

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco**Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila****Bizkaiko Ehungintza-merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48000595011982).**

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Ehungintza-merkataritzaren sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48000595011982).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2015eko abenduaren 1ean.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

Departamento de Empleo y Políticas Sociales**Convenio Colectivo del Sector Comercio Textil de Bizkaia (código de convenio número 48000595011982).**

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 Sector Comercio Textil de Bizkaia (código de convenio número 48000595011982).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

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

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

En su virtud,

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 1 de diciembre de 2015.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZAKO HITZARMEN PROBINTZIALA 2009-2015 URTEAK

I. KAPITULUA APLIKAZIO EREMUA

1. artikulua.—*Funtzio, lurralde eta langile eremuak*

Hitzarmen honek, indarrean jartzen denetik, Bizkaiko Ehunkien Merkataritzako enpresa guztietako lan-harremanak arautuko ditu, bai eta, beste jardueraren bat edo batzuk egiten badira ere, ehunkiena gailentzen den enpresetakoak ere.

Halaber, hitzarmen honen indarraldiaren barruan, etorkizunean eratzten diren enpresa guztiak (aipatutako baldintzak betetzen dituztenak) arautuko ditu.

Funtzio-esparruaren barruko enpresetako langile-taldeetakoak diren guztien lan-harremanak arautuko ditu hitzarmen honek, bai eginkizun tekniko edo administratiboa betetzen badute, bai aha-lerin fisikoa edo ardura-ahalegina jarduera nagusiko zerbitzu osagarrietakoak direnei soilik eskaintzen badiete.

2. artikulua.—*Indarraldia*

Hitzarmen honek 2009ko urtarrilaren 1etik 2015eko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du. Soldata-kontzeptuen ondorioek urte bakoitzeko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmena 2015eko abenduaren 31n automatikoki emango da denuntziatutzat.

Soldata-kontzeptu ez diren kontzeptuen ondorioek hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera izango dute indarra.

2. bis artikulua.—*Behin-behineko indarraldia: aurreraeraginetako 36 hil (2016-2018)*

Gaineko esparruko hitzarmen kolektiborik balego. Hitzarmenaren indarraldiari dagokionez, eta kontuan hartuz langileen estatutuaren 86.1 artikulua hitzarmenaren iraupena alderdi negoziatzaileek ezarri behar dutela xedatzen duela eta 86.3 artikulua hitzarmen kolektibo baten indarraldia, behin denuntziatuta eta adostutako iraupena bukatuta, hitzarmenean beran adierazitako baldintzetan gertatuko dela xedatzen duela, gaineko esparrutzat hartuko da beste hitzarmen kolektibo bat, probintziala zein autonomikoa izan, eta indarraldia agorturik duen hitzarmenaren eremu funtzional berdineko estatutu-izaera duena.

Aurreko 36 hilak igarota, gaineko esparrurik ez badago, eta alderdi negoziatzaileek beste zerbait adostu ezean, hitzarmen kolektiboak indarrean jarraituko du. Alderdiek hitzarmen kolektibo berri bat sinatzen dutenean edo, aurreko paragrafoan xedatutakoaren arabera, gaineko esparrukotzat har daitekeen beste hitzarmen kolektibo bat dagoenean, indarrean egoteari utziko dio.

3. artikulua.—*Baldintzarik onuragarrienak*

Hitzarmen honetan barne hartuta dauden baldintza ekonomiko guztiak eta bestelakoak gutxieneko gisa ezartzen dira; hortaz, enpresetan ezarritako itunak, klausulak edo egoerak (erabakitakoek baino baldintza onuragarriagoak badituzte) errespetatu egingo zaizkie lehendik baliatzen zituzten langileei.

II. KAPITULUA LANGILEEN SAILKAPENA

4. artikulua.—*Pertsonalaren sailkapena*

Langileen sailkapena, Merkataritzako Lan Ordenantzak aipatzen duenaren arabera, Xedapen Iragankorri jarraikiz aplikatuko diren baldintzetan ezarri da. Eta enpresen jardueraren, langileen berriazko eginkizunen eta lanaren parekatzearen arabera, dago-kion lansarien taula ezarri da, hitzarmen honetako eranskinetan azaltzen den bezala.

CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA. AÑOS 2009-2015

CAPÍTULO I ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.—*Ámbito funcional, territorial y personal*

El presente Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales en todas las empresas de Comercio Textil de la provincia de Vizcaya, y en aquellas en que aún interviniedo otra u otras actividades, la textil sea la que predomine.

Regirá igualmente para todas aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro de la vigencia del presente Convenio.

Se regirán por el presente Convenio, las relaciones laborales de todo el personal perteneciente a la plantilla de las empresas encuadradas en el ámbito funcional, tanto si se realiza una función técnica o administrativa, como si sólo presta su esfuerzo físico o de atención de quienes pertenezcan a los servicios auxiliares de la actividad principal.

Artículo 2.—*Vigencia*

El período de vigencia del presente Convenio será del 1 de Enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2015, retro trayéndose los efectos de los conceptos salariales al 1 de enero de cada año, considerándose denunciado automáticamente el 31 de diciembre de 2015.

