

#### Artículo 26.—*Licencias*

El trabajador, avisando con la posible antelación podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por nacimiento de hijo que podrán ser prorrogados por otros dos en caso de justificada enfermedad o cesárea, o cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, uno de los días será laboral a efectos de la inscripción registral.
- c) Cinco días naturales en casos de fallecimiento de cónyuge o hijo/s. En caso de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario de cónyuge o hijo/s 3 días naturales.
- d) Dos días naturales en casos grave enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario o fallecimiento del resto de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que podrá ampliarse a cuatro cuando medie necesidad de desplazarse al efecto. En los casos de enfermedad la licencia podrá fraccionarse mientras dure la enfermedad.
- e) Un día natural en caso de matrimonio de hermanos, padres o hijos en la fecha de celebración de la ceremonia.
- f) Durante un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable.
- h) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada en la legislación vigente.
- i) Dos días de libre disposición del trabajador, cuyo disfrute deberá ser preavisado con tres días de antelación y disfrutado de común acuerdo con el empresario. En ningún caso se podrá disfrutar en los meses de diciembre, enero y febrero.
- j) Por el tiempo imprescindible para acompañar a consultorio médico a un pariente de primer grado que esté a cargo del trabajador, siempre y cuando el horario de dicha consulta sea coincidente con el de su jornada laboral.

En cuanto a los derechos reconocidos a la mujer trabajadora se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Tendrán derecho al disfrute de estas licencias, tanto si existe vínculo matrimonial como si es de pareja de hecho, siempre que se aporte certificado de convivencia, o en su caso, se esté inscrito en el registro municipal de parejas de hecho, si existiera.

#### Artículo 27.—*Premio permanencia*

En atención a paliar los posibles efectos que sobre el desempleo pudiera tener, los firmantes de este Convenio acuerdan la Jubilación con el 100% de los derechos pasivos a los 64 años, de los trabajadores que así lo soliciten, comprometiéndose las Empresas a la contratación simultánea de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con los contratos que contemplan el Real Decreto 1994/1985 de 17 de julio (Mínimo de un año).

Enplegua sustatzeko eta lan-mundurako sarbidea errazteko, erretiroa 65 urterekin izatea gomendatzen da, betiere langileak horretarako eskatzen diren baldintzak betetzen baditu, eta, 1967ko urtariraren 1a baino lehen mutualistak izan diren eta 61 eta 64 urterekin erretiro aurreratua hartzen duten langileek, betiere enpresaren eta langileen arteko akordio dela medio, honako konpentsazio ekonomiko hauek jasoko dituzte:

- Erretiro aurreratua 61 urterekin: antzinasuneko 20 urte, 7 hileko soldata.
- Erretiro aurreratua 62 urterekin: antzinasuneko 15 urte, 6 hileko soldata.
- Erretiro aurreratua 63 urterekin: antzinasuneko 15 urte, 5 hileko soldata.
- Erretiro aurreratua 64 urterekin: antzinasuneko 10 urte, 4 hileko soldata.

Laguntza horiek eta txanda kontratua edo ordezkotza-kontratu ez dira bateragarriak edozein modalitatetan.

## 28. artikulua.—*Probaldia eta dimisioa*

Iratziz betiere, probaldia egitea hitzar dezakete enpresak eta enpresan sartzen diren langileek. Eskala honen arabera izango da probaldia:

- Teknikari tituladunek: 6 hilabete.
- Kualifikatuak: 3 hilabete.
- Ez kualifikatuak: 15 egun.

Enpresen zerbitzua beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte: Tituladunak, agente-erantzukizunarekin eta merkataritza-erantzukizunarekin: bi hilabete. Gainerako langileak: 20 egun.

Epe horretan lana uzteko asmoaren berri ematen ez denean, enpresak eskubidea izango du langilearen likidazioan egun bateko soldataren zenbatekoa kentzeko abisuan izaniko egun bakoitzean atzerapenarengatik.

### V. KAPITULUA

#### LANAREN ANTOLAKETA

## 29. artikulua.—*Lanaren antolamendua*

Lana hitzarmen honetan eta indarrean dagoen legerian aurreikusitakoaren arabera antolatzea enpresaren zuzendaritzaren ahalmena eta erantzukizuna da, eta langileak enpresaburuaren aginduak eta jarraibideak bete beharko ditu enpresaburuak edo hark eskuordetzen duen pertsonak bere zuzendaritza-ahalmenak jarduten dituenean.

Lana antolatzearen helburua enpresan produktibitate-maila egokia lortzea da, giza baliabideak eta materialak ahal den ondoen erabiliz. Hori bideragarria da bi alderdiek, hots, zuzendaritzak eta langileek, jokabide aktiboa eta arduratsua baldin badute.

Antolaketa horrek honako alderdi hauek izango ditu, besteak beste:

- a) Langileak gutxienez errendimendu normala lor dezan beharrezko elementuak zehaztea.
- b) Kalitate onargarria finkatzea kontratua egiterako prozesuan eta galerak, xahutzeak eta akatsak ahalik eta gutxien izan daitezela eskatzea.
- c) Bere kargura dauden instalazioen, tresneriaren eta materialen zaintza, arreta eta ardura eskatzea.
- d) Langileen banaketa, enpresaren premien arabera.
- e) Teknika, prozesu eta teknologia berriak aplikatzerako garaian sortzen diren lan-kargak, eginkizunak eta zereginak langile bakoitzaren lanari egokitzea.

Como medida de fomento de empleo y facilitar el acceso al mundo laboral, se recomienda la jubilación al cumplir los 65 años de edad, siempre que el trabajador reúna los requisitos exigidos para ello, y los trabajadores que hayan sido mutualistas antes del 1/01/1967, que anticipen su jubilación entre los 61 y 64 años siempre que medie acuerdo entre empresa y trabajador, percibirán las compensaciones económicas siguientes:

- Jubilación anticipada a los 61 años: con 20 años de antigüedad, 7 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 62 años: con 15 años de antigüedad, 6 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 63 años: con 15 años de antigüedad, 5 mensualidades.
- Jubilación anticipada a los 64 años: con 10 años de antigüedad, 4 mensualidades.

Estas ayudas serán incompatibles con el contrato de relevo o el de sustitución en cualquiera de sus modalidades.

