III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Bizkaiko Okindegiak sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48001785011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Okindegiak sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48001785011981).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko «E.B.O.») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko urtarrilaren 15ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «E.B.O.») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2014ko urtarrilaren 16an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

BIZKAIKO OKINDEGIEN HITZARMEN PROBINTZIALA 2010., 2011., 2012., 2013. ETA 2014. URTEETARAKO

1. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.—*Funtzio-eremua*

Hitzarmen kolektibo probintzial hau derrigorrean bete behar dute inoren kontura eta ordaindutako zerbitzuak borondatez betetzen dituzten langileek, beti ere beste pertsona batek antolatu edo zuzendutako eremuan betetzen bada; pertsona hori fisikoa zein juridikoa izan daiteke. Pertsona horiez gain, ogia egin edo saltzen duten eta Bizkaian ezarrita dauden edo ezarriko diren enpresek ere derrigorrean bete behar dute hitzarmen hau.

2. artikulua.—*Indarraldia eta iraupena*

Hitzarmen honek bost urteko (2010, 2011, 2012, 2013 eta 2014) indarraldia izango du, eta sinatzen den egunean sartuko da indarrean. Bi aldeek 2014ko urriaren 1a ematen dute amaitutzat hitzarmen hau. Hitzarmenean aurreikusitako indarraldia amaitzen denean, 18 hilabeteko epean luzatuko da.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo del Panaderías de Bizkaia (código de convenio número 48001785011981).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Panaderías de Bizkaia (código de convenio número 48001785011981).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 16 de enero de 2014.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

CONVENIO PROVINCIAL DE PANADERÍAS DE BIZKAIA PARA LOS AÑOS 2010- 2011- 2012- 2013 Y 2014

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito funcional*

El presente Convenio Colectivo Provincial obliga a su cumplimiento a todos los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario y a todas las Empresas dedicadas a la elaboración o venta de pan, que estén establecidas o que se establezcan en la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.—*Vigencia y duración*

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años (2010, 2011, 2012, 2013 y 2014) y entrará en vigor en la fecha de su firma. Ambas partes dan por denunciado el presente Convenio al 1 de Octubre de 2014. Finalizada la vigencia prevista en el Convenio, este quedará prorrogado durante un periodo de 18 meses.

cve: BAO-BOB-2014a028

3. artikulua.—*Hitzarmena berrikustea*

Bizkaiko Okindegien Hitzarmen Probintzial hau ez da berriz aztertuko 2010., 2011., 2012. eta 2014. urteetarako soldatei dagokienez.

4. artikulua.—*Langile-eremua*

Hitzarmen kolektibo probintzial honetako gutxieneko baldintzek Bizkaian ogia egiten eta saltzen duten enpresa eta langile guztiak behartuko dituzte, bai eta dendak eta administrazioko langileak ere.

Eremu txikiagoko hitzarmenek beti errespetatuko dituzte artikulu honetan ezarritako gutxienekoak, langileen estatutuan xedatutakoa kontuan hartuta, betiere.

5. artikulua.—*Lanaldia*

Lanaldia 40 ordukoa izango da astean, eta 1.760 ordu egin beharko dituzte 2014. urtean. Lanaldia astelehenetik igandera bitartekoa izango da.

Lanaldia ez da 9 ordutik gorakoa izango.

Igandeetan edo jaiegunetan lana txandaka egingo da lanbide-kategoriaren taldeen barruan, premien arabera. Hilean gutxienez igande bateko atsedenaldia ziurtatuko du enpresak.

Igandeetako eta jaiegunetako lanaldia, gehienez, 6 ordu eta 30 minutukoa izango da, eta jaiegunagatiko plusa 25 eurokoa izango da.

Lan-egutegia lantoki bakoitzean egingo da, zuzendaritzarekin eta enpresa-batzordearekin edo langileen ordezkariarekin adostuta.

Etenik gabeko 6 ordutik gorako lanaldia duten langileek ogitarterako 15 minutuko atsedena hartzeko eskubidea dute lanaldian, eta lanaldiaren barruan zenbatuko da denbora hori.

Txandaz txandako langileak izaten jarraituko du Lantegi Departamentuak.

Garraiatzen, banatzen, administratzen eta saltzen aritzen diren langileek astean gutxienez egun eta erdiko atsedenaldia izango dute, langileen estatutan xedatutakoaren arabera.

Malgutasuna

Malgutasuna enpresan 100 ordukoa izango da urteko lanaldian.

Lanaldi-malgutasuna aplikatzeko irizpide hau hartuko da oinarri:

Malgutasuna ez da erabiliko, orokorrean, igandeetako lanaldia zein jaiegunetakoa luzatzeko.

Malgutasunaren ondorioz egindako lan-orduak banakako burtsa txiki batean metatu ahal izango dira langileko, eta enpresaren eta langilearen artean adostu eta gero lanaldi osoan baliatu ahal izango ditu.

5 egun lehenago emango zaio malgutasunaren berri malgutasun horrek eragiten dion langileen ordezkariari, eta arrazoiak ere jakinaraziko dizkio.

6. artikulua.—*Sartzeko ordua aurreratzea*

Sartzeko ordua goizeko ordu biak arte 5,34 euro lan egindako eguneko ordainduko zaie 2014. urtean lantegiko langileei. Txoferrei eta banatzaileei 3,08 euro eguneko, 2014. urtean. Sartzeko ordua goizeko ordu biak baino lehenago ezarriz gero, enpresak eta langileak elkarrekin adostutakoa izango da.

7.artikulua.—*Oporraldia*

2014. urteari dagokionez, ordaindutako urteko oporraldia segidako 30 egun naturalekoa da, gehi oporren aurreko edo ondorengo 3 egun, horiek ere segidakoak.

Oporrak maiatzaren 1etik irailaren 30era bitarteko epean hartuko dira, salbu izanik uda-garaian biztanle-kopuruak gora egiten duen zonaldeak (uda-pasako zonaldea); halakoetan, apirilaren 1etik urriaren 30era bitarteko epean hartuko dira.

Artículo 3.—*Revisión del convenio*

El presente Convenio Provincial de Panaderías de Bizkaia no sufrirá revisión salarial para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014.

Artículo 4.—*Ámbito personal*

Ambas partes acuerdan que las condiciones mínimas del presente Convenio Colectivo Provincial obligaran a la totalidad de las empresas y trabajadores dedicados a la elaboración y venta de pan en Bizkaia, así como a la dependencia mercantil y personal administrativo.

Los convenios de ámbito inferior, deberán respetar en todo caso, los mínimos establecidos en este artículo, sin perjuicio de lo dispuesto en el E.T.

Artículo 5.—*Jornada laboral*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, siendo en cómputo anual de 1.760 horas para 2014. Esta jornada se realizará de lunes a domingo.

La jornada laboral no excederá de 9 horas diarias.

El trabajo en domingo o festivo se realizara de forma rotativa dentro de los grupos de categoría profesional, en función de las necesidades. La empresa garantizará al menos el descanso de un domingo al mes.

La jornada máxima de domingos y festivos no será superior a 6 horas y 30 minutos, percibiendo un plus de festivo 25 euros.

Se confeccionará calendario laboral en cada centro de trabajo, de acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Los trabajadores con una jornada laboral continuada superior a 6 horas, tendrán derecho a 15 minutos de descanso para el bocadillo dentro de la jornada, computándose dentro de la jornada laboral.

Se mantendrán los trabajadores correturnos en el Departamento de Obrador.

Los trabajadores de distribución, reparto, administración y dependientes/as, disfrutaran al menos de día y medio de descanso semanal, tal y como marca el E.T.

Flexibilidad

La flexibilidad en la empresa será de 100 horas de la jornada anual.

La flexibilidad de la jornada se aplicará con el siguiente criterio:

La flexibilidad no se utilizará para aumentar, de forma general, la jornada los domingos ni festivos.

Las horas trabajadas por la aplicación de la flexibilidad podrán acumularse en un bolsín individual por trabajador y podrán disfrutarse a jornada completa en fecha de acuerdo entre empresa y trabajador.

La flexibilidad se preavisará con 5 días antelación a la representación de los trabajadores y a los trabajadores/as afectados, comunicando los motivos que lo originan.

Artículo 6.—*Adelanto de la hora de entrada*

La hora de entrada hasta las dos de la mañana se pagará 5,34 euros por día trabajado para el año 2014 para el personal de obrador. Para choferes y distribución será de 3,08 euros por día trabajado, para el año 2014. Los adelantos de horario antes de las dos de la mañana, serán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 7.—*Vacaciones*

El período de vacaciones anuales retribuidas, para el año 2014 será de 30 días naturales, ininterrumpidos, más 3 días naturales, también ininterrumpidos, en los períodos antes ó después de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, excepto, en aquellas zonas que en el periodo estival haya un aumento natural de población (zonas de veraneo) que se disfrutarán entre el 1 de abril y el 30 de octubre.

cve: BAO-BOB-2014a028

Oporrak ezin izango dira inolaz ere dirutan ordaindu, lan-kontratua amaitzeagatiko kitapenaren kasuan izan ezik. Oporrei dagokien ordainsaria enpresa bakoitzean oporrak hasi aurreko egunean ordainduko da, soldata errealaren arabera.

Enpresa bakoitzean finkatuko da bertako opor-egutegia. Oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakingo du langileak noiz diren bere opor-egunak.