Los efectos de los conceptos no salariales tendrán vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 2 bis.—*Vigencia provisional: 36 meses de ultra-actividad (2016-2018)*

Si existiera convenio colectivo de ámbito superior. En lo que afecta a la vigencia del convenio y teniendo en cuenta que el artículo 86.1 del ET establece que corresponde a las partes negociadoras establecer la duración de los convenios y que el artículo 86.3 establece que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio, a tales efectos exclusivamente se entenderá por ámbito superior la existencia de otro convenio colectivo, provincial o autonómico, de carácter estatutario del mismo ámbito funcional del convenio cuya vigencia finaliza.

En caso de inexistencia de ámbito superior transcurridos los 36 meses anteriores, y salvo que las partes negociadoras acuerden otra cosa, el convenio colectivo seguirá vigente, bien hasta que las partes firmen un nuevo convenio colectivo o bien hasta la existencia de otro convenio colectivo que puede denominarse de ámbito superior conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

Artículo 3.—*Condiciones más beneficiosas*

Sin perjuicio de lo dispuesto legalmente, todas las condiciones económicas y de otra índole contenidas en el presente Convenio, se establecen con carácter de mínimos por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas, que impliquen condiciones más beneficiosas con respecto a las convenidas, subsistirán para aquél personal que viniese disfrutándolas.

CAPÍTULO II CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 4.—*Clasificación del personal*

La clasificación del personal queda establecida, tal y como señala la Ordenanza de trabajo del Comercio en los términos aplicables conforme a la Disposición Transitoria, y de acuerdo con la actividad de las empresas y según las funciones específicas del personal y equiparaciones de trabajo, se señala la tabla de retribuciones correspondiente, conforme figura en los Anexos del presente Convenio.

III. KAPITULUA
KONTRATAZIOA

5. artikulua

Prestakuntzarako kontratua

a) Prestakuntzarako kontratua une bakoitzean indarrean dagoen araudian xedatutakoaren arabera arautuko da.

b) Prestakuntzarako kontratuen ordainsaria hitzarmeneko soldata-tauletan finkatutakoa izango da.

c) Enpresek lantoki bakoitzeko prestakuntzarako kontrata dezaketen langileen gehieneko kopurua, elbarriak kenduta, ez da ondorengo eskalan finkatutakoa baino handiagoa izango, eta zatikiak behera doituko dira:

- Bost langile arte: bat.
- Sei langiletik 10era bitarte: bi.
- 11 langiletik 25era bitarte: hiru.
- 26 langiletik 40ra bitarte: lau.
- 41 langiletik 50era bitarte: bost.
- 51 langiletik 100era bitarte: zortzi.
- 101 langiletik 250 langilera bitarte: Plantillaren %10 edo 8.
- 251 langiletik 500era bitarte: Plantillaren %20 edo 6.
- 500 langile baino gehiago: Plantillaren %30 edo 4.

Langile-taldea zehazteko, ez da zenbatuko prestakuntzarako kontratu bidez enpresari lotutakoa.

d) Ezingo dira kontratu honen xede izan lanpostu hau dutenek: morroia, garbiketako langilea edo kutzako laguntzailea; betiere ez bada ezartzen lanposturako profesionaltasun-ziurtagiria, kasuan kasuko lanerako lanbide-prestakuntzako gutxieneko edukiekin.

e) Prestakuntza-kontratua duen langileak eta laguntzaileak saltzailearen eginkizunak betetzen badituzte etengabe, saltzaile-kategoriari dagokion soldata ordainduko zaie.

Lanaldi laburreko kontratua

Beren zerbitzuak erregulari ematen dituzten langileentzako lanaldi partzialeko gutxieneko kontratazio-denbora asteen 20 ordukoa izango da batez beste, edo 20 ordukoa urteko batezbesteko zenbaketan.

Langileak enpresaburuarekin lanaldi laburragoa adostu ahal izango du, baldin eta horren arrazoa familia eta lan bizitza uztartzea edo prestakuntza bada.

Aurrekotik salbuetsita daude: 1) txanda-kontratua; 2) langileak ordeztzeko eta lanpostua gordetzen duten kontratuak eta 3) aste-bete baino gutxiagoko iraupena duten eta aurretik jakin ezin den izaera duen beharrian zehatz bati erantzuten dioten lanaldi partzialeko kontratuak.

Ordu osagarrien erregimenari dagokionez, honako hau xedatzen da:

a) Paktu zehatz batean jasotako ordu osagarrien kopurua, gehienez ere, kontratatutako orduen %45ekoa izango da.

b) Borondatezko ordu osagarrien kopurua, gehienez ere, kontratatutako orduen %20koa izango da.

c) Lanaldi mugatuan kontratatutako langileek eskubidea izango dute, hitzarmen kolektiboa sinatzen denetik zenbatzen hasita bi urtean behin, burututako ordu osagarrien % 30a banaka finkatzeko.

Egoera batzuetan, enpresak halabeharrez erreserbatu behar die lanpostua langileei; adibidez, oporretan, lizentziak hartzen dituztenean edo aldi baterako ezintasuna adierazten dutenean. Kasu horietan, langileek beren kideak ordeztuko dituzte, baina erabiltzen dituzten ordu osagarriak ez dira kontuan hartuko.

Batzorde paritarioak, lanaldi partzialeko kontratuari dagokionez, hitzarmen kolektiboan erantsitako nobedadeen segimendua egingo du, enpresetan duen funtzionamendua analizatzeko asmoz.

CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN

Artículo 5

Contrato para la formación

a) El contrato para la formación se regulará conforme a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

b) La retribución de los contratos para la formación será la fijada en las tablas salariales del Convenio.

c) El número máximo de personas para la formación por centro de trabajo que las empresas pueden contratar, excluidos los minusválidos, no será superior al fijado en la siguiente escala, ajustándose las fracciones por defecto:

- Hasta cinco trabajadores: uno.
- De seis a 10 trabajadores: dos.
- De 11 a 25 trabajadores: tres.
- De 26 a 40 trabajadores: cuatro.
- De 41 a 50 trabajadores: cinco.
- De 51 a 100 trabajadores: ocho.
- De 101 a 250 trabajadores: 10 ó el 8 por 100 de la plantilla.
- De 251 a 500 trabajadores: 20 ó el 6 por 100 de la plantilla.
- Más de 500 trabajadores: 30 ó el 4 por 100 de la plantilla.

Para determinar la plantilla del personal no se computará al vinculado a la empresa por un contrato para la formación.

d) No podrán ser objeto de este contrato los puestos de trabajo de mozo, personal de limpieza y auxiliar de caja, excepto que para los mismos se establezca el certificado de profesionalidad con los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional.

e) Si con carácter permanente, el contratado en formación y el ayudante realizarán funciones de dependiente, se le retribuirá con el salario correspondiente a la categoría de dependiente.

Contrato a tiempo parcial

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellos trabajadores/as que presten sus servicios regularmente será de 20 horas de promedio semanales o de promedio en cómputo anual.

El trabajador/a podrá acordar una jornada inferior con el empresario si el motivo es la conciliación de la vida laboral y personal o por motivos formativos.

Se exceptúan de lo anterior: 1) el contrato de relevo; 2) los contratos para sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo y 3) aquellos contratos a tiempo parcial que respondan a una necesidad puntual de carácter imprevisible de duración inferior a una semana.

Respecto del régimen de horas complementarias se establece que:

a) Las horas complementarias que se recogen en pacto específico no podrán superar el 45% de las horas ordinarias contratadas.

b) Las horas complementarias voluntarias no podrán exceder el 20% de las horas ordinarias contratadas.

c) Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el 30% de las horas complementarias efectivamente realizadas cada dos años, a partir de la firma del convenio colectivo.

A estos efectos, no se tendrán en cuenta las horas complementarias utilizadas en la sustitución temporal de otros compañeros de trabajo por motivos tales como vacaciones, licencias, Incapacidad temporal y cualesquiera otras situaciones en las que se utilicen para sustituir temporalmente respecto a quienes existe obligación de reserva para la empresa.

La comisión Paritaria realizará un seguimiento de las novedades introducidas en el convenio colectivo con respecto al Contrato a tiempo parcial para analizar su funcionamiento en las empresas.

6. artikulua.—Probaldia

Idatziz adostuz gero, probaldia egin daiteke, eskala hau aplikatuta:

- Erdi- eta goi-mailako teknikari tituludunak eta zuzendaria: 6 hil.
- Gainerako langileak: 3 hil.
- Aprendizak: hilabete.

Aipatutako epea igarotakoan, langileak enpresako langile-taldekoak izango dira, eta probaldia antzinasunerako zenbatuko zaie.

IV. KAPITULUA

LANALDIA. ATSEDENALDIAK. LIZENTZIAK ETA LAN-UTZIALDIAK**7. artikulua.—Lanaldia**

Lehena: Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen urte bakoitzean lanaldia 1.735 ordukoa izango da urteko; hau da, 38 ordu astean urteko zenbaketan, eta asteko gehieneko lanaldia 40 ordukoa izango da, aldean artean bestelakorik hitzartzen ez bada.

Uztailean, abuztuan eta irailean langileek ez dute lanik egingo larunbat arratsaldeetan.

Aurkakoa adostu ezean, langileek 4 larunbat izango dituzte libre urtean.

Egun bakoitzeko 4 orduko edo gutxiagoko lanaldiak ezin izango dira zatitu.

Bigarrena: Aurreko atalean finkatutako lanaldia gorabehera, enpresek %5eko orduko poltsa bat izango dute urtean, haiek modu irregularrean banatzeko lanaldian. Horrenbestez, lan-egutegian finkatutako lanaldia aldatzeko aukera izango dute, baina hori egiteko beti izan beharko dute premia.

Langileen estatutuko 34.6 artikulua eta hitzarmen kolektiboko 16. artikulua betez, urtero lan-egutegia urtarrilean egiten duten eta lan-zentro bakoitzeko toki ikusgai batean ale bat jartzen duten enpresek ordu-poltsa hau erabili ahal izango dute.

Orduen banaketa irregular hori honela gauza daiteke:

a) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi moduan eza-riak daudenak baino ordu gutxiago egin daitezke eta ordu horiek noiz berreskuratu beharko diren adierazi.

b) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi gisa ezarritako orduak baino gehiago egin daitezke, eta enpresaren egutegitik kanpo. Edonola ere, egunean 9 orduko eta astean 45 orduko gehieneko lanaldi-mugak errespetatu egin behar dira, baina urtean egindako bi inbentario nagusitan aurreko mugak 10 eta 46 izan daitezke egunean eta astean, hurrenez hurren. Muga hauek proportzionalki aplikatuko zaizkio lanaldiari.

c) Era berean, horrela erabili behar dute enpresek orduen poltsa:

- Langilearen egutegiko lanegunetan.
- Lanaldia luzatzen baldin bazaio langileari, lanaldi arruntaren ondoren luzatuko da.

Ez da konpentsazio ekonomikorik emango ordu horiek lan egi-teagatik, eta beti joko dira lanordu arrunt gisa, ondoren guztieta-rako.