## Artículo 28.—*Periodo de prueba y dimisión*

Siempre que se concierte por escrito podrá realizarse el periodo de prueba de acuerdo con la escala siguiente:

- Técnicos Titulados: 6 meses.
- Cualificados: 3 meses.
- No cualificados: 15 días.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de las empresas vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal titulado, con responsabilidad de mando y comerciales: dos meses. Resto del personal: 20 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

### CAPÍTULO V

#### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

## Artículo 29.—*Organización del trabajo*

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, y en la legislación vigente, es facultad o responsabilidad de la Dirección de la Empresa, estando el trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, o de la persona en quien ésta delegue.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

Esta organización se entenderá entre otras a las siguientes cuestiones:

- a) Determinación de los elementos necesarios para que el trabajador pueda alcanzar al menos el rendimiento normal.
- b) Fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de realización de su contrato y la exigencia consecuente del mínimo nivel de pérdidas, desperdicios o errores.
- c) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de las instalaciones, utillaje y materiales encomendados a su cuidado.
- d) La distribución del personal de acuerdo con las necesidades de la empresa.
- e) La adaptación de la carga de trabajo, tareas y funciones, que resulten de aplicar las nuevas técnicas, procesos o tecnologías, a los trabajos específicos de cada trabajador.

**30. artikulua.—Kontratazioa**

Enpresaren zerbitzura irauteagatik, langileak honela sailkatzen dira: langile finkoak, denbora jakin baterako kontratatutako langileak, txanda-kontratua duten langileak eta lanaldi partzialeko langileak.

Era berean, edozein lan-kontratu mota egin ahal izango da, betiere momentu bakoitzean dagoen legeriak onartzen badu.

**31. artikulua.—Txanda eta ordezkotza kontratuak**

Hitzarmen kolektibo hau sinatu dutenek enpresa eta langilei gomendatu nahi diete azterketa sakona egin dezaten txanda- eta ordezkotza-kontratuak enpresan aplikatzeko aukerei dagokienez, kontratu mota horiek, enpresen lehiakortasunari eta produktibitateari kargarik eragin gabe, enplegu berriak sortzeko baliagarriak gerta baitaitezke.

Horren haritik, komenigarria litzateke akordio batzuk egitea, eraginpeko alderdien borondatezkotasuna errespetatuz ordezte- eta txanda-kontratuak aplikazioa errazteko.

**32. artikulua.—Mugigarritasun funtzionala**

Langile bakoitza bere talde profesionaleko kidea dela ukatu gabe, Enpresaren zuzendaritzak eginkizun eta lanpostu aldaketak egin ahal izango ditu, betiere aldaketa horiek langilearen talde profesionalaren barruan egiten badira. Nolanahi ere, aldaketa egiteko beharrezkoa denean, enpresariak, edo haren enpresek, langilea presatuntza-ikastaro egoki batera adskribi dezakete.

**33. artikulua.—Diziplina erregimena**

Zuzendaritzak langileak zigor ditzake ondorengo ataletan ezartzen diren hutsegiteen mailaketa eta zigorrei jarraiki:

**FALTAK MAILAKATZEA**

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantzia, ondorio eta asmoaren arabera.

**Falta arinak**

Falta arinak dira honako hauek:

1. Lanera bertaratzean puntualtasun hutsegite batetik hiru- bitarte, 30 minutu baino gutxiagoko atzerapenarekin hilabete batean, salbu eta atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badiote edo horren ondorioz beste langile baten txanda atzeratzen bada. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.

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

3. Justifikatutako arrazoirik gabe 30 minututik beherako lanuztea. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragin bazaio enpresari, edo istripurik lankideei, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal da, kasuaren arabera.

4. Materiala zaintzeko orduan, zabar samar jokatzeari.

5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

6. Jendea behar bezalako arreta eta arduraz ez tratatzea.

7. Bizileku-aldaketak behar bezain laster ez jakinaraztea edo oker jakinaraztea. Hutsegite horiek nahita edo maltzurkeriaz egiten badira, hutsegite larritzat hartuko dira, eta, kalterik ekartzen badiote enpresari, oso larritzat.

8. Enpresaren bulegoetan lankideekin liskarrean ibiltzea.

**Falta astunak**

Honako hauek astuntzat hartuko dira:

1. Justifikaziorik izan ez eta hogeita hamar egunean hirutan baino gehiagotan lanera berandu iristea.

**Artículo 30.—Contratación**

Por razón de la permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores se clasifican en fijos, contratados por tiempo determinado, con contrato de relevo y a tiempo parcial.

Asimismo, podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo que permita la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 31.—Contratos de relevo y sustitución**

Los firmantes de este Convenio Colectivo recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la empresa de las fórmulas contractuales del contrato de sustitución y de relevo, como pautas que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas, puedan ser favorecedoras de nuevos empleos.

En dicho sentido, se recomienda, alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezcan la aplicación de los contratos de sustitución y relevo.

**Artículo 32.—Movilidad funcional**

La dirección de la empresa podrá dentro de la pertenencia del trabajador al grupo profesional correspondiente, llevar a cabo el cambio de funciones y de puesto de trabajo, siempre, que estas correspondan o queden comprendidas dentro del grupo profesional al que el trabajador este encuadrado, sin perjuicio de que para llevarlo a efecto y cuando sea preciso, puede el empresario, o sus empresas, adscribir al trabajador a un curso de formación apropiado.

**Artículo 33.—Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

**GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

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

**Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a 30 minutos en el horario de entrada de un mes, salvo si de tales retrasos se derivan graves perjuicios para el proceso productivo de la empresa, o si como consecuencia del número se retrasa el relevo de otro trabajador en cuyo caso sea falta grave.

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

3. Abandono del trabajo sin causa fundada, inferior a 30 minutos. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

7. No comunicar con la puntualidad debida los cambios de residencia o domicilio, o facilitados incorrectamente. Si tales irregularidades se cometieran intencionadamente o de forma maliciosa serán constitutivas de falta grave, y si deparasen perjuicio para la empresa, como muy graves.

8. Las discusiones entre trabajadores dentro de las dependencias de la empresa.

**Faltas graves**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.



2. Justifikaziorik ez badago, 30 egunean egun batez edo bi egunez ez joatea lanera.

3. Inolako arrazoi justifikaturik gabe lana tarte batean uztea —30 minututik gora—; lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo horrek istripua eragiten badie lankideei, falta hori astuntzat hartu ahal izango da.

