

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco**Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila**

ERABAKIA Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Vizcaya sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48000075011981)

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari-tza honetan, patroien ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995/03/29ko «E.B.O.») aurrekustuen duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011/03/25eko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorritik eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011/02/15ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010/06/12ko «E.B.O.»)—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:

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

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2011ko irailaren 15ean.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Iciar González Carrasco

**BIZKAIKO FRUTEN ETA BARAZKIEN BILTEGI JABEEN
ETA BANANEN BILTEGI JABEEN
HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA**

I. KAPITULUA

**EREMUA, INDARRALDIA, AMAIERA
IRAGARTZEA ETA BERRIKUSTEA**

1. artikulua.—Aplikazio eremua

Hitzarmen Kolektibo Probintzial honek Bizkaiko Fruta eta Barazki Handizkarien eta Bananen Biltegi Jabeen Enpresa eta bertako langile guztiak hartzen ditu eraginpean.

2. artikulua.—Lurralde eremua

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

3. artikulua.—Langile eremua

Hitzarmen honetan itundutako arauetan bilduta gertatu dira hitzarmen honetako 1. artikuluan aipatutako langile guztiak.

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Vizcaya (código de convenio n.º 48000075011981)

Antecedentes

Primero: 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 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo, («B.O.P.V.» de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» 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 15 de septiembre de 2011.—Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL
DE ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS
Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA**

CAPÍTULO I

**ÁMBITO, VIGENCIA,
DENUNCIA Y REVISIÓN**

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio Provincial afecta a todas las Empresas y trabajadores de Asentadores de Frutas y Verduras de Vizcaya y Almacenistas de Plátanos.

Artículo 2.—Ámbito territorial

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

Artículo 3.—Ámbito personal

Quedan amparados en las normas pactadas en este Convenio, todos los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del mismo.

4. artikulua.—Denbora eremua eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau 2010eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean ondorio guztietarako, «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» zein egune-tan argitaratzen den kontuan izan gabe, eta bi urtez iraungo du, hau da, 2011ko abenduaren 31ra arte.

Bi alderdiek adostu dutenez, Hitzarmenaren amaiera 2011ko urriaren 1ean iragarriko da, eta deliberazioak Sindikatuek aurre-proiektua aurkeztu eta handik 15 egunera hasteko konpromisoa hartu dute.

Hitzarmen hau aplikatzearen eraginez sortzen diren atzerapenak gehienez ere hilabeteko epean ordainduko dituzte Enpresek, lan-gileen eta enpresaren ordezkariak hitzarmena sinatzen duten egu-netik zenbatzen hasita.

II. KAPITULUA**SOLDATAK, BALDINTZA ONURAGARRIAGOAK
ETA HITZARMENA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA****5. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak eta bermatutako gutxienekoa**

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak oro har gutxienez hartzen direnez, baldintza onuragarriagoak itunduta dituzten enpresek baldintza horiei eutsiko diete, betiere oro har kontuan har-tuta Hitzarmen honetan itundutakoak baino hobek badira.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, behin-behineko edozein kategoria dutela ere, egiaz jaso dituzten soldaten gaineko honako gutxieneko igoera hau bermatu zaie urtean: 2009/12/31n, 2010/01/01ean, 2010/12/31n zein 2011/01/01ean indarrean zeu-den taulen arteko alde aritmetikoa, betiere langileen lanbide-kate-goriaren arabera. Bermatutako kopuru hori Hitzarmen honen eranskinaren bigarren zutabearen erantsi da.

6. artikulua.—Soldatak

2010. urterako Hitzarmen honetan itundutako lantzaiek erant-sitako taulan jaso dira, eta %2,00ko igoera aplikatuta sortu dira. Euren lanbide-kategoriaren arabera, langileek dituzten soldatak gutxie-nekotzat hartu dira.

Indarraldiaren bigarren urtean, kontzeptu ekonomiko guztiak EAEko 2010eko KPIa gehi %0,40 aplikatuta igoko dira (%3,40), eta 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera izango dute eragina.

7. artikulua.—Aparteko haborokinak

Uztaleko, Eguberriko eta Mozkinetako aparteko haborokinak oinarritzeko soldataren gehi antzintasunaren hilabete-sari baten adi-nakoak izango dira, eta hartutako eskubideak errespetatuko dira.

Uztaleko eta Eguberriko haborokinak urte bakoitzaren barruan sorrazaziko dira, egutegiak hilabeteen arabera, eta mozkinen haborokina urtero sorrazaziko da, ekitaldi bakoitzeko hurrengo eki-taldi ekonomikoko martxoan ordainduko delarik.

8. artikulua.—Antzintasuna

Hitzarmen honen barnean hartutako langileek aldzikako igo-erak izango dituzte zerbitzuan emandako bi urtetik bi urtera; biur-teko horiek I. Eranskinean ageri den zenbatekoa izango dute.

Horretarako, langilea Enpresan sartzen denetik hasiko da zen-batzen eta bertan zerbitzuan emandako denbora guztia hartuko da kontuan.

9. artikulua.—Aparteko orduak

99/01/05ean Confebask (ADEGI-CEBEK-SEA) erakundeak eta ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek sinatutako akordioan, Print-zipio Orokor gisa, aparteko orduak kentzea erabaki zen, honako hauetan izan ezik:

- Ezinbesteko kasuetan.
- Nahikoa aurrerapenaz aurreikusi ezin diren gorabeherak ger-tatu eta ezinezkoa denean langile berriek betetzea lanal-diaren luzapena, honako arrazoi hauetakoren bat dela medio:

Artículo 4.—Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2010, independientemente de la fecha de su publi-cación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» y tendrá una duración de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Ambas partes acuerdan que el Convenio, quede denunciado a partir del 1 de octubre de 2011, comprometiéndose a iniciar las deliberaciones a los 15 días de haber presentado el anteproyecto por parte de las Centrales Sindicales.

Los atrasos a que diere lugar la aplicación del convenio serán abonados por las Empresas en el plazo máximo de un mes, con-tado a partir de la fecha de su firma por las representaciones social y económica.

CAPÍTULO II**SALARIOS, CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS
Y CLÁUSULA DE DESCUELGO****Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas y mínimo garan-tizado**

Al considerarse las condiciones pactadas en este Convenio como mínimas en su conjunto, las empresas que tengan pactadas condiciones más beneficiosas, las mantendrán siempre que en su conjunto resulten más favorables que las pactadas en este Con-venio.

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría provisional, se les garantiza un incremento mínimo anual sobre los salarios realmente percibidos, igual a la diferencia aritmética entre las tablas en vigor al 31/12/2009 y el 01/01/2010, y el 31/12/2010 y el 1/01/2011 corres-pondiente a su categoría profesional y que se incorpora en la segunda columna del anexo del presente Convenio.

Artículo 6.—Salarios

Las retribuciones pactadas en este Convenio para el año 2010, se recogen en la tabla anexa y son consecuencia de la aplicación de un incremento del 2,00%. Los sueldos de los trabajadores, corres-pondientes a su categoría profesional, se considerarán como mínimos.

En el segundo año de vigencia, todos los conceptos econó-micos se incrementarán, con efectos del 1 de enero de 2011 en el I.P.C. de 2010 de la CAPV más 0,40% punto (3,40%).

Artículo 7.—Gratificaciones extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de Julio, Navidad y Bene-ficios consistirán en una mensualidad del salario base y la antigüedad en cada una de ellas, respetándose los derechos adquiridos.

Las gratificaciones de julio y navidad se devengarán dentro de cada año por semestres naturales y la de beneficios se devengará anualmente liquidándose la de cada ejercicio en el mes de marzo del ejercicio económico siguiente.

Artículo 8.—Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en bienios en la cuantía señalada en el Anexo I.

El cómputo se realizará desde el ingreso en la Empresa, teniendo en cuenta todo el tiempo servido en la misma.