Artikuluaren b) puntuan adierazitako egoera gertatzen bada, enpresek eta langileek adostuko dute nola hartu konpentsazio-orduak eta data eta modu zehatzak. Haiek atsedeneko egun osotan hartzeko ahalegina egingo da. Adostasunik lortzen ez baldin badute, orduak erabili ondorengo 14 asteetan konpentsatuko dira ordu horiek; horrela, langileak ez du inoiz urteko zenbaketakoa gehieneko lanaldia gaundituko. Enpresak eta langileak konpentsazioa hurrengo 14 asteak igaro ondoren gauzatzea ados dezakete, betiere hitzarmeneko urteko gehieneko lanaldia errespetatuz.

Artículo 6.—Período de prueba

Siempre que se concierte por escrito, podrá realizarse un período de prueba de acuerdo con la siguiente escala:

- Personal Técnico Titulado de grado medio, superior y director: 6 meses.
- Resto de personal: 3 meses.
- Aprendices: 1 mes.

Transcurrido el plazo referido, el personal pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO IV

TIEMPO DE TRABAJO. DESCANSOS. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 7.—Jornada laboral**

Primero: La jornada de trabajo anual efectiva en cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo será de 1.735 hora anuales que equivalen a una media de 38 horas semanales en cómputo anual, siendo la jornada máxima semanal de 40 horas salvo pacto entre las partes.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre, el personal librará los sábados a la tarde.

Salvo pacto en contrario, el personal librará 4 sábados al año.

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

Segundo: No obstante la jornada regulada en el apartado anterior, las empresas podrán también disponer de una bolsa de horas del 5% de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad.

Podrán disponer de esta bolsa de horas las empresas que, cumpliendo con el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 16 del Convenio Colectivo, elaboren anualmente el calendario laboral en el mes de Enero, exponiéndose un ejemplar en lugar visible de cada centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

Enpresek artikulu honetan zehaztutako ordu baliagarri horiek erabiltzen badituzte, idatziz jakinarazi beharko diete interesatuei eta langileen ordezkariari, gutxienez neurria aplikatu baino 7 egun lehenago.

Arauketa honek ez ditu ezertan galarazten une honetan indarrean dauden lanaldiaren antolamendu irregularrari buruzko hitzarmenak, eta osorik errespetatuko dira.

8. artikulua.—*Lan-egutegia*

Urtero, urtarrilaren 31 baino lehen, urteko lan-egutegia egingo du enpresak, langileen ordezkariari kontsulta eginda, eta ale bat jarriko du lantoki bakoitzeko ageriko leku batean.

Lan-egutegian honako hauek azalduko dira: lan-ordutegia, lan efektiboko egunak, urteko lan-orduen banaketa, bai eta atsedenaldiak eta jaiegunak (itundutako urteko lanaldiaren arabera) eta egunero ordutegia ere.

9. artikulua.—*Zaindariaren eguna*

Urriaren 4an ospatzen zen zaindariaren eguna kendu egin da. Aipatutako jaiegun horren konpentsazio gisa, langileek ordainduriko lizentzia-egun bat izango dute, nahi dutenean hartzeko. Egun hori hartzeko, gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Atsedeen-egun bera gehienez langile-taldearen %10ek har dezake, muga hori 10 langile baino gutxiagoko langile-taldea duten enpresetarako izango dela, gutxienez langile batek izan dezan lizentzia baliatzeko eskubidea.

Langileek hala nahi badute, egun hori Hitzarmenean itundutako oporrei gehitu ahal izango zaie.

10. artikulua.—*Oporrak*

Urteko oporraldia egutegiko 30 egunekoa izango da. Jaieguna ez den asteko lehenengo egunean hasiko dira oporrak (ezin izango da jai-bezpera izan).

Oporrak hartzeko aldi arrunta ekainetik irailera bitartekoa izango da. Enpresaren premia dela-eta, opor guztiak aipatutako epean hartu ezin badira, aipatutako aldietan nahitaez hiru aste hartuko dira, eta besteak enpresak nahi duenean. Kasu horretan enpresak nahitaez bost opor-egun gehiago eman beharko dizkio langileari.

Oporrak hartzeko aldia txandakakoa izango da. Enpresak 3 hila-bete lehenago argitaratu beharko du oporren egutegia. Langileekin ados jarrita eta legezko ordezkariari entzunda egingo da aipatutako egutegia.

Urtean zehar langileak enpresa utzi edo enpresan sartzen bada, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du.

Oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasuna edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48.bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-ete-tea edo aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun batengatik aldi baterako ezintasuna aldi berean gertatzen badira, eta horren ondorioz langileak ezin baditu opor guztiak edo horien zati bat hartu dagokien urte naturalaren barruan, Langileen Estatutuaren 38. artikuluan ezartzen denaren arabera jokatuko da.

11. artikulua.—*Lizentziak*

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ordainduriko lizentzia hauek emango dizkiete langileei:

- Langilea ezkontzen bada, 20 egun.
- Ezkontidea edo semea edo alaba hiltzen bada, 6 egun. Egun horietan izapide ofizialez, testamentuarekin zerikusia dutenarako eta abarretarako behar den denbora ere barne hartuta dago. Langileek erabakiko dute egun horiek denak batera hartu edo egun solteak hartu aipatutako gertaerak eragindako premiak konpontzeko.
- Semearen edo alabaren jaiotzaren kasuan, 3 egun.
- Gurasoen heriotzaren kasuan 3 egun, eta ezkontzako gurasoen heriotzaren kasuan, 2 egun.