4. Familian eta helbidean izandako aldaketak garaiz ez jakinaraztea, Gizarte Segurantzaren eraginik badute. Falta hori maltzurkeriaz egin bada, falta oso astuntzat hartuko da.

5. Lanorduetan jolasean edo arreta galduta ibiltzea.

6. Nagusien lan-arloko aginduei men ez egitea. Faltak diziplina nabarmen urratzea ekartzen badu edo kalte nabarmena eragiten badio enpresari, oso falta astuntzat hartu behar da.

7. Ardurarik gabe edo zabarki aritzea lanean, zerbitzuaren funtzionamendu ona kaltetzen badu.

8. Lanean zuhurgabe aritzea edo laneko segurtasun- eta osasun-neurriak ez betetzea; bere buruari edo lankideei istripuren bat eragin badiezaieke, edo instalazioak hondatzeko arriskuren bat sortzen badu, hutsegitea oso larritzat jo ahal izango da.

9. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

10. Zerbitzu-egintzatik kanpo enpresaren uniformea jantzi-ta horditzea, uniformeak enpresa identifikatzeko bide ematen badu.

11. Lanerako ezintasuna duen langileak enpresaren kontrolari uko egitea.

12. Lantokiko lokalen barruan erretzea.

13. Sei hilabetea, falta arin bat baino gehiago egitea (idatzizko jakinarazpenarekin), nahiz eta faltak ezberdinak izan.

#### *Falta oso astunak*

Honakoak hartuko dira falta oso larritzat:

1. Hogeita hamar egunen barruan, hamar aldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea justifikatu gabe, eta bost minutu baino gehiago igarotakoan.

2. Agindutako lanetan iruzur egitea, nolanahiko sariak edo mesedeak onartzea, desleialkeriaz jokatzeko edo konfiantzaz abusatzea; enpresari, lankideei edo beste inori lapurtzea edo ebastea, enpresaren bulegoetan edo, lanaldiaren barruan, beste edozein lekutan. Enpresaren berariazko baimena izan gabe, norberaren edo besteren kontura salerosketak negoziatzea, eta nork bere buruari saltea edo kobratzea.

3. Istripu-gertakariei buruzko faltsutasuna, gaixotasunen edo istripuen itxura egitea, eta sendatzeko epeak fede gaiztoz edo itxurak eginez luzatzea.

4. Beste langile bat lanean dela sinistartzeko plantak egitea, horretarako langilea Enpresan dagoela egiaztatzeke erabili ohi den edozein metodoren bitartez.

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

6. Enpresaren lehengai, lan-tresna, lanabes, makina, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta agiriak desagerraraztea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea.

7. Enpresaren gutunen eta isilpeko dokumentuen sekretua urratzea eta nahitaez isilpean mantendu beharreko datuak enpresatik kanpoko elementu arrotzei ematea.

8. Nork bere burua garbitzeko eta txukuntzeko ohitura ez izatea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

9. Nagusiei eta haien senideei, lankideei eta, oro har, bezeroei tratu txarrak ematea hitzez edo egintzaz; autoritateaz abusatzea; eta haiekin errespetu edo begirunerik gabe jokatzeko.

2. Ausencia sin causa justificada, de uno o dos días durante el periodo de treinta días.

3. Abandono del trabajo sin causa fundada, superior a 30 minutos, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y en el domicilio que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

5. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

6. La desobediencia a las órdenes de sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, será considerada como falta muy grave.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La imprudencia en acto de trabajo o el incumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, será considerada como muy grave.

9. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse la empresa.

11. La negativa del trabajador a someterse al control por parte de la empresa en situación de I.T.

12. Fumar dentro de los locales del centro de trabajo.

13. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado comunicación escrita.

#### *Faltas muy graves*

Se consideran como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de treinta días.

2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar. Hacer negociaciones de comercio por cuenta propia o de otra persona, venderse o cobrarse a sí mismo, sin expresa autorización de la Empresa.

3. La falsedad en las circunstancias del accidente, la simulación de enfermedad o accidente, y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.

4. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.

5. Falta notoria de respeto o consideración en público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar el proceso productivo e imagen de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.

10. Lanaldian eta lanpostuan nabarmen hordituta eta drogatuta egotea.

11. Erabiltzeko baimenik ez dutenei uztea erosketa-txartela, baita langileei ematen zaizkien deskontuak beste enpresa batzuen mesederako uztea ere.

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

13. Kontratuaren fede ona haustea eta konfiantzaz abusatzea lanean.

14. Bezeroen aurrean lankideekin liskarrean ibiltzea.

15. Axolagabekeria edo arduragabekeriagatik edo laneko segurtasun- eta osasun-neurriak ez betetzeagatik istripuak edo istripu-arriskua eragitea.

16. Erantzukizuneko lanpostua izanik, lanean huts egitea.

17. Hil batean hiru lanegunetan jarraian edo hiruhileko batean txandakako bost egunetan eta justifikaturik gabe lanera ez joatea.

18. Hutsegite larriren edo oso larriren bat egitea berriz ere, hutsegitea desberdina izanda ere, lehenengoa egin eta hurrengo hamabi hilabeteren barruan egiten bada.

#### *Zehapen-araubidea*

Enpresaren zuzendaritzak izango du zehapenak jartzeko eskumena, hitzarmen honek xedatzen duenarekin bat.

#### *Gehieneko zehapenak*

Hauek dira kasuan-kasuan jar daitezkeen gehieneko zehapenak, falta-mailen arabera:

1. Falta arinak egiteagatik: hitzezko kargu-hartzea, idatzizko ohartarazpena, eta enplegua eta soldata etetea, hiru egunez gehiezez.

2. Falta astunak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea lau egunetik hamabost egunera bitarte.

3. Falta oso astunak egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea, hutsegitea gorengo graduan sailkatzen den kasuetan.

#### *Preskripzioa*

Enpresako zuzendaritzak falta arinak zehatzeko eskumenak preskribatzen du zuzendaritzak faltaren berri izan eta hamar egunera; falta larriak zehatzekoak, hogeiei egunera; eta oso falta larriak zigortzekoak, 60 egunera, eta, edozein kasutan, falta egin eta sei hilabetera.

Aipatu ditugun hutsegiteak adierazgarriak dira; hortaz, indarrean dagoen lan-araudian ezarritako betebeharren eta kontratuan ezarritakoaren urraketa oro Enpresa Zuzendaritzak zigortzeko moduko hutsegitetzat hartuko da.