Artículo 9.—Horas extraordinarias

En virtud del acuerdo suscrito el 5/1/99 entre Confebask (ADEGI-CEBEK-SEA) y los sindicatos ELA, LAB, CC.OO y UGT se acordó como Principio General el suprimir las horas extraordinarias, salvo:

- Las de fuerza mayor.
- Concurso de circunstancias no previsibles con anticipación suficiente, cuando no sea posible la realización de la pro-longación de la jornada por nuevo personal, por alguna de estas causas:

- Beste langile bat kontratatzea ezinezkoa denean, lan-denbora oso laburra delako.
 - Kontratu berririk egiteko astirik ez izatea.
 - Enplegu-zerbitzu publikoei langileak bidaltzea eskatu eta dagokion lanposturako kualifikazio egokia duen langilerik bidaltzen ez dutelako enpresara.
- Kendu ez diren aparteko orduak atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira; atsedeen-denbora hori egindako aparteko orduak baino luzeagoa izango da. Ezinbestean egin direnean, dirutan ordaintzea itundu ahal izango da, baita enplegu-zerbitzu publikoek langile egokirik bidaltzen ez dutenean ere. Aparteko ordua ordu arruntaren %75eko edo %200eko gainordainarekin konpentsatuko da dirutan, aparteko ordu hori lanegunean edo jaiegunean egin izanaren arabera.

10. artikulua.—*Garraio plusa*

Langilearen etxebizitzatik lantokira 2 km-tik gorako tartea duten langileei, etxebizitzatik lantokira joateko erabili behar duten garraio-biderik egokienaren kostu osoa ordainduko diete enpresek, garraio-plus gisa.

Garraio publikorik ez dagoen kasuetan, kilometro bakoitzeko edo 500 metrotik gorako zatirako 0,205 euro (2010. urtea), eta 0,212 euro (2011. urtea) ordainduko dizkiete enpresek langileei, urrun-tasun-plusaren konzeptupean, eta bidaia-txartelaren prezioa bermatuko diete gutxienez.

Enpresek hornitutako garraio-bideak erabiltzen dituzten langileei ez zaie plus hori ordainduko, ezta garraio-bide horiek erabiltzeko aukera izan eta borondatez beste garraio-bide bat erabiltzen dutenei ere.

Aurreko arauak aplikatutakoan sortzen diren zenbatekoak, langileak enpresan sartu zirenean zuten helbidearen arabera izango dira, eta langilea etxebizitzaz aldatzen bada, ez dira berrikusiko, ezta beste edozein kausarengatik ere; 1958/02/10ean Ministerio Aginduan aurreikusitako zirkunstantzien eta baldintzen kasuan salbu. Agindu horren edukia erreproduzitzen da.

11. artikulua.—*Dietak eta joan-etorrien gastuak*

Enpresak aginduta lantokitik kanpo zerbitzu-eginkizunen bat egin behar duten langileek, hori dela-eta egin dituzten gastuak kobratzeko eskubidea izango dute, behar diren egiaztagiria aurkeztu ondoren.

12. artikulua.—*Kilometrajea*

Enpresak aginduta, langileak bere ibilgailuan egiten baditu bidaia edo zerbitzuak, Enpresak 0,37 euro (2010. urtea) eta 0,38 euro (2011. urtea) ordainduko dizkio egiaztatutako kilometro bakoitzeko.

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

Ohiko eginkizunetan kobrantzak edo ordainketak egiten dituzten langile guztiek 17,66 euro (2010. urtea) eta 18,28 (2011. urtea) jasoko dituzte hilean, alderdiek lehenago edo ondoren bestelako akordioaren bat sinatzen badute salbu.

14. artikulua.—*Gau plusa*

Gaueko 10:00etatik goizeko 06:00etara bitartean lan egindako orduak onarritako soldataren gainean %30 aplikatuta ordainduko dira, salbu eta soldata ezartzeko kontuan izan bada lana berez gauekoa izango dela. 30 minutuko zatikietan zenbatuko da, eta zatiki horien zenbatekoa Eranskinean finkatu da.

15. artikulua.—*Gidari/banatzaile plusa*

Gidari/banatzaile-lanak egiten dituzten langile guztiek, hori dela-eta 18,68 euro (2010. urtea) eta 19,34 euro (2011. urtea) jasoko dituzte hilean.

Enpresak ordaindutako beste lanskarietako konpentsatu eta irentsi ahal izango dute plus hori.

- Que el tiempo de trabajo por su brevedad no posibilite una nueva contratación.
- Imposibilidad de nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- Porque los servicios públicos de empleo, requerida su colocación, no faciliten a la empresa personal con cualificación adecuada al puesto correspondiente.

— La compensación de las horas extraordinarias no suprimidas, será por tiempo de descanso, con duración superior al realizado. Podrá pactarse el pago económico si son de fuerza mayor, y en los supuestos en que los servicios públicos de empleo no faciliten los trabajadores adecuados. La compensación económica será con el recargo del 75% o del 200% sobre la hora ordinaria, según sea laborable o festivo.

Artículo 10.—*Plus de transporte*

Las empresas abonarán a su personal cuyo domicilio diste más de 2 km del centro de trabajo, en concepto de plus de distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su domicilio al centro de trabajo.

En los casos en que no existan medios de transporte públicos, las empresas abonarán a los trabajadores, en concepto de plus de distancia la cantidad de 0,205 euros (año 2010) y 0,212 (año 2011) por cada km, o fracción superior de 500 metros, garantizando como mínimo el precio del billete.

No se abonará el plus a aquellos trabajadores que empleen medios de transporte proporcionado por las empresas, ni a aquellos que pudiendo hacerlo optaran voluntariamente por otro medio de transporte.

Las cantidades que resulten de aplicar las normas anteriores serán según el domicilio de los trabajadores a su ingreso en la empresa no procediendo su revisión por cambio de domicilio y otras causas, salvo las circunstancias y condiciones previstas en la Orden Ministerial de 10/02/1958, cuyo contenido se da por reproducido.

Artículo 11.—*Dietas y gastos de locomoción*

Al personal que se le confiera por la Empresa alguna comisión de servicio fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiere efectuado, previa presentación de los justificantes.

Artículo 12.—*Kilometraje*

Quando el trabajador efectúe viajes o servicios con vehículo propio por mandato de la Empresa, ésta le abonará 0,37 euros (año 2010) y 0,38 euros (año 2011) por Kilómetro justificado.

Artículo 13.—*Quebranto de moneda*

Todos los trabajadores que por sus funciones habituales realicen cobros o pagos, percibirán, salvo acuerdo anterior o posterior entre las partes, la cantidad de 17,66 euros (año 2010) y 18,28 (año 2011) al mes.

Artículo 14.—*Nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza se abonarán incrementadas en el 30% sobre el salario base. El cómputo se efectuará en fracciones de 30 minutos, y cuya cuantía se fija en el Anexo.

Artículo 15.—*Plus conductor/repartidor*

Todos los trabajadores que realicen funciones de conductor/repartidor, percibirán por tal motivo 18,68 euros (año 2010) y 19,34 (año 2011) mensuales.

Este plus será compensable y absorbible con otras retribuciones superiores abonadas por la Empresa.

16. artikulua.—Hitzarmena ez aplikatzea

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahi-taez edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzea-gatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek. Hortaz, honako hauek hartuko dira, besteak beste, egiaz-tatutako kausa justifikatutzat:

- Azken bi kontabilitate-ekitaldietan modu objektiboan eta fro-gatzeko moduan egiaztatutako defizit- edo galera-egoerak. Era berean, aurrera doan urteko aurreikuspenak hartuko dira kontuan.
- Ondorengo legezko desagitearen kausetan barne hartuta dauden sozietateak:
 - a) Galerengatik, eta galera horien ondorioz, ondarea kapi-tal sozialaren erdia baino txikiagoa den zenbatekora murriztuta geratzen bada.
 - b) Kapital soziala legezko gutxienekoaren azpitik murriz-ten bada, betiere murriztea legeak aginduta gauzatzen bada.
- Hartzekodunen konkurtso, porrot, edo ordainketa-etendu-rako egoeran dauden enpresak.
- Honako hauek ere kontuan hartzeko zirkunstantziak izango dira: produkzio-maila eta salmenta-maila eskasak, bezero-galera nabarmena, likidezirik eza, eta enpresaren egon-kortasun ekonomikoari eragiten dioten bezero kaudimen-gabeen kopurua.