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

La presente regulación lo es sin perjuicio de los acuerdos sobre distribución irregular de jornada actualmente vigentes, que se respetarán en todos sus términos.

Artículo 8.—*Calendario laboral*

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral antes del 31 de enero, previa consulta con los representantes de los trabajadores/ras, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

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

Artículo 9.—*Fiesta patronal*

Queda suprimida la de tal carácter, que venía celebrándose el día 4 de Octubre. En compensación de dicha fiesta, el personal dispondrá de un día de licencia retribuida que podrá disfrutar cuando lo desee, debiendo comunicarlo a la empresa al menos con 48 horas de antelación, pudiendo coincidir en su disfrute en el mismo día como máximo un 10% de la plantilla, entendiéndose esta limitación en empresas con plantilla de menos de 10 personas, en el sentido de que al menos sea una persona la que tendría derecho al disfrute.

Este día podrá ser agregado, por opción de los trabajadores/ras a las vacaciones pactadas en este Convenio.

Artículo 10.—*Vacaciones*

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Las vacaciones se comenzarán a disfrutar el primer día no festivo de la semana que no sea víspera de fiesta.

El período normal de vacaciones será de junio a septiembre. En caso de que por necesidad de la empresa no puedan disfrutarse la totalidad de las vacaciones en dichos períodos, se disfrutarán en los mismos necesariamente tres semanas, y el resto a voluntad de la empresa, estando obligada en éste caso a conceder cinco días naturales más de vacaciones.

El período de disfrute de vacaciones será rotativo. La empresa estará obligada a publicar el calendario de las mismas con 3 meses de antelación; el calendario será hecho, de acuerdo con el personal, oídos los representantes legales.

Quando el personal cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones.

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

Artículo 11.—*Licencias*

Las empresas obligadas por éste Convenio, concederán a su personal las licencias retribuidas siguientes:

- 20 días en caso de matrimonio del trabajador/a.
- 6 días por fallecimiento del cónyuge o hijo/a. En estos días quedan incluidos el tiempo necesario para trámites oficiales, testamentaría, etc., siendo optativo del personal disponer los días de una sola vez o en días sueltos para resolver las necesidades derivadas de este hecho.
- 3 días en caso de nacimiento de hijo/a.
- 3 días en caso de fallecimiento de padres, y 2 días en caso de fallecimiento de padres políticos.

e) Probintziatik kanpo bizi diren gurasoen eta ezkontzako gurasoen heriotzaren kasuan, 4 egun.

f) Aitona-amona, biloba, edo anai-arreben heriotzaren kasuan, 2 egun.

g) Guraso, seme-alaba eta ezkontidearen gaixotasun edo istripu larrien kasuan, eta arrazoi horregatik ebakuntza kirurgikoa behar badute, 4 egun.

h) 2 egun, odolkidetasunezko zein ezkontzako bigarren mailara arteko ahaideei ebakuntza egiten bazaie ospitaleratzetik gabe, baina etxean atsedean hartu behar badute.

i) Guraso, seme-alaba eta ezkontidearen gaixotasun edo istripu larrien kasuan, eta ospitaleratzea behar badute, 3 egun.

j) Aitagarreba-amagarreben istripu edo gaixotasun larrien kasuan, eta arrazoi horiengatik ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa behar badute, 2 egun.

k) Odolkidetasunezko edo ezkontzako anai-arreba, aitona-amona eta biloben gaixotasun edo istripu larri, ospitaleratze edo ebakuntza kirurgikoaren kasuetan, 2 egun.

l) Guraso, seme-alaba edo ezkontideari ebakuntza kirurgikoa egin behar badiote, eta ebakuntza larria ez bada, hau da, ospitaleratzetik eskatzen ez badu, egun 1.

m) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun 1.

n) Ezkontideetako baten gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben ezkontzagatik, egun 1. Arrazoi hori dela-eta, langileak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo bidaiara egin behar badu, baimena 1 egun gehiago luzatuko da, eta bidaiara 200 km-tik gorakoa bada, beste egun bat gehiago luzatuko da.

ñ) Ezkontzako eta odolkidetasunezko hirugarren mailara arteko ahaideen ezkontzaren kasuan, ordaindu gabeko lizentzia-egun bat izango du langileak.

o) Geroratu ezin diren norberaren gai pertsonalei erantzuteko premiagatik, ordainduriko lizentzia hartzeko eskubidea izango du; behar duen denbora. Benetako premia dela frogatu egin beharko da, eta behar bezala justifikatu.

p) Langileen Estatutuaren 37. artikulua 4. idatz-zatian bularra emateko ezarritako baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. 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 bederatzetik hilabete betetzeko falta den lanegun bakoitzeko ordubete zenbatuko da.

q) Legezko zaintza dela-eta hamabi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldi-murrizketarako eskubidea izango du. Gutxieneko murrizketa lanaldiaren zortzirena izango da, eta gehienekoa, berriz, lanaldiaren erdia, eta soldata proportzionalki gutxituko da, murrizketaren arabera.