Aurreko paragrafoak aipatzen duen egutegiak finkatzen duen oporraldian langileek aldi baterako ezintasunen bat badute amatasuna edo bularra emateko baimena dela-eta, edo laneko gertakizunak direla-eta lan-kontratua etenda badago langileen estatuko 48.4 eta 48 bis artikuluekin bat, langileek eskubidea dute aldi baterako ezintasunak edo aipatutako agindua aplikatzeagatik dagokien baimenak irauten duen denboralditik kanpo hartzeko oporrak, lan-kontratuaren etenaldia amaitutakoan, nahiz eta oporren urte naturala amaitua izan.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatiko aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

8. artikulua.—*Segurtasuna eta higienea*

Fabrika eta lantegi guztietan ezin hobeak izango dira instalazioa, aireztapena, egokitzapena eta makineriaren babesa. Halaber, lanerako segurtasun handienak izango dituzte. Lan egiten duten langileentzat garbigela eta dutxa nahikoak izango dira, indarrean dagoen Segurtasunari eta Higieneari buruzko Legean ezartzen denaren arabera. Era berean, erosotasuna izango da norberaren arropa lanekoarekin aldatzeko.

Hitzarmen honek eragiten dien langileen segurtasuna eta osasuna zaintzeko beharrezkoak diren neurriak jarri beharko dituzte enpresek,Laneko Arriskuen Prebentzioko Legeak xedatutakoaren arabera, bai eta horren arautegiaren zein garapenaren arabera ere, eta azaroaren 8ko 31/95 Legaren arabera ere (azaroaren 10eko «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean», 269. zenbakia).

Arropa horiek gordetzeko banakako armairuak ere izango dituzte, baita aulkiak edo eserlekuak ere janzteko edo eranzteko.

Atal Sindikalek, Enpresa Batzordeek edo Langileen Delegatuek beren gain hartuko dute arau horiek betetzen direla ziurtatzea.

9. artikulua.—*Laneko arropa*

Langileek egiten duten lanerako arropa egokia emango diete enpresek. Laneko arropa urtero bi uniforme osoz egongo da osatua eta langileei lehenengo hiruhilekoan emango zaie.

Uniforme bakoitzak langileetako bakoitzak egiten duen lan espezifikorako beharrezkoak diren elementu guztiak izango ditu.

10. artikulua.—*Osasun-azterketak*

Laneko Osasunaren Legeak ezartzen duenaren arabera, enpresa guztiek osasun-azterketa bat egingo diete langileei urtero, eta emaitzak emango zaizkio eskatzen dituen langileari. Martxoaren 31rako osasun-azterketari buruzko egutegi bat egingo da enpresa bakoitzean. Osasun-azterketa hori nahitaezkoa izango da enpresarentzat. Osasun-azterketak Laneko Osasunaren Legeak unean-unean ezarritakoa hartuko du bere baitan.

11. artikulua.—*Ordaindutako lizentziak*

Ondoren aipatzen diren arrazoiengatik, eta behar bezala justifikatuz gero, langileak ez du lanera joan beharrik izango eta kobratzeko eskubidea izango du. Hona hemen lizentziak hartzeko arrazoiak eta horien iraupena:

a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko 17 egun.

b) 3 egun (haietako bat gutxienez laneguna izango da) erditzeagatik edo seme-alaba jaiotzeagatik; amak larritasunen bat badu, epe hori ez-ordaindutako 5 egun arte luzatu ahal izango da.

En ningún caso podrán ser compensadas en metálico, salvo en el supuesto de liquidación por terminación de la relación contractual. La retribución correspondiente a las vacaciones se abonará en cada Empresa el día anterior al comienzo del disfrute a razón de salario real.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada maternidad permiso por lactancia o contingencias profesionales con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 8.—*Seguridad e higiene*

En todas las fábricas o talleres se tendrá una perfecta instalación, ventilación, acondicionamiento, protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajo, se dispondrá de cuarto de aseo y de duchas suficientes para el personal que trabaja, tal como lo determinan en la vigente Ley de Seguridad e Higiene, y comodidad para poder cambiar su ropa propia por la de trabajo.

Las empresas estarán obligadas a poner los mecanismos necesarios para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores afectados por este convenio, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales así como su Normativa y desarrollo, Ley 31/ 95 de 8 de noviembre, «Boletín Oficial de Bizkaia» número 269, de 10 de noviembre.

También se dispondrá de armario individual para guardar dichas prendas, a la vez se dispondrá de sillas o bancos para vestirse o desvestirse.

Las Secciones Sindicales, Comités de Empresa o Delegados de Personal, serán los encargados de velar por que estas normas se cumplan.

Artículo 9.—*Ropa de trabajo*

Las Empresas proveerán a los trabajadores de la ropa adecuada para el trabajo que desarrollan. La ropa de trabajo constará de dos uniformes completos cada año y será entregada a los trabajadores dentro del primer trimestre.

Cada uniforme constará de todos aquellos elementos necesarios para el trabajo específico que realice cada trabajador.

Artículo 10.—*Reconocimiento medico*

Tal como marca la Ley de Salud Laboral, todas las Empresas harán un reconocimiento médico a todos los trabajadores al año y entregarán los resultados al trabajador que lo solicite. Para el 31 de Marzo se confeccionará un calendario de reconocimiento médico en cada Empresa. Este examen médico será obligatorio para la Empresa. El reconocimiento médico, tendrá como contenido lo que marque la Ley de Salud laboral en cada momento.

Artículo 11.—*Licencias retribuidas*

El trabajador, justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo y por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

a) 17 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días (como mínimo uno de ellos laborable) por alumbramiento o nacimiento de hijo/a, en caso de gravedad de la madre podrá prorrogarse hasta 5 días no retribuidos.

cve: BAO-BOB-2014a028

c) Bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideren batek gaixotasun larria badu edo hiltzen bada, 2 egun.

Arrazoi hori dela-eta, langileak beste nonbaitera joan behar badu, ordaindutako lizentzia 2 egunekoa izango da lantokitik 150 kilometrora badago lekua, 3 egunekoa 150-350 kilometrora badago, 4 egunekoa 350-500 kilometrora badago eta 5 egunekoa 500 kilometrotik gora badago.

Ezkontidearen edo bikotekidearen gaixotasun larriagatik, betiere medikuaren ziurtagiri bidez egiaztatzen bada, eta medikuak horrela irizten badio, epea ez-ordaindutako egutegiko 5 egunera bitarte luzatu ahal izango da, salbuespen gisa.

d) Ezkontidearen edo bikotekidearen heriotzagatik, 7 egun.

e) Seme-alabaren, anai-arrebaren edo gurasoren baten ezkontzagatik, egun 1.

f) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun 1.

g) Langileak nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat bete behar badu, behar adina denbora.

12. artikulua.—*Gauzazko ordainsaria*

Langileek eskubidea dute bi ogi eskuratzeko. Langileak berak jasoko ditu enpresatik, baldin eta aldi baterako ezintasun-egoeran ez badago; izan ere, hala badago, berak horretarako baimena ematen dion pertsonak jasoko ditu.

13. artikulua.—*Ordainsariak*

Hau izango da asteko ordainsaria:

Lantegiko langileak

7 jornal kobratuko dituzte, eta horrez gain, %15eko mekanizazio-plusa jasoko dute hitzarmena indarrean dagoen bitartean. %20 kobratzen duten langileek hori bera kobratuko dute 2010., 2011., 2012. eta 2013. urteetan, baina 2014an guztiek kobratuko dute %15eko plusa.

Txoferrak eta banatzaileak

7 jornal kobratuko dituzte, gehi oinarrizko soldataren %15eko banaketa-plusa. Hitzarmen hau indarrean sartu aurretik eskubidez jasotzen zituzten konpentsazioak errespetatuko zaizkio kolektibo honi, eta aurrerantzean plus pertsonal finkatua izango da.

Dendako saltzaileak

7 jornal kobratuko dituzte, gehi oinarrizko soldataren %15eko saltzaile-plusa.

Hauek izango dira 2010., 2011., 21012., 2013. eta 2014. urteetarako soldatak:

— 2010. urtea: 2009. urteko soldata berdina.

— 2011. urtea: 2009. urteko soldata berdina.

— 2012. urtea: 2009. urteko soldata berdina.

— 2013. urtea: 2009. urteko soldata berdina.

— 2014. urtea: %8ko igoera, 2009ko soldata taulekiko.

Enpresak 2010., 2011., 2012. eta 2013. urteetan egindako konturako zenbatekoak ez dira ez xurgatuko ez konpentsatuko, eta ezin izango zaie langileei eskatu.

14. artikulua.–*Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa*

Enpresa barruan izandako lan-istripuaren ondoriozko Aldi Baterako Ezintasunaren (ABE) kasuan, enpresek hileko soldata-ordainsariaren %100 ordainduko dute, langileak lan egin izan balu bezala.

Aparteko ordainsariak ez dira murriztuko lan-istripuen kasuan.

Gaixotasun arruntaren, lanetik kanpoko istripuaren eta in itinere gertatutako istripuen kasuan, enpresek, 2014. urtean, langilearen kotizazio-oinarriaren %90eraino ordainduko dute hilabete batean; betiere kausa horiek direla-eta, aurreko 12 hilabeteetan ez badu aldi baterako ezintasun-egoerarik izan. Aparteko ordainsariak oso-osorik ordainduko dira.

c) 2 días por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si por tal causa el trabajador necesita desplazarse, la licencia retribuida será de 2 días hasta una distancia de 150 km del centro de trabajo, de 150 a 350 km será de 3 días y de 350 a 500 km 4 días y más de 500 km de distancia 5 días.

Por enfermedad grave del cónyuge o pareja, acreditada por certificación médica, el plazo podrá prorrogarse, excepcionalmente, a juicio facultativo, a 5 días naturales no retribuidos.

d) 7 días por fallecimiento del cónyuge o pareja.

e) 1 día por boda de hijo, hermano o padre.

f) 1 día por traslado del domicilio habitual.

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

Artículo 12.—*Retribución en especie*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir dos barras de pan de ración, pasando el trabajador por la Empresa a retirarlo, salvo en caso de I.T. del trabajador, en cuyo caso podrá hacerlo la persona que este autorice.

