

Enkarterriko Udal Euskaltegia Mankomunitatea**Aurrekontu Orokorra. 2012ko ekitaldia**

2012ko Ekitaldirako Erakundeari dagokion Aurrekontu Orokorra eta bere eraskinak Mankomunitatearen Zuzendaritza Batzordeak hasierako izaeraz onartu zituen aurtengo martxoaren 1eko ohiko batzarraldian eta, Bizkaiko Lurralde Historikoaren Tokiko Erakundearen Aurrekontuen gaineko 10/2003 Foru-Arauaren 15. artikuluko eza-eritakoari jarraituz jendaurrean 15 eguneko epean jartzen da erreklamazioak aurkeztu ahal izateko.

Interesatuak erreklamazioak aurkeztu ahal izango dituzte hurrengo arauari jarraituta:

- a) Jendaurrean agertzeko eta erreklamazioak aurkezteko epea, iragarki hau Bizkaiko Agintaritzaren Aldizkarian agertuko den egunaren biharamunetik hasita eta 15 lanegunekoa izango da.
- b) Aurkeztezteko bulegoa: Mankomunitateko Erregistro Orokorra.
- c) Zein erakunderen aurrean erreklamatzeko da?: Enkarterriko Udal-Euskaltegi Mankomunitatea.

Erreklamazioak aurkeztuko ez balitz eta aipatu Foru-Arauaren 15. artikuluko xedatutakoaren arabera, espediente behin-betiko onartuta dagoela ulertuko da.

Zallan, 2012ko martxoaren 8an.—Lehendakaria

(II-2192)

Urteko egoeren eta kontuen azalpena

Mankomunitateko Kontu-Hartzailetzan, 2011ko ekitaldiari dagozkion erakundearen egoerak eta kontuak jendaurrean ikusgai daude. Iragarki hau BAO argitaratuko den egunetik hasita eta hama-bost eguneko epean, interesatuak aurrekoei erreklamazioak, baina edo oharra aurkezteko aukera izango dute Mankomunitateko Lehendakariaren aurrean.

Zallan, 2012ko martxoaren 8an.—Lehendakaria

(II-2193)

Mancomunidad Enkarterriko Udal Euskaltegia**Presupuesto General. Ejercicio del año 2012**

Aprobado inicialmente por la Junta Rectora de la Mancomunidad en sesión ordinaria celebrada el día 1 de marzo del presente año, el Presupuesto General para el ejercicio 2012 y sus anexos, se expone al público a efectos de reclamaciones, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15 de la Norma Foral 10/2003, Presupuestaria de las Entidades Locales del Territorio Histórico de Bizkaia.

Los interesados podrán formular sus reclamaciones con sujeción a las normas siguientes:

- a) El plazo de exposición al público y admisión de reclamaciones es de 15 días hábiles, contados a partir del siguiente a la fecha de inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de Bizkaia.
- b) Oficina de presentación: Registro General de la Mancomunidad.
- c) Órgano ante el que se reclama: Mancomunidad Enkarterriko Udal Euskaltegia.

Si no se formulase ninguna reclamación, el expediente se entenderá aprobado definitivamente por disponer así el artículo 15 de la Norma Foral mencionada.

En Zalla, a 8 de marzo de 2012.—El Presidente

(II-2192)

Exposición de estados y cuentas anuales

En la Intervención de la Mancomunidad se hallan a exposición pública los estados y cuentas de la Entidad correspondiente al ejercicio de 2011. Por término de 15 días, a contar desde la aparición de este anuncio en el «B.O.B.», los interesados podrán presentar reclamaciones, reparos u observaciones a las mismas ante el Presidente de la Mancomunidad.

En Zalla, a 8 de marzo de 2012.—El Presidente

(II-2193)

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 Likoregintzan, Ardogintzan eta Ardo Esportazioan, Botilaratzean eta Biltegiatzean Diharritzen Bizkaiko Enpresen eta Langileen sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. (Hitzarmen kodea zk. 48001435011981).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

1. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko «E.B.O.»)

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 Empresas y Trabajadores dedicados a la Fabricación de Licores, Criadores, Exportadores, Embotelladores y Almacenistas de Vinos de Bizkaia. (Código de convenio número 48001435011981).

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

1. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de

aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi 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 etorri eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko «E.B.O.»)—hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

2. «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2012ko otsailaren 24an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

LIKOREGINTZAN ETA ARDO ESPORTAZIOAN, BOTILARATZEAN ETA BILTEGIRATZEAN DIHARDUTEN BIZKAIKO ENPRESA ETA LANGILEENTZAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA (2010., 2011. ETA 2012. URTEAK)

1. artikulua.—Aplikazio eremua

Hitzarmen Kolektibo hau Bizkaia osoan aplikatuko da, eta likoregintzan nahiz ardo esportazioan, botilaratzean eta biltegiratzean diharduten zentro eta langile guztiak hartuko ditu eraginpean.

2. artikulua.—Denbora eremua eta amaiera iragartzea

Hitzarmen hau sinatzen denean hasiko da indarrean, baina 2010eko urtarilaren 1etik aurrera izango ditu ondorio ekonomikoak, 2012ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmenaren amaiera edozein alderdik iragarriko du, indarraldia bukatu baino bi hilabete lehenago gutxienez.

Hurrengo hitzarmenaren negoziazioa Negoziatio Batzordea osatzen denean hasiko da, negoziatzaile legitimatu dauden alderdietako batek hori eskatzen duenean, legimitutako beste alderdiei idatziz helarazitako jakinarazpenaren bidez.

Hitzarmen Kolektiboaren indarraldia amaitzen denean, 2012ko abenduaren 31n, hitzarmenak indarrean jarraituko du hori ordezkatzen duen beste hitzarmen bat negoziatzen den bitartean, 14 hilabeteko mugarekin edo, horrelakorik bada, bitartekaritza amaitzen den arte.

14 hilabeteko epea amaituta, hurrengo bi hilabeteetan Negoziatio Batzordea osatzen duten alderdiek PRECOren bitartekaritza-prozeduraren pean jarriko dituzte desadostasuna eragiten duten gaiak.

3. artikulua.—«Ad personam» bermeak

Oro har aintzat hartuta, Hitzarmen honetakoak baino baldintza hobeak dituzten langileei baldintza horiek errespetatuko zaizkie, berme pertsonal gisa.

4. artikulua.—Soldata eta soldata berrikusteko klausula

2010

2010. urterako indarrean dauden soldata Hitzarmenaren 2. eranskineko soldata-taulan ageri dira; soldata horiek %1 igo dira indarrean dauden 2009/12/31ko taulen gainean.

Hitzarmeneko gainerako kontzeptuak %1 igoko dira.

2011

2011ko soldata %3,1 igoko dira.

Hitzarmeneko gainerako kontzeptuak %3,1 igoko dira.

24 de marzo («B.O.E.» de 29-3-1995) 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 25-03-2011) 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 15-02-2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

2. 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:

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

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

En Bilbao, a 24 de febrero de 2012.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS Y TRABAJADORES DEDICADOS A LA FABRICACIÓN DE LICORES, CRIADORES, EXPORTADORES, EMBOTELLADORES Y ALMACENISTAS DE VINOS DE BIZKAIA (AÑOS 2010-2011-2012)

Artículo 1.—Ámbito de aplicación

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a toda Bizkaia, afectando a todos los centros y trabajadores dedicados a la fabricación de licores, exportadores, embotelladores y almacenistas de vino.

Artículo 2.—Ámbito temporal y denuncia

El presente Convenio estará en vigor en la fecha de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2010 con una duración hasta el 31 de diciembre de 2012.

El Convenio deberá denunciarse a su término por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento.

La negociación del próximo convenio se iniciará con la constitución de la Comisión Negociadora en los 30 días siguientes en que una de las partes legitimadas para la negociación haya promovido la misma mediante la pertinente comunicación escrita a las demás partes legitimadas.

Vencida la vigencia del Convenio Colectivo el 31-12-2012, el mismo mantendrá su vigencia durante el período de tiempo de la negociación del Convenio que lo sustituya con el límite de 14 meses, o, en su caso, la finalización por mediación.

Una vez agotado el plazo de 14 meses, en los dos meses siguientes las partes integrante de la Comisión Negociadora someterán las materias en las que hubiere desacuerdo al procedimiento de mediación del PRECO.

Artículo 3.—Garantías «ad personam»

A los trabajadores afectados por este Convenio que viniesen disfrutando de condiciones superiores, en conjunto, a las pactadas en el mismo, les serán respetadas éstas como garantía personal.

Artículo 4.—Salarios y cláusula de revisión salarial

2010

Los salarios vigentes para el 2010 se reflejan en la tabla salarial, anexo número 2 del Convenio, los cuales implican un incremento del 1% sobre las vigentes del 31/12/09.

Los demás conceptos del Convenio se incrementarán en el 1%.

2011

En los salarios para el 2011 se incrementarán en el 3,1%.

En los demás conceptos del convenio se incrementarán el 3,1%.

2012

2012ko soldatak %2,8 igoko dira.

Hitzarmeneko gainerako kontzeptuak %2,8 igoko dira.

5. artikulua.—Soldata erregimena ez aplikatzeko klausula

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, Enpresa eta langileen ordezkariak ados jartzen badira, Hitzarmen honetan aurreikusitako soldata-erregimena ez da aplikatuko, betiere Langileen Estatutuaren 41.4 artikulua arabera kontsultaldia garatu ondoren, enpresak diru-sarreraren murrizketa iraunkorra badu eta baldin eta enpresaren egoera eta aurreikuspen ekonomikoak kaltetu badaitezke aipatutako aplikazioaren ondorioz, eta enpresan enplegua eusteko aukerei eragiten badie.

Ez aplikatzeko akordioa, Langileen Estatutuko 82. artikulua arabera, hitzarmen honen Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaio.

Kontuan hartu behar da aurreko paragrafoan ezarritakoak soldataren kontzeptuari bakarrik eragingo diola. Hitzarmen honen gainerako edukiaren menpeko enpresak ere behartuta daude.

Kontsul-aldian desadostasuna badago, alderdietako edozeinek jo dezake hitzarmeneko Batzorde Mistora. Batzorde horretan adostasunik lortzen ez bada, alderdietako edozeinen gehiengoz arbitraje-prozedura bat hasteko eskatu ahal izango da, salbu eta enpresaburuak bere proposamenetan atzera egiten badu. Gainerako ordezkariak nahitaez parte hartu beharko dute prozedura horretan.

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

5bis. artikulua.—Hitzarmenean ezarritako baldintzen aldaketa

Langileen Estatutuko 41.6 artikulua babespean hasitako kontsul-aldian desadostasuna badago hitzarmen honetan ezarritako lanbaldintzen aldaketa garrantzitsua egin nahi delako, aurreko paragrafoan aurreikusitako moduan jokatu da.

6. artikulua.—Zuzenbide osagarria

Hitzarmen honetan aurrekusi ez denari dagokionez, Ardo-gintzarako, Alkoholgintzarako, Likoregintzarako eta Sagardogintzarako 71/06/11ko Lan Ordenantza ordezkatu duen 96/03/29ko Arbitraje Epaiak ezarritakoa aplikatuko da, bertan agertzen den moduan.

7. artikulua.—Lanaldia

Hitzarmen honek eraginpean harturiko langile guztientzat, lanaldia 1.726 ordukoa izango da 2010, 2011 eta 2012. urteetarako; asteko aplikazioari dagokionez, lanaldi hori astelehenetik ostiralera banatuko da, eta enpresa bakoitzak bere egutegia egingo du. Aipatutako lanaldiaren ehuneko bost modu irregularrean banatu ahal izango da urtean zehar.

Bilboko Aste Nagusiko jaietan eta abenduaren 24an eta 31n, ordutegia bost ordura murriztuko da, eta lanaldia 15:00ak baino lehenago bukatuko da.

Ordutegiari eta lanaldiari dagokionez, banaka eta taldean, edo legeak aginduta, lorturiko itunen arabera lorturiko eskubideak errespetatuko dira.

8. artikulua.—Aparteko orduak

Legezko gehieneko lanaldi arruntetik gora eginikoak dira aparteko orduak.

Ordu horiek kentzea erabaki da; egiturazko eta ezinbestean eginiko orduak, ordea, ez dira kenduko. Egiturazko orduak egin behar izanez gero, langileen ordezkariak jakinaraziko zaie.

Aparteko orduen kopurua legeak ezarritako mugen arabera izango da; Enpresa Batzordeak edo Langileen Ordezkariak zorrotz kontrolatuko dituzte ordu horiek.

2012

En los salarios para el 2012 se incrementarán el 2,8%.

En los demás conceptos del convenio se incrementarán el 2,8%.

Artículo 5.—cláusula de inaplicación del régimen salarial

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 de dicha ley, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

El acuerdo de inaplicación, conforme al artículo 82 del E.T. que habrá de ser notificado a la Comisión Mixta de este convenio.

Debe entenderse que lo establecido en el párrafo precedente sólo afecta al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto del convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del convenio. Cuando ésta no alcance un acuerdo, por mayoría de cualquiera de las partes podrá salvo que el empresario desista de sus proposiciones, instarse el inicio de un procedimiento de arbitraje del Preco, en el que las demás representaciones quedarán obligadas a participar.

Los representantes del personal, y en su caso la Comisión Mixta, deben tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de ellos sigilo profesional.

Artículo 5bis.—Modificación de condiciones establecidas en el convenio

Si se produjere desacuerdo en período de consultas iniciado al amparo del artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores por pretenderse la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en este convenio colectivo, se procederá del modo previsto en el artículo anterior.

Artículo 6.—Derecho supletorio

En lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo establecido, en sus propios términos, por el Laudo Arbitral de 29/3/96 sustitutorio de la Ordenanza Laboral para las industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de 11/06/71.

Artículo 7.—Jornada laboral

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 1.726 horas para los años 2010, 2011 y 2012, que en su aplicación semanal se distribuirá de lunes a viernes, confeccionándose un calendario en cada empresa. El cinco por ciento de la citada jornada podrá distribuirse irregularmente a lo largo del año.

En la festividad de Semana Grande de Bilbao y los días 24 y 31 de diciembre, el horario se reducirá a cinco horas diarias, debiendo finalizar la jornada antes de las quince horas.

Se respetarán los derechos adquiridos en materia de horarios y jornada por pacto individual o colectivo o imperativo legal.

Artículo 8.—Horas extraordinarias

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada laboral máxima legal ordinaria.

Se acuerda suprimir su realización, salvo las estructurales y de fuerza mayor. En el caso de tener que hacer horas estructurales, se pondrá en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

El número de horas extraordinarias se ajustará a los límites legales y el Comité de Empresa o Delegados de Personal llevarán un control minucioso de las horas.

Aparteko orduak %75 gehiago ordainduko dira lanegunetan, eta %150 gehiago, igandeetan eta jaiegunetan eginikoak; dirutan ordaintzen ez badira, atsedeen-denboraz konpentsatuko dira, igoera horiek aplikatuta. Enpresaburuak erabakiko du nola ordaindu.

Ez dira aparteko ordutzat hartuko, antolamendu edo produkzio arrazoiak direla-eta, enpresaren egutegiko ordutegian aurreikusiriko eguneko lanordu arrunten kopurutik gora egiten direnak; nolana ere, urtean gehienek horrelako 50 ordu egingo dira. Urteko muga horren barruan, langileen lanaldi arrunta luzatzeko ahalmena izango du enpresak, aipaturiko gorabeherak direla-eta; gehienek ere egunean bi orduz luzatu ahal izango du lanaldia, eta aldeztu aurretik langileei eta horien legezko ordezkariak jakinarazi beharko die. Horrelakoetan, enpresak langileei lan eginiko ordu horiei dagokien atsedena eman beharko die halaberharrez, orduak egin eta ondorengo bi hilabeteetan; bi alderdiek adostuko dute atsedeen hori nola hartu.