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

Atal honetan aipatzen den lanaldi-murrizketa langileen eskubide individual bat da. Nolanahi ere, enpresako bi langilek edo gehiagok baldin badute baimena hartzeko eskubidea, pertsona berak sorrazia, enpresaburuak mugak jar ditzake langileek baimena aldi berean hartzeko, betiere, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Bestalde, langileari dagokio p) eta q) idatz-zatietan aurreikusten diren ordutegia zehaztea eta edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren laburtzea baliatzeko orduak finkatzea bere lanaldi arruntaren barnean. Langileak, ezinbestetik gertatu ezean, enpresaburuari abisatu behar dio, hamabost egun lehenago, noiz hasiko den berriro lanean, eta bularra emateko baimena edo lanaldi-murrizketa noiz hasiko eta bukatu den zehaztuko du.

Artikulu honetako o) eta p) ataletan aurreikusten diren ordutegia zehazteari eta baliatzeko denboraldia finkateari buruz

e) 4 días en caso de fallecimiento de padres y padres políticos fuera de la provincia.

f) 2 días en caso de fallecimiento de abuelos/as; nietos/as o hermanos/as.

g) 4 días en caso de enfermedad o accidente graves con intervención quirúrgica por estas circunstancias de padres, hijos/as y cónyuge.

h) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

i) 3 días en caso de enfermedad o accidente graves con hospitalización de padres, hijos/as y cónyuge.

j) 2 días en caso de accidente o enfermedad graves u hospitalización e intervención quirúrgica por estas circunstancias, de suegros/as.

k) 2 días en caso de enfermedad o accidente graves, hospitalización, o intervención quirúrgica de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as consanguíneos o afines.

l) 1 día en caso de intervención quirúrgica no grave, es decir, que no requiera hospitalización, de padres o hijos/as y cónyuge.

m) 1 día por cambio de domicilio.

n) 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as de uno u otro cónyuge. Cuando por tal motivo el personal necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma Vasca, el permiso se ampliará en 1 día más, y si es más de 200 kms. otro día adicional más.

ñ) En el caso de matrimonio de familiares políticos y de hasta tercer grado de consanguinidad, el personal dispondrá de 1 día de licencia no retribuida.

o) Por la necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora, se tendrá derecho a licencia con sueldo, el tiempo indispensable, demostrada la indudable necesidad y justificándolo adecuadamente.

p) El permiso por lactancia establecido en el artículo 37, apdo. 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en 1 hora de ausencia del trabajo podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada. La trabajadora podrá optar entre hacer uso de la licencia por maternidad y a disfrutarlo a continuación de esta, computándose ese tiempo a razón de una hora por cada día laborable que falte para cumplirse los nueve meses del menor.

q) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas en el funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en las letras p) y q), corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/ra, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute

enpresaburuaren eta langilearen artean sortzen diren eztabaidak indarrean dagoen araudiaren arabera ebartziko dira.

r) Haurdun dauden langileek, ordaindutako etenaldia egin da, lanetik irteteko eskubidea izango dute, haurdunaldiko mediku-azterketak egin eta erditzeko prestakuntza-teknikak ikasteko; dena den, aurretiaz horren berri enpresaburuari eman, eta horrelakoak lanaldi barruan egin beharra justifikatu beharko dute. 37.3.f) artikuluari jarraiki, eskubide bera izango dute adopzio- eta harrera-kasuetan, edo adopzio aurreko zaintza-kasuetan, lanaldiaren barruan halaber egin beharreko informazio-saioetara bertaratu behar diren langileek, eta gaitasun-adierazpenaren aurreko halaberrezko psikologia- eta gizarte-txostenak prestatzeko saioetara bertaratu behar direnek ere.

s) Zentro Ofizial batean ikasketak egiten ari den langileari behar dituen baimenak bermatuko zaizkio azterketa-egunetan azterketak egitera joateko, baina justifikatu egin beharko du. Horrek ez ditu lan-eskubideak aldatuko edo murriztuko.

t) Gidabaimena lortzeko azterketa egiteko behar duen denbora eman beharko dio langileari enpresak. Enpresa ez dago behartuta ordu horiek ordaintzera.

u) Familiako arrazoi larrietarako, edo biltzarretara zein ikastaroetara joateko, 15 egun naturaleko ordaindu gabeko baimena ezarri da eskatzen duten langileentzat.

12. artikulua.—Lan-utzialdiak

1.

a) Gutxienez urtebeteko antzinasuna duten langileek borondatezko eszedentziarako eskubidea izango dute; eszedentzia hori 5 urtekoa izango da gehienez.

b) Eskatzen den eszedentzia urtebete artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, enpresak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere langilea. Horretarako, dagokion erreserbaklausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordezkatzeko duen langilearen kontratuan.

Eskubide hori lortzeko, eskatutako eszedentzia familiako arrazoi larriek, ofizialki onartutako ikasketek edo langilearentzat garrantzizkoa den edozein kausak eragindakoa izango da.

2.

a) Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotza-egunetik hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

b) Gehienez ere bi urteko eszedentziarako eskubidea ere izango dute ahaide bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaitotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, bigarren mailarainoko odol- edo ezkontza-ahaidetasuna badu eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Artikulu honetako 2. idatz-zatian bilduriko eszedentzia gizonezko eta emakumezko langile guztien eskubide indibiduala da. Nolanahi ere, pertsona berarengatik enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hau sortuko balute, enpresaburuak aukera dauka lizentzia mugatzeko edo ez uzteko batek baino gehiagok hartzea lizentzia aldi berean, enpresaren funtzionamendua dela-eta arrazoi justifikatuak badaude.

Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean, langileak bere lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. lehenengo urtetik aurrera, berriz, lanbide-talde bereko edo kategoria baliokide bateko lanpostu bat gordeko zaie.

previstos en los apartados o) y p) de este artículo serán resueltas conforme a la normativa vigente.

r) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. De conformidad con el artículo 37.3 f) el mismo derecho se tendrá en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

s) El personal que esté realizando estudios en un Centro Oficial, tendrá garantizado los permisos necesarios, mediante justificación, para concurrir a los exámenes establecidos el día en que estos se celebren, sin alteración ni disminución alguna de sus derechos laborales.

t) Las empresas vendrán obligadas a facilitar el permiso necesario para realizar el examen de obtención del carnet de conducir, sin que tenga la obligación a retribuir las.

u) Se establece un permiso no retribuido de 15 días naturales, al personal que lo solicite, por motivos familiares graves, o asistencia a congresos o cursos.

Artículo 12.—Excedencias

1.

a) El personal con antigüedad en la empresa, de al menos 1 año, tendrá derecho a una excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuera hasta un año, la empresa vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupase anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniere a sustituir al excedente.

Para poder optar a este derecho, la excedencia solicitada debe serlo por motivos familiares graves, estudios oficialmente reconocidos o cualquier causa importante para el personal.

2.

a) Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

IV. KAPITULUA
ARAUBIDE EKONOMIKOA

13. artikulua.—Ordainsari kontzeptuak

A. *Soldata-kontzeptuak*

- I. Hitzarmeneko oinarrizko soldata.
- II. Antzinasuna.
- III. Oporretako ordainsariak.
- IV. Ohiz kanpoko haborokinak.

B. *Soldataz kanpoko kontzeptuak*

- I. Familia-plusa.
- II. Urruntasun-plusa.
- III. Dietak, bidaiak, joan-etorriak.
- IV. ABEko egoeragatiko osagarria.
- V. Jarraitutasun-saria.

14. artikulua.—Soldatak

Kapitulu hau sinatuz, bi alderdi negoziatzaileek duten asmoa Bizkaiko ehunkien merkataritzaren sektorearentzako hitzarmen kolektiboaren indarra berreskuratzea da, sektoreko langile eta enpresen mesedetan, inguruabar hauetan arreta jarritz:

- a) 2009. urtetik aitzinako adostasun-eza.
- b) Hitzarmenak erasandako errealitate ezberdinak, bai parametro objektiboen arabera (hala nola langileriaren kostuek beren fakturazioan izandako eragina edo galerek urteko kontuetan izandako eraginak), eta bai ekonomia-krisiak errealitate ezberdin horietan izandako eraginaren arabera.
- c) Lan-harremanen sistemak ongi funtzionatzeko lan-metodo egokizatutak alderdi negoziatzaileek hitzarmen hau.
- d) Eta, sinatu ostean, hitzarmen honek enpresen bideragarritasuna, enplegua mantentzea edo, baldintza ekonomikoek hala ahalbidetzen badute, lana berreskuratzea ez zailtzea dute asmo.

Horregatik, barne hartzen dituen kasu ezberdinak kontuan hartuz, artikulua honetan negoziatutako ekonomia-erregimena osotasun organiko eta zatiezina da, eta eragina izango du baldin eta osorik aplikatzen bada eta bere aspektu guztiak kasu horietako bakoitzean aplikagarriak baldin badira.

Aspektu batzuetan berezitate arauketa hau da hain zuzen kapitulu honi oreka ematen diona eta, gainera, 2009tik negoziazioak blokeatuta zituen eta estatutu-izaera duen hitzarmen kolektibo bat egotea ahalbidetzen duena.

Aitzitik, adostutako ekonomia-erregimeneko aspektuetako batzuk balio gabetu egiten badira edozein bitartekori jarraiki edo edozein arrazoiengatik, artikulua honek indar osoa galduko du eta bere gainontzeko aspektuek ez dute eraginik izango, ez partzialki eta ez banaka aintzat harturik, eta ezinezko izango da arauketaren zati bat erreklamatzeko, beste baten deuseztasunean edo deuseztagarritasunean oinarrituz. Zentzu honetan, eta erasandako langile eta enpresei kalterik ez eragiteko, hitzarmen kolektibo honetan barne hartutako gainerako gaiek indarrean jarraituko dute, soldata-erregimena ez aplikatzeko klausulari dagokion artikuluko (34. artikulua) azken paragrafoa salbu.

Horri kalterik egin gabe, alderdi negoziatzaileek berriro negoziatu behar dute derrigorrez ekonomia-erregimena osoa, eta bitartean indarrean jarraituko dute estatutu-izaerarekin 2008ko ekitaldiko baldintza ekonomikoek.

A. 2009-2014KO BALDINTZA EKONOMIKOAK

Aipatutako denboraldiko baldintza ekonomikoak hauek izango dira:

A.1. eta A.2. atalak adosteko erabiliko den ehunekoak 2013 eta 2014 ekitaldietako batez besteko baten bidez kalkulatuak dira.

CAPÍTULO IV
RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 13.—Conceptos retributivos

A. *Conceptos salariales*

- I. Salario base de Convenio.
- II. Antigüedad.
- III. Retribuciones de Vacaciones.
- IV. Gratificaciones extraordinarias.

B. *Conceptos extrasalariales*

- I. Plus familiar.
- II. Plus de distancia.
- III. Dietas, Viajes, Traslados.
- IV. Complemento I.T.
- V. Indemnización a la constancia.