Artículo 13.—*Retribuciones*

La retribución semanal será la siguiente:

Personal obrador

Cobrarán 7 jornales, además percibirán un plus de mecanización del 15% durante la vigencia del convenio, aquellos trabajadores que estuviesen cobrando el 20% lo seguirán haciendo en los años 2010, 2011, 2012 y 2013, para 2014 todos cobraran el plus del 15%.

Choferes y distribución

Cobrarán 7 jornales más un plus de reparto del 15% del salario base. A este colectivo se les respetarán las compensaciones a las que tuvieran derecho con anterioridad a la vigencia de este convenio pasando a formar parte de un plus personal consolidado.

Vendedor/as de despacho

Cobrarán 7 jornales más un plus de vendedor/a del 15% sobre salario base.

Para los años 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 los salarios serán los siguientes:

— Año 2010: igual salario que el año 2009.

— Año 2011: igual salario que el año 2009.

— Año 2012: igual salario que el año 2009.

— Año 2013: igual salario que el año 2009.

— Año 2014: subida del 0,8% sobre las tablas de 2009.

Las entregas a cuenta de los años 2010, 2011, 2012 y 2013 hechas por la empresa, no serán ni absorbibles, ni compensables y no se le podrá reclamar a los trabajadores.

Artículo 14.—*Prestación por I.T.*

En caso de I.T. derivada de Accidente Laboral, dentro de la empresa, las empresas abonarán el 100% de su retribución salarial total mensual, como si hubiera trabajado.

Las Pagas Extraordinarias no tendrán disminución ninguna en caso de Accidente Laboral

Las Empresas complementarán, para el año 2014 durante un mes hasta el 90% de su base de cotización en caso de Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidentes «in itinere», siempre y cuando no hayan tenido ninguna I.T., en los últimos 12 meses. Las pagas extraordinarias se abonarán íntegramente.

cve: BAO-BOB-2014a028

Gainerako kasuetan, langilearen kotizazioaren %75eraino osatuko da gaixotasun arruntaren, lanetik kanpoko istripuaren eta in itinere gertatutako istripuaren ondorioz ABEn dagoen lehen egunetik aurrera, langilea ospitaleratzen badute izan ezik; kasu horretan, kotizazioaren %100eraino osatuko baita ospitaleratzeak irauten duen bitartean.

15. artikulua.—*Antzinatasuna*

Okindegien Hitzarmen honetan ezarritako antzinatasun-igoerak hitzarmen honetan ezartzen diren oinarrizko soldaten gainean ordainduko dira.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuak bere baitan hartzen dituen langileek, antzinatasun-kontzeptu gisa, enpresan lan egindako denboraren araberako aldizkako igoera bat izango dute, honako taula honetan ezarritakoari jarraituz.

— 10 urtera, %10.

— 15 urtera, %15.

— 20 urtera, %20.

— 25 urtera, %25.

— 30 urtera, %30.

15. artikulua bis.—*Osagarri pertsonala*

Osagarri pertsonal bat ezarriko da 1997ko urtarrilaren 1a baino lehen kontratatutako langileentzat, Langileen Estatutuaren 25. artikuluan xedatutako aginduekin bat etortzeko eta hainbat hitzarmenen aplikazioa konpentsatzeko.

Osagarri hori ez da ez xurgatu ez konpentsatuko, eta urtero igoko da hitzarmenean hartzen diren erabakien gehi urteen arabera lortzen diren ehunekoen arabera.

Osagarri pertsonala kalkulatzeko eta ordaintzeko modulua, I. eranskinean adierazita bezala, langileak jaso duen azken oinarrizko soldata izango da.

16. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Aparteko hiru ordainsari jasoko dira, San Honorato egunean, uztailean eta abenduan, honako hauek oinarri hartuta: oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa, antzinatasuna eta mekanizazioa (daukanak). Haborokin horiek hainbanatu egin ahal izango dituzte enpresek, beren interesen arabera, betiere hala egitea adosten bada langileen ordezkariekin.

San Honorato egunagatiko ordainsaria hilero hainbanatu ahal izango da.

Benetako eta egiazta daitezkeen likidezia-arazoak dituzten enpresek 2014ko San Honorato egunagatiko ordainsariaren ordainketa atzeratu ahal izango dute eta 2015eko urtarriletik aurrera ordaintzen hasi, hamabi hilekotan, hilero-hilero.

17. artikulua.—*Urruntasun-plusa*

Langileak bere ohiko eta unean-uneko bizilekutik lantokira joateko garraio publiko kolektibo egoki eta merkeenen kostu osoa ordainduko diete enpresek langileei urruntasun-plusaren kontzeptuagatik, betiere lantokitik bi kilometrotik gorako distantziara bizi bada, aldez aurretik garraio-txartela aurkeztuta, enpresak hori eskatzen badu. Autoa erabiltzen duenari garraio-txartelaren prezioa ordainduko zaio edo diru-kopuru bat adostu ahal izango du enpresarekin.

Enpresak lantokia lekuz aldatzen badu, lehen zegoen lekutik berrira joateko langileak erabili beharko dituen garraio publiko kolektibo egoki eta merkeenen kostu osoa ordainduko diete enpresek langileei urruntasun-plusaren kontzeptuagatik.

Langilea etxebizitzaz aldatzen bada kontratatua sinatu ondoren, enpresak ez dio zertan ordaindu urruntasun-plusa, garestiagoa baldin bada.

18 artikulua.—*Jarduera-plusa eta jornalaren osagarriak*

Plus horiek %0,8 igoko dira 2014. urtean.

Para el resto de las situaciones, se complementara hasta el 75% de su cotización desde el primer día en I.T., de Enfermedad Común, Accidente no Laboral y Accidente producido «in itínere», excepto en Hospitalización que se complementara hasta el 100% de su cotización y mientras dure esta.

Artículo 15.—*Antigüedad*

Los aumentos de antigüedad establecidos en el presente Convenio de Panaderías, se abonaran sobre los salarios base, que se establecen en el presente Convenio.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, disfrutaran como concepto de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, según se establece en la tabla siguiente.

— A los 10 años el 10%.

— A los 15 años el 15%.

— A los 20 años el 20%.

— A los 25 años el 25%.

— A los 30 años el 30%.

Artículo 15 bis.—*Complemento personal*

Se establece un complemento personal para aquellos trabajadores contratados antes del 1 de enero de 1997, al objeto de compaginar las prescripciones contenidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores a efectos de compensar la aplicación de los diferentes Convenios.

Dicho complemento no será absorbible, ni compensable, y se incrementará todos los años con los acuerdos a los que se llegue en Convenio más los porcentajes que vayan adquiriendo en función de los años.

El módulo para el cálculo y abono de complemento personal, será el último salario base percibido por el trabajador, según Anexo I.

Artículo 16.—*Gratificaciones extraordinarias*

Se percibirán tres pagas extraordinarias, por San Honorato, Julio y Diciembre, sobre Salario Base, Plus Convenio, antigüedad, complemento personal y de Mecanización quienes los tuvieren. Las empresas podrán prorratear estas gratificaciones en función de sus intereses, siempre que haya acuerdo con la representación de los trabajadores.

La paga de San Honorato, podrá prorratearse mensualmente.

Las empresas con problemas de liquidez real y verificable, podrán aplazar el abono de la paga de San Honorato de 2014 y empezar a pagarla en doce mensualidades a partir de Enero de 2015, con una periodicidad mensual.

Artículo 17.—*Plus de distancia*

Las empresas abonarán al personal en concepto de plus de distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos y económicos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su domicilio habitual y actual al centro de trabajo, siempre que viva a más de dos km de distancia del centro de trabajo, previa presentación de billete o tarjeta, si la empresa lo exige. Al que use coche propio se le abonará el precio del billete o podrá acordar con la empresa una cantidad.

Si una empresa cambia su ubicación, estará obligada a abonar al personal en concepto de Plus de Distancia el coste íntegro de los transportes públicos colectivos más idóneos y económicos que hayan de utilizarse por el trabajador para acudir desde su antigua ubicación a la actual.

En caso el trabajador, una vez contratado, cambie de domicilio, la empresa no se verá obligada a abonar el plus de distancia si el coste fuera mayor.

Artículo 18.—*Plus de actividad y complementos de jornal*

Se incrementarán estos pluses para el año 2014 en el 0,8%.

cve: BAO-BOB-2014a028

19. artikulua.—*Erretiroa*

Enpresan 20 urteko antzinatasuna izanik, ondoren adieraziko diren adinekin erretiroa hartzen duten langileek honako haborokin hauek jasoko dituzte:

— 60 urterekin, 12 hileko soldata.

— 61 urterekin, 10 hileko soldata.

— 62 urterekin, 8 hileko soldata.

— 63 urterekin, 6 hileko soldata.

— 64 urterekin, 3 hileko soldata.

Enpresan 20 urteko antzinatasuna duten eta 65 urterekin erretiroa hartzen duten langileek opor-hilabete osagarri bat hartzeko eskubidea izango dute. Opor horiek langile horientzako baldintza berezi gisa hartu eta ordainduko dira.

Lehen adierazitako onurak eskuratu nahi dituen langileak lana utzi baino hiru hilabete lehenago jakinarazi beharko du, eta aurreikusitako kalte-ordainak honela ordainduko dira: langileak lana uzten duenean hiru hileko soldata ordainduko zaio, eta aldea, berriz, hilabete bakoitzean hileko soldataren arabera.

Artikulu hau ez da eraginkorra izango legeak aginduta erretiroa hartzeko gutxieneko adina aldatzen bada; orduan, beste negoziazio batzuei ekingo zaie dagozkion kontraprestazioak ezartzeko. Bi aldeek sektoreko langile guztientzako erretiroa 65 urterekin izatea adostu eta adin horretan hartzea gomendatzen dute.

Langile guztien %5etik gora egoera horretan badago, enpresak beste data batera alda dezake erretiro hori.

Erretiro aurreratua hartzeko eskubidea duten langileei dagokienez, langileak nahi badu, enpresak txanda-kontratua eskaini beharko dio, une bakoitzean indarrean dagoen legerian azaltzen diren baldintzen arabera.