Hitzarmeneko soldata-erregimena ez aplikatzeko asmoa duten enpresek soldata-erregimena «Bizkaiko Aldizkari Ofizilean» argitaratu ondorengo 15 eguneko epean jakinarazi beharko diete idazki bidez Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eta langileen orde-zkaritzari, edo hori ez balego, langileei. Langileen ordezkari-tzari edo langileei zuzendutako idazkiarekin batera soldata ezberdina egiaz-tatuko duten dokumentuak aurkeztu beharko dituzte (esplikatzeko memoria, balantzeak, emaitzen kontuak, edo horiek ez baleude, kontuen ikuskarien edo aztertzaileen txostena edo beste dokumentu batzuk).

Aurreko jakinarazpena egin ondoren, enpresaren barruan sol-data-erregimena ez aplikatzeari buruzko adostasunik ez badago 10 eguneko epean, espedientea Hitzarmenaren Batzorde Misto-ari igorriko zaio. Batzorde Mistoak 10 eguneko epean erantzun beharko du. Batzordeak hartutako erabakia loteslea izango da.

Batzorde Mistoan ere ez bada gai horri buruz adostasunik lort-zen, PRECO IIren arbitraje-prozeduraren arabera erabakiko da espe-diente. Alderdi interesdun gisa Batzorde Paritarioa osatzen duten ordezkari-ek jardungo dute.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK, ZAINDARIAREN EGUNA ETA LIZENTZIAK**17. artikulua.—Lanaldia**

Hitzarmen honetarako, lanaldia urtean egiazko 1.637 ordukoa izango da; ordu horien asteko banaketa ezin izango da 36 ordu eta 40 minututik gorakoa izan.

Egun bateko lanaldia amaitzen denetik hurrengo hasi arte, gutxienez segidako 12 orduko etena egongo da; asteko atsedenaldia, berriz, gutxienez 36 ordukoa izango da.

Urtero, urtarillean, enpresek lan-egutegi bat egingo dute, eta sindikatuen ordezkari-tzari jakinarazi eta lantokian ageriko leku batean ikusgai jarriko dute.

18. artikulua.—Oporrak

Oporraldiak 23 lanegun izango ditu eta apirilaren 1etik iraila-ren 30era bitartean hartuko da.

Enpresaburuak horrelakorik eskatu duelako, oporrak ezarritako denboralditik kanpo hartzen badira, egutegiko 4 opor-egun gehiago hartuko dira, edota oporralditik kanpo baliatutako egunen zati pro-portzionala.

Artículo 16.—Descuelgue

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

- Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas en los dos últimos ejercicios contables. Asimismo se tendrá en cuenta las previsiones del año en curso.
- Sociedades que se encuentren incluidas en las causas de disolución legal siguientes:
 - a) Por consecuencias de pérdidas que dejen reducido el patrimonio o una cantidad inferior a la mitad del capi-tal social.
 - b) Por reducción del capital social por debajo del mínimo legal, cuando la reducción venga impuesta legalmente.
- Empresas que se encuentren en situación de concurso de acreedores, quiebra o suspensión de pagos.
- También serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción, ventas, la pérdida significativa de clien-tela, la falta de liquidez, y el volumen de clientes insolven-tes que afecte a la estabilidad económica de la empresa.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen sala-rial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquel en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la docu-mentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resul-tados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarials diferenciado.

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

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

CAPÍTULO III

JORNADA LABORAL, VACACIONES, FIESTA PATRONAL Y LICENCIAS**Artículo 17.—Jornada laboral**

La jornada de trabajo para el presente convenio será de 1.637 horas efectivas de trabajo anuales y cuya distribución semanal no podrá exceder de 36 horas y 40 minutos.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de 12 horas ininterrumpidas, y el des-canso semanal deberá ser como mínimo de 36 horas.

Dentro del mes de enero de cada año, las empresas elabo-raran un calendario laboral que deberá ser comunicado a la repre-sentación sindical y expuesto en lugar visible en el centro de tra-bajo.

Artículo 18.—Vacaciones

Serán de 23 días laborables y el período de disfrute comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre.

Cuando por exigencia del empresario se disfrute fuera del periodo establecido se incrementara en 4 días naturales el periodo vacacional, o la parte proporcional a los días disfrutados fuera de dicho periodo.

Oporraldiaren hasiera-eguna ez da jaieguna izango, ezta jai-bezpera ere; langileak bi hilabeteko aurretiaz jakin beharko du zein egunetan hasiko den bere oporraldia.

Euren langileei oporrak emateko lantokia ixten duten enpre-setan, langileek nahitaez hartu beharko dituzte oporrak.

19. artikulua.—*Oporren ordainketak*

Oporrak ordaintzeko honako hau hartuko da kontuan:

- I. Kalifikazio-soldata.
- II. Antzinatasuna.
- III. Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batez bestekoa, salmenten edo erosketen arabera, komisioen edo beste edozein kontraprestazioen batez bestekoa salbu.

20. artikulua.—*Lizentziak*

Langilea, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe gelditu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

- a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 20 egun.
- b) 3 egun, ezkontidearen, gurasoen edo seme-alaben gaitasun larriaren edo ospitaleratzearen kasuan.

Arrazoi hori dela-eta, langileak bidaia egin behar badu, bi baimen-egun gehiago hartu ahal izango ditu, bidaia 250 km-tik gorakoa bada, eta baimen-egun bat bidaia 150 km-tik gorakoa bada.

- c) Lizentziako 2 egun odolkidetasunezko edo kidetasunezko 2. mailarainoko ahaideen gaitasun larriagatik edo horiek ospitaleratzeagatik. Egun horiek lizentzia sortzen duen gertakariak irauten duten bitartean hartu ahal izango dira, etenik gabe edo etenda.

Arrazoi hori dela-eta, langileak bidaia egin behar badu, bi baimen-egun gehiago hartu ahal izango ditu; egun horietako bat gutxienez laneguna izango da.

- d) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.
- e) Sei egun, ezkontidearen heriotzagatik
- f) Egutegiko egun bat, odolkidetasunezko edo ezkontzazko anai-arreben, gurasoen, seme-alaben edo biloben ezkontzagatik.
- g) Betebehar publiko edo pertsonalak egiteko behar adina denbora emango da, baita geroratu ezin diren norberaren gaiei pertsonalki erantzuteko premiagatik ere; bi kasu horietan aldez aurretik justifikatu beharko da.
- h) Hiru egun ezkontidea erditzen bada, edo seme-alaben adopzioaren kasuan; betiere egun horietako bat gutxienez laneguna izango da.

Arrazoi hori dela-eta, langileak bidaia egin behar badu, bi baimen-egun gehiago hartu ahal izango ditu, bidaia 250 km-tik gorakoa bada, eta baimen-egun bat bidaia 150 km-tik gorakoa bada.

- i) Gidabaimena lortzeko azterketetara bertaratzeko ordaindu gabeko baimenak emango dituzte enpresek; baimen horiek deialdi bakarerrako emango dira.

- Lizentzia horiek eta hitzarmenean bildutakoei dagokienez, bizikidetzaz-ziurtagiria aurkezten duten bikoteek eskubide berberak izango dituzte.
- Gehienez 15 eguneko ordaindu gabeko lizentzia ezartzen da odolkidetasuneko bigarren mailara arteko ahaideen gaitasun larri, ospitaleratze eta/edo heriotzagatik, beti ere Estatu Espainarretik kanpo gertatzen bada eta behar bezala egiaztatzen bada.

21. artikulua.—*Zaindariaren eguna*

Jardueraren zaindari San Migel eguna ospatzearen, ez zaie lizentzia ordaindurik emango Hitzarmen honen eraginpeko langileei, eta de 144,36 euroko (2010. urtea) eta 149,41 euroko (2011. urtea) dieta jasoko dute.