9. artikulua.—*Lan ordutegia*

Enpresa Zuzendaritzak, Enpresa Batzordearekin edo Langileen Ordezkariarekin adostuta, edo horiek aldeztu aurretik aldekotasuna eman dutela, honako lanaldi hauek finkatu ahal izango ditu: lanaldi etengabea edo zatitua, txandakakoa, zurruna edo malgua; horiekin batera, jarduerarako ezarritako ordu-kopurua ere finkatu ahal izango dute, egunen edo iraupen luzeagoko zenbatekoaren arabera.

10. artikulua.—*Garraio plusa*

Enpresek garraio-txartelaren prezioa ordainduko diete langileei; langileek garraioa erabili beharko dute etxetik lantokirako bidaia-tan, etxetik lantokira bi kilometro edo gehiago badago.

Tarte hori txikiagoa izanda ere, plus hori jasotzen duten langileei errespetatu egingo zaie plus hori.

Enpresek bi aukera izango dituzte: ohiko garraio publiko kolektiboaren txartela ordaintzea, edo garraio-plus bana ordaintzea, lan eginiko egun bakoitzeko, dagokien ekoizle guztiei; plus horren zenbatekoa 2,28 € da 2010. urterako, 2,35 € 2011. urterako eta 2,42 € 2012. urterako.

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

Euren kargua dela-eta, kobrantzak eta ordainketak eskudirutan egiten dituzten langile guztiek, saltzaileak barne, 2010. urterako, 25,23 € jasoko dute hilean, 2011. urterako 26,01 € eta 2012. urterako 26,74 € dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain gisa; banatzaileek, horren ordeztu, eskudirutan zein txeki edo taloi bidez kobraturiko guztien %0,25 jasoko dute; nolana ere, aurreko kopurua bermatuko zaie guztienek.

Sari horri dagokionez, salbuetsi egingo dira salgaiak kobratzeagatiko lehen aipaturiko kopurua baino kopuru handiagoak jasotzen dituzten langileak.

12. artikulua.—*Tituluengatiko osagarri pertsonala*

Langileak prestatzeko eta tituluak lortzeko pizgarri gisa, honako osagarri hauek ezarri dira:

	2010. urtea	2011. urtea	2012. urtea
Lizentziatua edo goi-mailako teknikaria	290,30 €	299,30 €	307,68 €
Erdi-mailako teknikariak	149,79 €	154,44 €	158,76 €
Diploma atzerriko unibertsitate ofizial edo goi-mailako eskoletan eskuratu dutenak, edo finkin administratzaileak	123,99 €	127,83 €	131,41 €
Estatuko organismoek emandako enpresa-prestakuntzako diplomak	49,57 €	51,11 €	52,54 €

Osagarri horiek hileko eta aparteko haborokin guztietan ordainduko dira; langileak jasotzen dituen ordainsari handiagoez ez dituzte irentsiko, ezta konpentsatuko ere, eta ez dira bateraezina izango.

Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75% las trabajadas en días laborales y con el recargo del 150% las correspondientes a domingos y festivos, o se compensarán en tiempo de descanso, con la aplicación de dichos incrementos, a opción del empresario.

No tendrán el carácter de horas extraordinarias las que por razones organizativas o de producción pueden realizarse en las empresas por encima del número de horas ordinarias de trabajo-día previstas en el calendario-horario de la empresa, con el límite de 50 horas al año. Dentro de este límite anual la empresa, por circunstancias referidas, tendrá la facultad de prolongar la jornada ordinaria de los trabajadores hasta un máximo de dos horas diarias, previa notificación a los trabajadores y representantes legales de los mismos. En estos casos la empresa está obligada a facilitar a los trabajadores el descanso de las horas trabajadas dentro de los dos meses siguientes a su realización, en la forma en que ambas partes lo acuerden.

Artículo 9.—*Horario de trabajo*

La Dirección de la Empresa, de acuerdo o previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá fijar el horario de trabajo continuo o partido, por turnos, rígido o flexible, acompañado al número de horas establecido para la actividad, por días o por cómputo de mayor duración.

Artículo 10.—*Plus de transporte*

Las empresas abonarán a sus trabajadores el precio del billete por el transporte, que deberá utilizar en sus desplazamientos del domicilio al centro de trabajo, siempre que entre ambos medie una distancia igual o superior a los dos kilómetros.

A los trabajadores que vienen percibiendo el plus, habitando a una distancia inferior, les será respetado.

Las empresas podrán optar entre abonar el billete de transporte público colectivo usual existente o abonar un plus de transporte por día de trabajo a todos los productores afectados que se cuantifica en 2,28€ para 2010, 2,35 € para el año 2011 y 2,42 € para el año 2012.

Artículo 11.—*Quebranto de moneda*

Todo el personal que por razón de su cargo realice cobros o pagos en metálico, incluidos los viajantes, percibirán mensualmente 25,23 € para 2010, para el año 2011, 26,01 € y para el año 2012, 26,74 € en concepto de quebranto de moneda, exceptuando personal de reparto, que como estímulo de cobro al contado percibirá por ese concepto el 0,25% del total cobrado, tanto en metálico como en cheque o talón, garantizándole en todo caso una percepción mínima equivalente a la anterior.

Se exceptúa en esta percepción a los trabajadores que perciban cantidades superiores por cobro de mercancías.

Artículo 12.—*Complemento personal por títulos*

Como estímulo a la formación y titulación de los trabajadores se establecen los siguientes complementos:

	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Licenciado o Técnico Superior.....	290,30 €	299,30 €	307,68 €
Técnico de Grado Medio.....	149,79 €	154,44 €	158,76 €
Diplomados obtenidos en Universidades oficiales o Escuelas Superiores Extranjeras o Administrador de Fincas	123,99 €	127,83 €	131,41 €
Diplomas de formación empresarial expedidos por organismos del Estado	49,57 €	51,11 €	52,54 €

Estos complementos se abonarán en todas las mensualidades y gratificaciones extraordinarias, no siendo incompatibles entre ellos, ni absorbibles, ni compensables con retribuciones superiores del trabajador.

Euren ohiko eginkizunetan jarduteaz gain, enpresa-ordezkarikarguetan diharduten langileek euren soldataren %5eko kalitate-osagarria jasoko dute; izan ere, kargu horiek erantzukizun berezia eskatzen dute, langileek edozein mailatako erabakiak hartu behar baitituzte; era berean, langile horiek arrisku eta ardura handiagoa dute, eta gainerako langileena baino eskakizun maila handiagoa dutela uler daiteke; langile horiek euren zeregina sukurtsaletan edo ordezkartzetan betetzen badute, %1 jasoko dute kontzeptu horretan.

13. artikulua.—*Dietak*

Zerbitzua emateko, langileek ohiko lekutik kanpo egin behar badituzte otordu nagusiak, eta etxetik kanpo lo egin eta gosaldut behar badute, honako kopuru hauek jasoko dituzte dieta gisa:

	2010. urtea	2011. urtea	2012. urtea
Dieta osoa.....	43,91 €	45,28 €	46,54 €
Bazkaria.....	11,77 €	12,13 €	12,47 €
Afaria.....	8,84 €	9,11 €	9,37 €
Ostatu-gaua eta gosaria	25,04 €	25,81 €	26,54 €

14. artikulua.—*Laneko arropa*

Bitlegietako langileek bi buzo jasoko dituzte urtean, eta langile emakumeek bina bata; banatzaileek, bi uniforme eta euritako arropa, eta oinetakoak; eta euren jardunean salgaiak maneiatu eta mugitu behar dituzten langileei eskularruak emango dizkie enpresak; erabileraren erabileraz, eskularru horiek hondatu edo urratzen direnean, enpresak berriak emango dizkie; horretarako, langileek aldeztu aurretik entregatu beharko dituzte zaharrak.

Era berean, enpresek euritako oinetakoak izango dituzte atari zabalean ikuzketa-lanak, garbiketa- zein bilketa-lanak, eta antzeko lanak egin behar dituzten langileentzat.

Aurrekoa alde batera utzi gabe, eta, laneko segurtasuna dela-eta, langileek euren lanerako behar dituzten oinetako egokiak izango dituzte enpresek bitlegian, horrelakorik behar duten langileentzat.

Leku hezeetan lan egiten duten upeltegiko eta botilaratze-plan-tako langileei oinetako egokiak emango zaizkie.

Bulegoetan, bata emango diete emakumeei, eta jaka gizonei.

Laneko arropak urteko lehen hiruhilekoan emango dira.

15. artikulua.—*Antzintasuna*

Zerbitzuan 4 urte emandakoan: %10.

Zerbitzuan 8 urte emandakoan: %15.

Zerbitzuan 12 urte emandakoan: %25.

Zerbitzuan 16 urte emandakoan: %30.

Zerbitzuan 21 urte emandakoan: %35.

Zerbitzuan 25 urte emandakoan: %40.

Antzintasun-ehunekoa hitzarmenaren soldata-taularen hirugarren zutabearen antzintasuna kalkulatzeko taulari aplikatuko zaizkio.

95-12-31n finkaturiko antzintasun-plusak errespetatuko dira, eta horien zenbatekoari eutsiko zaio, artikulua honen lehen paragrafoan ageri den eskala ordenatuko —96-01-01etik eraginkorra da eskala hori— beste antzintasun-tarte bat aplikatu arte; ezarritakoaren arabera ordainduko da tarte hori, betiere hitzarmen honetan ezarritako tarte berria onuragarriagoa bada langilearentzat.

16. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek 30 eguneko bina haborokin ordainduko dizkiete langileei, uztailaren 15ean eta abenduaren 22an, hurrenez hurren; horrez gain, 15 eguneko beste bi haborokin ordainduko dizkiete, martxoaren 1ean eta irailaren 1ean, hurrenez hurren.

Haborokin horietan, hitzarmen honen eranskinetako soldatak gehi antzintasuna ordainduko dira.

Los trabajadores que además de sus funciones normales desempeñen cargos de apoderamiento, en cuanto son puestos de trabajo que implican una especial responsabilidad en orden a la toma de decisiones a cualquier nivel, con mayor riesgo y dedicación, pudiendo considerarse con un nivel de exigencia superior al normalmente requerido a los demás trabajadores, percibirán un complemento de calidad en cuantía del 5% de su salario bruto, y si estos trabajadores desempeñan su cometido en sucursales o delegaciones percibirán por este concepto el 1%.

Artículo 13.—*Dietas*

Los trabajadores a quienes la prestación del servicio les obligue a efectuar las comidas principales o a pernoctar y desayunar fuera del lugar habitual percibirán como dieta:

	Año 2010	Año 2011	Año 2012
Dieta completa.....	43,91 €	45,28 €	46,54 €
Comida	11,77 €	12,13 €	12,47 €
Cena	8,84 €	9,11 €	9,37 €
Pernoctación y desayuno	25,04 €	25,81 €	26,54 €

Artículo 14.—*Ropa de trabajo*

Los trabajadores de almacenes recibirán dos buzos al año y el personal femenino dos batas; el personal de reparto dos uniformes, ropa y calzado impermeable para los días de lluvia, y a aquellos trabajadores cuya actividad comporte manejo y trasiego de mercancías, la empresa les facilitará guantes, que serán repuestos previa entrega de los deteriorados o desgastados por el uso.

Asimismo, las empresas dispondrán de calzado impermeable para los trabajadores que se hallen precisados de realizar trabajos a la intemperie, para lavado, limpieza y depósitos, etc.

Sin perjuicio de lo anterior y por razones de seguridad en el trabajo, las empresas dispondrán, en el almacén, para el personal que lo precise, de calzado adecuado a las exigencias de su trabajo.

El personal de bodega y planta embotelladora que desarrolle actividades en medios húmedos será dotado de calzado adecuado.

En las oficinas se facilitará bata al personal femenino y chaqueta al masculino.

Las prendas de trabajo serán entregadas en el primer trimestre de cada año.

Artículo 15.—*Antigüedad*

A los 4 años de servicio: el 10%.

A los 8 años de servicio: el 15%.

A los 12 años de servicio: el 25%.

A los 16 años de servicio: el 30%.

A los 21 años de servicio: el 35%.

A los 25 años de servicio: el 40%.

Los porcentajes de antigüedad se aplicarán sobre la tabla de cálculo de la antigüedad situada en la tercera columna de la tabla salarial del convenio.

Se respetarán los pluses de antigüedad consolidados al 31-12-95 y se mantendrán en su cuantía hasta que proceda la aplicación de un nuevo tramo de antigüedad de la escala ordenada en el párrafo primero de este artículo, con efectos de 1-1-96, conforme a la cual será retribuido, siempre que el nuevo tramo establecido en este convenio, le sea al trabajador más beneficioso.

Artículo 16.—*Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas afectadas por este Convenio abonarán a sus trabajadores dos gratificaciones de 30 días cada una, el 15 de julio y el 22 de diciembre respectivamente, y dos gratificaciones de 15 días cada una de ellas, el 1 de marzo y el 1 de septiembre respectivamente.

Las citadas gratificaciones se abonarán por los salarios del anexo del presente convenio más antigüedad.

Haborokin horiek soldata erreala oinarri hartuta ordaintzen duten enpresek horri eutsiko diote langile bakoitzarentzako baldintza onuragarrien gisa.

17. artikulua.—*Komisioen ordainketa*

Soldataren zati bat salmenta edo banaketa komisio gisa jasotzen duten langileei komisioak sortu eta ondorengo hilabeteen likidatu beharko zaie komisio horien zenbatekoa.

18. artikulua.—*Oporrak*

Langileek oporraldi baterako eskubidea izango dute urtean; oporraldi horren iraupena 27 lanegun izango da, eta soldata erreala-aren arabera ordainduko da. Oporrak ekainetik urrira bitartean —biak barne— hartuko dira, enpresa bakoitzak dituen aukeren arabera.

Zerbitzuaren beharrak direla-eta, langileak ezin baditu oporrak aipaturiko epean hartu, 2010. urtean 186,02 € jasoko ditu konpentsazio gisa, 2011. urtean 191,79 €, eta 2012. urtean 197,16 €, edo egutegiko lau egun opor-poltsa gisa; hori guztia 2009. urterako igoera 2008. urteko KPI gehi %1 izanik. Konpentsazio hori —eurotan edo opor-egun gehiagotan— enpresaren eta langilearen arteko adostasunez egingo da.

Oporrak aipaturiko epetik kanpo eskatzen dituzten langileek ez dute poltsa hori jasotzeko eskubiderik izango, baina enpresak nahitaez eman beharko dizkie oporrak.

Larunbata laneguntzat hartuko da.

Hartarako eginiko egutegiaren bitartez, oporrak hartzeko egunak finkatutakoan, oporrak hartu baino lehen langile bati Aldi baterako Ezintasunagatik (AE) baja ematen badiote, beste oporraldi bat ezarriko zaio urte horren barruan; oporraldi hori opor-txandan adierazirik azken hilabetearen ondoren emango zaio. AEko egoeran jarraitzeagatik, langileak ezin baditu oporrak hartu urte naturalaren barnean, oporrak bukatutzat joko dira ondorio guztietarako.

Oporraldiaren barnean, gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripuak eraginda, medikuaren baja duten langileak, medikuak hala aginduta, ospitaleratu edo etxebizitzaren barnean egon behar badu, oporraldia eten egingo da aipaturiko zirkunstantziek irauten duten bitartean.

Baliatu ez den aldia langileari alta ematen zaionean hartuko da, betiere urte naturalaren barnean, eta lan-antolamenduaren premien arabera, enpresak zehazten duen denboraldian.