Enpresan 25 urte daramatzan langile orok bi ogi jasotzeko eskubidea izango du erretiroa hartzen duenean, edo edozein motatako ezintasun edo baliaezintasun dela-eta baja hartzen duenean. Eskubide hori deuseztatuta geratuko da langileak beste enpresa batean lan egiten badu.

20. artikulua.—*Eszedentziak*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak urtebetetik bost urtera bitarteko borondatezko eszedentzia hartu ahal izango du.

Ezin izango da eszedentziarik hartu aurrekoa hartu zenetik lau urte igaro ez badira.

Eszedentzia bi urtera bitartekoa bada, enpresak langilea berriro hartu egin behar du hura amaitzean.

21. artikulua.—*Lanpostu-aldaketak*

Lanpostu-aldaketarako eskubidea, lanpostuak eragozpenak eragiten badizkio amari edo haurrari. Enpresan automatikoki berriro hastea amatasunagatiko bajaren ondoren.

Arrazoi objektiboak direla-eta, haurdunaldi, erditze edo erditze ondorengo egunak ez dira baja-egun gisa zenbatuko langilea kaleratzeko.

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

22. artikulua.—*Ordaindutako jaiegunak eta berreskuratu behar ez direnak*

Larunbat edo astelehen diren urteko ordaindutako jaiegun guztietan lan egingo da. Urtarrilaren 1a eta abenduaren 25a atsedenegunak izango dira derrigorrean.

23. artikulua.—*Aparteko orduak kalkulatzeko formula*

Aparteko orduaren balioa kalkulatzeko kontzeptu finkoengatiko urteko guztirako soldata zati kontzeptu horietarako erabilitako urteko orduak egiten da, eta zatidurari %40 gehitzen zaio.

Artículo 19.—*Jubilación*

Los trabajadores con 20 años de antigüedad en la Empresa que se jubilen a la edad que a continuación se señala, percibirán las gratificaciones que se detallan:

— A los 60 años 12 mensualidades.

— A los 61 años 10 mensualidades.

— A los 62 años 8 mensualidades.

— A los 63 años 6 mensualidades.

— A los 64 años 3 mensualidades.

Los trabajadores con 20 años de antigüedad en la Empresa que se jubilen a la edad de 65 años tendrán derecho a un mes de Vacaciones adicionales que serán disfrutadas y retribuidas como condición especial para estos trabajadores.

El trabajador que desee acogerse a los beneficios anteriormente anunciados deberá preavisar su cese con tres meses de antelación, y el abono de las indemnizaciones previstas se efectuará mediante el pago de tres mensualidades en el momento del cese 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. Ambas partes convienen y recomiendan la jubilación a los 65 años, a todos los trabajadores del sector.

En caso de que esta circunstancia se dé en más del 5% de la plantilla, la Empresa podrá trasladar dicha jubilación a otra fecha.

Aquellos trabajadores que tengan derecho a la jubilación anticipada, la empresa si es deseo del trabajador, estará obligada a facilitar el Contrato de Relevo, en las condiciones que marque la legislación vigente en cada momento

Todo trabajador que lleve 25 años en la Empresa tendrá derecho a percibir la ración de dos barras de pan cuando se jubile o cause baja por incapacidad o invalidez de cualquier tipo. Este derecho queda anulado cuando el trabajador trabaje en otra Empresa.

Artículo 20.—*Excedencias*

El trabajador de al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrá disfrutar de una excedencia voluntaria no menor de un año y no mayor de cinco.

No podrá ejercitarse dicha excedencia si no han transcurrido 4 años desde la anterior.

Si la excedencia es igual o inferior a dos años, al término de ésta, la empresa estará obligada a admitir al trabajador/a al término de la misma.

Artículo 21.—*Cambios de puestos de trabajo*

Derecho al cambio de puesto de trabajo cuando éste entrañe dificultades para la madre o el niño. Reintegración automática a la Empresa tras la baja por maternidad.

No se computarán como días de baja, para la aplicación del despido por causas objetivas, los días utilizados en el embarazo, parto o post-parto.

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

Artículo 22.—*Fiestas abonables y no recuperables*

Se trabajarán todas las fiestas abonables del año que coincidan en sábado o en lunes. El día 1 de enero y el 25 de diciembre, serán de descanso obligatorio.

Artículo 23.—*Fórmula para calculo de las horas extraordinarias*

Para calcular el valor de la Hora Extraordinaria se divide el salario total anual por conceptos fijos entre las horas anuales empleadas para dichos conceptos, y al cociente se le incrementa el 40%.

cve: BAO-BOB-2014a028

24. artikulua.—*Gidabaimena kentzea*

Hartarako dagokion baimena duela, langile bati, enpresaren ibilgailu bat enpresaren jardueretarako gidatzen ari dela, gidatzeko baimena kentzen badiote, administrazio-zigorra edo hutsegite-epaiketako kondena dela medio, enpresak kategoria bereko edo beheragoko lanpostu batean jarriko du gehienez hilabeterako, eta langileak ordainsari bera jasoko du.

25. artikulua.—*Batzorde paritarioa*

Interpretazio, arbitraje eta adiskidetze orokorreko organo gisa eta hitzarmen hau aplikatzeak eragindako gestio guztietarako, Batzorde Paritario bat izango da. Batzorde hori patronalaren lau ordezkarik eta zentral sindikal sinatzaileen lau ordezkarik osatuko dute.

Batzordearen esku-hartzea ez da nahitaezkoa, baizik eta aukerakoa; bestalde, aldeen arteko adostasuna du oinarri, baina batzordeak erabakiren bat hartzen duenean, bi aldeak erabakia betetzera behartuta daude.

Batzorde horren eskumena izango da sektore guztiaren jarraipena egitea, segurtasunaren eta higienearen alorreko arauak enpresa guztietan aplikatu eta errespeta daitezen.

Batzorde paritarioan akordiorik ez badago, hitzarmen hau sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute PRECO II gatazkak konpontzeko prozedura erabiltzeko, laneko gatazkak konpontze aldera. Akordiorik ez badago, dagokion Aholku Batzordera bideratuko da gatazka,kontuan hartuta indarrean dagoen legerian adierazitako beste bide batzuk ere erabil daitezkeela.

26. artikulua.—*Bermatutako gutxienekoa*

Eranskineko soldata-tauletan ezarritakoa izango da.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, Okindegien Araudi Nazionalean, indarrean dagoen Legeria Orokorrean eta Langileen Estatutuan xedatutakoa beteko da.

27. artikulua.—*Ordezkarien eskubideak eta bermeak*

Indarrean dagoen legerian xedatutakoa beteko da, hilabeteko 35 orduko erreserbarekin ordezkari edo batzordekide bakoitzeko. Ordu horiek ordaintzekoak izango dira.

Atal sindikalak

Enpresa guztiek, afiliazio-ehunekoa eta langileen kopurua edozein dela, honako berme hauek izango dituzte:

— Enpresako atal sindikalak onartzea.
— Kotizazioak lanorduetan biltzea.
— Bileretarako lokalak, enpresaren aukeren barruan.

Batzarrak

Enpresa-batzordeek, langileen ordezkariek edo atal sindikalek deitutako batzarrak egin ahal izango dira lanorduetatik kanpo.

28. artikulua.—*Langileen sailkapena*

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen industrietan zerbitzuak ematen dituzten langileak, hitzarmen honen egitekoa kontuan hartuta, honako talde hauetan sailkatuko dira:

A) Tenikariak.
B) Administrariak.
C) Elaborazioko langileak.
D) Zerbitzu osagarrietako langileak.

A) TEKNIKARIAK

Fabrikazioko burua

Beharrezko den gaitasuna duela, industriaren alor teknikoa zuzentzen du; berari dagokio fabrikazioa, oro har, ondo bideratzea, makinak behar bezala dabiltzala zainduko du, arreta handia jarriko du produkzioan, eta horretara bideratuko du, era berean, lan-

Artículo 24.—*Retirada del carnet de conducir*

En caso de que algún trabajador, como consecuencia de conducir, debidamente autorizado, algún vehículo de la Empresa y para actividades de la misma, le fuera retirado el carnet de conducir, por sanción administrativa o por condena en juicio de faltas, la Empresa le acoplará, durante el tiempo máximo de un mes, a otro puesto de igual o inferior categoría, percibiendo el trabajador idéntica retribución.

Artículo 25.—*Comisión paritaria*

Como Órgano de Interpretación, Arbitraje y Conciliación General y para todas aquellas gestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio, existirá una Comisión Paritaria constituida por cuatro miembros representantes de la Patronal y cuatro miembros representantes de las Centrales Sindicales firmantes.

La intervención de la Comisión no es preceptiva sino meramente potestativa, basada en los acuerdos de las partes, pero una vez que ésta decida, sus resoluciones obligan a las dos partes.

Será competencia de esta Comisión el llevar un seguimiento en todo el sector para que las normas de seguridad e higiene se apliquen y se respeten en todas las Empresas.

De no existir acuerdo en la comisión paritaria las partes firmantes de este convenio, se comprometen a utilizar el procedimiento de resolución conflictos PRECO II para resolver los conflictos laborales, de no haber acuerdo el conflicto pasará a la Comisión Consultiva correspondiente, sin menoscabo de poder utilizar otras vías, recogidas en la legislación vigente.

Artículo 26.—*Mínimo garantizado*

Es el que aparece en las Tablas Salariales anexas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto por la Reglamentación Nacional de Panaderías, la Legislación General vigente y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.—*Derechos y garantías de los delegados*

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, con una reserva de 35 horas mensuales por Delegado o miembro del Comité. Dichas horas serán abonables.

Secciones sindicales

En todas las Empresas, independientemente del porcentaje de afiliación y número de trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

— Reconocimiento de las Secciones Sindicales de Empresa.
— Recaudación de cotizaciones dentro de las horas de trabajo.
— Locales de reunión dentro de las posibilidades de la Empresa.