Merkatua probintzia-mailakoa denez, San Fausto egunaren ordezkari —Basauriko zaindariaren eguna—, urtarilaren 2a eta urte bereko abenduaren 26 emango dira Mercabilbaoko langileentzat.

El comienzo de disfrute de vacaciones no podrá coincidir con festivos ni víspera de festivos, debiendo ser conocida la fecha de disfrute por el trabajador con dos meses de antelación.

Las empresas que para la concesión de vacaciones a sus trabajadores procediera al cierre del centro de trabajo, implicará obligación para éstos a disfrutarlas.

Artículo 19.—*Retribución de vacaciones*

Para la retribución de vacaciones se tendrá en cuenta:

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

Artículo 20.—*Licencias*

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días en los casos de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres o hijos.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, si excede de 250 km y 1 día si es superior a 150 km.

- c) 2 días de licencia por enfermedad grave u hospitalización, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante, pudiéndose coger los días de manera continua o discontinua.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, uno de los cuales al menos será laborable.

- d) Un día por traslado de domicilio habitual
- e) Seis días por fallecimiento del cónyuge
- f) Un día en los casos de matrimonio de hermanos, padres o hijos consanguíneos o políticos y nietos.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, así como la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora, en ambos casos justificándolos debidamente.
- h) Tres días en los casos de alumbramiento de la esposa o adopción de hijos, siendo uno al menos laborable.

Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días, si excede de 250 km y 1 día si es superior a 150 km.

- i) Las empresas concederán permisos no retributivos para los exámenes de obtención de carnet de conducir, limitándolo a una convocatoria.

- Estas licencias y las ya recogidas en convenio tendrán los mismos derechos las parejas que demuestren certificado de convivencia.
- Se establece una licencia sin retribución de hasta 15 días por enfermedad grave, hospitalización y/o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad siempre que estos hechos sucedan fuera del Estado Español y estén debidamente acreditados.

Artículo 21.—*Fiesta patronal*

Para conmemorar la festividad de San Miguel, patrono de la actividad, no se concederá licencia retribuida y los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán una dieta de 144,36 euros (año 2010) y 149,41 (año 2011).

El día de San Fausto, fiesta local de Basauri, dado el carácter provincial del Mercado, será sustituida por el día 2 de enero y 26 de diciembre del mismo año, para el personal de Mercabilbao.

IV. KAPITULUA

CAPÍTULO IV

ENPRESAN SARTZEA, ENPRESA UZTEA ETA ESZEDENTZIAK

INGRESOS, CESES Y EXCEDENCIAS

22. artikulua.—Kontratazioak

Langileen Estatutuaren I. Tituluko I. Kapituluaren 4. Atalean aurreikusitako kontratu motak egin beharko dira nahitaez, lortu nahi den helburua edo bete beharreko premiak kontratu mota horietan bildu daitezkeenean.

Aldi baterako edo lanaldi partzialeko kontratuetan, hitzarmeneko soldata aplikatuko da, kontratuan itundutako lanaldiaren proportzioan.

Debekatuta dago erretiro-pentsioa jasotzen duen langilerik kontratatzea, baita beste enpresaren batean lanaldi osoko zerbitzua ematen duen langilerik kontratatzea ere —langile horrek lantzarik jasotzen badu eta Gizarte Segurantzari afiliatuta baldin badago—, betiere lan horretarako gaitasuna izan eta horretan interesatuta dagoen enplegurik ez duen langilerik baldin badago.

Debeku horretatik salbuetsiko dira kontulariak eta, euren lana dela-eta, aspalditik aldizka eta lanaldi laburretan zerbitzuak ematen dituzten langileak.

23. artikulua.—Probaldia

Idazki bidez hitzartzen den bitartean, probaldi bat egin ahal izango da. Probaldi hori ezin izango da inolaz ere hurrengo eskalan aipatzen dena baino luzeagoa izan:

- Erdi- eta goi-mailako teknikari tituludunentzat eta zuzendariarentzat: 6 hilabete.
- Gainerako langileak: 2 hilabete.

Probaldia igarotakoan, langilea enpresako plantillakoa izango da, eta probaldian emandako denbora antzintasunerako zenbatuko zaio.

Probaldia ezartzen duen itun oro deuseza izango da langileak aldez aurretik eginkizun horietan jardun badu enpresan, edozein kontratu motapean jardun duela ere.

24. artikulua.—Enpresa borondatez uztea eta kitapena

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileek Enpresari jakinarazi beharko diote 15 eguneko aurrerapenez.

Epe horretan lanari uzteko asmoaren berri ematen ez denean, enpresak eskubidea izango du jakinarazteko epearen barruan jakinarazpenik egin ez den egun bakoitzaren ordainketa likidaziotik kentzeko.

25. artikulua.—Eszedentziak

Gutxienez bi urteko antzintasuna duen langileak eskatzen duen borondatezko eszedentzia onartua izateko eskubidea izango du, baina ezin izango da jarduera berean aritu, ez bere kontura, ez besteren kontura; gainera, egoera hori ezin izango da, inolaz ere, kontratuetan jaso. Eszedentzia hori gehienez bost urtekoa izango da.

Eskatzen den eszedentzia urtebetekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, enpresak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du langilea. Horretarako dagokion erreserba-klausula ezarriko du eszedentzian dagoen langilea ordeztuko duen langilearen kontratuan.

Eskubide horiek lortu ahal izateko, eszedentzia eskatzeko arrazoiak familiarekin, ikasketekin, lanbide-hobekuntzarekin, osasunarekin edo antzeko beste zerbaitekin zerikusia izan behar du.

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

Artículo 22.—Contrataciones

Será obligatorio recurrir a las modalidades de contratación previstas en la Sección cuarta del Capítulo I del Título I del Estatuto de los Trabajadores, cuando la finalidad pretendida o las necesidades a cubrir puedan subsumirse en dicho tipos de contrato.

En los contratos temporales o a tiempo parcial se aplicará el salario del convenio en proporción a la jornada pactada en el contrato.

Queda prohibida la contratación de trabajadores perceptores de la pensión de jubilación, así como la de aquellos que presten servicios en jornada completa en otras empresas percibiendo retribución y estando afiliados a la Seguridad Social, pero ello siempre que existan otros trabajadores carentes de todo empleo que estén capacitados e interesados en dicho empleo.

Se exceptúan los contables y personal que por la índole de su trabajo vienen tradicionalmente prestando sus servicios en jornadas discontinuas y muy reducidas.

Artículo 23.—Periodo de prueba

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado de grado medio, superior y director: 6 meses
- Resto de personal: 2 meses.

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

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 24.—Cese voluntario y liquidación

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con un plazo de preaviso de 15 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 del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 25.—Excedencias

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

Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta un año, la empresa se verá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniera a sustituir al excedente.

Para optar a este derecho de excedencia deberá ser solicitada por motivos familiares, de estudio, de perfeccionamiento profesional, de salud o cualquier otro análogo.

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

V. KAPITULUA
LANGILEEN SAILKAPENA

26. artikulua.—Langile guztientzako xedapenak

Hitzarmen honetako langileen sailkapenak adierazgarriak dira soilik, eta ez da nahitaezkoa adierazitako lanpostu eta kategoria guztiak betetzea, baldin eta Enpresaren premiek eta bolumenak ez badute horrelakorik eskatzen.

Hala eta guztiz ere, lanbide-kategoria jakin baten definizioan zehaztutako eginkizunetan diharduen langilerik badago enpresan, gutxienez kategoria horri dagokion lansaria ordainduko zaio langile horri eginkizun horretan hasten den unetik.

Era berean, kategoria edo espezialitate bakoitzari esleitutako zereginak adierazgarriak dira; izan ere, enplegatu oro behartuta egongo da goragokoek agintzen dizkieten lan guztiak betetzera, betiere langilearen kategoriari dagozkionak badira, eta haren duintasuna kaltetzen ez badute.