Langileen Estatutuan xedatutakoari jarraiki, Enpresako Zuzendaritzari dagokio langileak zehatzeko ahalmena, laneko arauen bat hausten badute.

Legeria Orokorrean aurreikusitako baldintzak jarraituko dira zigorak jartzeko.

### **34. artikulua.—Soldata erregimena ez aplikatzea**

Eremu funtzional honetan sartzen diren enpresak, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan-baldintzak aplikatu nahi ez badi-tuzte, horren berri emango diote langileen legeko ordezkariari, eta alegatutako egoera egiaztatzen duen dokumentazio guztia esku-ratuko dizkiete. Negoziazio epea, non alderdiek fede onez nego-ziatuko baitute akordio bat lortze aldera, 15 egunekoa izango da, egiaztagiria aurkezten direnetik hasita.

Langileen Ordezkaritzarekin adostuz gero, hitzarmena ez bete-tzeko baldintzak Akordioei buruzko Akta batean jasoko dira, orde-zkaritzen gehiengoaren sinadurarekin. Adostasunik ez badago, gataz-

10. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo.

11. Prestación de tarjeta de compra a personas no autorizadas para su uso, así como la cesión de descuentos concedidos al personal, en favor de otras empresas.

12. Disminución continuada voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. Las discusiones entre trabajadores en presencia del público.

15. Causar accidentes o riesgo de accidente por negligencia o imprudencia o incumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral.

16. Abandono del trabajo en puesto de responsabilidad.

17. La ausencia injustificada al trabajo durante tres días laborales consecutivos dentro de un mes o de cinco alternos en un trimestre.

18. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de los doce meses siguientes de haberse producido.

#### *Régimen de sanciones*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

#### *Sanciones máximas*

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis 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.

La enumeración de faltas descritas se hace a título enunciativo, por lo que, se consideraran como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

Corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la facultad de sancionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

### **Artículo 34.—Descuelgue**

Las Empresas incluidas en este ámbito funcional que quieran inaplicar las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, comunicarán la decisión a la Representación Legal de los Trabajadores, entregando toda la documentación donde se acredite la situación alegada. El periodo de negociación, en el cual las partes negociarán de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, será de 15 días a contar desde la entrega de la documentación justificativa.

En caso de acuerdo con la Representación de los Trabajadores, las condiciones de descuelgue se recogerán en un Acta de Acuerdos, con la firma de la mayoría de las representaciones. En caso

ka kolektiboak konpontzeko ORPRICE nurreikusatiko prozedura jarraituko da. Arbitraje-prozedura borondatezkoa izango da.

### 35. artikulua.—*Laneko segurtasuna eta osasuna*

Langileen osasuna babestea da sinatu duten alderdien oinarriko eta lehentasunezko xedea, eta haien ustez, hori lortzeko beharrezkoa da enpresan prebentzio-ekintza ezartzea eta planifikatzea, arriskuen ebaluaziotik abiatuz, arrisku horiek jatorrian murriztea helburu duen prebentzio-ekintza, alegia; horretarako beharrezkoak diren neurriak hartuko dira, dagoen egoera zuzentzeari zein enpresaren ebaluazio tekniko eta antolamenduzkoari dagokienez, lana pertsonari egokitzeko eta haren osasuna babesteko.

Langileen osasun- eta segurtasun-prebentzioari dagozkion gai orotan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta horrekin bat datozen arauetan biltzen diren xedapenak aplikatuko dira.

Enpresako Zuzendaritzak langileen ordezkariari kontsulta egingo die enpresan aplikatu beharreko prebentzio-plangintzaren inguruan.

Planek dagozkien zuzenketako neurri teknikoak bildu behar dituzte ahal den neurrian ezbehar kopurua eta lana egiten deneko eguraldiaren ondoriozko arriskuak eta lanpostuari berez loturikoak ezabatzea edo progresiboki gutxitzea, eta norberaren babesarako ekipoa eta neurri egokiak edo beharrezkoak erabiltzeko aukera ahalbidetzeko eta agintzeko aurreikuspena.

Enpresaburuak informazio teoriko-praktiko nahikoa eta egokia emango dio langileari prebentzio-arloari dagokionez, eta langileak aktiboki lagundu behar du babesezko norberaren edo taldearen ekipoen erabileran, eta enpresak arlo hori buruz emaniko argibideei jarraitu behar du, baita prebentzio-prestakuntzaren bidez eskuraturiko jakintzak aplikatu ere.

Babes-ekipoak erabiltzeko moduari dagokionez, langileek enpresaren prebentzio-zerbitzuaren aholkua izango dute, egoera berezietan erabili behar direnean edo erabilera konplexua denean.

31/1995 Legearekin bat etorritik, langileek aukeratuko dituzte prebentzioko ordezkariak, langileen ordezkarien artean (enpresabazordea, langileen ordezkariak), eta hautatutakoei aplikatuko zaizkie Lege horren bermeak.

50 langile edo gehiago dituzten enpresetan edo lantokietan laneko segurtasun eta osasuneko batzorde bat eratuko da; alde batean prebentzio-delegatuak eta besteak enpresaburuak edota haren ordezkariak prebentzio-delegatuak kopuru berean osatuko dute batzordea.

Enpresetan beharrezkoak diren bitartekoak eta prestakuntza emango dizkiete prebentzio-delegatuei beren eginkizunen jardunerako, eta horri begira, eta batez ere haien eginkizunen jardunerako eta prebentzio-prestakuntzarako aplikatzeko izango da 31/1995 Legearen 37. artikulua eta lanbide arteko akordioak xedaturiko EAEko osasunaren eta laneko arriskuen prebentzioaren arloan.

Prebentzio-delegatuak lankidetzan arituko dira enpresaren zuzendaritzarekin prebentzio-ekintzaren hobekuntzan, langileek laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak bete ditzatela sustatuko dute, eta zaintza- eta kontrol-lanak egingo dituzte araudi hori betetzeko.

15-39 langileko enpresek, prebentzioko 2 delegatu aukeratu ahal izango ditu plantillaren artean. Delegatu horiek 10 orduko kreditua edukiko dute hilean, Langileen Ordezkaritza izateagatik dagozkien orduei gait.