Oporrak hartzeko txandak enpresek finkatuko dituzte, eta oporrak hartzeko ordena Batzordeak edo Langileen Ordezkariek ezarritakoa izango da; txanda horiek txandakakoak izango dira, eta lehen-tasun-irizpiderik egonez gero, kendu egingo da; nolanahi ere, indarrean dagoen legeriak horri buruz xedaturikoa errespetatuko da.

19. artikulua.—*Lizentziak*

Ahal duen bezain laster jakinarazita, eta behar bezala egiaztatuta, lanera etorri gabe geratu ahal izango da langilea, eta kobratzeko eskubidea izango du, honako arrazoi hauetako batengatik, eta ondoren azaltzen den gutxieneko denboran:

- 1) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 20 egun.
- 2) Ezkontidearen heriotzagatik: 7 egun.
- 3) Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen heriotzagatik: egutegiko 3 egun.
- 4) Aitona-amonen, biloben edo ezkontza-ahaidetasunezko anai-arreben heriotzagatik: egutegiko 3 egun.
- 5) Emaztea erditzen denean: egutegiko 3 egun.
- 6) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik: egutegiko 3 egun. Ezkontidea ospitaleratzen badute, langileak gehienez egutegiko 3 eguneko ordainduriko baimena izango du ospitaleratzeak irauten duten bitartean. Baimen hori ez zaio inola ere erantsiko gaixotasun larriagatik egutegiko 3 eguneko lizentziari.
- 7) Gurasoen eta seme-alaben gaixotasun larriagatik: egutegiko 3 egun. Horiek ospitaleratzen badituzte, ordainduriko

Las que viniesen abonando las citadas gratificaciones sobre el salario real, lo respetarán como condición más beneficiosa para los trabajadores a título personal.

Artículo 17.—*Pago de comisiones*

Aquellos trabajadores que perciban parte de su salario como comisión de ventas o distribución deberá liquidar el importe de las mismas al mes siguiente de su devengo.

Artículo 18.—*Vacaciones*

Los trabajadores tendrán derecho a una vacación anual, retribuida conforme al salario real, de 27 días laborales de duración. Las vacaciones se disfrutarán dentro de las posibilidades de cada empresa, entre los meses de Junio y Octubre, ambos inclusive.

Quando el trabajador no pudiese disfrutar, por necesidades de servicio, las vacaciones dentro del período citado, percibirá en compensación la cantidad de 186,02 € para el año 2010, para el año 2011 será de 191,79 €, y para el año 2012 será de 197,16 € y siendo el incremento para el año 2009 del IPC Real del 2008 mas el 1% o cuatro días naturales como bolsa de vacaciones. La citada compensación, en euros o en más días de vacaciones, se efectuará de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los trabajadores que soliciten las vacaciones fuera del referido período no tendrán derecho a percibir la bolsa, pero las vacaciones deberán ser concedidas obligatoriamente por la empresa.

El sábado se considerará como día laborable.

Si una vez fijadas las fechas del disfrute de las vacaciones mediante el correspondiente calendario, fuere dado de baja médica por I.T. algún trabajador con fecha anterior al comienzo de su disfrute, se le señalará un nuevo período vacacional dentro del mismo año, coincidente con el mes siguiente al último que se haya señalado en el turno de vacaciones. Si dentro del año natural no pudiera el trabajador disfrutar las vacaciones por continuar en I.T., las mismas se entenderán caducadas a todos los efectos.

Si en el período de disfrute de las vacaciones el trabajador causara baja médica por enfermedad o accidente no laboral que requieran por prescripción facultativa la hospitalización o internamiento domiciliario, el disfrute quedará interrumpido mientras se mantengan las circunstancias citadas.

El período de tiempo no disfrutado se llevará a efecto una vez dado de alta el trabajador y siempre dentro del año natural, y en el período que la empresa determine de acuerdo con sus necesidades organizativas de trabajo.

Los turnos de vacaciones serán fijados por las empresas y el orden de prelación en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores será establecido por el Comité, o Delegados de Personal, siendo los turnos rotativos y suprimiéndose cualquier criterio de preferencia existente, respetándose en todo caso lo dispuesto en esta materia por la legislación vigente.

Artículo 19.—*Licencias*

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se detalla:

- 1) Por 20 días naturales en caso de matrimonio.
- 2) Por muerte del cónyuge: 7 días.
- 3) Por muerte de padres consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
- 4) Por muerte de los abuelos, nietos o hermanos políticos: 3 días naturales.
- 5) Por alumbramiento de la esposa: 3 días naturales.
- 6) Por enfermedad grave del cónyuge: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos, el trabajador tendrá un permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales. Este permiso no implicará en modo alguno que el mismo quede añadido a los 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.
- 7) Por enfermedad grave de padres e hijos: 3 días naturales. Por hospitalización de los mismos, el trabajador tendrá un

baimena izango du langileak ospitaleratzeak irauten duten bitartean; gehienez egutegiko 3 eguneko lizentzia izango du gaixotasun larriagatik.

- 8) Anai-arreben gaixotasun larriagatik: egutegiko 2 egun.
- 9) Egungo etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun 1.
- 10) Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben, edo ezkontza-ahai-detasunezko anai-arreben ezkontzagatik: lanegun 1.
150 km-tik gorako bidaia egin behar izanez gero, aipaturiko lizentzia horiek bi egun gehiagoz luzatuko dira.

6. zenbakian barne harturiko kasuan, ordaindu gabeko lizentzia eskatu ahal izango du langileak, behar duen denboraz.

- 11) Bularra emateko baimena: 9 hilabetetik beherako semea edo alaba edoskitzeagatik ezarritako atsedena hartzeko eskubidea duten langileek bi ordu erdiak ordubeteko aldi batean metatzeko aukera izango dute, lanaldiaren hasieran edo amaieran hartzeko.
- 12) Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboran, eta kobratzeko eskubidea izango dute, enpresaburuari aldez aurretik jakinarazten badiote, eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

20. artikulua.—*Eszedentziak*

Enpresan bi urteko antzinatasuna duen langileak 5 urte arteko borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera izango du, betiere jarduera berean, bere kabuz edo soldatapean aritu behar ez badu; hala izanez gero, enpresa utzi beharko du.

Eszedentzia-egoera bukatu baino hamabost egun lehenago eskatu beharko du langileak enpresara itzultzea, eta eskaera hori idatziz egin beharko du; baldintza horiek betetzen ez baditu, kontratua deuseztatuko zaio.

Langilea enpresara itzuli ahal izateko bere kategoriako lanposturen bat hutsa egon beharko du; horrelakotzat hartuko da bete gabe dagoen lanpostua.

Eszedentziak bi urtekoak edo bi urtetik beherakoak direnean, eta langileak ikasteko edo langilea edo haren ezkontidea edo harekin bizi diren seme-alabak gaixorik daudelako hartu badu, lanpostua gordeko zaio; enpresak bitartekotasun-kontratuen bidez bete ahal izango du lanpostu huts hori, eta langilea automatikoki itzuliko da bere lanpostura.

Eszedentzia-egoeran dauden langileen kopurua ez da inoiz enpresako plantillaren %5etik gorakoa izango; ehunekoa aplikatzean, kopurua hamartarra baldin bada, goragoko hurrengo batekora biribilduko da.

Sindikatu bateko herriko, probintziako edo nazioko gobernu-organismo batean hautetsi kargudun lanetan edo sindikatu-kargudun lanetan diharduen edo horretan aritzeko deitzen duten langileak nahitaezko eszedentziarako eskubidea izango du karguak irauten duten bitartean. Hautatu duen kargurako izendapena jasotzen duen ziurtagiria aurkeztuko du langileak enpresan, eta lanpostua gordeko zaio; antzinatasunari dagokionez, egoera horretan ematen duen denbora zenbatu egingo da.

21. artikulua.—*Erretiroa*

Enpresan hamabost urtetik gorako antzinatasuna izanik, erretiroa hartzen duten langileek honako hileko hauek jasoko dituzte:

- 60 urterekin: 12 hileko.
- 61 urterekin: 11 hileko.
- 62 urterekin: 10 hileko.
- 63 urterekin: 7 hileko.
- 64 urterekin: 3 hileko.
- 65 urterekin: 2 hileko.

Langileek 65 urte betetzen dituztenean erretiroa hartzea gomendatuko dute bi alderdiek Langile guztientzat.

permiso retribuido mientras dure la hospitalización, con el máximo de 3 días naturales de licencia por enfermedad grave.

- 8) Por enfermedad grave de hermanos: 2 días naturales.
- 9) Por traslado del domicilio actual: 1 día natural.
- 10) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o hermanos políticos: 1 día laborable.

En caso de desplazamientos superiores a 150 kilómetros, las licencias anteriormente enumeradas se ampliarán en dos días más.

En el supuesto contemplado en el número 6, el trabajador podrá solicitar licencia sin retribución por el tiempo necesario.

- 11) Permiso por lactancia: las trabajadoras y trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o final de la jornada.
- 12) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización, dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 20.—*Excedencias*

El trabajador con dos años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria de hasta 5 años de duración, siempre que no vaya a dedicarse a la misma industria ni por cuenta propia ni ajena, en cuyo caso cesaría en la empresa.

El trabajador deberá solicitar su reingreso por escrito con quince días de antelación al término de la situación de excedencia, dando lugar en caso de incumplimiento a la rescisión del contrato.

El reingreso se producirá siempre que existan vacantes en la categoría del trabajador, entendiéndose por vacante que no se haya cubierto su puesto de trabajo.

Cuando las excedencias sean por plazo igual o inferior a dos años y vengan motivadas por razones de estudio o enfermedad del trabajador o de su cónyuge, o de hijos que convivan con él, se le reservará el puesto de trabajo, pudiendo la empresa cubrir la vacante mediante contratos de interinidad y el reingreso se producirá automáticamente.

En ningún caso el número de trabajadores en situación de excedencia podrá superar el 5% de la plantilla de la empresa, redondeándose en la unidad superior cuando la aplicación del porcentaje resultase decimal.

El trabajador que ejerza o sea llevado a ejercer un cargo público electo o sindical en los órganos de gobierno locales, provinciales o nacionales de una central sindical, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure dicho cargo. El trabajador presentará a la empresa certificado en el que conste el nombramiento del cargo para el que ha sido elegido y se le reservará el puesto de trabajo computándose el tiempo que permanezca en dicha situación a efectos de antigüedad.

Artículo 21.—*Jubilación*

Los trabajadores con una antigüedad superior a quince años en la empresa y que se jubilen, percibirán:

- A los 60 años: 12 mensualidades.
- A los 61 años: 11 mensualidades.
- A los 62 años: 10 mensualidades.
- A los 63 años: 7 mensualidades.
- A los 64 años: 3 mensualidades.
- A los 65 años: 2 mensualidades.

Ambas partes recomendarán a los 65 años la jubilación para todos los trabajadores.

Lehen aipaturiko haborokinak ordaintzeari dagokionez, erretiroa hartzean hiru hileko ordainduko dira, eta gainerakoak, hilean hileko bana.

Artikulu hau ez da eraginkorra izango legeak aginduta erretiroa hartzeko gutxieneko adina aldatzen bada; orduan, beste negoziazio batzuei ekingo zaie dagozkion kontraprestazioak ezartzeko.

22. artikulua.—Istripuak edo gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko prestazioak

Langilea Gizarte Segurantzak behar bezala ziurtaturiko Aldi baterako Ezintasuneko legezko egoeran dagoenean, betiere ondoren zehazten diren kasuetan, eta aldez aurretik egoera horrengatik prestazio ekonomikorako eskubidea izateko momentu bakoitzean indarrean dauden legezko baldintzak betetzen baditu, prestazio hori osatuko du enpresak bere kargura, AEko egoera sortzen denetik, eta 18 hilabetez gehienez, ondoren adierazten den moduan:

Osatzen diren egoerak eta horren nondik norakoak:

a) Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako AEko egoeran, langilearen soldataren %75etik %100eraino osatuko dira Gizarte Segurantzaren prestazioak.

b) 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako AEko egoeran, Gizarte Segurantzaren prestazioak %75eraino osatuko dira lehenengo egunetik bajaren 15. eguneraino, eta 16. egunetik aurrera, %75etik %100eraino.

c) 2007ko urtarrilaren 1etik aurrera, gaixotasun larriak edo ebakuntzak eragindako AEko egoeran, betiere langilea ospitaleratu behar izan badute, Gizarte Segurantzaren prestazioak honela osatuko dira langilea ospitalean dagoen bitartean: %75etik %100eraino, langilea baja medikoaren aurreneko 15 egunetan ospitaleratu badute edo egun horren ondoren ospitaleratu badute.

23. artikulua.—Baliaezintasuna

Euren ohiko lanbiderako baliaezintasun iraunkorra —partziala edo erabatekoa— dutela esaten dieten langileei, zeregin efektiboa emango diete, betiere haien gutxitzerako lanpostu egokia baldin badago.

Langile bati gidabaimena kentzen badiote, eta betiere zuzartziagabekeria-deltua egin ez badu, eta enpresaren ibilgailu bat gidatzen ari zela eginiko arau-hauste baten ondorioz kendu badiote baimena, kategoria bereko edo beheagoko kategoriako beste lanpostu bat esleituko zaio, eta ordainsari berdina jasoko du. Berriz ere kentzen badiote berdin-berdin jokatuko da, baldin eta delituri egin ez badu.

24. artikulua.—Azterketa medikoa

Enpresa guztiek azterketa medikoa egingo diete langileei urtero; azterketa hori dagokion lan-istripuetako aseguru-etxearen bitartez egingo da.

Aipaturiko azterketa medikoa I. Eranskinean barne hartuko edukietara egokituko da gutxienez. Azterketaren emaitza langileari jakinaraziko zaio lanaldiaren barruan.

Enpresak langileentzako azterketa medikoen egutegia aterako du martxoaren 1a baino lehenago.

25. artikulua.—Zigorrak

Enpresak, bost eguneko aurrerapenez, zigorrak edo kaleratzeen berri emango die Enpresa Batzordeari edo Langileen Ordezkariei -horrelakorik badago-, eta horiek, berriz, harturiko neurriari buruzko txosten bat egin ahal izango dute.

26. artikulua.—Gutxieneko bermea

2010. urtean, hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, 2009. urtean egiaz jaso dituzten soldatez gain, 2009ko hitzarmeneko eta 2010eko hitzarmeneko taulen artean euren kategoria profesionalerako dagoen aldearen kopuru baliokidea bermatu zaie; 2011n, gutxieneko bermea 2010eko eta 2011ko taulen arteko soldata-aldea izango da; eta 2012an, gutxieneko bermea 2011ko eta 2012ko taulen arteko soldata-aldea izango da.

Las gratificaciones anteriormente señaladas, se abonarán en cuantía de tres meses al jubilarse y la diferencia existente a razón de una mensualidad por mes.

El presente artículo quedará sin efecto cuando la edad mínima de jubilación sea modificada por imperativo legal, iniciándose nuevas negociaciones para establecer las contraprestaciones que procedan.