Goragoko kategoriako lanposturen bat hutsik badago, enpresako gainerako langileek izango dute lehentasuna lanpostu hori betetzeko, betiere lanpostu berriak eskatzen diren prestakuntza- eta gaitasun-baldintzak betetzen badituzte.

27. artikulua.—Langileen sailkapena, eginkizunaren arabera

Hitzarmen Kolektibo honetan aipatzen diren langileak, eginkizunen arabera, honako talde hauetan sailkatuko dira:

A. ZUZENDARIEN SAILKAPENA

Zuzendari Kudeatzailea

Enpresaren berehalako aginduak betetz, eta enpresaren politika egiten parte hartuz, bere gain dauden zuzendaritzako jarduerak zuzentzen eta koordinatzen dituen, eta jardueraz arduratzen dena da.

Langileburua

Enpresa bateko langile guztien buru izanik, bere ardurapeko lana behar bezala antolatze eta banatzeko aginduak ematen ditu; halaber, honako hauetan ere badihardu: baimenak ematen, zigorrak jartzen, etab.

Erosketaburua

Enpresaren merkataritza-jarduerarako salgaien erosketa nagusiez arduratzen da, nola ekoizpen-zentroetan, hala bestelako establezimenduetan.

Salmentaburua

Establezimenduan egiten diren salmenta guztiak zuzentzeaz eta fiskalizatzeaz, eta salmentak egiteko irizpideak edo ildoak zehazteaz arduratzen da.

B. ADMINISTRAZIOKO LANGILEEN SAILKAPENA

Ofizial administratibua

Merkataritzarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak izanik, bere kabuz lan egiteko gai da: eskutitzak eta merkataritza-kontratu arruntak idatzi, azterketak egiteko estatistikak egin, txostenak kudeatu, kontabilitate-liburuetan transkripzioak egin, gizarte-segurantzak eta diru-laguntzak likidatu, etab.

Kontularia

Honako ofizial administratibari hauek sartzen dira kategoria honetan: euren egiteko nagusitzat teknika edo sistema berezietan buruzko ezagutza eskatzen duten kontabilitateko datuak prozesatzeko edozein makina edo makina laguntzaileak erabiltzea duten ofizial administratibariak.

CAPÍTULO V
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 26.—Disposiciones comunes a todo el personal

Las clasificaciones del personal de este Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provista todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento que exista en una empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado, como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad.

Quando se produzca una vacante de superior categoría tendrá preferencia para ocuparla los demás trabajadores de la empresa siempre que reúnan los requisitos de formación y capacitación requeridos para el nuevo puesto.

Artículo 27.—Clasificación del personal según la función

El personal a que se refiere el presente Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican.

A. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DIRECTIVO

Director-Gerente

Es quién, a las órdenes inmediatas de la empresa, y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

Jefe de personal

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

Jefe de compras

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

Jefe de ventas

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

B. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

Oficial administrativo

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

Contable

Se incluyen en estas categorías a aquellos oficiales administrativos, que tengan como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables, o máquinas auxiliares, y que por su complejidad requieran poseer conocimientos sobre sus técnicas o sistemas.

Administrari laguntzailea

Administrazioko ezagutza orokorrak izanik, ofizialei eta buruei kategoria horretako lanetan laguntzen die; honako eginkizun hauek ditu: tramiteko eskutitzak idaztea, fakturak, eta interes eta zergak ordaintzeko egoerak egitea, mekanografia, etab.

Nolanahi ere, laguntzaileak berez burokraziarekin loturik ez dau den eginkizunak ere bete ditzake, hala nola pisuak idatzi.

Kutxako laguntzailea

Eskura ordaindutako salmentak kobratu, kutxako taloiak gain-begiratu, fakturak eta ordainagiriak egin eta antzeko eginkizunak betetzen ditu.

C. MERKATARITZAKO LANGILEEN SAILKAPENA

Biltegiko arduraduna edo biltegiburua

Enpresaren menpe zuzen-zuzenean egonik, honako egiteko hauek dituen langilea da: erosketak egiaztatzea, eskariak erretiratzea, diru-sarrerak egitea, etab.

Bisitaria

Enpresak aginduta, establezimenduetan bertan edo kanpoan gestioak, bisitak eta merkataritzari, administrazioari edo harreman publikoei buruzko inkestak egiten ditu.

Saltzaile bidaiaria

Enpresa bakar baten zerbitzura egonik, alde zehatzetik zehaztutako ibilbidea egiten duen langilea da, artikulua eskaintzeko, eskariak jasotzeko, bezeroei produktuen berri emateko, jasotako mandatuak helarazteko eta, bidaietako denboratik at, mandatuak betetzen direla ziurtatzeko, baina betiere langilearen duintasun profesionalari kalterik egin gabe.

Eroslea/Saltzailea

Lan jakin eta zehatzak egiten ditu, hala nola generoa deskargatzea, garbiketa, generoa sailkatu, erosi eta saltzea, eta salmenta garbira pasatzea.

Gidaria/Banatzailea

Enpresaren ibilgailu bat gidatzeaz gain, honako eginkizun hauek betetzen ditu: zamaranak, garbitzea, generoa sailkatzea, generoa prestatzea, ontziratzea eta banatzea.

D. LANGILE SOILEN SAILKAPENA

Mutil espezializatua

Abilezia berezia eskatzen duten lan jakin eta zehatzak egiten dituen da, nahiz eta lan horiek berez lanbide jakin bat osatzen ez duten eta salmenta-eragiketarik ez dakarten. Paketatzea eta fardoak egitea, paketatu aurreko eragiketak eta elementu zehatzak erabiltzea, eta garraiatutako merkantziak banatzea eta fakturatzea (kobratuta edo kobratu gabe), merkantziak pisatzea eta antzeko beste lanak egiten ditu, hala nola zamaranak eta establezimenduaren garbiketa.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA ARAUBIDEA

28. artikulua.—Hutsegiteak, zigorrak eta preskripzioa

Enpresetako Zuzendaritzak langileak zigortu ahal izango ditu, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegite eta zigoren mailaketaren arabera.

Hutsegiteen mailaketa. Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat hartuko da garrantziaren eta ondorioen arabera.

Auxiliar administrativo

Es el que, con sus conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc.

Independientemente, puede realizar el auxiliar, otras funciones no estrictamente burócratas, tales como anotar los pesos, etc.

Auxiliar de caja

Es quién realiza el cobro de las ventas realizadas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos, y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

C. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL MERCANTIL

Encargado o jefe de almacén

Es el que, bajo la directa dependencia de la empresa, tiene a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

Visitador

Es quién, por cuenta de la empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa, o de relaciones públicas.

Viajante

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

Comprador-Vendedor

Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados, tales como descarga de género, limpieza, apartar el género, comprar, vender, y pasar a limpio la venta.

Conductor-Repartidor

Además de la conducción de un vehículo perteneciente a la Empresa, desempeña las siguientes funciones: carga, limpieza, descarga, aparta género, preparación de género, envasado y reparto.

D. CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL OBRERO

Mozo especializado

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

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.—Faltas, sanciones y prescripción

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

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

Hutsegite arinak

Hutsegite arintzat honako hutsegite hauek hartuko dira:

1. Hil batean lanera berandu iritsi den denboraren batura 15 minututik gorakoa denean.
2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arrazoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.
3. Inolako arrazoi justifikaturik gabe lana tarte batean uztea —30 minutu baino gutxiago—, eta lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo horrek istripua eragiten badie lankideei; hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.
4. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.
5. Produkzio-prozesuari eta enpresaren itxurari eragin diezaieketen norberaren txukuntasan eta garbitasun eza handiak.
6. Jendea behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez hartzea.
7. Enpresari bizileku- edo etxebizitza-aldaketen berri ez ematea, edo datu horiek zuzen ez ematea. Akats horiek nahita edo maltzurkeriaz egiten badira, eta horien ondorioz kalteak eragiten bazaizkio enpresari, oso larritzat hartuko dira.
8. Langileek euren artean eztabaidan ibiltzea enpresaren dependentzietan.