Asambleas

Se podrán celebrar Asambleas convocadas por los Comités de Empresa, Delegados de Personal o las Secciones Sindicales correspondientes, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 28.—*Clasificación del personal*

El personal que preste sus servicios en las industrias sujetas este Convenio, se clasificará teniendo en cuenta la función que este Convenio realiza en los siguientes grupos:

A) Técnicos.
B) Administrativos.
C) Personal de elaboración.
D) Servicios complementarios.

A) TÉCNICOS

Jefe de fabricación

Es el que poseyendo la necesaria capacidad dirige técnicamente la industria, teniendo confiada la buena marcha de la fabricación en general, encargándose del buen funcionamiento de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo

cve: BAO-BOB-2014a028

gileen lana (bera izango da haien lana antolatuko duen bakarra fabrikan lana egiten denean). Aukera libreko kargua izango da.

Tailer mekanikoko burua

Mekanikariei aginduak zuzenean emateko eskumena izanik, bere agindupeko langileen lanaren, diziplinaren eta segurtasunaren erantzukizuna du. Tailerra edo tailerrak antolatzea dagokio, bizkor eta arduraz aurre egiteko konponketa-lanei, erreserba-elementuak ordezkatzeko lanei eta makineria guztiaren mantentze-lanei.

Salmentako burua

Enpresaren salmenten kudeaketa guztia zaindu eta antolatzen duen langilea da, enpresaren zuzendaritzaren jarraibideak betetzen dituela horretarako.

Ikuskatzailea

Langile horrek, zuzendaritzaren edo salmentako buruaren zuzeneko aginduak betetzen dituela, salmenta-dendak ikuskatzen ditu kalitateari, erakusteko moduari, higieneari eta bezeroaren arretari buruzko guztiari dagokionez, baita bezeroak erakartzeari dagokionez ere.

B) Administrariak

Bulegoko eta kontabilitateko burua

Hartarako ahalmena duela edo ez duela, bulegoko langile guztien zuzeneko erantzukizuna bere gain hartzen duen langilea da, eta batez ere enpresaren nondik norakoari eta egoerari dagokion guztia, eta negozioa behar bezala bideratzeko beharrezkoak diren dokumentu guztiak berrikusten eta prestatzen ditu.

Ofizial administraria

Bere kargupean zerbitzu bat duen langilea da; dagokion egitekoan erabakiak har ditzake eta haren ardura du, agindupean langileak dituela edo langilerik gabe. Eginkizun hauek edo antzeko beste batzuk ditu: kobratzeko eta ordaintzeko kutxazaina, kontu korronteetako liburuetan, egunerokoan, liburu nagusian eta antzekoetan transkribatzea, fakturak prestatzea zein kalkulatzea, estatistikak egitea, parteak betetzea eta abar.

Administrari laguntzailea

Langile horrek oinarrizko administrazio-eginkizunak ditu, mekaniko hutsak eta bulego-lanei dagozkienak.

C) Elaborazioko langileak

Arduraduna

Elaborazio-fase guztiei buruzko ezagutza teknikoak izanik eta fabrikazioko buruaren edo enpresa-zuzendaritzaren agindupean, langile horrek produkzio-prozesua kontrolatzen eta koordinatzen du, produktuak egiten laguntzen du, elaborazio-alorreko langile guztien buruaren eginkizunak betetzen ditu, eta produktuen kontrol eta kalitatearen ardura bere gain du.

Arduradunaren laguntzailea

Ezagutza teknikorik edukitzeko premiarik izan gabe, langiletalde bat zuzentzeko baldintza praktikoak dituen langilea da, eta agindupean dituen langileak behar bezala antolatzen eta zaintzen ditu.

Oratzailea

Oratze-lanak egiteko ardura duen langilea da, betiere fabrikazioko buruaren jarraibideak betetzen dituela kopuruari, tenperaturari, masa kopuruari eta hartzidurari dagokionez.

Oratzailearen laguntzailea

Oratzaileari laguntzen dio kazolak eta oramahaiak mugitzen, irina pisatzen, baskulak eta ur-tangak elikatzen eta abar.

Sugilea

Langile hori labeak tenperatura egokian jartzeaz eta tenperatura horri behar den denboran eusteaz arduratzen da; horrezaz gain, lurruna eta ur beroa sortzeko galdaren ke-hodiak koipeztatzeaz eta garbitzeaz arduratzen da.

fin dirigirá la labor del personal (siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento). Este cargo será de libre elección.

Jefe de taller mecánico

Es el que con mando directo sobre los mecánicos tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajo de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

Jefe de venta

Es el empleado que cuida y organiza toda la gestión de las ventas de la empresa, siguiendo las directrices de la dirección de la misma.

Inspector/a

Es el empleado que bajo las ordenes inmediatas de la dirección o jefe de ventas, inspecciones los despachos de ventas en cuanto a calidad, presentación, higiene y todo lo que esté relacionado con la atención al cliente, así como a la captación de los mismos.

B) Administrativos

Jefe de oficina y contabilidad

Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

Oficial administrativo

Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes y que realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, transcripción en libros de cuentas corrientes, Diario, Mayor y corresponsables, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas partes, etc.

Auxiliar administrativo

Es el empleado que realiza funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

C) Personal de elaboración

Encargado

Es el empleado que, poseyendo los conocimientos técnicos de elaboración en todas sus fases y bajo las órdenes del Jefe de Fabricación o la Dirección de la Empresa, controla y coordina el proceso productivo, colaborando en su realización y desempeñando las funciones de Jefe de todo el personal de elaboración y responsabilizándose del control y calidad de los productos.

Ayudante encargado

Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente el personal a sus órdenes.

Amasador

Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe de Fabricación en cuanto a cantidades temperatura número de masas y tiempos de fermentación.

Ayudante de amasador

Coopera con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de la Harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

Fogonero

Es el obrero encargado de la puesta en temperatura de los hornos y del mantenimiento de la misma durante el tiempo necesario, cuidando del engrase de aquéllos y limpieza de os conductos de humos de las calderas para la producción de vapor y agua caliente.

cve: BAO-BOB-2014a028

Gasista

Langile horren eginkizuna gas pobrea sortzeko gasogenoak elikatzeaz eta garbitzeaz arduratzea da, edo labeen errekuntzari dagokionez, bero-elikadura sortzeko beste prozedura batzuetaz arduratzea.

Piztailea

Gas-labeen arduraduna da, eta labe horiek koipeztatzen eta kanpoaldetik garbitzen ditu; erregailuen arduraduna ere bada.

Mekanikaria

Langile hori industria siderometalurgikoan ofizial gisa sailkatuta dago hiru kategorietan (lehenengoa, bigarrena eta hirugarrena). Enpresako makina eta instalazioak zen ekipo mugikorrak prest egoteaz, garbitzeaz eta haien mantentze-lanaz arduratzen da, behar diren konponketa-lan orokorrak egiten ditu eta beste profesional batzuek egindakoak egiaztatzen ditu. Dena den, eginkizun horiek bereizita dituzten enpresetan, adierazitako eginkizunak beteko ditu.

Maisu arduraduna:

Elaborazioko langile guztien burua da. Hari agintzen dioten lanaren ardura izango du, behar bezala banatuko ditu lanak, ahalik eta fabrikazio egokiena lortzeko zereginak erritmo normala izan dezan arduratuko da, txandak behar bezala ezarriko ditu, dagoen elaborazioaren berri emango du eta langileek beren lana modu egokian bete dezaten animoak ematen ahaleginduko da, okindegiaren barruan ogia banatzeko ardura duen maiordomoa (bat baino gehiago ere izan daitezke) bere agindupean du.

Palako ofiziala

Egostearekin lotutako eginkizunak zaintzen ditu; hau da, labea abian jartzen du ogia labean sartzeko, ogia egiten du, labeko lanak egiteko behar diren tresnak zaintzen ditu; horrez gain, lurrungaldararen funtzionamenduaz eta antzeko zereginez arduratzen da.

Ore-ofiziala

Oratze-lanak egiteaz eta legamia prestatzeaz arduratzen da langile hau; horrez gain, oragailuek behar bezala funtzionatzen dutela eta behar bezala daudela zaintzen du, berak garbitzen ditu oragailuak edo laguntzaileei edo ikastunei agintzen die haiek zaintzeko, betiere ore-ofizialaren zaintzapean.

Mahaiko ofiziala

Langile horren zeregin nagusia ogi-piezak ukabilez oratzea edo egitea da eta pieza horiek oholetan jartzea, bai eta zatitzea ere, zatitzeko prozedura mekanikoak erabili edo ez erabili.

Ofizial okina:

Langile hori, arduradunaren agindupean egonik, oratze-lanez, piezak egiteaz eta pieza horiek egosteaz arduratzen da, makineriak behar bezala funtzionatzen duela zaintzen du eta hura garbitzen du. Horrez gain, bere zaintzapean dauden espezialisten eta ikastunen lana egiaztatuko du.

Espezialista

Eginkizun zehatz eta jakinen ardura du, berez ez dagozkionak ofizio jakin bati, baina nolabaiteko praktika, espezialitatea edo ardura beharrezkoa dutenak.

Okin laguntzaile / espezialista

Langile horrek okin ofizialari laguntzen dio elaborazio-prozesu osoan, daukan ezagutza hobetzeko eta horri esker, goragoko kategoriako postuak lortu ahal izateko.

Ikastuna

Langile horrek ikastun-kontratuaren bidez du lotura enpresarekin, eta horren bitartez, enpresaburua behartuta dago hari irakastera, bere kasara edo beste batzuen bidez; horretarako, zeregin sinpleak egingo ditu, eta gainerako langile osagarriei laguntza eskainiko die.

Gasista

Su misión es atender a la alimentación de y limpieza de los gasógenos para la producción de gas pobre u otros procedimientos de alimentación calorífica en la combustión de los hornos.