### 36. artikulua.—*Lanaldi murrizketa familia arrazoiengatik*

1. Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurra edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan har dezakete. Emakumeak, hala nahi badu, ordu erdiz lanaldia murriztu ahal izango du helburu berarekin eskubide horren orde. Denbora hori ordu batera arte luzatu ahal izango du enpresarekin adostuz gero, eta alderdiek denbora

de desacuerdo, se procederá al sometimiento de resolución de conflictos previsto a través del ORPRICE. El procedimiento de arbitraje será voluntario.

### Artículo 35.—*Seguridad y salud laboral*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo y en las empresas que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante.

La Dirección de la Empresa consultará a los Representantes de los Trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y promover el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas y necesarias.

El empresario facilitará al trabajador una información teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, estando obligado el trabajador a cooperar de forma activa en la utilización de los equipos personales o colectivos de protección y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia y aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación preventiva.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores conforme a la Ley 31/95 elegirán entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), el/los delegados de prevención al/a los que le serán de aplicación las garantías de dicha Ley.

En las empresas o centros de trabajo con 50 ó más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

En las Empresas facilitarán a los Delegados de Prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en el referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995 y por el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.

Los Delegados de Prevención colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales y efectuarán una vigilancia y control den el cumplimiento de esta normativa.

Las empresas que tengan entre 15 y 39 trabajadores podrán elegir 2 Delegados de prevención entre la plantilla, que dispondrán de un crédito horario de 10 horas mensuales, además de las que le correspondan por ser Delegado de Personal.

### Artículo 36.—*Reducción de jornada por motivos familiares*

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad y que de común acuerdo entre empresa y trabajadora podrá ampliarse hasta una hora o cualquier otra fór-

metatzeko bete edozein formula ere adostu ahal izango dute. Aitak edo amak baliatu ahal izango du baimena, biek lan egiten badute.

Edoskitze-baimena amatasun-bajaren ondoren metatu ahal izango da, benetako laneko 15 egun erantsiz, langileak hala erabakitzen badu.

2. Legezko zaintza dela-eta, hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen laurdena eta gehieneko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odol-ahaidetasunezko edo ezkon-tza-ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu, eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

Artikulu honetan jasotzen den lanaldi-murritzeta langileen bana-kako eskubidea da, bai gizonena bai emakumeena, eta eguneko, asteko, hileko edo urteko murritzeta izan daiteke. Hala ere, enpre-sa bereko bi langilek edo gehiagok pertsona berarengatik eskubi-de hori baliatzeko aukera badute, enpresaburuak mugak jarri ahal izango ditu baimena aldi berean hartzeko, enpresaren funtziona-mendu-arrazoi justifikatuengatik.

Bularra emateko baimena zer ordutan zehaztu eta lanaldi murrit-tua nolakoa izango den eta noiz hartu, langileak berak erabakiko du, bere lanaldi arruntaren barruan, artikulu honetako 1. eta 2. para-grafoetan aurreikusi bezala. Langileak hamabost egun lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio enpresaburuari zein egunetan ekin-go dion berriz ere ohiko lanaldiarekin lanean.

Orduak zehaztean eta artikulu hau aplikatzean enpresaburu-a-ren eta langilearen artean sortutako desadostasunak horretarako legez aurreikusitako prozeduraren arabera ebatziko dira.

Eskubide hori erabiltzeak ez du esan nahi beste eskubide batzuk galduko direnik, bereziki eguneratzeko eta lanbide-prestakuntza-rako eskubideak, lanaldi murritzutik eratortzen direnak edo langi-learen ordutegi murritzuarekin bateraezinak direnean salbu.

### 37. artikulua.—Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan espresuki aurreikusten den orori, 1971. urte-ko ekainaren 23ko Agindua onartutako «Agencias de Distribución de Butano, S.A.» enpresentzat Lan Ordenantza eta aplikagarri diren gainerako xedapen Orokorretan zehaztutakoa hartuko da kontuan.

### 38. artikulua.—Batzarde paritarioa

Batzorde Paritarioak negoziazio kolektiboa irekita edukitzea ados-tu du, lan-harremanek eragiten dituzten arazoei azkar erantzute-ko. Horren ildotik, aldizkako bileren egutegi bat ezarriko da, batzor-deko kideek hitzarmena hobetzeko aurkezten dituzten proposamenak ezbabaidatzeko. Hitzarmen honen interpretaziotik eta aplikaziotik sortzen diren zalantzak eta desadostasunak aldeaz aurretik Hitzar-mena Interpretatzeko Batzarde Paritariora eramango dira nahita-ez.

Bileretara bi aldeek komenigarritzat jotzen dituzten aholkula-riak joan daitezke, eta hitza izango dute, baina botorik ez.

Batzorde Paritarioaren ebazpenak lotesleak izango dira lehen auzialdian; hala ere, aldeetako edozeinek jurisdikzio-bidera jotze-ko aukera izango du, Batzordearen ebazpenarekin ados ez badago.

Batzorde Paritarioa alderdien eskariz bilduko da, 15 eguneko gehieneko epean, deialdia jasotzen dutetik hasita. Deialdi horre-tan jaso beharko da zein izan diren bilera deitzeko arrazoiak. Bi alder-diek adosten dute ORPRICEa jotzea sortzen diren gatazka kolek-tiboak konpontzeko.

Prozedura horietatik kanpo geratzen dira nahitaezko arbitra-jea berekin dakarten sistema guztiak.

mula de acumulación que las partes acuerden. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

El permiso de lactancia se podrá acumular por decisión de la trabajadora, tras el alta maternal, con 15 días de jornada efectiva.

2. Quien por razones de guarda legal a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sen-sorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución pro-porcional del salario entre, al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuida-do directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguini-dad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retri-buida.

La reducción de jornada completada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, y puede tener carácter diario, semanal, mensual o anual. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa gene-rasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de fun-cionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de dis-frute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, pre-vidos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al tra-bajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha e que se rein-corporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resuel-tas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

El uso de este derecho no supondrá pérdidas de otros dere-chos, en particular los de formación y actualización profesional, sal-vo los que se deriven de la propia jornada reducida o sean incompati-bles con el nuevo horario reducido del trabajador.

### Artículo 37.—Derecho supletorio

En lo no previsto expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral para las «Agencias de Distribución de Butano, S.A.», aprobadas por Orden de 23 de julio de 1971 y, en las demás disposiciones Generales de aplicación.