Hutsegite larriak

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

1. Hil batean lanera berandu iritsi den denboraren batura 30 minututik gorakoa denean.
2. Hogeita hamar eguneko epean, egun batean edo bi egunetan lanera ez etortzea, justifikatutako arrazoirik izan gabe.
3. Inolako arrazoi justifikaturik gabe lana tarte batean uztea —30 minutu baino gehiago—; lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaio enpresari edo horrek istripua eragiten badie lankideei; hutsegite hori oso larritzat hartu ahal izango da.
4. Lanorduetan jolasean edo denbora-pasan aritzea.
5. Edozein lan-arlotan goragokoen aginduak ez betetzea. Dizi-plina nabarmen hausten badu, edo aginduak ez betetzearen ondorioz, enpresari kalterik sortzen badio, hutsegite larritzat joko da.
6. Enpresako salgaien edo materialaren zaintzan deskuidu handia izatea.
7. Lanean axolagabekeriak eta gogorik gabe aritzea, jokatibide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.
8. Lanean zuhurgabe aritzea; 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. Zerbitzutik kanpo mozkor egotea, enpresako uniformeak jantzita duelarik, betiere uniformeak enpresakoa dela jakin badaiten.
11. Lantokiko lokalen barruan erretzea.
12. Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, mota desberdinekoak izan arren eta jakinarazpen idatzia tartean dela.

Hutsegite oso larriak

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Sei hilabeteen 10 puntualtasun-hutsegite baino gehiago egitea justifikatu gabe, edo hogeita hutsegite urte batean, betiere bost minututik gorakoak badira.
2. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, sariak edo edozein motatako mesedeak onartzea, eta Enpresari, lankideei edo edo-

Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 15 minutos en un mes.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El 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, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. No atender al público con corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a la empresa 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 consideraran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos en un mes.
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 muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. 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.
6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin oportuno permiso, trabajo 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. Fumar dentro de los locales del centro de trabajo.
12. 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 10 faltas no justificadas de puntualidad, superior a cinco minutos, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
2. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones enco-

zein pertsonari lapurtzea edo ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanordutan bada.

Norberaren kontura edo beste norbaiten kontura merkataritza-negoizazioak egitea, nork bere buruari saltzea edo kobratzea, horretarako Enpresaren baimenik izan gabe.

3. Istripuaren nondik norakoak faltsutzea, gaixorik egotearen edo istripua izanaren plantak egitea, eta sendatzeko epea maltzurkeriaz edo itxura eginez luzatzea.

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

5. Jendea batere errespeturik eta begirunerik gabe tratatzea.

6. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, eraikinetako instalazioak, tresnak eta Enpresaren agiriak galtzea, gauzaeztantzea edo hondatzea.

7. Posta zabaltzea edo Enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea, edo isilean gorde beharreko datuak erakustea kanpotarrei.

8. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, horrek produkzio-prozesuari eta Enpresaren irudiari kalteak eragiten badizkio.

9. Nagusiak edo horien ahaideak, lankideak eta bezeroak oro har hitzez edo egintzez gaizki edo agintekieriaz tratatzea, errespeturik edo aintzarik ez hartzea.

10. Lanaldian eta lanpostuan mozkortuta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea.

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

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

13. Kontratuaren fede ona haustea edo lanean konfiantza abusuz baliatzea.

14. Langileek euren artean eztabaidatzea bezeroen aurrean.

15. Utzikeriagatik edo zuhurtasun ezagatik istripu larriak sorraztea.

16. Erantzukizuneko lanpostuetan lana uztea.

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.

— Zigor-erregimena: Enpresa Zuzendaritzari dagokio zigorak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarritzat hartuta.

— Gehienezko zigorak. Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zigorak, egindako hutsegiteak duen larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira gehienez ere:

- 1) Hutsegite arinengatik: ahozko kargu hartzea, kargu hartze idatzia, eta hiru egun arteko enplegua eta soldata etetea.
- 2) Hutsegite larriengatik: Enplegua eta soldata etetea lau egunetik hamabostera bitarte.
- 3) Hutsegite oso larriengatik: enplegua eta soldata etetea hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte; edo kontratua erabat haustea, hutsegitea gorengo graduari sailkatzen den kasuetan.

— Preskripzioa. Enpresa Zuzendaritzak zigortzeko duen ahalmena hamar egunera preskribatuko da hutsegite arinen kasuan; hogeiei egunera larrien kasuan eta oso larriak direnen kasuan, hirurogei egunera, enpresa-zuzendaritzak hutsegitea egin dela jakiten duen egunetik kontatzen hasita, eta hutsegitea edozein dela ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

mendadas 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 al público.

6. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en primeras materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones de 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 al 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. 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 los descuentos concedidos al personal, en favor de otras empresas.

12. Disminución continuada y 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 graves por negligencia o imprudencia.

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 días alternos en un trimestre.

18. La reincidencia en falta grave o muy grave, aunque sean de distintas 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.

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 xedatutakoaren arabera, Enpresa Zuzendaritzari dagokio langileak zigortzeko ahalmena, langileek laneko zereginak betetzen ez dituztenean.

Indarrean dagoen lan-arloko legeri orokorrean aurreikusitako izapideak jarraituko dira zigorrak jartzeko.

VII. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK ETA LANEKO OSASUNA

29. artikulua.—*Berme sindikalak*

a) Enpresa Delegatuek eta Enpresa Batzordeko kideek 25 ordu izango dituzte hilean beren karguekin zerikusia duten gaie-tarako.

b) Enpresa Batzordeak eta Delegatuek iragarki-taula bat eta lokal bat izango dituzte Enpresa barruan bilerak egiteko.

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

d) Bilerak: Langileek Enpresan bilerak egiteko eskubidea dute, lanorduetatik kanpo.

Enpresa Batzordeak edo Langileen Delegatuek deitu eta zuzen-duko dituzte bilerak horiek, baita bileretako ordena bermatu ere. Horre-taz gain, bileren deialdia Enpresa Zuzendaritzari jakinaraziko diote 24 orduko aurrerapenarekin, eta beharrezko ikusten dituzten neurriak adostu beharko dituzte bi alderdien artean.

e) Eszedentzia Sindikalak: Gutxienez herrialde-mailakoa den kargu sindikalen bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten lan-gileek ez dute eszedentzia eskatzeko enpresaren gutxieneko ant-zinatasuna bete beharrik. Eszedentzia horiek nahitaezkozkat har-tuko dira langileak sindikatuko postuan dirauen bitartean, eta nahitaezko eszedentziei dagozkien xedapen orokorren baitan arautuko dira.

30. artikulua.—*Laneko segurtasuna eta osasuna*

Laneko Arriskuen Prebentzioko Legea —1995eko azaroaren 8koa— indarrean sartzearekin batera, EEEko 89/391, 94/33 eta 91/383 Zuzentzarauetan laneko segurtasunari eta osasunari zein horien prebentzioari buruz bildutako batasuneko zuzenbide-arauek sartu dira horri buruzko Espainiako legerian; Hitzarmen hau sinatu duten alderdien ustez, laneko segurtasun- eta osasun-arloan Biz-kaiko Elikadura Sektoreko langileek izan dezaketen babesik onena Laneko Arriskuen Prebentzioko Legeria eta une bakoitzean inda-rean dauden legezko xedapenetara joz lortzen da, eta Bizkaiko Eli-kadura Sektoreko enpresek eta langileek nahitaez aplikatu eta bete behar dituzte lege eta xedapen horiek.

Laneko Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Nagusiaren 148. artikuluan aurreikusitako kasuetan, aurea hartu behar zaien arris-kuetarako egokitutako zapatak edo botak emango zaizkie langileei.