Encendedor

Tiene a su cargo los hornos de gas cuidando el engrase y limpieza exterior, así como de los mecheros.

Mecánico

Es el empleado clasificado como Oficial en la Industria Siderometalúrgica en sus tres categorías de primera de segunda y de tercera, que cuida del perfecto estado de funcionamiento, mantenimiento y limpieza de las máquinas e instalaciones de la empresa, así como del equipo móvil, realizando las reparaciones necesarias de carácter general y verificando las efectuadas por otros profesionales. No obstante en las empresas que tuvieran las funciones separadas, estas les serán respetadas.

Maestro encargado

Se entiende por tal el Jefe de todo el personal de elaboración Será responsable del trabajo a él encomendado distribuirá adecuadamente los trabajos, cuidara de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurara infundir en el personal el adecuado cumplimiento de su cometido, teniendo a sus ordenes al Mayordomo o Mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Oficial de pala

Verificara, las funciones inherentes a la cocción, comenzando por la puesta a punto del horno para el horneado del pan, la realización de este, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

Oficial de masa

Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levadura, cuidando así mismo de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por si mismo o encargando la verifiquen Ayudantes o Aprendices, bajo su vigilancia.

Oficial de mesa

Es el operario cuya función primordial consiste en el heñido o confección de las piezas de pan y entablado de las mismas, así como la división cuando se utilicen o no procedimientos mecánicos de división.

Oficial panadero

Es el empleado que bajo las ordenes del encargado tiene a su cargo los trabajos de amasado, de elaboración de las distintas piezas y la cocción de las mismas, cuidando del buen funcionamiento de la maquinaria, así como su limpieza. Asimismo, verificará la labor de los especialistas y aprendices bajo su vigilancia.

Especialista

Tiene a su cargo la realización de funciones concretas y determinadas, que no contribuyendo propiamente oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica, especialidad o atención.

Ayudante / especialista panadero

Es el empleado que coopera con el oficial panadero en todo el proceso de elaboración, para alcanzar una perfección en sus conocimientos que le permitan ocupar puestos de categoría superior.

Aprendiz

Es el empleado que está ligado a la Empresa con un contrato de Aprendizaje, en cuya virtud el empresario se obliga a enseñarle por sí o por otros, realizando tareas simples, colaborando con el resto del personal complementario.

cve: BAO-BOB-2014a028

D) Zerbitzu osagarrietako langileak

Maiordomoa

Ogiaren kontaketa egin eta ogi hori okindegi bakoitzean banatzeaz arduratzen den langilea da, ondoren enpresak ogia kanpoan saltzeko dituen sukurtsal, salmentagune eta gainerakoetan banatu ahal izateko. Gainera, enpresak erabiltzen dituen koadernoetan, arbeletan edo liburuetan oharrak idazteko ardura ere badu.

Dendako saltzailea

Langile horrek enpresak merkaturatzen dituen produktuak saltzeko, kobratzeko eta akaberak egiteko ardura du, enpresak dituen lantoki, ogi-denda, saltoki eta gainerako guztietan. Horrez gain, produktu eta instalazio horiek garbi eta txukun egotea zaintzen du.

Ogia dendetara eramaten duena

Langile horrek, edozein motatako ibilgailu, orga edo eskuzko prozedura erabilita, ogia eta okindegiko beste zenbait produktu banatzen ditu fabrikazio-lekutik sukurtsal eta dendetara, eta, hala badagokio, garraiatutako gaien zenbatekoa kobratzen du.

Etxez etxeko banatzailea

Langile horren egitekoa ogia bezeroen etxeetan banatzea da.

Garbiketako langileak

Langile horiek lantokia eta bertako egoitzak txukuntzeaz eta garbitzeaz arduratzen dira.

Txoferra

Gidatzeko baimen egokia izanik, langile horrek banaketa-lanak egiten ditu produkzio-zentroen, salmenta-zentroen eta taldeen artean.

Txofer banatzailea

Gidatzeko baimen egokia izanik, langile horrek banaketako eta kobratzeko lanak egiten ditu produkzioko zentroen artean, eta saltokiei ez ezik bezeroei eta enpresak bere produktuak merkaturatzen dizkien gainerako hartzaileei ere banatzen dizkie produktuak.

29. artikulua.—*Hutsegiteen eta zehapenen araubidea*

Diziplina zuzenbidea

Laneko betebeharrak bete ezean, zehatu egin ditzakete langileak enpresetako zuzendaritzek, hitzarmen honetan ezarritako hutsegiteen eta zehapenen mailaketaren arabera eta aplikatzekoak diren lege-xedapenetan ezartzen direnen arabera.

Maiztasun handien duten lan-arloko hutsegiteak zehaztu eta tipifikatzearren, ondoren azalduko diren arauak ezarriko dira, horrek ez du esan nahi arau horietan biltzen ez diren eta zehapenak jaso dezaketen portaerak ezin direnik zehatu, hasieran aipatutako lege-esparruaren arabera.

A) *Prozedura*

Lehenengoa: Langileek ez badituzte laneko betebeharrak betetzen, enpresako zuzendaritzak zehapena ezar diezaieke, lege-xedapenetan eta arau hauetan ezarritako hutsegiteen eta zehapenen mailaketaren arabera.

Bigarrena: Egingo diren hutsegiteen eta enpresaren zuzendaritzak ezarriko dituen zehapenen balioespena eskudun jurisdikzioan berraztertu ahal izango da beti.

Hirugarrena: Hutsegite larrien eta oso larrien zehapena idazki bidez jakinarazi beharko zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Laugarrena: Zehapen oso larriak jartzeko, idazki bidezko informazioa edo aldebiko espedientea behar da derrigorrean, eta bertan langileak zer esateko duen entzungo dute dagokion zehapena ezarri aurretik, eta langileak zuzendaritzari idazki bidez alegatu ahal izango dio bere burua defendatzeko egokitzat jotzen duena.

D) Servicios complementarios

Mayordomo

Es el empleado que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona o panaderías con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores para la venta exterior del mismo que tenga la Empresa, llevando los cuadernos de anotaciones, pizarras o libros auxiliares, que la casa utilice.

Vendedor/a de establecimiento

Es el empleado/a que efectúa las ventas y el cobro, así como el acabado de los diferentes productos que la empresa comercializa, en todos los centros de trabajo, despachos de pan, puntos de venta, etc., que tenga la misma, cuidando de la limpieza y pulcritud de los citados productos e instalaciones.

Transportador de pan a despachos

Es el que utilizando cualquier clase de vehículo o carruaje o empleando procedimientos manuales, distribuye el pan y otros productos de la industria, desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

Repartidor a domicilio

Es el trabajador cuyo cometido consiste en distribuir el pan a domicilio a los clientes.

Personal de limpieza

Es el que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Chófer

Es el empleado que con el permiso de conducción adecuado, realiza las tareas de reparto entre los centros de producción y las de venta y colectivos.

Chofer repartidor

Es el empleado que con el permiso de conducción adecuado realiza las tareas de reparto y cobro, entre los centros de producción y distribución a los puntos de venta, clientes y demás receptores a los que la empresa comercializa y distribuye sus productos.

Artículo 29.—*Régimen de faltas y sanciones*

Derecho disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimiento laboral, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se determinan en este Convenio y las que se establezcan en las disposiciones legales aplicables.

Con el fin de concretar y tipificar las faltas laborales de más común frecuencia, se establecen las siguientes normas, sin que ello implique, que conductas sancionables no recogidas en las presentes, no puedan ser sancionadas de acuerdo con el marco legal al comienzo referido.

A) *Procedimiento*

Primero: Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales y en las presentes normas.

Segundo: La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Tercero: La sanción de las faltas graves y muy graves requieren comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Cuarto: La imposición de sanciones muy graves, precisará de una información escrita o expediente contradictorio, en el que será oído el trabajador previamente a la imposición de la sanción que pudiera corresponderle, quién podrá alegar por escrito ante la Dirección lo que a su defensa convenga.

cve: BAO-BOB-2014a028

Bosgarrena: Langileen ordezkariei eta langilearen ordezkari sindikalari, afiliatua bada, espedientea irekitzea eragin duten gertakarien berri eman beharko zaie, haiek ere zer esateko duten entzuteko; ordezkari horiei berri ez emateak ondoriorik gabe utziko du zehapena.

Seigarrena: Aldebiko espedientea izapidetzeak preskripzio-epeak etengo ditu.

Zazpigarrena: Behin enpresaren zuzendaritzak dagokion erabakia hartu ondoren, bi aukera ditu enpresak: batetik, zehapena epe jakin batean betearaztea, eta bestetik, betearazte hori zehapena irmoa izan arte atzeratzea, eskudun jurisdikzioak epaia eman arte edo interesdunak zehapenari amore eman arte.

B) *Hutsegiteak*

Langileak egiten dituen hutsegiteak arintzat, larritzat edo oso larritzat joko dira garrantziaren eta asmoaren arabera.

1. Hutsegite arinak: Honako hauek hartuko dira hutsegite arintzat:

a) Hogeita hamar egunen barruan, inolako justifikaziorik gabe, hirutan lanera garaiz ez etortzea, atzerapen bakoitza hogeita hamar minututik beherakoa denean edo bat hogeita hamar minututik gorakoa denean.

b) Lanetik alde egitea justifikatutako arrazoirik gabe, denbora laburrerako izan bada ere.

c) Materialaren zaintzan deskuidu txikiak izatea.

d) Norbere txukuntasunik edo garbitasunik eza.

e) Enpresari bizileku- edo helbide-aldaketen berri ez ematea.

f) Lanera ez etortzeko arrazoia aldez aurretik ez jakinaraztea, salbu eta ezinezkoa izan dela justifikatzen bada.

g) Enpresari ez jakinaraztea gaixotasunagatiko edo istripuagatiko baja hura gertatu eta hurrengo 48 orduetan.