### Artículo 38.—Comisión paritaria

La Comisión Paritaria acuerda mantener permanentemente abierta la negociación colectiva, para abordar con agilidad la pro-blema que generan las relaciones laborales. En este sentido se establecerá un calendario de reuniones periódicas donde se de-batirán las propuestas de mejora de convenio presentadas por sus miembros. Todas las dudas y diferencias que surjan de la interpre-tación y aplicación del presente Convenio serán sometidas con carác-ter previo obligatorio a la Comisión Paritaria Interpretativa del Con-venio.

A las reuniones podrán asistir con voz pero sin voto los ase-sores que las partes estimen convenientes.

Los dictámenes de la Comisión Paritaria serán vinculantes en primera instancia independientemente de que cualquiera de las par-tes afectadas pueda recurrir a la vía jurisdiccional, si no estuvie-re de acuerdo con éstas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de las partes en un plazo máximo de 15 días desde la recepción de la convoca-to-ria en la cual deberán constar los motivos para los que fue convo-cada. Ambas partes acuerdan la utilización del ORPRICE para la resolución de los conflictos colectivos que se presenten.

De estos procedimientos quedan excluidos cualquier sistema de arbitraje con carácter obligatorio.

Honako hauek izango dira zitazioetarako eta jakinarazpene-tarako egoitzak:

- Industriako, Eraikuntzako eta Nekazaritzako UGTren Lurralde Federazioa (Fica-UGT Euskadi), Colón de Larreategi kalea, 46 bis, 8. solairua, 48011-Bilbao.
- Butanoa Banatzen duten Enpresen Probintzi Elkartea, Urkixo zumarkalea, 51, 1 ezk.-esk., 48011-Bilbao.

#### XEDAPEN GEHIGARRIAK

Bi alderdiek konpromisoa hartu dute bonbona eskudirutan ez ordaintzeko behar diren bitartekoak ezarriko dituztela.

#### I. ERANSKINA

##### KATEGORIA PROFESIOALEN DEFINIZIOAK

#### I. TALDEA

##### TEKNIKARIAK

#### Teknikari tituludunak

Langide-titulu ofiziala behar dute haien eginkizunetan jarud-teko, betiere beraien karrerakoak diren zereginetarako kontratatu badituzte.

#### II. TALDEA

##### ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK

Merkataritzako lanak, bulegokoak, kontabilitatekoak eta antze-koak egiten dituzte Enpresaren egoitza nagusian edo gainerako bule-goetan. Honako kategoria hauetakoak izan daitezke:

#### Administrazioko burua

Taldearen definizio orokorraren barruan, aginteko eta gainbe-giratzeko lanak egiten ditu, administrazioko langileen, bulegoko lagun-tzaileen eta betetzen dituzten eginkizunei enpresak maila hori ema-ten dielako maila apalagoa duten buruen gainean.

#### Ofizial administraria

Bere nagusien aginduetara, ardua handieneko administrazio-lanak egin ditzake langile honek eta behar adinako gaitasuna du bere eginkizunetan azaltzen zaizkion zailtasunak bere kabuz kon-pontzeko.

#### Auxiliarra

Langile honek bere nagusiei laguntzen die edozein motatako administrazio-lanetan. Bulegoko oinarritzako lanak egin ditzake, hala nola, mekanografia orokorra, kalkulatzeko makinak erabiler-a, zenbakizko kalkulua, agiriak manipulatzeko eta ordainagiriak eta kar-quak prestatzea.

#### Telefonista

Enpresaren bulegoen arteko komunikaziorako eta kanpo-komu-nikaziorako telefonoguneen ardua du. Jendearen abisu guztiak jaso-tzen ditu, eta batez ere, gas-kargak eramateko eskariak, errekla-mazioak eta matxurak konpontzeko deiak, eta aldi berean merkataritzako beste edozein jarduera egin dezake.

#### III. TALDEA

##### LANGILE SOILAK

#### Ibilgailu astun, artikulatu eta atoidunen gidaria

Behar den motako gidabaimena izanik, ibilgailuen mekanika-ren buruzko jakintzak ditu, behar bezala frogatuak, eta petrolio-a-ren gas likidogariak zisternan edo botiletan garraiatzeko teknika berezia ikasi du. Bere zeregina ibilgailu astunak garraiatzeko da. Bide-

Siendo sus domicilios a efectos de citación y notificación los siguientes:

- Federación Territorial de Industria, Construcción y Agro de UGT (Fica-UGT Euskadi) calle Colón de Larreategui, 46 bis, 3.ª planta, 48011-Bilbao.
- Asociación Provincial de Empresas Distribuidoras de Buta-no, calle Alameda de Urquijo número 51, 1.º izquierda-dere-cha, 48011-Bilbao.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Ambas partes se comprometen a instrumentalizar los meca-nismos necesarios para que el pago de la bombona no se realice en metálico.

#### ANEXO I

##### DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### GRUPO I

##### PERSONAL TÉCNICO

#### Técnicos titulados

Son aquellos a quienes, para el cumplimiento de su función, se les exige la posesión de un título profesional reconocido oficial-mente, siempre y cuando sean contratados para funciones propias de su carrera.

#### GRUPO II

##### PERSONAL ADMINISTRATIVO

Son los empleados que realizan funciones comerciales, de ofi-cina, contables y otras análogas, ya sea dentro de la organización central de la Empresa o en sus diversas dependencias y compren-den las categorías siguientes:

#### Jefe de Administración

Es el empleado que, dentro de la definición general del gru-po ejerce de modo permanente el mando y la supervisión sobre otro personal administrativo, auxiliares de oficina e incluso sobre otros jefes de inferior nivel que realizan funciones a las que la empre-sa confiere tal rango.

#### Oficial Administrativo

Es el empleado que, a las órdenes de sus respectivos supe-riores pueden ejecutar trabajos administrativos de máxima respon-sabilidad, con capacidad suficiente para resolver por propia inicia-tiva las dificultades que surjan en el desempeño de sus funciones.

#### Auxiliar

Es el que ayuda a sus superiores en trabajos de tipo adminis-trativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos ele-mentales de carácter burocrático, tales como mecanográficos en gene-ral, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos documentos y preparación de recibos y cargos.