Artículo 22.—Prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad

Quando el trabajador permanezca en la situación legal de Incapacidad Temporal debidamente acreditada por la Seguridad Social, en los casos que a continuación se detallan, y reúna previamente a la misma los requisitos legales vigentes en cada momento para acceder al derecho a la prestación económica de ella derivada, la empresa complementará a su cargo desde su nacimiento, dentro del máximo de 18 meses de I.T., la citada prestación en los términos siguientes:

Situaciones que se complementan y términos de la misma:

a) En I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará las prestaciones de la Seguridad Social desde el 75% hasta el 100% del salario del trabajador.

b) A partir del 1 de enero del 2007, En I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el primer día hasta el día 15 de la baja, hasta el 75% y desde el día 16 del 75 al 100%.

c) A partir del 1 de enero del 2.007 en I.T. por enfermedad grave o intervención quirúrgica, causantes de la hospitalización del trabajador, y durante el tiempo en que la hospitalización tenga lugar, las prestaciones de la Seguridad Social se complementarán desde el 75% al 100% en función de que la hospitalización tenga lugar en los primeros 15 días de la baja médica o posteriormente.

Artículo 23.—Invalidez

A los trabajadores declarados afectados de invalidez permanente parcial o total para su profesión habitual, se dará ocupación efectiva, siempre que exista otro puesto de trabajo adecuado a su disminución.

En caso de que a un trabajador le fuese retirado el carné de conducir, y siempre que no haya existido delito de imprudencia por su parte y que sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, se le acoplará a otro puesto de trabajo de igual o inferior categoría, percibiendo idéntica retribución. La reincidencia, siempre que no entrañe delito, surtirá los mismos efectos.

Artículo 24.—revisión médica

Todas las empresas harán reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, y se realizará a través de la entidad aseguradora de accidente de trabajo correspondiente.

El citado reconocimiento médico se adaptará, con carácter mínimo, a los contenidos en el Anexo I. El resultado se notificará al trabajador, efectuándose el mismo dentro de la jornada laboral.

La empresa confeccionará un calendario de revisión médica para el reconocimiento de los trabajadores antes del 1 de marzo.

Artículo 25.—Sanciones

La imposición de sanciones o despidos se comunicará con cinco días de antelación al Comité de Empresa o Delegados de Personal, si los hubiere, que podrán informar por escrito dentro de dicho plazo en relación con la medida adoptada.

Artículo 26.—Garantía mínima

En el año 2010, a todos los trabajadores afectados por el presente convenio se les garantiza sobre los salarios realmente percibidos durante el año 2009 una cantidad equivalente a la diferencia existente entre las tablas del Convenio de 2009 y las del año 2010 para su categoría profesional; en 2011 la garantía mínima consistirá en las diferencias salariales existente entre las tablas del año 2010 con la del 2011 y en el 2012 la garantía mínima consistirá en las diferencias salariales existentes entre las tablas del 2011 con las del 2012.

Hitzarmen hau indarrean hasten denean finkaturiko ehunekoak, eta horren indarraldian sortzen direnak ez dira konpentsatuko, ezta irentsiko ere.

Salmenten gaineko komisioak eta kalkulu aldakorreko elementuen arabera beste edozein soldata-ordainsari alderdiek sinaturiko itunek arautuko dituzte.

27. artikulua.—*Probaldia*

Lan-kontratuan —lan-kontratu hori edozein motatakoa izanik ere— idatziz ezartzen bada, probaldi bat ezarri ahal izango da; kontratua egin dutenek probaldi hori euren aldetik deuseztatzeko aukera izango dute.

Probaldiak honako hauek izango dira:

1. Tituludunak eta Goi-mailako Buruak: 6 hilabete.
2. Praktiketan kontrataturiko tituludunak: 3 hilabete.
3. Gainerako langileak: hiru hilabete; probaldi hori hilabete-koa izango da, honako kasu hauetan:
 - Administrari laguntzaileak eta horretarako izangaiak.
 - Laborategiko auxiliarrak.
 - Mendekoak
 - Laguntzaileak, peoi espezialistak, peoiak eta pintxeak.

28. artikulua.—*Ikastun kontratua, kontratazioa, txanda kontratua*

1. Kontratu berriak Langileen Estatutuaren 11. artikuluari jarraiki egingo dira. Ordainsaria: lanbide arteko gutxieneko soldata, benetan lan egindako denboraren arabera.

2. Txanda-kontratua bultzatzea, Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluaaren arabera.

29. artikulua.—*Lan osasuna*

Enpresek eta bertako langileek elkarrekiko dituzten eskubideak eta betebeharrak euren gain hartuko dituzte, indarrean dagoen lege-riak ezartzen duen laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.

30. artikulua.—*Salmentak*

Hitzarmen honek ez ditu aldatzen enpresen eta banaketako zein autosalmentako langileen artean saltzeagatik pizgarriak, komisioak edo primak zehazten dituzten banakako itunak -langileen lanaldi-luzapenak konpentsatzeko erabiltzen dira-; izan ere, itun horiek norberari dagozkio.

31. artikulua.—*Hutsegiteak eta zigorrak*

Langileari ez zaio zehazpenik ezarriko, arrazoi politikoak eta sindikalak direla medio atxilotu, eta horren eraginez lanera joaten ez bada, betiere ondoren aske uzten badute justizia-agintaritzaren prozedura hasi gabe.

32. artikulua.—*Emakumearen eskubideak*

Amatasunagatik eszedentzia deritzana aukerakoa izango da aitarantz edo amarentzat, eta eszedentzia hori bukatutakoan automatikoki itzuliko dira lanpostura.

9 hilabetetik beherako semea edo alaba edoskitzeagatik ezarritako atsedeen-eskubidea duten langileek bi ordu erdiak ordubete-ko aldi batean metatzeko aukera izango dute, lanaldiaren hasieran edo amaieran hartzeko.

Edoskitzea: Emakume langileak lizentzia hori nola hartu aukeratu ahal izango du, hau da, gorago aipatutako moduan edo ateratzen den denbora amatasunagatik lizentziari gehitu, eta azken hori amaitutakoan baliatu. Denbora hori haurrak bederatzi hilabete betetzeko falta diren lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

Haurdun dagoen emakumeak lanpostua aldatzeko eskubidea du, bere lanpostuak eragozpenak sortzen badizkie umekiari eta amari, betiere emakumearen egoerarako lanpostu egokirik badago.

Haurdunaldian, erditzean edo erditu ondoren suertatzen diren lan-absentziak ez dira aintzat hartuko Langileen Estatutuaren 53 b) artikuluan aurreikusiriko kaleratze objektiborako.

Kategoria eta soldata berdina lan berdina egiten duten gizonentzat eta emakumeentzat.

Los porcentajes consolidados a la entrada en vigor del presente convenio así como los que se generen durante su vigencia, no serán compensables ni absorbibles.

Las comisiones sobre ventas y cualquier otra percepción salarial que esté vinculada a elementos de cálculo variable, se regirán por los pactos suscritos por las partes.

Artículo 27.—*Período de prueba*

Siempre que se establezca por escrito en el contrato de trabajo, cualquiera que sea la modalidad de éste, podrá concertarse un período de prueba dentro del cual los contratantes podrán rescindirlo unilateralmente.

Los períodos de prueba serán:

1. Titulados y Jefes Superiores: 6 meses.
2. Titulados contratados en prácticas: 3 meses.
3. Resto de personal: tres meses, que se reducirán a un mes para:
 - Auxiliares Administrativos y aspirantes.
 - Auxiliares de Laboratorio.
 - Subalternos.
 - Ayudantes, peones especialistas, peones y pinches.

Artículo 28.—*Aprendizaje, contratación, contrato de relevo*

1. Los nuevos contratos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Retribución: salario mínimo interprofesional, en función del tiempo de trabajo efectivo.

2. Fomentar el contrato de relevo, según el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29.—*Salud laboral*

Las empresas y su personal asumirán los derechos y obligaciones recíprocas que en materia de seguridad y salud laboral establece la legislación vigente.

Artículo 30.—*Ventas*

Este convenio no modifica los pactos individuales entre las empresas y sus trabajadores de reparto y auto-venta, en virtud de los que perciben incentivos o comisiones o primas por venta, con los que compensan posibles prolongaciones de jornada, por cuanto que pertenecen a la esfera individual.

Artículo 31.—*Faltas y sanciones*

No causarán sanción laboral las ausencias al trabajo motivadas por la detención del trabajador por motivos políticos y sindicales, siempre que fuese posteriormente puesto en libertad sin procedimiento por la autoridad judicial.

Artículo 32.—*Derechos de la mujer*

La denominada excedencia por maternidad podrá ser optativa para el padre o la madre, procediéndose al reingreso automático al finalizar la misma.

Las trabajadoras o los trabajadores que cuenten con derecho al descanso establecido por la lactancia de un hijo o hija, menor de 9 meses, podrán acumular las dos medias horas en un solo período de 1 hora a disfrutar al inicio o al final de la jornada.

Lactancia: La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada o acumular el tiempo resultante a la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose este tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

La mujer embarazada tiene derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para el niño y la madre, siempre que exista otro puesto compatible con su estado.

Las ausencias al trabajo durante el embarazo, parto o posparto, no se computarán a los efectos del despido objetivo previsto en el artículo 53 b) del Estatuto de los Trabajadores.

Igualdad de categoría y salarios entre hombres y mujeres que desempeñen igual trabajo.

Emakumeak kategoria eta lanbide guztietan aritzeko aukera izatea.

Amatasunaren babesa arautzen duen Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 26. artikulua aplikatuko da.

Artikulu honetan ezarritakoa alde batera utzita, emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa aplikatuko da.

33. artikulua.—Mugigarritasun geografikoa eta funtzionala

Langileen Estatutuaren 39. eta 40. artikuluetan xedaturikoa-ren arabera arautuko da; horri dagokionez, salbuespen bakarra egongo da: operarioa ezin izango da enpresa bereko beste lantoki batera aldatu, horretarako bizilekua aldatu behar badu, eta ezin izango zaio lanpostua aldatu laneko hutsegiteen ondoriozko zigorrerengatik. Mugikortasun funtzionalari buruzko epeei eta prozedurei dagokionez, alderdiek Langileen Estatutuko 39. artikuluan xedatutakoa aplikatzea adostu dute.

34. artikulua.—Lan kontratua etetea edo amaitzea arrazoi ekonomiko edo teknologikoengatik

Langileen Estatutuaren III. kapituluaren xedatutakoaren arabera arautuko da; oporraldia dela-eta, enpresa itxita dagoenean, debekatuta dago espediente administratiboa zabaltzea.

40. artikulua.—Eskubide sindikalak

Langileen ordezkariak eta Enpresa Batzordeko kideek Langileen Estatutuan aintzat harturiko ahalmenak eta bermeak izango dituzte, honako hauek bereziki:

- Ezin izango zaie diziplina-zigorrik ezarri jarduera sindikalak eragindako arrazoiengatik, eta ezin izango dira lanean baztertu.
- Hilean 30 ordu izango dituzte gutxienez enpresan bertan edo handik kanpo jarduera sindikaletan aritzeko; ordu horien barruan, ez dira zenbatuko Hitzarmena negoziatzeko emandako orduak.
- Indarrean dauden legezko xedapenak aplikatzen ote diren zaintzea, eta dagozkion ekintzak baliatzea eskumeneko erakunde eta auzitegien aurrean.
- Haien ustez, langileen onurarako diren neurriak proposatzea.
- Edozein diziplina-neurri —banakakoa edo taldekoa izanda ere— aplikatu baino lehen, haien iritzia entzun beharko du enpresak.
- Arrazoi ekonomikoak edo teknologikoak direla-eta kontratuak etetea edo amaitzeko espedienteen berri izatea, baita enpresa lekuz aldatzen den kasuetan ere.
- Lan-istripuen berri izatea, horien kausak aztertzeko.
- Iragarki-taula izango dute; tamaina eta kokapen egokia izango dute, langileek eskura izan ditzaten haien lan edo sindikatu arloko irizpideak eta deialdiak.

36. artikulua.—Batzorde paritarioa

Batzorde Paritario bat eratuko da, hitzarmena sinatu duten sindikatuek eta enpresaburuen ordezkariak modu paritarioan osatua, eta Bilbon izango du egoitza (On Diego Lopez Haroko kale nagusia 50-5. CECOB).

Batzorde horrek honako eginkizun hauek izango ditu:

1. Hitzarmen honen aplikazio eta interpretaziotik eratorritako arazoez arduratu eta ebaztea, Langileen Estatutuko 91.1 artikuluan xedatutakoari jarraiki. Horretarako, beharrezkoa izango da haren esku-hartzea eskatzea hitzarmenaren interpretazio edo aplikazioari buruzko edozein gatazka kolektiborengatik Precoren prozeduretako edozein edo dagokion prozedura judiziala eskatu baino lehen, aipatutako Legeko 91.3 artikulua eskatzen duen moduan.

2. Lan-baldintzen aldaketa esanguratsuak daudenean edo hitzarmeneko soldata erregimena aplikatzen ez denean sortu litezkeen desadostasunak ezagutu eta ebartziko ditu kontsulta-aldian, 5. eta 5. bis artikuluetan aurreikusitakoaren arabera.

Acceso de la mujer a todas las categorías y profesiones.

Será de aplicación el artículo 26 de LPRL que regula la protección de la maternidad.

Independientemente de lo establecido en este artículo será de aplicación la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 33.—Movilidad geográfica y funcional

Se regulará por lo dispuesto en los artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores, con la salvedad de que ningún operario podrá ser trasladado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia, ni cambiarle de puesto de trabajo como consecuencia de sanción por faltas laborales. En cuanto a plazos y procedimientos referidos a la movilidad funcional, las partes se remiten al citado artículo 39 del E.T.

Artículo 34.—Suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas o tecnológicas

Se regulará por lo dispuesto en el capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, con la prohibición de incoar expediente administrativo durante el cierre de la empresa por vacaciones.

Artículo 35.—Derechos sindicales

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán las facultades y garantías reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores, y en especial los siguientes:

- No podrán ser sancionados disciplinariamente por motivos de su actividad sindical, ni podrán ser discriminados en su trabajo.
- Dispondrán como mínimo de 30 horas mensuales para dedicarse a actividades sindicales dentro o fuera de la empresa, en las que no se computarán las horas invertidas en la negociación del Convenio.
- Velar por la aplicación de las disposiciones legales vigentes, ejercitando las oportunas acciones ante los organismos y tribunales competentes.
- Proponer las medidas que consideren redundan en beneficio de los trabajadores.
- Ser oídos con carácter previo antes de la aplicación de cualquier medida disciplinaria individual o colectiva cualquiera que sea su causa.
- Ser informados de los expedientes de suspensión o extinción de los contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas, así como en caso de traslado de empresa.
- Ser informados de los accidentes de trabajo para estudiar las causas determinantes.
- Dispondrán de tablón de anuncios, adecuado en su tamaño y ubicación para hacer accesibles a los trabajadores sus criterios o convocatorias laborales o sindicales.

Artículo 36.—Comisión paritaria

Se formará una Comisión Paritaria de composición paritaria entre las centrales sindicales y la representación patronal firmantes del presente Convenio, cuya sede radicará en Bilbao, calle Gran Vía, 50-5.ª CECOB.

Serán funciones de la Comisión:

1. El conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este convenio, de conformidad con el artículo 91.1 del Estatuto de los Trabajadores. A este fin, será preceptivo solicitar su intervención antes de instar cualquiera de los procedimientos del Preco o el correspondiente procedimiento judicial por causa de cualquier conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, como requiere el artículo 91.3 de dicha Ley.

2. El conocimiento y resolución de las discrepancias en períodos de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de este convenio o de inaplicación de su régimen salarial, según lo previsto en los artículos 5 y 5 bis de este convenio.

3. Legezko arauak eta hitzarmen honetako xedapenek egotzitako gainerako funtzioak.

Idazkaritza-lanak, jakinarazpenak, aktak, eta abar egiteko egin-kizunak Lan Harremanen Kontseiluari eman ahal izango zaizkio.