Hitzarmen hau sinatu duten Enpresaburuen Elkartek kon-promisoa hartu du, erakunde sindikalekin batera, eta Mercabilbao zuzendaritzaren aurrean (instalazioen jabea), aldagelak, konketak eta duxak berritzeko eta eguneratzeko dagoen premia larria kudeatzeko.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen langile orok bere lane-rako egokiak diren bi arropa-sorta jasoko ditu enpresan sartzen denean eta urtero; era berean, uretarako arropak jasoko dituzte aire zabalean egiten diren lanetarako edo beharrezkoa den kasuetan. Enpresaburuen Elkartek eta bi Sindikatu Delegatuk homologa-tutakoak izango dira jantzi horiek guztiak.

La enumeración de faltas descritas se hace título enunciativo, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Direc-ción 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 san-cionar a los trabajadores, en virtud de incumplimientos laborales.

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

CAPÍTULO VII

DERECHOS SINDICALES Y SALUD LABORAL

Artículo 29.—*Garantías sindicales*

a) Los Delegados y Comité de empresa dispondrán de 25 horas mensuales cada uno de ellos para gestionar asuntos rela-cionados con su cargo.

b) Los Delegados y Comités de empresa dispondrán de tablón de anuncios y de un local dentro de la empresa para reunirse.

c) La empresa deberá informar con carácter previo a su eje-cución en los casos de expedientes de crisis, en todas sus varian-tes, a la representación sindical de la empresa.

d) Asambleas: Los Trabajadores tienen derecho a reunirse en la empresa fuera de las horas de trabajo.

El comité o Delegados de Personal serán quienes convoquen presidan o garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la Empresa la convocatoria de asam-blea con 24 horas de antelación y acordar con la misma las medi-das que se consideren oportunas.

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

Artículo 30.—*Seguridad en el trabajo y salud laboral*

Con la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de fecha 8 de Noviembre de 1.995, incorpora a la legis-lación española, en materia de prevención, seguridad y salud labo-ral, las normas de derecho comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391, 94/33 y 91/383, las partes fir-mantes del presente Convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores del Sector de la Alimentación de Vizcaya en mate-ria de seguridad y salud laboral se obtiene con la remisión a la Ley de prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento y que es de obligada aplicación y obser-vancia para las empresas y trabajadores del Sector de Alimenta-ción de Vizcaya.

En los casos previstos en el artículo 148 de la Ordenanza Gene-ral de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se dotará a los trabaja-dores de zapatos o botas adaptadas a los riesgos a prevenir.

La Asociación de Empresarios firmantes se compromete a ges-tionar, junto a las organizaciones sindicales, ante la dirección de Mercabilbao propietaria de las instalaciones, la urgente necesidad de reformar y actualizar vestuarios, lavabos y duchas.

Todo trabajador afectado por el Convenio recibirá a su ingreso en la empresa y cada año, dos prendas adecuadas para su tra-bajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos que requiera, siendo en todos los casos homologados por la Asociación de Empresarios y dos Delegados Sindicales.

VIII. KAPITULUA
BESTELAKOAK**31. artikulua.—*Laneko arropak***

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

Langileak honako jantzi hauek jasoko ditu: prakak eta alkan-dora edo buzoa; jertsea eta txalekoa; txabusina emakumeentzat, bestelako jantziak aukeratzen ez badituzte.

Hitzarmen honen eraginpeko langile orok bi uniforme edo lane-rako bi arropa-sorta egoki jasoko ditu enpresan sartzen denean eta urtero; era berean, zirak jasoko dituzte aire zabalean egiten diren lanetarako edo beharrezkoa den kasuetan. Bi arropa-sortetako bat urrian emango da, eta bestea maiatzean.

Era berean, enpresek txaleko bat eta galtza pare bat, biak barru-bigunak, edo antzeko jantzi bana emango diete bi urtetik behin, lan-tokian freskotzat har daitezkeen lantokiko lekuetan diharduten lan-gileei.

32. artikulua.—*Osasun azterketa eta kontsulta medikoa*

Ahal den aurrerapenez abisatuta, eta betiere gaixotasun jus-tifikatuaren kasuan, beharrezkoa den guztietan medikuaren kont-sultara joateko eskubidea izango du langileak; medikuarenean izan ondoren, horren justifikazioa aurkeztu beharko du Enpresan, eta horri buruzko arauen bat betetzen ez badu, edo eskubide horre-taz abusatzen badu, batzorde mistoari jakinaraziko zaio.

Ugazaben Mutualitateen bitartez, enpresako osasun-zerbitzuak artatzen dituzten enpresek osasun-azterketak egingo dizkiete, urtean behin, bertako langile guztiei. Osasun-zerbitzurik ez duten enpre-sek beharrezkoak diren baliabideak jarriko dituzte langileei urtero osasun-azterketak egiteko. Azterketaren emaitza langileei jakina-razi behar zaie.

33. artikulua.—*Txanda eta ordezkotza kontratua*

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu dutenek honako kontratu-mota hauetara biltzeko eskubidea onartzen diete hitzarmenaren eraginpean dauden langile guztiei: Langileen Estatutuaren 12. artikuluan arau-tutako erretiro partzialeko/txandako kontratua eta uztailaren 17ko 1194/85 EDn, abenduaren 4ko 40/2007 Legeak (abenduaren 5eko «E.A.O.») aldatutakoan, araututako erretiro aurreratuko/ordez-kotzako kontratua.

Enpresen eta langileen artean negoziatuko dira araudiak eskaint-zen dituen aukeren artean zein aplikatuko den, enplegu berriak sort-zea bultzatzen duten formulak bilatuz.

34. artikulua.—*Lekualdatzeak*

Enpresa lekualdatzen bada, langileek otorduetan, bidaietan eta denboran izan ditzaketen kalteak konpentsatuko dira; konpentsa-zioaren zenbatekoa kasuz kasu itunduko da enpresarekin, eta ados jarri ezean, Laneko Agintaritzak zehaztuko du.

35. artikulua.—*Gaixotasun edo istripu kasuetako ordainketa*

Enpresek itundutako baldintza onuragarriagoak alde batera utzi gabe, Gizarte Segurantzak behar bezala egiaztatutako laneko gai-xotasuna, gaixotasun arrunta, istripua izanez gero —lanekoa izan ala ez—, enpresak nahitaezko prestazioak osatuko ditu lansari osoa egin arte, aparteko haborokinak barne, langilea Aldi baterako Ezin-tasuneko egoeran dagoen bitartean.

Enpresak osagarria ordain diezaion, aldi baterako ezintasuneko egoeran dagoen langileak prestazioa jasotzeko indarreko lege-bal-dintzak bete behar zituen, egoera horretan egon aurretik. Nolanahi ere, prestazioa hamabi hilabetez jasoko da gehienez, baldin eta Gizarte Segurantzaren edo enpresaburuaren kargurako estaldura edo enpresaburuaren kargurako egun kopurua aldatzen ez bada.

CAPÍTULO VIII
VARIOS**Artículo 31.—*Prendas de trabajo***

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

Las prendas a recibir por el trabajador serán: pantalón y camisa o buzo; jersey y chaleco; bata para las mujeres salvo que opten por otras prendas.

Todo trabajador afectado por el Convenio recibirá, a su ingreso en la empresa y cada año, dos uniformes o prendas adecuadas a su trabajo, incluyendo prendas impermeabilizadas en los trabajos a la intemperie o en los casos en que se requiera y cuando lo solicite el trabajador, una faja ortopédica de protección para los esfuerzos y que será sustituida cuando esté deteriorada. Los dos juegos de ropa se entregaran uno en el mes de octubre y otro en el mes de mayo.

Asimismo, las empresas facilitarán bianualmente un chaleco y pantalones acolchado o prenda similar a aquellos trabajadores que presten su actividad en zonas ambientales del centro de tra-bajo que pudieran ser calificadas de frescas.

Artículo 32.—*Revisión medica y consulta médica*

El trabajador avisando con la posible antelación y en caso de enfermedad justificada, tiene derecho a acudir a consulta médica, cuantas veces sea necesario, presentando con posterioridad en la Empresa la correspondiente justificación, y en el supuesto de que se observaran incumplimientos o abusos de este derecho, se someterá a la comisión mixta.