2. Hutsegite larriak: Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, atzerapen bakoitza hogeita hamar minututik beherakoa denean edo bi hogeita hamar minututik gorakoak direnean, eta justifikatu gabeak.

b) 30 egunetan behin edo gehienez hiru alditan lanera ez etortzea, inolako arrazoi justifikaturik gabe. Lankideren bati txanda egin behar zaionean, edo hutsegite horren ondorioz kalte garrantzitsuren bat eragiten bazaio enpresari, nahikoa izango da behin huts egitea.

c) Familian Gizarte Segurantzan eragin dezakeen aldaketarik izan bada, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz. Datu horiek faltsuak badira, hutsegite oso larritzat hartuko da.

d) Lanean nagusien esana ez betetzea.

e) Beste langile baten plantak egitea, haren ordez sinatuta edo fitxatuta.

f) Lanaren martxa egokiari eragin diezaiokeen laneko utzikeria.

g) Lanean zuhurgabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo instalazioetarako matxuraren arriskua eragiten badu, hutsegite hori oso larritzat hartu ahal izango da. Nolanahi ere, laneko zuhurgabekeriatzat hartuko da nahitaez erabili beharreko arropak eta segurtasun-aparatuak ez erabiltzea.

h) Nahiz eta desberdina izan, beste hutsegite arin bat berriz egitea (berandu iristea salbu) hiruhileko berean, eta aldez aurretik zehapena jarri bazaio.

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

j) Gaixo dagoelako itxura egitea, edo ez dauden kausak argudiatuz baimena eskatzea.

Quinto: Deberá darse traslado a los Representantes del Personal y el representante sindical del trabajador si fuera afiliado de los hechos que motivan la apertura de expediente, con el fin de que éstos puedan igualmente ser oídos, la no comunicación a dichos representantes dejaran sin efecto la sanción.

Sexto: La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá los plazos de prescripción.

Séptimo: Una vez adoptada la resolución procedente por la dirección de la Empresa, ésta podrá optar por que la sanción sea de cumplimiento en plazo determinado, o que su ejecutividad quede supeditada a la que la misma adquiera carácter de firmeza tras sentencia de jurisdicción competente o allanamiento a la misma por el interesado.

B) *Faltas*

Las faltas cometidas por los trabajadores, se clasificarán gradualmente atendiendo su importancia, transcendencia e intención en Leves, Graves o Muy Graves.

1. Faltas Leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas de puntualidad no justificada en la asistencia al trabajo, inferior a treinta minutos, o una superior a treinta minutos, en el período de treinta días.

b) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo.

c) Pequeños descuidos en la conservación del material.

d) Falta de aseo o limpieza personal.

e) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

f) No notificar con carácter previo, salvo caso de fuerza mayo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

g) No notificar a la Empresa la baja por enfermedad o accidente dentro de las 48 horas de haberse producido.

2. Faltas Graves: Serán faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad inferior a treinta minutos o más de dos superior a treinta minutos, en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a compañero o cuando como consecuencia delas mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad en éstos datos se considerará como falta muy grave.

d) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo.

e) Simular la presencia de otro al trabajo, firmándolo o fichando por él.

f) La negligencia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligros de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

h) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, excluidas las de puntualidad, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la Empresa para usos propios sin ánimo de lucro.

j) Fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas no existentes.

cve: BAO-BOB-2014a028

3. Hutsegite oso larriak: Oso hutsegite larriak izango dira:

a) Sei hilabetean 15 alditan baino gehiagotan edo urtebetean 25 alditan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

b) Hilabete batean elkarren segidako hiru egunetan edo txandakako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ebastea edo lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixo egotearen edo istripuren bat izatearen itxurak egitea. Hutsegitetzat hartuko da arrazoi horietako batek eragindako baja-egoeran dagoen langileak edozein lan egiten badu bere kontura edo beste norbaiten kontura. Atal honen barnean hartuko da, halaber, istripuagatiko edo gaixotasunagatiko baja luzatzearren egindako manipulazio oro.

e) Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideak edo nagusiak garbitasun-falta horren kexu badira.

f) Mozkorraldia edo toxikomania, lanean eragin negatiboa badute.

g) Enpresarentzat baino ez diren datuak edo agiriak erakustea lehiakideei edo enpresakoak ez direnei.

h) Enpresarentzako bidegabeko lehia diren jarduerak egitea.

i) Agintekeria, hitzezko edo egitezko tratu txarrak, edo errespetu eta begirunezko hutsegite larria nagusiarekiko, bai eta enpresako lankide eta menpekoekiko edo haien ahaideekiko ere.

j) Erantzukizuneko lanpostuetan lana uztea, aldez aurretik jakinarazi gabe.

k) Laneko ohiko errendimendua murriztea, inolako justifikaziorik gabe.

l) Nahiz eta beste mota batekoa izan, berriz ere egitea hutsegite larria, betiere hiruhileko berean egiten badira, eta lehendik zehatu badira.

C) *Zehapenak*

Hutsegiteak egiten dituztenei honako zehapen hauek jarri ahalko zaizkie:

A) Hutsegite arinengatik:

— Hitzezko kargu-hartzea.

— Idatzizko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriengatik:

— 1-15 egunetarako enplegu eta soldatarik gabe uztea.

C) Hutsegite oso larriengatik:

— 16-60 egunetarako enplegu eta soldatarik gabe uztea.

— Kaleratzea.

D) Preskripzioa: Prozeduraren 6. puntuan ezarritako preskripzioa eteteari dagokionez, hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogei egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolanahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

30. artikulua.—*Langile berriak, mailaz igotzeak eta lanpostuz igotzeak*

Langileen estatutuan indarrean dagoen araudia beteko da.

31. artikulua.—*Hitzarmena ez aplikatzeko klausula*

Lan-erreformak eta eta egun indarrean dagoen araudiak xedatutakoaren arabera.

32. artikulua.—*Emakume langilea*

Emakumeak ezin izango dira diskriminatu sexu-arrazoiengatik, edo gizonak egiten duen lan bera egiten badu soldata berdina izango du. Hitzarmen honen bidez, aurreko hitzarmenean bezala, honako eskubide hauek aitortuko zaizkio emakumeari.

3. Faltas muy Graves: Serán faltas muy graves :

a) Más de 15 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses, o 25 en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos ó cinco alternos en un período de 1 mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de sus superiores.

f) La embriaguez o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) Revelar datos o documentos reservados en la Empresa a la competencia ó a extraños a la misma.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

i) El abuso de autoridad, los malos tratos de palabra u obra, falta grave de respeto y consideración a sus jefes, así como a sus compañeros y subordinados ó familiares de éstos.

j) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

k) La disminución no justificada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el período del trimestre y hayan sido sancionadas.

C) *Sanciones*

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

A) Por Faltas Leves:

— Amonestación Verbal.

— Amonestación escrita.

B) Por Faltas Graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Por Faltas Muy Graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.

— Despido.

D) Prescripción: Con respecto a la interrupción de la prescripción establecida en el punto 6.º del procedimiento, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30.—*Ingresos ascensos promociones y periodo de pruebas*

Se estará a lo que dicta la la Legislación actual vigente en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 31.—*Clausula de descuelgue*

Según marque la reforma laboral y la Legislación actual vigente.

Artículo 32.—*Mujer trabajadora*

Ninguna mujer puede ser discriminada por razón de sexo o realizando el mismo trabajo que el hombre tendrá igual salario. Por el presente convenio se reconoce a la mujer los siguientes derechos, al igual que el anterior.

cve: BAO-BOB-2014a028

Haurdunaldia dela-eta, lanpostuz aldatzeko eskubidea, amarentzat edo fetuarentzat arriskutsua bada, eta horren ondorioz, ez zaio ordainsaria, kategoria edo ondoren bere lanpostura itzultzeko eskubidea murriztuko.

Haurra jaio aurreko azterketetarako eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko behar dituen ordaindutako baimenak lortzeko eskubidea, laneko arriskuen Prebentzioko Lege berria betez.

Gainera, hitzarmen honetako artikuluetan adierazi den osasunazterketa orokorrean ginekologia-azterketa egiteko eskubidea izango dute, betiere haurdun badago.

Sinadura langileen ordezkariak — Sinadura enpresaren ordezkariak

ERANSKINA

Lanbide-kategorien aplikazioa 2015eko urtarrilaren 1era atzeratuko da, tauletara egokitu eta eskumen guztiak behar bezala zehaztu ahal izateko.

Mahaiak konpromisoa hartu du ahalik eta lasterren hasteko negoziatzen, hitzarmen honen iraupena amaitzen denean.

Hitzarmen honen iraupena amaitzen denean, alde ekonomikoak antzinatasunaren artikulua negoziatzeko eskatuko dio mahaiari; izan ere, helburua da artikulu hori pixkanaka desagerraraztea, jada jasotzen dutenei kalterik eragin gabe.