Ebazteko epeak honakoak izango dira:

- Soldata-erregimena aplikatzen ez denean: 7 egun gaia beraren esku uzten denetik.
- Beste gai batzuk: 15 egun gaia beraren esku uzten denetik.

Erabakiak Batzordeko bi ordezkarietako bakoitzaren gehien-goaren aldeko botoarekin hartuko dira. Adostasunik ez badago, Precoren prozeduretako edozeinetara jo ahal izango da.

37. artikulua.—Kontratazioa

Produktzio-arrazoiak direla-eta egindako behin-behineko kontratuek, Langileen Estatutuko 15.1.b) artikuluaaren arabera, gehie-nez hamabi hilabeteko iraupena izango dute, hemezortzi hilabete-ko denboraldian.

I. AZKEN XEDAPENA

Mahastien Ama Birjinaren zaindari-eguna kendu egin zen 1992an, lanegun bat erantsi baitzitzaion oporraldiari.

II. AZKEN XEDAPENA

TALDE ETA KATEGORIA PROFESIONALAK

1. Hitzarmen honek aipatzen dituen jardueretako batean zer-bitzuak ematen dituzten langileak honako talde orokor hauetako batean egongo dira barne hartuta, betetzen dituzten zereginen araba-
bera:

- A) Teknikariak.
- B) Administariak.
- C) Saltzaileak.
- D) Mendekoak.
- E) Langile soilak.
- F) Ofizial auxiliarrak.
- A) Teknikarien taldeak honako kategoria hauek hartzen ditu barne:

Teknikari tituludunak:

- a) Goi-mailako titulua dutenak.
- a) Erdi-mailako titulua dutenak.
- c) Behe-mailako titulua dutenak.

Titulurik gabeko teknikariak:

- a) Upeltegietako arduradun nagusia.
- b) Laborategiko arduraduna.
- c) Laborategiko laguntzailea.
- d) Laborategiko auxiliarra.
- e) Kontularia- Hitzarmeneko kategoria hau desagertu da.
- B) Administariaren taldeak honako kategoria hauek hartzen ditu barne:

- a) Buru nagusia.
- b) Lehen mailako burua.
- c) Bigarren mailako burua.
- d) Lehen mailako ofiziala.
- e) Bigarren mailako ofiziala.
- f) Administari auxiliarra.
- g) Izangaiak.
- C) Saltzaileen taldeak honako kategoria hauek hartzen ditu barne:

- a) Buru nagusia.
- b) Salmentaburua.
- c) Salmenten ikuskatzailea.

3. Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

Las funciones de Secretaría, notificaciones, actas, etc. se podrán atribuir al Consejo de Relaciones Laborales.

Los plazos de resolución serán:

- En supuestos de inaplicación del régimen salarial: 7 días desde que la cuestión le es sometida.
- Otras materias: 15 días desde que se le somete la cuestión.

Los acuerdos se adoptarán por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones. En caso de desacuerdo se podrá acudir a cualquiera de los procedimientos de los del Preco.

Artículo 37.—contratación

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción, de acuerdo a lo establecido en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de 18 meses.

DISPOSICIÓN FINAL I

La festividad patronal de la Virgen de las Viñas desde 1.992 quedó extinguida al añadirse un día laborable más a las vacaciones.

DISPOSICIÓN FINAL II

GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

1. El personal que presta sus servicios en alguna de las actividades a las que se refiere este Convenio, se hallará comprendido dentro de alguno de los grupos genéricos siguientes en razón de las funciones que desempeña:

- A) Técnicos.
- B) Administrativos.
- C) Comerciales.
- D) Subalternos.
- E) Obreros.
- F) Oficiales auxiliares.
- A) El grupo de técnicos comprende las siguientes categorías:

Técnicos titulados:

- a) Con título de grado superior.
- b) Con título de grado medio.
- c) Con título inferior.

Técnicos no titulados:

- a) Encargado general de bodegas.
- b) Encargado de laboratorio.
- c) Ayudante de laboratorio.
- d) Auxiliar de laboratorio.
- e) Contable - desaparece esta categoría del Convenio.
- B) El grupo de administrativos comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de primera.
- c) Jefe de segunda.
- d) Oficial de primera.
- e) Oficial de segunda.
- f) Auxiliar administrativo.
- g) Aspirantes.
- C) El grupo de comerciales comprende las siguientes categorías:

- a) Jefe superior.
- b) Jefe de ventas.
- c) Inspector de ventas.

d) Hiri-artekaria eta bidaiantea.
D) Mendekoen taldeak honako kategoria hauek hartzen ditu barne:

- a) Atezaina.
- b) Lehen mailako mendekoa.
- c) Bigarren mailako mendekoa.
- d) Mendeko auxiliarra.
- e) Mandataria.
- f) Garbitzaileak.

E) Langile soilen taldeak Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne harturiko jardueretan aritzen diren langileak hartzen ditu barne; egiten duten lan-motaren arabera (prestakuntza, agintea eta autonomia), honela sailkatzen dira:

Profesionalak:

- a) Upeltegiko edo fabrikako langilezaina.
- b) Ataleko arduraduna edo kualifikatua.
- c) Lehen mailako ofiziala.
- d) Bigarren mailako ofiziala.
- e) Hirugarren mailako ofiziala edo laguntzailea.

F) Ofizio auxiliarren taldeak honako kategoria hauek hartzen ditu barne:

- a) Lehen mailako ofiziala.
- b) Bigarren mailako ofiziala.
- c) Peoi espezialista.
- d) 5eoa.
- e) Pintxea.

Definizioak:

1. Teknikari tituludunak: Estatuak emandako edo homologaturiko titulua dutela, enpresan euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan diharduten langileak dira. Titulu horren mailaren arabera, honako kategoria hauetan sailkatuko dira:

a) Goi-mailako tituludunak: Goi-mailako Unibertsitate Titulua izanik, euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan dihardutenak.

b) Erdi-mailako tituludunak: Erdi-mailako Unibertsitate Titulua izanik, enpresan euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan dihardutenak.

c) Behe-mailako tituludunak: Ikastegi espezializatuek emandako titulua izanik, enpresan euren tituluarekin bat datozen eginkizunetan dihardutenak.

2. Titulurik gabeko teknikariak: Lanbide-titulurik izan gabe, langile teknikari tituludunen antzeko eginkizunetan edo horien mendekoetan dihardutenak hartzen ditu barne talde horrek.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a) Upeltegietako eta fabrikako arduradun nagusia: Hitzarmen honek barne hartzen dituen espezialitateen barnean beharrezkoak diren ezagutzak izanik, eta zentro industrialeko langilezainen gaineko zuzeneko agintea duela, enpresako produktuen elaborazio, fabrikazio eta prestatze prozesua osatzen duten lanen zuzendaritzaz eta antolamenduaz arduratzen da; era berean, zentro industrialeko mota, kalitate, eta gainerako ezaugarriak lortzeko egin behar diren konbinazioak eta nahasteak aztertzen eta zuzentzen ditu.

b) Laborategiko arduraduna: Enologia-ezagutza praktikoak izanik, enpresako laborategian egiten diren proba guztiak bere kargura dituen enplegatua da; langileak izan ditzake bere aginduetara; zuzendaritzaren ekimenari jarraiki egingo ditu lanak, eta zuzendaritzaren aurrean erantzun beharko du bere lana ondo betetzen ote duen. Era berean, aparatuak behar bezala erabiltzeaz arduratuko da.

c) Laborategiko laguntzailea: Enologia-ezagutza praktikoak dituela, eginkizun teknikoetan dihardu bere goragokoen agintaritzapean. Aparatuak behar bezala erabiltzeaz arduratuko da.

d) Laborategiko auxiliarra: Oinarrizko ezagutza teknikoak izanik, erantzukizun teknikorik gabeko eginkizunetan dihardu, eta gora-

d) Corredor en plaza y viajante.

D) El grupo de subalternos comprende las siguientes categorías:

- a) Conserje.
- b) Subalterno de primera.
- c) Subalterno de segunda.
- d) Auxiliar subalterno.
- e) Botones ó recadero.
- f) Personal de limpieza.

E) El grupo de obreros comprende a los trabajadores de las actividades incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio que, habida cuenta de la clase de trabajo que prestan (formación, mando y autonomía), se clasifican en:

Profesionales:

- a) Capataz de bodega o fábrica.
- b) Encargado de sección o calificación.
- c) Oficial de primera.
- d) Oficial de segunda.
- e) Oficial de tercera o ayudante.

F) El grupo de oficios auxiliares comprende las siguientes categorías:

- a) Oficial de primera.
- b) Oficial de segunda.
- c) Peón especializado.
- d) Peón.
- e) Pinche.

Definiciones:

1. Técnicos titulados: Son los que, en posesión de un título profesional expedido u homologado por el Estado, realizan en la empresa funciones propias de su título. Serán a su vez clasificados en razón del grado de dicho título en las siguientes categorías:

a) Con título de grado superior: Los que, poseyendo un título Universitario Superior, realicen funciones propias de su título.

b) Con título de grado medio: Los que, poseyendo un título Universitario Medio, realizan en la empresa funciones propias de su título.

c) Con título de grado inferior: Los que, poseyendo un título expedido por centros docentes especializados, realizan en la empresa funciones propias de su título.

2. Técnicos no titulados: Comprende a quienes, sin título profesional, se dedican a funciones de carácter técnico análogas o subordinadas a las realizadas por el personal técnico titulado.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Encargado general de bodegas y fábrica: Es el que, en posesión de los conocimientos necesarios dentro de las especialidades que abarca este Convenio, y con mando directo sobre los capaces del centro industrial, tiene a su cargo y responsabilidad la dirección y organización de los distintos trabajos que componen el proceso de elaboración, fabricación y preparación de los productos de la empresa estudiando y dirigiendo las combinaciones y mezclas que sean precisas para obtener tipos, calidades, clases y las demás propias del centro industrial.

b) Encargado de laboratorio: Es el empleado que, con conocimientos prácticos de enología, tiene a su cargo toda clase de pruebas que se realicen en el laboratorio de la empresa, teniendo o no personal a sus órdenes, trabajos que realizará bajo la iniciativa de la dirección ante la que responde del buen cometido de su trabajo. Responderá asimismo del buen uso de los aparatos.

c) Ayudante de laboratorio: Es el que, con conocimientos prácticos de enología, realiza funciones técnicas a las órdenes de sus superiores. Responderá del buen uso de los aparatos.

d) Auxiliar de laboratorio: El que con conocimientos técnicos elementales realiza funciones carentes de responsabilidad técnica

gokoei lan errazetan laguntzen die, azkar egiazta daitezkeen lanetan lagundu ere; lan horiek goragokoek zainduta egingo ditu beti.

3. Administrariak: Enplegatu administratibak hartuko dira bulego, kontularitza eta antzeko eginkizunetan, eta, oro har, merkataritzako ohituraz eta usadioaz bulegokotzat hartzen diren eginkizunetan diharduten langileak.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a) Buru Nagusia: Bere aginduetara Lehen Mailako Bururen bat eta Enpresako langile administrari eta mendeko guztiak dituela, enpresaren administrazio-alorra zuzentzen du; horren agintea bere eginkizunera mugatzen da.

Kategoria horretan jardun ahal izateko, gainera, honako hauei buruzko ezagutza sakonak izan behar ditu: antolamendua eta administrazioa, lan-metodoak, goi-mailako kontularitza, ekonomia eta finantza azterketa eta aurreikuspenak, eta agintzeko zein giza harremanetarako dohaina.

Era berean, administrazio-sistema Enpresaren beharretara une oro egokitzeko gaitasuna izan behar du, baita bere betekizunean diharduela sortzen zaion edozein arazo konpontzeko ere. Enpresa Zuzendaritzaren ordezkari jardungo du, eta horri emango dizkio bere kudeaketaren kontuak; era berean, bere eginkizunen erantzukizun osoa izango du.

b) Lehen mailako Burua: Enplegatu horrek, agintea izanik ala aginterik gabe, bulego baten edo Atal edo Sail bat baino gehiagoren zuzeneko ardura du, eta horietako lana bateratu egin behar du.

c) Bigarren mailako Burua: Enplegatu horrek Atal edo Sail bat du bere kargura, eta bertako lanak zuzentzen, egiten eta mende dituen langileen artean banatzen ditu; bere karguari dagokion erantzukizuna du. Finantza kudeatzeko gaitasuna du, sinatzeko erantzukizuna duela. Sistema Teknikaria (enpresaren sistema operatiboa mantentzen du). Aplikazioen analista.

d) Lehen mailako Ofiziala: Enplegatu horrek zerbitzu jakinetan dihardu; bere betekizunean ekimenez eta erantzukizun osoz aritzen da, eta honako eginkizun hauetako batzuk edo horien antzekoak ditu bere kargura: sinadurarik eta fidantzarik gabeko kutxazain-lanak, korrespondentzia ekimen propioz idaztea, kontularitza-lana egitea, balantzeak egitea, aplikazioen, sistema-operadoreen eta aplikazio-operadoreen analisia eta programazioa.

e) Bigarren mailako Ofiziala: Enplegatu horrek, ekimena eta erantzukizuna bere lanera mugatua duela, honako eginkizun auxiliar hauetan dihardu: kontularitza eta horren laguntza-eginkizunak, liburu ofizialetara edo auxilietara transkribatzea, korrespondentzia, artxibategiak eta fitxategiak antolatzea —baita gainerako antzeko lanak ere—, eta kalkuluak dituzten fakturak egitea. Ofimatika.

f) Administrari laguntzaileak: Administrari-laguntzaileetatik honako hauek hartuko dira: ekimen propioz gabe, bulegoan oinarritako administrazio-eragiketetan, eta, oro har, eragiketa horietarako lan mekaniko hutsetan diharduten langileak.

g) Izangaiak: Bulegoetan, bertako lanak ikasten hasteko sartzen diren 16tik 17ra urte bitarteko langileak dira.

4. Saltzaileak: Talde horretakoak dira euren kargura industriaren produktu propioak saltzeko zeregina duten langileak, betiere kontratatu dituen enpresak erabateko arduraldia eta eskusibotasuna eskatzen badie.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a) Buru Nagusia: Enplegatu horrek bere zereginari dagokion agintea du; bere mende dago enpresaren merkataritza-antolamendu guztia, estatuko merkaturak nahiz atzerrian, betiere 200 langiletik gora baditu bere mende. Kategoria horretan jarduteko, gainera, merkataritza-antolamenduari eta merkatu-azterketari zein publizitateari buruz maila altuko ezagutzak izan behar ditu, baita aginterako, harreman publikoetarako eta giza harremanetarako behar den gaitasuna ere. Enpresa Zuzendaritzaren ordezkari jardungo du, eta hari emango dizkio bere kudeaketaren kontuak; era berean, bere eginkizunen erantzukizun osoa izango du.

y ayuda a sus superiores en trabajos sencillos, que pueden tener una rápida comprobación y siempre bajo su vigilancia.

3. Administrativos: Serán considerados empleados administrativos los trabajadores que realicen funciones de oficina, contables y otras análogas y, en general, todos aquellos trabajos por la costumbre y hábitos mercantiles como de oficina y despacho.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Jefe Superior: Es el que teniendo a sus órdenes a algún Jefe de Primera y a todo personal administrativo y subalterno de la Empresa, provisto de poder restringido a su función, dirige toda la parte administrativa de aquélla.

Para poder desempeñar esta categoría, debe poseer además profundos conocimientos de organización y administración, métodos de trabajo, contabilidad superior, análisis y previsiones económicas y financieras, dotes de mando y relaciones humanas.