Las empresas, a través de las Mutuas Patronales que atien-den los servicios sanitarios de las mismas, reconocerán a todos los trabajadores una vez al año. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios neces-arios para que sus trabajadores sean reconocidos anualmente. Los resultados serán notificados a los interesados.

Artículo 33.—*Contrato de relevo y sustitución*

Los firmantes de este Convenio Colectivo garantizan a todos los trabajadores sujetos al mismo a acogerse a las modalidades de contratación de jubilación parcial/relevo o contrato de jubilación anticipada/sustitución, reguladas en el artículo 12 del Estatuto de los trabajadores y en el RD 1194/85 de 17 de julio, respectivamente, modificado por Ley 40/2007 del 4 de diciembre («B.O.E.» 5/12).

La concreta aplicación de los contratos dentro de las posibi-lidades que ofrece la norma será negociada entre las empresas y los trabajadores, buscando fórmulas que favorezcan la creación de nuevos empleos.

Artículo 34.—*Traslados*

En los casos de traslado de empresas se compensarán los posi-bles perjuicios que se ocasionen al trabajador por comidas, viajes tiempo invertido y cuya cuantía se negociará en cada caso con la empresa y a falta de acuerdo se fijará por la Autoridad Laboral.

Artículo 35.—*Abono en caso de enfermedad o accidente*

Sin perjuicio de las condiciones más favorables que tuviesen establecidas las empresas, en caso de enfermedad común o pro-fesional o de accidente, sean o no de trabajo, debidamente acre-ditados por la Seguridad Social, la empresa completará las pres-taciones obligatorias hasta el importe íntegro de las retribuciones, durante el periodo de permanencia en estado de Incapacidad Tran-sitoria (I.T.), incluidas las gratificaciones extraordinarias.

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, y sin que en ningún caso el derecho pueda exceder de un máximo de doce 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.

36.- artikulua.—Euskara sustatzea

Enpresa Zuzendaritzako ohar eta jakinarazpen guztiak euskaraz eta gatzelaniaz idatziko dira.

37. artikulua.—Bizitza aseguru

Egun 6.000 euroko bermea kontratatuta indarrean dauden aseguru-polizekin jarraituko dute enpresek.

38. artikulua.—Leialtasunagatik sariak

Enpresan 33 urteko antzinatasuna betetzen duten langileek 600 euroko saria jasoko dituzte behin eta behingoan. Sari hori atzeraeraginez ordainduko zaie baldintzak betetzen dituzten eta enpresako plantillan dauden langile guztiei. Saria denez, ez da eguneratuko, alderdiek berariaz adostu ezean.

AZKEN XEDAPENAK

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

2. Batzorde paritarioran desadostasunak konpontzeko prozedura: Adiskidetzeko prozedura publikoa edo bide Jurisdikzionalera jo baino lehen, Hitzarmen hau sinatu dutenek PRECO II n aurreikusitako adiskidetzeko edo bitartekotza-prozedura bat erabiltzera behar-tzat hartzen dute euren burua, Hitzarmen honen interpretazioak eta aplikazioak eragindako gatazka guztietan.

Era berean, aipatutako gatazka kolektiboetan alderdi baten gehiengoak hasitako PRECO II n adiskidetzeko edo bitartekotza-prozedurara jotzeko konpromisoa hartu dute; aldez, arbitraje-prozedurari ekiteko bi alderdiek ados egon behar dute.

3. Zuzenbide osagarria: Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusi ez den guztiari dagokionez, Langileen Estatutuan eta indarreko gainerako lege-xedapenetan araututakoa hartuko da kontuan.

**BIZKAIKO FRUTEN ETA BARAZKIEN BILTEGI JABEEN
ETA BANANEN BILTEGI JABEEN HITZARMEN KOLEKTIBOA****2010EKO SOLDATA-TAULA**

	Euroak hileko	Gutxieneko bermea/ Hil	Gautasuna 30 minutuko
Zuzendari gerentea	1.504,83	29,50	1,04
Salmentaburua edo erosketaburua	1.309,50	25,70	0,90
Biltegi Arduraduna eta Burua	1.287,65	25,25	0,87
Ofizial administraria	1.222,61	23,96	0,86
Saltzailea	1.161,07	22,76	0,81
Administrari laguntzailea. Kutxa	1.101,49	21,60	0,74
Gidaria/Banatzailea	1.113,87	21,84	0,74
Mutil espezializatua	1.101,49	21,60	0,74

Antzinatasuna: Biurteko bakoitzeko: 21,78.

2011KO SOLDATA-TAULA

	Euroak hileko	Gutxieneko bermea/ Hil	Gautasuna 30 minutuko
Zuzendari gerentea	1.556,00	51,16	1,08
Salmentaburua edo erosketaburua	1.354,02	44,52	0,93
Biltegi Arduraduna eta Burua	1.331,43	43,78	0,90
Ofizial administraria	1.264,18	41,57	0,89
Saltzailea	1.200,55	39,48	0,83
Administrari laguntzailea. Kutxa	1.138,94	37,45	0,77
Gidaria/Banatzailea	1.151,74	37,87	0,77
Mutil espezializatua	1.138,94	37,45	0,77

Antzinatasuna: Biurteko bakoitzeko: 22,55.

(III-388)

Artículo 36.—Fomento del euskera

Todas las notas y avisos de la Dirección de la empresa se redactarán en euskera y castellano.

Artículo 37.—Seguro de vida

Las empresas mantendrán las pólizas de seguro actualmente en vigor, que tenían contratadas unas garantías de 6.000 euros.

Artículo 38.—Premio fidelidad

Todos los trabajadores que cumplan 33 años de antigüedad en la empresa recibirán, por una sola vez, un premio en cuantía de 600 euros. Este premio se abonará con carácter retroactivo a todos los trabajadores que reuniendo los requisitos, se encuentren en la plantilla de la empresa. Dado su carácter de premio no será revisable salvo pacto expreso entre las partes.

DISPOSICIONES FINALES

1. Comisión paritaria: La Comisión paritaria para la vigilancia, cumplimiento o interpretación auténtica de lo pactado, estará formada por un representante de cada central sindical firmante e igual número de representantes de los Empresarios.

2. Procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria: Los firmantes de este Convenio se obligan a adoptar un procedimiento de conciliación o mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía Jurisdiccional respecto a toda clase de conflictos derivados de la interpretación o aplicación de este Convenio.

Igualmente se comprometen, en relación con los conflictos colectivos indicados a recurrir al procedimiento de conciliación o de mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambos.

3. Derecho supletorio: En todo aquello no previsto en este Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales aplicables.

**CONVENIO DE ALMACENISTAS DE FRUTAS Y VERDURAS
Y ALMACENISTAS DE PLÁTANOS DE VIZCAYA****TABLA SALARIAL – 2010**

	Euros/Mes	Garantía Mínima/ Mes	Nocturnidad Cada 30 minutos
Director Gerente	1.504,83	29,50	1,04
Jefe de Compras o Ventas	1.309,50	25,70	0,90
Encargado y Jefe de Almacén	1.287,65	25,25	0,87
Oficial Administrativo	1.222,61	23,96	0,86
Vendedor	1.161,07	22,76	0,81
Auxiliar Administrativo. Caja	1.101,49	21,60	0,74
Conductor/Repartidor	1.113,87	21,84	0,74
Mozo Especializado	1.101,49	21,60	0,74

Antigüedad: Cada bienio: 21,78.

TABLA SALARIAL – 2011

	Euros/Mes	Garantía Mínima/ Mes	Nocturnidad Cada 30 minutos
Director Gerente	1.556,00	51,16	1,08
Jefe de Compras o Ventas	1.354,02	44,52	0,93
Encargado y Jefe de Almacén	1.331,43	43,78	0,90
Oficial Administrativo	1.264,18	41,57	0,89
Vendedor	1.200,55	39,48	0,83
Auxiliar Administrativo. Caja	1.138,94	37,45	0,77
Conductor/Repartidor	1.151,74	37,87	0,77
Mozo Especializado	1.138,94	37,45	0,77

Antigüedad: Cada bienio: 22,55.

(III-388)