#### Telefonista

Es el que tiene a su cargo el manejo de las centralitas telefó-nicas para la comunicación de las dependencias de la Empresa entre sí y con el exterior, tomando nota, además de todos los avi-sos del público y en especial de los pedidos de cargas de gas, recla-maciones y avisos de averías y pudiendo simultanear su actividad con cualquiera otra de tipo comercial.

#### GRUPO III

##### PERSONAL OBRERO

#### Conductor de vehículos pesados, articulados o con remolque

Es aquel que, en posesión del carnet de conducir de la clase que corresponda tiene conocimientos mecánicos de automóvil sufi-cientemente probados, poseyendo la técnica especial para los trans-portes de gases licuables del petróleo a granel o envasado, cuya

an beharrezkoa denean konponketa lanak egiten ditu, eta gidari lanik ez duenean ere bai, baldin eta horretarako langile edo bitarteko espezializatuagorik ez badago; zerbitzuan ari denean ibilgailuaren arduraduna da. Salgaien zama lana zuzenduko du, horien erantzulea da eta ekintza horretan esku hartuko du, eta bidearen hasieran edo amaieran jasotzen edo entregatzen dituen salgaien edo efektuei dagozkien gordekin edo ordainagiriak hartuko ditu, baldin eta bidaian zeregin hori beste pertsona bati egotzi ez bazaio. Eskatzen bazaio, egunero parte emango du idazki bidez, egindako zerbitzuari eta kamioaren egoerari buruzkoa. Ezartzen dizkieten ibilbideak egin beharko ditu, ezartzen dizkieten epeetan.

### Kamioi-gidaria

Gutxienez C Motako gidabaimena izanik, mekanikaren buruzko jakintzak eta petrolioaren gas likidogariak zisternan edo botiletan garraiatzeko teknikari buruzko jakintzak ditu. Bidean beharrezkoa denean konponketa lanak egiten ditu, eta gidari lanik ez duenean ere bai; zerbitzuan ari denean ibilgailuaren arduraduna da. Salgaien zama lana zuzenduko du, horien erantzulea da eta ekintza horretan esku hartuko du, eta bidearen hasieran edo amaieran jasotzen edo entregatzen dituen salgaien edo efektuei dagozkien gordekin edo ordainagiriak hartuko ditu.

### Banaketarako gidaria

Gidabaimen egokia du esleitura duen ibilgailua gidatzeko (motogurdia, furgoneta, kamioiak...). Etxez etxe banatzen ditu gas likidogari botilak eta enpresak agintzen dizkion gainerako gauza eta materialak. Botilak kargatu eta deskargatu egiten ditu eta hartzaleei eramaten dizkie. Ezagutzak eta esperientzia eduki behar ditu, bai ontziak kontsumo-aparatuei akoplatzeko teknikaz, bai ibilgailuaren mekanikaz, bitarteko edo langile espezializaturik behar ez duten ohiko konponketa lanak egiteko adinakoa. Bere kargura duen materiala kargatzeaz eta ondo zaindu eta erabiltzeaz arduratuko da, gasa garraiatzeko arau teknikoak eta legezko arauak zorrotz beteko ditu eta zerbitzua garaiz egingo du. Bezeroei emandako edo kobratutako botilen zenbatekoaz ere arduratuko da.

### Banaketarako gidariaren laguntzailea

Beharrezko gidabaimena duen gidariarekin joaten da eta, eta hark emandako jarraibideak jarraituz, esleitura dituen zeregin guztiak egiten laguntzen dio (botilak kargatu, deskargatu eta erabiltzaileei ematea biltegietan, horiek kobratzea...).

### Biltegitzaina

Erabiltzen diren materialen nondik norakoak ezagututa, horiek, jaso, sailkatu, kolokatu, zaindu eta bidali egiten ditu, izakinen edo mugimenduen fitxak egiten ditu, bidalketak prestatu eta abar egiten ditu. Horrez gain, materialen segurtasuna eta kontserbazioa zaintzen ditu eta eskatzen zaizkion eskulanak egiten ditu, batez ere zama-lan egin, biltegietan botilak mugitu eta egokitu, baita bitarteko mekanikoak erabiltzaile ere, eta materialen ordena eta garbitasuna zaindu.

función consiste en conducir vehículos pesados, realizando por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siempre que no exista personal o medios mas especializados siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de mercancías, responderá de la misma e intervendrá en tal acción, correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos, recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto si durante el viaje no se encomendara aquella a otra persona dando, si se lo exigieren, un parte diario escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que le sean fijados.

### Conductor de camión

Es el trabajador que, en posesión del carnet de conducir de Clase C, como mínimo con conocimientos mecánicos y de la técnica en especial para el transporte de gases licuables del petróleo a granel o envasado, realiza por sí las reparaciones que sean necesarias en ruta o cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar, siendo responsable del vehículo durante el servicio. Dirigirá la carga y descarga de la mercancía y responderá de la misma e intervendrá en tal acción correspondiéndole ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías o efectos que reciba o entregue al comenzar o finalizar el trayecto.

### Conductor de reparto

Es el que en posesión del carnet de categoría adecuada al vehículo que tenga asignado (monocarro, furgoneta, camiones, etc.) efectúa el reparto domiciliario de botellas de gases licuables y demás efectos o materiales que la Empresa le encomiende y las operaciones de carga, descarga y entrega de las botellas a los destinatarios, debiendo poseer conocimientos y práctica, tanto de los acoplamientos de envases a los aparatos de consumo como de mecánica del automóvil, suficientes para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de la buena conservación y uso del material del transporte a su cargo, de la rigurosa observación de las normas técnicas y legales para el transporte del gas y de la puntualidad en el servicio, así como del importe de las botellas servidas o cobradas a los clientes.

### Mozo ayudante de conductor de reparto

Es el que acompaña al conductor de reparto en posesión del carnet necesario y, siguiendo sus instrucciones, le ayuda a realizar todas las tareas que tiene encomendadas (carga, descarga y entrega de botellas a los usuarios en almacenes, cobro de su importe, etc.).

### Almacenero

Es el que, con conocimiento de los materiales que se manejan, tiene a su cargo la recepción, clasificación, colocación, vigilancia y despacho de los mismos, fichas de existencias o movimientos, preparación de remesas, etc., cuidando además de la seguridad y conservación de los materiales dentro del almacén y además realiza cualquier clase de trabajo manual que se le encomiende y en particular el de carga y descarga, movimientos y acondicionamiento de botellas en los almacenes, incluso con medios mecánicos y cuidando del buen orden y limpieza de los materiales.