Debe también estar capacitado para adaptar en todo momento el sistema administrativo a las necesidades de la Empresa y resolver cualquier problema que se le presente en su cometido. Actuará por delegación de la Dirección de la Empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Jefe de Primera: Es el empleado, provisto de poder o no, que lleva la responsabilidad directa de una oficina o de más de una Sección o Dependencia, estando encargado de imprimirle unidad.

c) Jefe de Segunda: Es el empleado que tiene a su cargo una Sección o Dependencia, dirigiendo, realizando y distribuyendo los trabajos de la misma entre el personal que de él dependa, teniendo, a su vez, la responsabilidad inherente a su cargo. Capacidad para gestionar finanzas con responsabilidad de la firma. Técnico de sistemas (mantiene el sistema operativo de la empresa). Analista de aplicaciones.

d) Oficial de Primera: Es el empleado con servicios determinados que, con iniciativa y plena responsabilidad en su cometido, con o sin otros empleados a sus órdenes, tiene a su cargo en particular algunas de las siguientes funciones o similares: cajero sin firma ni fianza, redacción de correspondencia con iniciativa propia, llevar la contabilidad, establecer balances, análisis y programación de aplicaciones, operadores de sistemas y operadores de aplicaciones.

e) Oficial de Segunda: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida a la de su trabajo, efectúa funciones auxiliares de contabilidad y coadyuvantes de la misma, transcripción en libros oficiales o auxiliares, correspondencia, organización de archivos y ficheros y demás trabajos similares, redacción de facturas con cálculos. Ofimática.

f) Auxiliares Administrativos: Se considera como tales a los que, sin iniciativa, se dediquen dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

g) Aspirantes: Son los empleados de edad comprendida entre 16 a 17 años que ingresan en las oficinas para iniciarse en los trabajos propios de las mismas.

4. Comerciales: Pertenecen a este grupo los empleados que tengan a su cargo la misión de vender los productos propios de la industria cuando por la empresa que los contrate se les exija plena dedicación y exclusividad.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Jefe Superior: Es el empleado, provisto de poder restringido a su misión, del que depende toda la organización comercial de la empresa, tanto en el mercado nacional como en el extranjero, siempre que las personas bajo su mandato excedan de doscientas. Para desempeñar esta categoría debe además poseer altos conocimientos sobre organización comercial, prospección de mercados y publicidad, así como poseer aptitudes suficientes para el mando, relaciones públicas y humanas. Actuará por delegación de la Dirección de la empresa, a la que rendirá cuentas de su gestión, asumiendo plena responsabilidad en el cumplimiento de su misión.

b) Salmentaburua: Enplegatu horrek, Enpresa Zuzendaritzarekin etengabeko harremanetan dagoela, salmenten ardura du, eta bere aginduetara duen langileekin bateratu egiten du merkataritza-arloa.

c) Salmenten Ikuskatzailea: Enpresarako eskusibitateari, eta Zuzendaritzaren edo Salmentaburuaren (halako kargua baldin badago) aginduei jarraiki, esaten dioten zonalde edo eskualdeetara joaten da aldizka, salmentak bultzatzearren, hiri-artekariaren, bidaianteen eta beste eragileen lana egiaztatzearen eta bezeroak bisitatzearren; era berean, eragiketa berankorren kobratzea kudeatzen du, eta enpresaren produktuen banaketa eta salmenta garatzea xede duen beste edozein zeregin betetzen du.

d) Hiri-artekaria: Enplegatu horri eskusibitatea eskatzen zaio, ordutegi finko eta jakina du, eta bezerorik bisitatzeko ez duen, lantokira joatera eta bertan egotera behartuta dago.

Bidaiantea: Enplegatu hori enpresarekin adosturiko lekuan bizi da, eta behartuta dago enpresarako eskusiboki lan egitera; bere bizilekutik kanpoko bezeroak edo bezero izan litezkeenak bisitatzeko etengabe, eskaerak lortzearren eta bere betekizunari dagozkion beste lan batzuk egitearren.

5. Mendekoak: Mendekotzat hartzen dira oinarritzko erantzukizuneko eginkizun espezifikoetan etengabe diharduten langile soilak eta enplegatuak ez diren langileak.

Honako langile hauek hartuko dira langile soiltzat:

a) Atezaina: Enpresako Ordenantzak eta Mandatariak bere kargura dituela, Buruek, langile Teknikariak edo Goi-mailako Administrazioari ematen dizkieten aginduak edo mandatuak betetzen ditu langile horrek; era berean, lan horiek betearazteaz arduratzen da.

Harreragilea: Enplegatu horien zeregina jendearen arretan jardutea da, baita Buruen aginduak betetzea eta langile Teknikariak edo Goi-mailako Administrazioari ematen dizkieten mandatuak egitea ere. Telefonoa hartzea, hizkuntzak ondo jakitea, faxa, Ofimatika.

b) Lehen mailako Mendekoak: Honako betekizun hauek hartzen ditu barne:

— Lehen mailako Gidaria: Aldez aurretik, Enpresaren garapenari eta gainerako berezitasunei buruzko prestakuntza jasotzen du, baita gidatzen dituen bisitarien eman beharreko azalpenei buruzkoa ere, eta betekizun horretan propio jarduteko hizkuntzen behar adinako jakite maila du.

— Kobratzailea: Hirian ordainagiriak, fakturak eta gainerako kreditu-agiriak kobratzen ditu; goragokoek agintzen dizkieten antzeko zereginak ere bete litzake.

— Biltegizaina: Eskaerak gaien biltegian bideratzeaz, salgaia jasotzeaz eta apaletan edo lokaletan banatzeaz arduratzen da; era berean, egunean izan diren material-mugimenduak liburuetan edo egoera-orrietan erregistratzen ditu.

c) Bigarren mailako Mendekoa: Honako betekizun hauek hartzen ditu barne:

— Bigarren mailako Gidaria: Aldez aurretik, Enpresaren garapenari eta gainerako berezitasunei buruzko prestakuntza jasotzen du. Gidatzen dituen bisitarien behar diren azalpenak emateko gaitasuna du, baina ez daki atzerriko hizkuntzarik.

— Pisatzailea edo Baskularia: Pisatzea eta zerbitzua ematen duen departamentuko edo ataleko liburuetan pisatze-operazioak erregistratzea da langile horren zeregina.

— Zinpeko Zaintzailea edo Jagolea: Eskumeneko agintaritzak emandako izendapena duela, ordena eta zaintza zerbitzuak ematen ditu egunez edo gauez.

— Atezaina: Goragokoen aginduei jarraiki, lantokietako sarre-rak zaintzen ditu, zaintza- eta jagote-eginkizunak betetzeko.

b) Jefe de Ventas: Es el empleado que, en constante contacto con la Dirección de la Empresa, lleva la responsabilidad de las ventas y con personal a sus órdenes imprime unidad a la sección comercial.

c) Inspector de Ventas: Es el empleado que bajo la condición de exclusividad para la empresa, y siguiendo instrucciones de la Dirección de la misma o del Jefe de Ventas (en caso de que exista este cargo), efectúa visitas periódicas a las zonas o regiones que se le indiquen con objeto de promover ventas, comprobar la labor de corredores, viajeros y otros agentes o representantes y visitar clientes, así como gestionar cobros de operaciones morosas, realizando cualquier otra misión que tenga por objeto el desarrollo de la distribución y venta de los productos de su empresa.

d) Corredor de plaza: Es el empleado con exigencia de exclusividad, sujeción a horario fijo y determinado, y con obligatoriedad de asistencia y permanencia en el centro de trabajo cuando no visite clientes.

Viajante: Es el empleado que con residencia habitual convenida con la empresa viene obligado a trabajar con carácter exclusivo para la misma y efectúa con carácter permanente visitas a clientes o posibles clientes residentes en la localidad distinta a la suya, con objeto de obtener pedidos y efectuar otros trabajos propios de su cometido.

5. Subalternos: Se considera subalternos a los trabajadores que, sin ser obreros ni empleados, desempeñan con carácter permanente funciones específicas de responsabilidad elemental.

Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:

a) Conserje: Es el que teniendo a su cargo a los Ordenanzas y Botones de la Empresa, cumplimenta cuantas órdenes o recados reciba de los Jefes, del personal Técnico o Administrativo Superior, siendo responsable de su ejecución.

Recepcionista: Empleados que tienen como misión estar atendiendo al público y a las órdenes de Jefes, recados del personal Técnico o Administrativo Superior. Atención al teléfono, dominio de idiomas, fax, Ofimática.

b) Subalternos de Primera: Comprende los siguientes cometidos:

— Guía de Primera: Es el previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de la Empresa, de las explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña y posee los conocimientos de idiomas suficientes para el desarrollo específico de esta misión.

— Cobrador: Es el que realiza el cobro en plaza de los recibos, facturas y demás documentos de crédito, pudiendo llevar a cabo otros trabajos similares por orden de sus superiores.

— Almacenero: Es el encargado de despachar los pedidos en el almacén de efectos, recibir la mercancía y distribuirla en los estantes o locales, y registrar en los libros o estados el movimiento de material que haya habido durante la jornada.

c) Subalterno de Segunda: Comprende los siguientes cometidos:

— Guía de Segunda: Es el previamente instruido sobre el desarrollo y demás peculiaridades de Empresa. Puede dar explicaciones pertinentes a los visitantes que acompaña, sin conocimiento de idiomas extranjeros.

— Pesador o Basculero: Es el que tiene por misión pesar y registrar en los libros correspondientes las operaciones propias de esta tarea en el departamento o sección en que presta sus servicios.

— Guarda o Vigilante Jurado: Es el que, previsto del correspondiente nombramiento expedido por la autorización competente, presta servicios de orden y vigilancia de día o de noche.

— Portero: Es el que de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus superiores, cuida los accesos a los centros de trabajo, realizando funciones de custodia y vigilancia.

- Telefonista: Mendeko horren zeregin nagusia establez-menduko telefono-zentrala zaintzea eta horren zerbitzura egotea da.
- Zerrenda-arduraduna / Ordaintzailea: Langileen zerrenda irakurtzeaz arduratzen den langilea da. Zerrendak egiten ditu, absentzien, aparteko orduen eta egitekoen edo lanpostuen berri idazten du, eginiko orduen laburpena egiten du, kobratze-paperak banatzen ditu, altak eta bajak, eta antzeko eragiketak, eta ordainketak egiten diren egunetan, ordainketak egiten laguntzen du.
- d) Mendeko Auxiliarra: Honako betekizun hauek hartzen ditu barne:
 - Ordenantza: Lanorduetan, bulegoko lokaletako zaintza du bere kargura, baita agintzen dizkieten mandatuak eta enkarguak egitea ere; horrez gain, prentsarako dokumentuak kopiatzen ditu, korrespondentzia jaso eta entregatzen du, eta beste edozein antzeko eginkizun betetzen du.
 - Zaintzailea: Zinpeko Zaintzaileak edo Jagoleak dituen betebeharrak ditu, baina ez du horretarako titulurik, ezta zaintzaileari edo jagoleari ematen zaion eskuduntzarik ere; lanpostu horri dagozkion eginkizunak betetzen ditu.
 - Erizaina edo Soroslea: Horretarako behar den ziurtagiri ofiziala duela, lanpostu horri dagozkion eginkizunetan dihardu.
- e) Mandataria: Mendeko horrek 16 edo 17 urte ditu, eta banaketa-zerbitzuak betetzen ditu esleitu zaion lokalean edo lokal horretatik kanpo; horrez gain, mandatuak eta harrera-lanak egiten ditu.
- f) Garbitzaileak: Enpresako atalak, Bulegoak, komunak eta biltegiak garbitzeaz arduratzen dira.
- 6. Langile soilak: Kategoria horrek maila materialeko eta mekanikoko lanak egiten dituzten langileak hartzen ditu barne. Honako langile hauek biltzen ditu: ofizioko profesionalak, ofizio auxiliarretako profesionalak, peoi espezializatuak eta peoiak.
- Honako langile hauek hartuko dira langile soilizat:
 1. Ofizioko Profesionalak: Ikaskuntza sistematikoa edo praktika eraginkorra burutu ondoren, ofizio jakin bati dagozkion lanak egiten dituzten langile soilak hartzen ditu barne talde horrek.
 - a) Upeltegiko edo Fabrikako Langilezaina: Enpresak egiten edo fabrikatzen dituen produktuen fabrikazioari, elaborazioari eta kontserbazioari buruzko ezagutza praktikoak ditu, eta enpresako zuzendarien edo langile teknikoek aginduetara lan egiten du: upeltegiko, fabrikako edo esleitu dioten departamenduko langile soilak lan egin agintzen die eta lan horiek zaintzen ditu; langile soilen zereginak banatzen ditu, eta koadrilen edo ataletako arduradunei adierazten die nola egin behar diren lanak. Atal horretan egiten diren lanei buruz -ontzi-aldaketa, nahasteak, produktuen kontserbazioa, etab.- goragokoek ematen dizkieten aginduak egoki interpretatzeko eta betetzeko ezagutza zehatzak izan behar dituzte, baita euren aginduetara dituzten langileei transmititzeko ere.
 - b) Ataleko edo kalifikazioko arduraduna: Langile soilen talde edo koadrila bat du bere kargura -langile soil horien kopurua zehaztugabea da- ataleko edo kalifikazioko arduradunak; aginduak ematen dizkie eta zaintzen ditu, eta agintzen dizkieten lanak burutzen ditu haiekin upeltegietan edo fabriketan; lan horiei buruzko ezagutza praktikoak izan behar ditu. Arduradun horren erantzukizuna bere taldera mugatua da.
 - c) Lehen mailako Ofiziala: Ofizioetako bati buruzko nondik norako guztiak ondo dakizkiela, ofizio hori ezin hobe eta errendimendu handiz praktikatzen eta aplikatzen du; horri esker, ofizioari dagozkion lan orokorrak egiteaz gain, ahalegin eta fintasun berezia eskatzen duten lanak ere egiten ditu.
 - d) Bigarren mailako Ofiziala: Lehen mailako ofizialei eskatzen zaion espezializaziorik ez duela, ofizio jakin bati dagozkion lanak behar adinako zuzentasunez eta errendimenduz egiten ditu.
 - e) Hirugarren mailako Ofiziala edo Laguntzailea: Goragoko kategoriako ofizialei laguntzen die horien zereginak egiten, eta ofizioko lanak egiten ditu, baina ez du haien maisutasuna eta errendimendua lortzen.
 - Telefonista: Es el subalterno que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de la central telefónica, instalada en el establecimiento.
 - Listero - Pagador: Es el trabajador ocupado en pasar lista al personal. Confecciona las listas, anota las faltas de asistencia, horas extraordinarias y ocupaciones o puestos, resumiendo las horas devengadas, repartiendo papeles de cobro altas y bajas y operaciones similares, ayudando a efectuar los pagos en los días en que éstos se realicen.
 - d) Auxiliar Subalterno: Comprende los siguientes cometidos:
 - Ordenanza: Es el que tiene a su cargo la vigilancia en los locales de la oficina durante las horas de trabajo y la ejecución de recados y encargos que se le encomienden, copiar documentos a prensa recogida y entregada de correspondencia, y cualesquiera otras funciones análogas.
 - Vigilante: Es el que, con las mismas obligaciones que el Guarda o Vigilante Jurado, pero careciendo de este título y de las atribuciones concedidas al mismo, realiza funciones inherentes al mismo.
 - Enfermero o Socorrista: Es el que, en posesión del certificado oficial correspondiente, realiza las funciones inherentes al mismo.
 - e) Botones o Recadero: Es el subalterno de edad comprendida entre 16 a 17 años encargado de realizar servicios de reparto dentro o fuera del local al que está adscrito, así como faenas de recado o atención.
 - f) Personal de Limpieza: Son las que se ocupan del aseo de las dependencias de la Empresa Oficinas, servicios y almacenes.
 - 6. Obreros: Comprende al personal que ejecuta trabajos de orden material y mecánico. En él se integran los profesionales de oficio, los profesionales de oficios auxiliares, los peones especializados y los peones.
 - Tendrán esta consideración los siguientes trabajadores:
 1. Profesionales de Oficio: Comprende a los obreros que, después de un aprendizaje sistemático o de una práctica eficiente, realizan trabajos de un oficio propio.
 - a) Capataz de Bodegas o Fábricas: Es el que, con conocimientos prácticos de fabricación, elaboración y conservación de los productos que elabora o fabrica la empresa y a las órdenes de los directivos de ésta o del personal técnico, ordena y vigila los trabajos que realizan los obreros de las bodegas, fábrica o departamento a él encomendado, distribuyendo las labores del personal obrero y señalando a los encargados de cuadrilla o sección la forma en que se han de desarrollar los trabajos. Han de tener los conocimientos precisos para interpretar y realizar perfectamente las instrucciones dadas por sus superiores sobre el trasiego, mezclas, conservación de productos, etc., así como para transmitir las al personal a sus órdenes.
 - b) Encargado de Sección o Calificación: Es el que tiene a su cargo un grupo o cuadrilla de obreros de número indeterminado, a los que ordena y vigila, y con los que realiza en las bodegas o fábricas todos los trabajos que se le ordenan, y de los que debe tener conocimientos prácticos. Su responsabilidad es restringida a su grupo.
 - c) Oficial de Primera: Es el que, con total dominio de alguno de los oficios, lo practica y aplica con tal grado de perfección y rendimiento que no sólo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos que suponen especial empeño y delicadeza.
 - d) Oficial de Segunda: Es el que sin poseer la especialización exigida a los oficiales de primera, ejecuta los trabajos correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y rendimiento.
 - e) Oficial de Tercera o Ayudante: Es el que auxilia a los oficiales de superior categoría en la ejecución de las labores propias de éstos y efectúa trabajos de oficio, sin llegar a la maestría y rendimiento de aquellos.