SOLDATAK

2014. URTEA

Sarrera-ordua	Euro/lan egindako eguneko
Produkzioa	5,34
Txoferrak	3,08

Kategoriak	Euro hileko	Hitzarmen-plusa Euro hileko
Teknikariak		
Fabrikazioko burua	865,32	215,84
Tailer mekanikoko burua	851,12	215,84
Salmentako burua	865,32	215,84
Ikuskatzailea	798,65	215,84
Administrariak		
Bulegoko eta kontabilitateko burua	865,32	215,84
Ofizial administraria	798,65	215,84
Bulegoko laguntzailea	755,13	215,84

	Euro eguneko	Euro hileko	Mekanizazio-plusa Euro eguneko
Langileak			
Okindegi mekanizatuetan			
Arduradunaren laguntzailea	25,34	215,84	3,80
Oratzailea	25,57	215,84	3,83
Oratzailearen laguntzailea	25,25	215,84	3,79
Espezialista, sugilea, gasista	25,25	215,84	3,79
Piztailea eta ofiziala	25,25	215,84	3,79
1. mailako mekanikaria	26,27	215,84	3,94
2. mailako mekanikaria	26,03	215,84	3,90
3. mailako mekanikaria	25,08	215,84	3,76
Peoia	25,08	215,84	3,76
Gainerako okindegietan			
Maisu arduraduna	26,27	215,84	3,94
Palako ofiziala	26,27	215,84	3,94
Ore-ofiziala	25,49	215,84	3,82
Mahaiko ofiziala	25,25	215,84	3,79
Ofizial okina	25,66	215,84	3,85
Espezialista	25,25	215,84	3,79
Okin espezialista	24,75	215,84	3,71
Laguntzailea	24,75	215,84	3,71
1. urteko ikastuna	20,03	215,84	3,00
2. urteko ikastuna	21,23	215,84	3,18

Cambiar de puesto de trabajo por embarazo, cuando suponga peligro para la madre o el feto, sin merma de retribución, categoría o del derecho a la reincorporación posterior.

Permisos retribuidos necesarios para los exámenes prenatales y clases de preparación al parto, en cumplimiento de la nueva Ley de Prevención de riesgos laborales.

Tendrán derecho, así mismo al reconocimiento ginecológico en el reconocimiento médico general, recogido en el articulado en el presente convenio siempre que esté embarazada.

Firmado por la parte social — Firmado por la parte empresarial

ANEXO

La aplicación de las categorías profesionales, se pospone al 1 de enero de 2015, con el fin de adecuarlo a las tablas y definir bien todas las competencias.

La mesa se compromete a, una vez denunciado el convenio, iniciar de forma urgente la negociación.

A partir de la denuncia del presente convenio, la parte económica, propondrá a la mesa negociar el artículo de antigüedad, con la intención de que este artículo vaya desapareciendo sin perjudicar a los que ya lo perciben.

SALARIOS

AÑO 2014

Hora de entrada	Euros día trabajado
Producción	5,34
Choferes	3,08

Categorías	Euros Mes	Plus Convenio Euros Mes
Técnicos		
Jefe de fabricación	865,32	215,84
Jefe de taller mecánico	851,12	215,84
Jefe de ventas	865,32	215,84
inspector/a	798,65	215,84
Administrativos		
Jefe de oficina y contabilidad	865,32	215,84
Oficial administrativo	798,65	215,84
Auxiliar de oficina	755,13	215,84

	Euros Día	Euros Mes	Plus mecanización Euros Día
Obreros			
En Panaderías mecanizadas			
Ayudante de encargado	25,34	215,84	3,80
Amasador	25,57	215,84	3,83
Ayudante de amasador	25,25	215,84	3,79
Especialista,fogonero,gasista	25,25	215,84	3,79
Encendedor y oficial	25,25	215,84	3,79
mecánico de 1.ª	26,27	215,84	3,94
mecánico de 2.ª	26,03	215,84	3,90
mecánico de 3.ª	25,08	215,84	3,76
Peon	25,08	215,84	3,76
En las restantes panaderías			
Maestro encargado	26,27	215,84	3,94
Oficial de pala	26,27	215,84	3,94
Oficial de masa	25,49	215,84	3,82
Oficial de mesa	25,25	215,84	3,79
Oficial Panadero	25,66	215,84	3,85
Especialista	25,25	215,84	3,79
Especialista Panadero	24,75	215,84	3,71
Ayudante	24,75	215,84	3,71
Aprendiz de 1.ª año	20,03	215,84	3,00
Aprendiz de 2.ª año	21,23	215,84	3,18

cve: BAO-BOB-2014a028

	Euro eguneko	Euro hileko	Banaketa-plusa
Zerbitzu osagarriak			
Maiordomoa	25,34	215,84	3,80
Txoferra	26,27	215,84	3,94
Txofer banatzailea	26,27	215,84	3,94
Dendetara ogia eramaten duena	25,34	215,84	3,80
Etxez etxeko banatzailea, gutxienez 4 ordu egunean	24,38	215,84	3,66

	Euros Día	Euros Mes	Plus ditribución
Servicios complementarios			
Mayordomo	25,34	215,84	3,80
Chófer	26,27	215,84	3,94
Chófer Repartidor	26,27	215,84	3,94
Transportador de pan a despachos	25,34	215,84	3,80
Repartidor a domicilio 4horas/día mínimo	24,38	215,84	3,66

	Euro eguneko	Euro hileko	Saltzaile-plusa
Saltokiko saltzailea	24,38	215,84	3,66
Garbiketako langileak, gutxienez 4 ordu egunean	24,75	215,84	

	Euros Día	Euros Mes	Plus vendedor/a
Vendedor de establecimiento	24,38	215,84	3,66
Personal de limpieza 4horas/día mínimo	24,75	215,84	

OSAGARRI PERTSONALA, 2014. URTEA

Antzinatasuna enpresan	15 %15	19 %25	20 %20	24 %30	25 %25	30 %20
Teknikariak						
Fabrikazioko burua	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Tailer mekanikoko burua	127,67	212,78	170,22	255,34	212,78	170,22
Salmentako burua	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Ikuskatzailea	119,80	199,66	159,73	239,60	199,66	159,73
Administraria						
Bulegoko eta kontabilitateko burua	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Ofizial administraria	119,80	199,66	159,73	239,60	199,66	159,73
Bulegoko laguntzailea	113,27	188,78	151,03	226,54	188,78	151,03
Langileak						
Okindegi mekanizatuetan						
Arduradunaren laguntzailea	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Oratzailea	3,83	6,39	5,11	7,67	6,39	5,11
Oratzailearen laguntzailea	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Espezialista, sugilea, gasista	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Piztailea eta ofiziala	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
1. mailako mekanikaria	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
2. mailako mekanikaria	3,90	6,51	5,21	7,81	6,51	5,21
3. mailako mekanikaria	3,76	6,27	5,02	7,52	6,27	5,02
Peoia	3,76	6,27	5,02	7,52	6,27	5,02
Gainerako okindegietan						
Maisu arduraduna	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Palako ofiziala	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Ore-ofiziala	3,82	6,37	5,10	7,65	6,37	5,10
Mahaiko ofiziala	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Ofizial okina	3,85	6,42	5,13	7,70	6,42	5,13
Espezialista	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Okin espezialista	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95
Laguntzailea	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95
1. urteko ikastuna	3,00	5,01	4,01	6,01	5,01	4,01
2. urteko ikastuna	3,18	5,31	4,25	6,37	5,31	4,25
Zerbitzu osagarriak						
Maiordomoa	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Txofer banatzailea	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Txoferra	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Dendetara ogia eramaten duena	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Etxez etxeko banatzailea, gutxienez 4 ordu egunean	3,66	6,10	4,88	7,31	6,10	4,88
Saltokiko saltzailea	3,66	6,10	4,88	7,31	6,10	4,88
Garbiketako langileak, gutxienez 4 ordu egunean	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95

COMPLEMENTO PERSONAL AÑO 2014

Antigüedad en la empresa	15 15%	19 25%	20 20%	24 30%	25 25%	30 20%
Técnicos						
Jefe de fabricación	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Jefe de taller mecánico	127,67	212,78	170,22	255,34	212,78	170,22
J. Ventas	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Inspector/a	119,80	199,66	159,73	239,60	199,66	159,73

cve: BAO-BOB-2014a028

Antigüedad en la empresa	15 15%	19 25%	20 20%	24 30%	25 25%	30 20%
Administrativa						
Jefe de oficina y contabilidad	129,80	216,33	173,06	259,60	216,33	173,06
Oficial administrativo	119,80	199,66	159,73	239,60	199,66	159,73
Auxiliar de oficina	113,27	188,78	151,03	226,54	188,78	151,03
Obreros						
En Panaderías mecanizadas						
Ayudante de encargado	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Amasador	3,83	6,39	5,11	7,67	6,39	5,11
Ayudante de amasador	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Especialista,fogonero,gasista	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Encendedor y oficial	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
mecánico de 1.ª	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
mecánico de 2.ª	3,90	6,51	5,21	7,81	6,51	5,21
mecánico de 3.ª	3,76	6,27	5,02	7,52	6,27	5,02
Peon	3,76	6,27	5,02	7,52	6,27	5,02
En las restantes panaderías						
Maestro encargado	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Oficial de pala	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Oficial de masa	3,82	6,37	5,10	7,65	6,37	5,10
Oficial de mesa	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Oficial Panadero	3,85	6,42	5,13	7,70	6,42	5,13
Especialista	3,79	6,31	5,05	7,57	6,31	5,05
Especialista Panadero	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95
Ayudante	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95
Aprendiz de 1.º año	3,00	5,01	4,01	6,01	5,01	4,01
Aprendiz de 2.º año	3,18	5,31	4,25	6,37	5,31	4,25
Servicios complementarios						
Mayordomo	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Chófer Repartidor	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Chófer	3,94	6,57	5,25	7,88	6,57	5,25
Transportador de pan a despachos	3,80	6,34	5,07	7,60	6,34	5,07
Repartidor a domicilio 4h/día min.	3,66	6,10	4,88	7,31	6,10	4,88
vendedor de establecimiento	3,66	6,10	4,88	7,31	6,10	4,88
Personal de limpieza 4h/día min.	3,71	6,19	4,95	7,42	6,19	4,95

(III-89)

Gernikako Aparkatze Arautua (TAO) – Gertek, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48005782012004).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Gernikako Aparkatze Arautua (TAO) – Gertek, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48005782012004).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an «EHAA»)— dionarekin bat etorriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-02-15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an «EBO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Estacionamiento Regulado de Gernika (OTA) - Gertek, S.A. (código de convenio número 48005782012004).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Servicio de Estacionamiento Regulado de Gernika (OTA) - Gertek, S.A. (código de convenio número 48005782012004).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

cve: BAO-BOB-2014a028