## IV. TALDEA

### LANBIDEKO PROFESIONALAK

1. Ofizialak: Ohiko ofizioetako batean espezializatuta daude eta ofizio horrekin erlazionaturiko lan guztiak egiten dituzte.

Gai da bere kabuz bere espezialitateko lan guztiak interpretatu eta egiteko eta aldi berean, bere agindupean egon daitezkeen Laguntzaileek eta Ikastunek egiten duten lana zuzentzen du.

2. Mekanikari instalatzailea: Deskribatzen diren eginkizunei buruzko ezagutzak dituen Ofizial mekanikaria da. Prestakuntza berezia jaso du, etxeetan zein industrietan gas likidogariak kontsumitzen dituen edozein aparatu instalatzeko gaitasuna ematen diona.

## GRUPO IV

### PROFESIONALES DE OFICIO

1. Oficiales: Son los que tienen alguna especialización de uno de los oficios clásicos, desempeñando cuantos trabajos se les encomienden en relación con ella.

Está capacitado por sí mismo para interpretar y realizar todos los trabajos de la especialidad que se le encomiende, dirigiendo al propio tiempo la labor que realicen los Ayudantes y Aprendices que puedan estar a sus ordenes.

2. Mecánico Instalador: Es el Oficial mecánico que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial que le faculta para la instalación de toda clase de aparatos de utilización industrial o domestica que consuma gases licuables.

3. Ikuskapenak egiteko eta matxurak konpontzeko mekanikari-bisitaria: Jarraibide berezien arabera diharduen ofizial mekanikaria da. Petrolioaren gas likidogarriak, ontziak, balbulak, presio-erreguladoreak, industria eta etxeetako instalazioak manipulatzeko teknikak eta elementu horiek izan ditzaketen matxurak konpontzeko teknikak dakizki. Bere egitekoa da aldian-aldian erabiltzaileei bisita egitea aparatuen instalazioen segurtasun-baldintzak ikusatzeko, edo bezeroak berak deituta matxurak konpontzeko, eta kasu batean zein bestean, behar diren konponketak egiten ditu erabiltzailearen etxean bertan, edo hori ezinezkoa bada, Enpresaren egoitzetan.

4. Mekanikari muntatzailea: Deskribatzen diren eginkizunen ezagutzak ditu, prestakuntza berezia jaso du eta behar den txartela eskuratu du kontsumo-aparatuak akoplatu eta muntatzeko eta matxurak konpontzeko. Beraz, gai da PGLak, ontziak, balbulak, presio-erreguladoreak, etxeetako instalazioak manipulatzeko teknikak erabiltzeko eta ikuskapenak eta abar egiteko.

5. Laguntzaileak: Ofizioetako profesionala dira. Ikastaldia bukatu ondoren, beren espezialitateetako esleitutako lanak egiten dituzte, ofizialei laguntzen diete eta praktikarekin behar den esperientzia lortzen dute.

#### SOLDATA TAULAK 2017. URTEA

| Kategoria                                                      | Hileko soldata (€) |
|----------------------------------------------------------------|--------------------|
| Arduradun nagusia                                              | 1708,91            |
| Teknikari tituluduna                                           | 1576,26            |
| 1. mailako ofiziala                                            | 1350,01            |
| 2. mailako ofiziala                                            | 1258,32            |
| 15 urtetik gorako antzinatasuna duen administrari laguntzailea | 1258,32            |
| Administrari laguntzailea                                      | 1213,58            |
| Telefonista                                                    | 1155,06            |
| Kamioi astuneko gidaria                                        | 1482,66            |
| Eskorga-gidaria/biltegizaina                                   | 1303,19            |
| Mekanikari instalatzailea                                      | 1303,19            |
| Mekanikari bisitaria                                           | 1258,32            |
| Gidari banatzailea                                             | 1179,66            |
| Laguntzaile banatzailea                                        | 1096,35            |
| Zaintzailea                                                    | 1129,31            |

(III-64)

**Erabakia Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, Eide, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48003422011992).**

#### Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

#### Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

3. Mecánico visitador de revisiones y averías: Es el Oficial mecánico que con instrucciones especiales conoce las técnicas de manipulación de los gases licuables del petróleo, envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización industrial o doméstica de las averías que en todos estos elementos puedan producirse. Su misión consiste en las visitas periódicas a los usuarios para inspeccionar las condiciones de seguridad en las instalaciones de aparatos o como consecuencia de llamada del cliente por causa de avería y, en uno u otro caso, hacer aquellas reparaciones precisas en los mismos domicilios de los usuarios sino fuera necesario, por la índole de la avería, realizarlas en las dependencias de la Empresa.

4. Mecánico montador: Es el que, con conocimientos de las funciones que se describen, ha recibido la formación especial y obtenido el carnet correspondiente que le faculta para realizar los trabajos de acoplamiento y montaje de botellas y aparatos de consumo, averías y conocer por tanto las técnicas de manipulación de los G.L.P., envases, válvulas, manorreductores, instalaciones de utilización doméstica, revisiones, etc.

5. Ayudantes: Es el profesional de oficio que, cumplido el periodo de aprendizaje, realiza los trabajos de su especialidad que le sean encomendados, colaborando con los oficiales y adquiriendo con la práctica la experiencia necesaria.

#### TABLAS SALARIALES AÑO 2017

| Categoría                                   | Salario/Mes (€) |
|---------------------------------------------|-----------------|
| Encargado general                           | 1708,91         |
| Técnico titulado                            | 1576,26         |
| Oficial de 1. <sup>a</sup>                  | 1350,01         |
| Oficial de 2. <sup>a</sup>                  | 1258,32         |
| Auxiliar administrativo +15 años antigüedad | 1258,32         |
| Auxiliar administrativo                     | 1213,58         |
| Telefonista                                 | 1155,06         |
| Conductor camión pesado                     | 1482,66         |
| Carretilero/almacenero                      | 1303,19         |
| Mecánico instalador                         | 1303,19         |
| Mecánico visitador                          | 1258,32         |
| Conductor repartidor                        | 1179,66         |
| Ayudante repartidor                         | 1096,35         |
| Guarda                                      | 1129,31         |

(III-64)

**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 de la empresa Escuelas Internacionales para la Educación y el Desarrollo, Eide, S.L. (código de convenio número 48003422011992).**

#### Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

#### 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,