2. Ofizio Auxiliarrak: Halakotzat hartzen dira Ordenantza honek xede dituen industrietakoak propio izan ez, baina enpresetan etengabe erabiltzen diren ofizioak. Enpresetako langileak dira. Honako hauek dira: igeltseroak, margolariak, arotzak, sarraileak, mekanikariak, argiketariak, eta kamioi zein auto txoferrak.

a) Lehen mailako Ofiziala:

— Mekanikaria: Mekanikari bati dagozkion lanen nondik norakoak ondo baino hobeto dakizkiela, ezin hobe eta erabateko errendimenduz burutzen ditu, eta horregatik, zentro industrialeko makina guztiak ezagutzen, zaintzen eta konpontzen ditu.

— Gidaria: Beharrezkoak diren ezagutzak eta baimenak dituela, C edo D gidabaimenei dagozkien ibilgailuak gidatu ohi ditu.

b) Bigarren mailako Ofiziala:

— Mekanikaria: Langile horrek ez du lehen mailako ofizialaren trebetasunik, baina behar adinako zuzentasunez eta errendimenduz egiten ditu dagozkion lanak.

— Gidaria: Beharrezkoak diren ezagutzak eta baimenak dituela, B gidabaimenari dagozkion ibilgailuak gidatu ohi ditu.

c) Peoi Espezializatua: Operario horrek etengabe betetzen dituen eginkizun jakin eta zehatzak, berez, ez dagozkio ofizio jakin bati; hala ere, horietan jarduteko gutxienez egun eta berrogeita hamar lanegunetan lorturiko praktika behar da, baita peoi arruntek dutena baino gaitasun handiagoa eskatzen duten espezialitatea eta arreta ere.

d) Peoia: Operario horrek egiten dituen zereginetarako ahalgin fisikoa behar da, batez ere; ez da praktika operatoriorik behar.

e) Pintxea: Operario hori hemezortzi urtetik beherakoa da, eta peoiei dagozkien zereginen antzeko ezaugarriak dituzten lanetan dihardu, adin horri dagokion eskakizun maila aintzat hartuta.

1. ERANSKINA

MEDIKU AZTERKETA

Edukia:

a) Azterketa fisikoa:

— Tentsio Arteriala: Gehienekoa - Gutxienekoa.

— Pultsua.

b) Ikusmena:

— Erabiltzen ote du zuzentzeko lenterik?

— Urrutiko eta gertuko ikusmena.

c) Hematologia:

— Leukozitoak, Hematiak, Hemoglobina, Hematokrito, Batez besteko Bol. Korp., Batez besteko Hem. Korp., CHM, PLT plaketak, Linfocitoak, Mono + Eso + Baso, Neutrofiloak.

— GJA 1. orduan eta GJA 2. orduan. Katz indizea.

d) Biokimika:

— Glukosa, Urea, Kolesterol, Azido Urikoa, GOT, GPT, Gamma GT.

e) Analisi kimikoa:

— Dentsitatea, PH, Proteinak, Glukosa, C. Cetinioak, Bilirrubina, Odola, Nitritoak, Urobilinogenoa, Leukozitoak.

f) Sedimentuaren analisia:

— Zelulak, Eritrozitoak.

2. Oficios Auxiliares: Se consideran como tales aquellos que, sin ser fundamentalmente en las industrias objeto de esta Ordenanza, se utilizan de manera permanente por las empresas, formando parte del personal de las mismas. Tendrán tal consideración los albañiles, pintores, carpinteros, cerrajeros, mecánicos, electricistas, conductores de camiones y automóviles.

a) Oficial de Primera:

— Mecánico: Es el obrero que realiza con un total dominio, perfección y rendimiento, todos los trabajos propios de un mecánico, y por ello conoce, atiende y repara toda maquinaria del centro industrial.

— Conductor: Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige el permiso de conducir C o D.

b) Oficial de Segunda:

— Mecánico: Es el que sin poseer la pericia lograda por el oficial de primera, ejecuta los trabajos correspondientes con la suficiente corrección y rendimiento

— Conductor: Quien, con los conocimientos y permisos necesarios, conduce habitualmente vehículos para cuyo manejo se exige permisos de conducir de categoría B.

c) Peón Especializado: Es el operario dedicado permanentemente a funciones concretas y determinadas que, no constituyendo propiamente oficio, exigen sin embargo, una práctica adquirida en período de tiempo no inferior a ciento cincuenta días de trabajo, y una especialidad y atención que impliquen una capacidad superior a la de los peones ordinarios.

d) Peón: Es el operario que efectúa labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna.

e) Pinche: Es el operario menor de dieciocho años que realiza labores de características análogas a las que se fijan para los peones, compatibles con las exigencias de su edad.

ANEXO 1

RECONOCIMIENTO MÉDICO

Contenido:

a) Examen físico:

— Tensión Arterial: Máxima - Mínima.

— Pulso.

b) Vista:

— ¿Uso de lentes correctoras?

— Visión lejana y próxima.

c) Hematología:

— Leucocitos, Hematíes, Hemoglobina, Hematocrito, V. Corp. Medio, Hem. Corp. Medi., C.H.M., Plaquetas PLT, Linfocitos, Mono + Eso + Baso, Neutrófilos.

— V.S.G. 1.ª hora y V.S.G. 2.ª hora. Índice Katz.

d) Bioquímica:

— Glucosa, Urea, Colesterol, Ácido Úrico, G.O.T., G.P.T., Gamma G.T.

e) Análisis químico:

— Densidad, PH, Proteínas, Glucosa, C. Cetinios, Bilirrubina, Sangre, Nitritos, Urobilinógeno, Leucocitos.

f) Análisis del sedimento:

— Células, Eritrocitos.

2010. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Hileko soldata	Hileko plusa	Antzinasuna kalkul. taula
A) Teknikariak			
Ingen., lizen. eta goi-mailako teknikariak	1.822,11	283,52	1.733,51
Erdi-mailako tituludunak	1.519,91	266,12	1.424,38
Behe-mailako tituludunak	1.418,54	257,78	1.329,36

TABLA SALARIAL (AÑO 2010)

Categoría	Salario Mes	Plus Mes	Tabla cálculo antigüedad
A) Técnicos			
Ingenieros y Licenc. y Téc. Superiores	1.822,11	283,52	1.733,51
Titulados de Grado Medio	1.519,91	266,12	1.424,38
Titulados Inferiores	1.418,54	257,78	1.329,36

Kategoria	Hileko soldata	Hileko plusa	Antzinasuna kalkul. taula
<i>Titulurik gabeko teknikariak</i>			
a) Upeltegiko arduradun nagusia	1.241,97	244,39	1.163,91
b) Laborategiko arduraduna	1.241,97	244,39	1.163,91
c) Laborategiko laguntzailea	981,32	219,93	919,61
d) Laborategiko auxiliarra	876,61	215,03	821,50
e) Kontularia	1.199,24	240,90	1.087,61
<i>B) Administraziooko langileak</i>			
a) Buru Nagusia	1.519,91	266,12	1.424,38
b) Lehen mailako administrazio-burua	1.293,22	248,52	1.211,93
c) Bigarren mailako administrazio-burua	1.147,97	236,83	1.072,52
d) Lehen mailako ofizial administraria	1.111,70	233,79	1.054,38
e) Bigarren mailako ofizial administraria	994,13	224,48	931,63
f) Administrari laguntzailea	927,91	224,48	869,59
g) 16 edo 17 urteko izangaia	573,07	191,29	537,06
<i>C) Saltzaileak</i>			
a) Buru nagusia	1.519,91	266,12	1.424,38
b) Salmentaburua	1.261,25	241,84	1.181,97
c) Salmenten ikuskatzailea	1.147,97	236,83	1.072,52
d) Hiri-artekaria eta saltzaile bidaiaia	1.075,32	231,03	1.007,71
<i>D) Mendekoak</i>			
a) Etxezaina-harreragilea	932,19	219,53	960,72
b) Lehen mailako mendekoa	900,14	216,80	843,54
c) Bigarren mailako mendekoa	886,85	215,74	831,09
d) Mendeko laguntzailea	868,11	214,36	813,55
c) 16 edo 17 urteko mandatugilea	633,12	195,45	593,30
f) Garbiketako emakumea	833,88	211,62	781,47
<i>E) Langile soilak</i>			
a) Upeltegiko edo fabrikako langilezaina	1.000,53	224,99	946,68
b) Ataleko edo kalifikazioko arduraduna	959,97	226,19	899,61
c) Lehen mailako ofiziala	972,77	231,58	911,60
d) Bigarren mailako ofiziala	927,91	219,51	869,59
e) Laguntzailea edo 3. mailako ofiziala	902,26	217,11	845,56
<i>Lanbide osagarriak</i>			
a) Lehen mailako ofiziala	972,77	231,58	911,60
b) Bigarren mailako ofiziala	927,91	219,51	869,59
c) Peoi espezializatua	880,91	215,39	825,55
d) Peoia	859,58	215,81	805,51
e) 16 edo 17 urteko pintxea	633,12	195,45	593,31

2011. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Hileko soldata	Hileko plusa	Antzinasuna kalkul. taula
<i>A) Teknikariak</i>			
Ingen., lizen. eta goi-mailako teknikariak	1.878,60	292,30	1.787,25
Erdi-mailako tituludunak	1.567,03	274,37	1.468,53
Behe-mailako tituludunak	1.462,51	265,77	1.370,57
<i>Titulurik gabeko teknikariak</i>			
a) Upeltegiko arduradun nagusia	1.280,47	251,96	1.199,99
b) Laborategiko arduraduna	1.280,47	251,96	1.199,99
c) Laborategiko laguntzailea	1.011,74	226,75	948,12
d) Laborategiko auxiliarra	903,78	221,69	846,97
e) Kontularia	1.236,42	248,37	1.121,33
<i>B) Administraziooko langileak</i>			
a) Buru Nagusia	1.567,03	274,37	1.468,53
b) Lehen mailako administrazio-burua	1.333,31	256,23	1.249,50
c) Bigarren mailako administrazio-burua	1.183,55	244,17	1.105,77
d) Lehen mailako ofizial administraria	1.146,17	241,04	1.087,06
e) Bigarren mailako ofizial administraria	1.024,95	231,44	960,52
f) Administrari laguntzailea	956,67	231,44	896,55
g) 16 edo 17 urteko izangaia	590,84	197,22	553,71
<i>C) Saltzaileak</i>			
a) Buru nagusia	1.567,03	274,37	1.468,53
b) Salmentaburua	1.300,35	249,33	1.218,61
c) Salmenten ikuskatzailea	1.183,55	244,17	1.105,77
d) Hiri-artekaria eta saltzaile bidaiaia	1.108,65	238,19	1.038,95
<i>D) Mendekoak</i>			
a) Etxezaina-harreragilea	961,09	226,33	990,50

Categoría	Salario Mes	Plus Mes	Tabla cálculo antigüedad
<i>Técnicos no titulados</i>			
a) Encargado General de la Bodega	1.241,97	244,39	1.163,91
b) Encargado de Laboratorio	1.241,97	244,39	1.163,91
c) Ayudante de Laboratorio	981,32	219,93	919,61
d) Auxiliar de Laboratorio	876,61	215,03	821,50
e) Contable	1.199,24	240,90	1.087,61
<i>B) Administrativos</i>			
a) Jefe Superior	1.519,91	266,12	1.424,38
b) Jefe Administrativo de Primera	1.293,22	248,52	1.211,93
c) Jefe de Administrativo de Segunda	1.147,97	236,83	1.072,52
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.111,70	233,79	1.054,38
e) Oficial Administrativo de Segunda	994,13	224,48	931,63
f) Auxiliar de Administrativo	927,91	224,48	869,59
g) Aspirante de 16 a 17 años	573,07	191,29	537,06
<i>C) Comerciales</i>			
a) Jefe de Superior	1.519,91	266,12	1.424,38
b) Jefe de Ventas	1.261,25	241,84	1.181,97
c) Inspector de Ventas	1.147,97	236,83	1.072,52
d) Corredor de Plaza y Viajante	1.075,32	231,03	1.007,71
<i>D) Subalternos</i>			
a) Conserje - Recepcionista	932,19	219,53	960,72
b) Subalterno de Primera	900,14	216,80	843,54
c) Subalterno de Segundo	886,85	215,74	831,09
d) Auxiliar Subalterno	868,11	214,36	813,55
c) Botones o Recadero de 16 a 17 años	633,12	195,45	593,30
f) Mujer de la Limpieza	833,88	211,62	781,47
<i>E) Obreros</i>			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.000,53	224,99	946,68
b) Encargado de Sección o Cualificado	959,97	226,19	899,61
c) Oficial de Primera	972,77	231,58	911,60
d) Oficial de Segunda	927,91	219,51	869,59
e) Oficial de 3ª o Ayudante	902,26	217,11	845,56
<i>Oficios auxiliares</i>			
a) Oficial de Primera	972,77	231,58	911,60
b) Oficial de Segunda	927,91	219,51	869,59
c) Peón Especializado	880,91	215,39	825,55
d) Peón	859,58	215,81	805,51
e) Pinche de 16 o 17 Años	633,12	195,45	593,31

TABLA SALARIAL (AÑO 2011)

Categoría	Salario Mes	Plus Mes	Tabla cálculo antigüedad
<i>A) Técnicos</i>			
Ingenieros y Licenc. y Téc. Superiores	1.878,60	292,30	1.787,25
Titulados de Grado Medio	1.567,03	274,37	1.468,53
Titulados Inferiores	1.462,51	265,77	1.370,57
<i>Técnicos no titulados</i>			
a) Encargado General de la Bodega	1.280,47	251,96	1.199,99
b) Encargado de Laboratorio	1.280,47	251,96	1.199,99
c) Ayudante de Laboratorio	1.011,74	226,75	948,12
d) Auxiliar de Laboratorio	903,78	221,69	846,97
e) Contable	1.236,42	248,37	1.121,33
<i>B) Administrativos</i>			
a) Jefe Superior	1.567,03	274,37	1.468,53
b) Jefe Administrativo de Primera	1.333,31	256,23	1.249,50
c) Jefe de Administrativo de Segunda	1.183,55	244,17	1.105,77
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.146,17	241,04	1.087,06
e) Oficial Administrativo de Segunda	1.024,95	231,44	960,52
f) Auxiliar de Administrativo	956,67	231,44	896,55
g) Aspirante de 16 a 17 años	590,84	197,22	553,71
<i>C) Comerciales</i>			
a) Jefe de Superior	1.567,03	274,37	1.468,53
b) Jefe de Ventas	1.300,35	249,33	1.218,61
c) Inspector de Ventas	1.183,55	244,17	1.105,77
d) Corredor de Plaza y Viajante	1.108,65	238,19	1.038,95
<i>D) Subalternos</i>			
a) Conserje - Recepcionista	961,09	226,33	990,50

Kategoria	Hileko soldata	Hileko plusa	Antzinasuna kalkul. taula
b) Lehen mailako mendekoa	928,05	223,52	869,69
c) Bigarren mailako mendekoa	914,34	222,43	856,85
d) Mendeko laguntzailea	895,02	221,00	838,77
e) 16 edo 17 urteko mandatugilea	652,74	201,51	611,69
f) Garbiketako emakumea	859,73	218,18	805,69
E) Langile soilak			
a) Upeltegiko edo fabrikako langilezaina	1.031,55	231,96	976,03
b) Ataleko edo kalifikazioko arduraduna	989,73	233,20	927,50
c) Lehen mailako ofiziala	1.002,92	238,76	939,86
d) Bigarren mailako ofiziala	956,67	226,32	896,55
e) Laguntzailea edo 3. mailako ofiziala	930,23	223,84	871,77
Lanbide osagarriak			
a) Lehen mailako ofiziala	1.002,92	238,76	939,86
b) Bigarren mailako ofiziala	956,67	226,32	896,55
c) Peoi espezializatua	908,22	222,07	851,14
d) Peoia	886,22	222,50	830,49
e) 16 edo 17 urteko pintxea	652,74	201,51	611,70

2012. URTEKO SOLDATA-TAULA

Kategoria	Hileko soldata	Hileko plusa	Antzinasuna kalkul. taula
A) Teknikariak			
Ingen., lizen. eta goi-mailako teknikariak	1.931,20	300,49	1.837,29
Erdi-mailako tituludunak	1.610,91	282,05	1.509,65
Behe-mailako tituludunak	1.503,46	273,21	1.408,95
Titulurik gabeko teknikariak			
a) Upeltegiko arduradun nagusia	1.316,33	259,02	1.233,59
b) Laborategiko arduraduna	1.316,33	259,02	1.233,59
c) Laborategiko laguntzailea	1.040,07	233,10	974,67
d) Laborategiko auxiliarra	929,09	227,90	870,68
e) Kontularia	1.271,04	255,32	1.152,73
B) Administrazioako langileak			
a) Buru Nagusia	1.610,91	282,05	1.509,65
b) Lehen mailako administrazio-burua	1.370,65	263,40	1.284,49
c) Bigarren mailako administrazio-burua	1.216,69	251,01	1.136,73
d) Lehen mailako ofizial administraria	1.178,26	247,79	1.117,50
e) Bigarren mailako ofizial administraria	1.053,64	237,92	987,41
f) Administrari laguntzailea	983,46	237,92	921,66
g) 16 edo 17 urteko izangaia	607,38	202,74	569,21
C) Saltzaileak			
a) Buru nagusia	1.610,91	282,05	1.509,65
b) Salmentaburua	1.336,75	256,32	1.252,73
c) Salmenten ikuskatzailea	1.216,69	251,01	1.136,73
d) Hiri-artekaria eta saltzaile bidaiaria	1.139,70	244,86	1.068,04
D) Mendekoak			
a) Etkezaina-harreragilea	988,00	232,67	1.018,24
b) Lehen mailako mendekoa	954,03	229,77	894,04
c) Bigarren mailako mendekoa	939,95	228,66	880,85
d) Mendeko laguntzailea	920,08	227,19	862,25
e) 16 edo 17 urteko mandatugilea	671,02	207,15	628,82
f) Garbiketako emakumea	883,80	224,29	828,25
E) Langile soilak			
a) Upeltegiko edo fabrikako langilezaina	1.060,43	238,46	1.003,36
b) Ataleko edo kalifikazioko arduraduna	1.017,45	239,73	953,47
c) Lehen mailako ofiziala	1.031,01	245,45	966,18
d) Bigarren mailako ofiziala	983,46	232,66	921,66
e) Laguntzailea edo 3. mailako ofiziala	956,28	230,11	896,18
Lanbide osagarriak			
a) Lehen mailako ofiziala	1.031,01	245,45	966,18
b) Bigarren mailako ofiziala	983,46	232,66	921,66
c) Peoi espezializatua	933,65	228,29	874,97
d) Peoia	911,04	228,73	853,74
e) 16 edo 17 urteko pintxea	671,02	207,15	628,83

Categoría	Salario Mes	Plus Mes	Tabla cálculo antigüedad
b) Subalterno de Primera	928,05	223,52	869,69
c) Subalterno de Segundo	914,34	222,43	856,85
d) Auxiliar Subalterno	895,02	221,00	838,77
e) Botones o Recadero de 16 a 17 años	652,74	201,51	611,69
f) Mujer de la Limpieza	859,73	218,18	805,69
E) Obreros			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.031,55	231,96	976,03
b) Encargado de Sección o Cualificado	989,73	233,20	927,50
c) Oficial de Primera	1.002,92	238,76	939,86
d) Oficial de Segunda	956,67	226,32	896,55
e) Oficial de 3.ª o Ayudante	930,23	223,84	871,77
Oficios auxiliares			
a) Oficial de Primera	1.002,92	238,76	939,86
b) Oficial de Segunda	956,67	226,32	896,55
c) Peón Especializado	908,22	222,07	851,14
d) Peón	886,22	222,50	830,49
e) Pinche de 16 o 17 Años	652,74	201,51	611,70

TABLA SALARIAL (AÑO 2012)

Categoría	Salario Mes	Plus Mes	Tabla cálculo antigüedad
A) Técnicos			
Ingenieros y Licenc. y Téc. Superiores	1.931,20	300,49	1.837,29
Titulados de Grado Medio	1.610,91	282,05	1.509,65
Titulados Inferiores	1.503,46	273,21	1.408,95
Técnicos no titulados			
a) Encargado General de la Bodega	1.316,33	259,02	1.233,59
b) Encargado de Laboratorio	1.316,33	259,02	1.233,59
c) Ayudante de Laboratorio	1.040,07	233,10	974,67
d) Auxiliar de Laboratorio	929,09	227,90	870,68
e) Contable	1.271,04	255,32	1.152,73
B) Administrativos			
a) Jefe Superior	1.610,91	282,05	1.509,65
b) Jefe Administrativo de Primera	1.370,65	263,40	1.284,49
c) Jefe de Administrativo de Segunda	1.216,69	251,01	1.136,73
d) Oficial de Administrativo de Primera	1.178,26	247,79	1.117,50
e) Oficial Administrativo de Segunda	1.053,64	237,92	987,41
f) Auxiliar de Administrativo	983,46	237,92	921,66
g) Aspirante de 16 a 17 años	607,38	202,74	569,21
C) Comerciales			
a) Jefe de Superior	1.610,91	282,05	1.509,65
b) Jefe de Ventas	1.336,75	256,32	1.252,73
c) Inspector de Ventas	1.216,69	251,01	1.136,73
d) Corredor de Plaza y Viajante	1.139,70	244,86	1.068,04
D) Subalternos			
a) Conserje - Recepcionista	988,00	232,67	1.018,24
b) Subalterno de Primera	954,03	229,77	894,04
c) Subalterno de Segundo	939,95	228,66	880,85
d) Auxiliar Subalterno	920,08	227,19	862,25
e) Botones o Recadero de 16 a 17 años	671,02	207,15	628,82
f) Mujer de la Limpieza	883,80	224,29	828,25
E) Obreros			
a) Capataz de Bodega o Fábrica	1.060,43	238,46	1.003,36
b) Encargado de Sección o Cualificado	1.017,45	239,73	953,47
c) Oficial de Primera	1.031,01	245,45	966,18
d) Oficial de Segunda	983,46	232,66	921,66
e) Oficial de 3.ª o Ayudante	956,28	230,11	896,18
Oficios auxiliares			
a) Oficial de Primera	1.031,01	245,45	966,18
b) Oficial de Segunda	983,46	232,66	921,66
c) Peón Especializado	933,65	228,29	874,97
d) Peón	911,04	228,73	853,74
e) Pinche de 16 o 17 años	671,02	207,15	628,83

Ur Agentzia

IRAGARKIA

- Erreferentzia: V-48-0572.
- Eskatzailea: AENA-Aeropuerto de Bilbao.
- Jardueraren JEKN: 63231.

Mendebaldeko Kantauriar Arroen Bulegoa.—Loiu eta Derioko Udalerrian, kutsadura eraman dezaketen eurien jariatze-uretatik sortutako industriako 207.212 m³ hondakin-ur urtean isurtzeko baimena eskatu du AENA Bilboko Aireportuak. Ur horiek Airtza, Lauro eta Preguntis erreketara isuri aurretik, araztu egiten dira solidoen dekantagailua eta obturadoredun hidrokarbu-bereizgailu koaleszentea duten bost arazketa-sistema bidez.

Hori guztia jendaurrean jarri da, maiatzaren 23ko 606/2003 EDaren bidez onartutako Ur-jabari Publikoaren Araudiko 248.1 artikuluan ezarritakoa betez, kalteren bat izango dutela uste dutenek egoki irizten dioten alegazioak aurkez ditzaten, iragarki hau Bizkaiko Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunaren biharamunetik zenbatzen hasita hogeita hamar (30) eguneko epean, Bilboko bulego hauetan: Ibañez de Bilbao 28, 8.a. Dago-kion dosierraren dokumentazio tekniko bertan izango da ikusgai.

Bilbon, 2012ko otsailaren 21ean.—Mendebaldeko Kantauriar Arroen Bulego Burua, José Luis Landa Artetxe

(III-122)

IRAGARKIA

- Erreferentzia: V-48-0912.
- Eskatzailea: Bilboko Udaletxea.
- Jardueraren JEKN: 84.11.

Mendebaldeko Kantauriar Arroen Bulegoa.—Bilboko Udalerrian (Bizkaia), Udal txakurtegiaren sortutako hondakin ur industrialak urtean 9.000 m³ Palatu errektora isurtzeko baimena eskatu du Bilboko Udalak. Urak honako hauek dituen araztegiaren tratatuko dira: arbastu-sistema, dekantazio-koipe-bereizgailua, bigarren mailako tratamendua, hirugarren mailako tratamendua eta kontrol-kutxeta.

Hori guztia jendaurrean jarri da, maiatzaren 23ko 606/2003 EDaren bidez onartutako Ur-jabari Publikoaren Araudiko 248.1 artikuluan ezarritakoa betez, kalteren bat izango dutela uste dutenek egoki irizten dioten alegazioak aurkez ditzaten, iragarki hau Bizkaiko Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunaren biharamunetik zenbatzen hasita hogeita hamar (30) eguneko epean, Bilboko bulego hauetan: Ibañez de Bilbao 28, 8.a. Dago-kion dosierraren dokumentazio tekniko bertan izango da ikusgai.

Bilbon, 2012ko otsailaren 21ean.—Mendebaldeko Kantauriar Arroen Bulego Burua, José Luis Landa Artetxe

(III-123)

Otxandioko udalerrian (Bizkaia) kokatutako Otxandioko udal HUAko hondakin-uren isurketa-baimena berrikustea.

- Espediente-zenbakia: V-01-08095.Rev.1992-S-149.
- Eskatzailea: Otxandioko udala.

Mediterraneoko Arroen Bulegoa.—Herrian kokatu dagoen eta Otxandioko hondakin-ur gehienak tratatzen dituen HUAko hondakin-uren isurketa-baimena berrikusteko eskatu du Otxandioko udalak.

Hori guztia jendaurrean jartzen da, guztiak jakinaren gainean egon daitezkeen, hogeita hamar eguneko epean, iragarki hau «Bizkaiko Aldizkari Ofizial»ean argitaratu eta biharamunetik hasita; eta,

Agencia Vasca del Agua

ANUNCIO

- Referencia: V-48-0572.
- Peticionario: AENA-Aeropuerto de Bilbao.
- CNAE de la actividad: 63231.

Oficina de las Cuencas Cantábricas Occidentales.—AENA Aeropuerto de Bilbao solicita autorización para efectuar vertido de 207.212 m³/año de aguas residuales industriales procedentes de la escorrentía pluvial susceptible de arrastrar contaminación, a los arroyos Ayarzas, Preguntis y Lauros, en los términos municipales de Derio y Loiu. Las aguas industriales serán tratadas en cinco sistemas de depuración formados principalmente por sistemas de decantación y separadores de hidrocarburos clase I.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 248.1 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que en el plazo de treinta (30) días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia» quienes se consideren afectados presenten las oportunas alegaciones en estas oficinas, sitas en Ibañez de Bilbao, 28, 8.º, en Bilbao, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de referencia.

En Bilbao, a 13 de marzo de 2012.—El Jefe de la Oficina de las Cuencas Cantábricas Occidentales, José Luis Landa Artetxe

(III-122)

ANUNCIO

- Referencia: V-48-0912.
- Peticionario: Ayuntamiento de Bilbao.
- CNAE de la actividad: 84.11.

Oficina de las Cuencas Cantábricas Occidentales.—El Ayuntamiento de Bilbao solicita autorización para efectuar el vertido de 9.000 m³/año de las aguas residuales generadas en la Perrería Municipal de Artxanda (Bilbao) al arroyo Palatu. Las aguas serán tratadas en la Edar que cuenta con sistema de desbaste, sistema de decantación-desengrase, tratamiento biológico secundario, tratamiento terciario y arqueta de control.

Lo que se hace público en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 248.1 del Reglamento del Dominio Público Hidráulico, aprobado por R.D. 606/2003 de 23 de mayo, a fin de que en el plazo de treinta (30) días, contados a partir del siguiente a la fecha de publicación del presente anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia» quienes se consideren afectados presenten las oportunas alegaciones en estas oficinas, sitas en Ibañez de Bilbao, 28, 8.º, en Bilbao, donde se halla de manifiesto la documentación técnica del expediente de referencia.

En Bilbao, a 12 de marzo de 2012.—El Jefe de la Oficina de las Cuencas Cantábricas Occidentales, José Luis Landa Artetxe

(III-123)

Revisión de la autorización de vertido de aguas residuales procedentes de la EDAR municipal de Otxandio, ubicada en el término municipal de Otxandio (Bizkaia).

- Expediente número: V-01-08095.Rev.1992-S-149.
- Peticionario: Ayuntamiento de Otxandio.

Oficina de las Cuencas Mediterráneas.—El Ayuntamiento de Otxandio ha solicitado la revisión de la autorización de vertido de las aguas residuales procedentes de la EDAR ubicada en el lugar y que trata la mayoría de las aguas residuales de la localidad de Otxandio.

Lo que se hace público para general conocimiento por un plazo de treinta días, a partir del siguiente día de publicación de este anuncio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», a fin de que quienes se con-