Artículo 14.—Salario

El objetivo principal de las partes negociadoras con la firma del presente Capítulo es recuperar la vigencia estatutaria del Convenio Colectivo sectorial de Bizkaia de Comercio de Textil, en beneficio de los trabajadores y de las empresas del sector, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El no acuerdo desde el año 2009.
- b) Las distintas realidades afectadas por el convenio en función de distintos parámetros objetivos, como por ejemplo, la incidencia de los costes de personal en su facturación o de las pérdidas en sus cuentas anuales y en función de la incidencia que la crisis económica ha tenido en esas distintas realidades.
- c) Entendiendo las partes negociadoras el presente convenio sectorial como el método de trabajo más apropiado para un buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales.
- d) Y con el objetivo de que el mismo no dificulte la viabilidad económica de las empresas a partir de su firma, ni el mantenimiento del empleo o su recuperación si la coyuntura económica así lo permite.

Es por ello que el régimen económico negociado en este artículo constituye un todo orgánico e indivisible atendiendo a las distintos supuestos que contempla y únicamente tendrá efectos si se aplica en su integridad y si todos sus aspectos resultan aplicables a cada uno de tales supuestos.

Es precisamente esta regulación diferenciada en algunos aspectos la que da equilibrio al presente Capítulo, además de posibilitar la existencia de un Convenio Colectivo de carácter estatutario cuya negociación estaba bloqueada desde el año 2009.

Si por el contrario, alguno de los aspectos del Régimen Económico pactado se anulará en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, este artículo quedará sin efecto en su totalidad y en ningún caso desplegarán efectos el resto de sus aspectos de una forma parcial o individualmente considerados, no siendo posible reclamar una parte de la regulación con base a la nulidad o anulabilidad de otra. En este sentido y a fin de no perjudicar a los trabajadores y a las empresas afectadas, el resto de las materias incluidas en el presente Convenio Colectivo seguirán vigentes, con excepción del último párrafo del artículo correspondiente a la Cláusula de Descuelgue (artículo 34).

Sin perjuicio de ello, las partes negociadoras estarán obligadas a renegociar el Régimen económico en su totalidad y mientras tanto seguirán vigentes con carácter estatutario las condiciones económicas del ejercicio 2008.

A. CONDICIONES ECONÓMICAS 2009-2014

Las condiciones económicas del referido período serán las siguientes:

El porcentaje en base al cual se pactan los apartados A.1. y A.2., se calculará conforme a un promedio de los ejercicios 2013 y 2014.

A.1. Urteko salmenten ondoriozko diru-sarreraren %20a baino gehiago langilerian gastatzen duten enpresak (arrazoia edozein dela ere, kaleratzeen kalte-ordainak kanpo)

Kasu honetan, 2009-2014 denboraldian indarrean egongo diren soldata-etaulak 2008. urteari dagozkion azken taula argitaratuak izango dira (I. Eranskina).

Ostera, 2009ko urtarrilaren 9tik 2014ko abenduaren 31ra arte lan egindako denboraren arabera, behin bakarrik eta idatz-zati honetan xedatutako baldintzen arabera, ohiz kanpoko soldata-osagarri ez-kontsolidagarria jasoko dute. Osagarri honen zenbatekoa 2008. urteko soldata-etaulan agertzen den urteko soldata gordinaren %12 izango da eta, horretatik, langileak aipatu urteetan bere soldatan jaso ahal izan dituen aurrerapenen kopuruak kenduko dira.

Erantsitako soldata-etaulan, langilearen sailkapen profesionalaren arabera jaso beharreko osagarria dago kuantifikaturik (I. Eranskina).

Aipatu osagarria eraenduko duten arauak:

a) Enpresak eta langileek, aurreko paragrafoan ezarritako denboraldian, 2008ko indarreko soldata-etaula aldi batez ez aplikatzea adostu badute, aldi hori aurreko kopuruari proportzionalki kenduko zaio osagarria kalkulatzeko, langileek beren zerbitzuak eman izan ez balituzte bezala.

b) Ordainketa, aurreratutako kopuruak kendu ondoren, enpresak nahi duen moduan hainbanatuko da: bai 24 hiletan, 2015eko urtarriletik 2016ko abendura arte hil bakoitzari dagokion nominan, edo bai hitzarmena sinatu ondorengo 18 hiletan hainbanaturik.

c) Halere, enpresen bideragarritasun ekonomikoa eta langileen enpleguaren egonkortasuna ez kaltetzeko, gutxienez 2012-2014 ekitaldiko azken hiru urteetan galera ekonomikoa izan dituzten enpresek, ez dute ohiz kanpoko osagarri hau ordaindu beharrik izango, eta beren langileei galera horien existentzia egiaztatu behar ko diete.

Galera ekonomikoa, gutxienez, salmenten ondoriozko urteko diru-sarreraren %0,5 izan behar ko dira eta, hori jakiteko, galera ekonomikoa eta urteetako fakturazio negatiboa batu egingo dira dagokion ehunekoa lortzeko.

Kasu honetan, osagarria ordaintzeko beharra automatikoki desgertuko da, baina batzorde paritarioak enpresak adostutako kasua betetzen duen egiaztatu ahal izango du, langileek hala eskatzen badute.

Horretarako, 2012, 2013 eta 2014. urteetako kontuak batzorde paritarioan aurkezteko eskatu ahal izango diote langileek enpresari. Batzorde honek eskatutako galerak existitzen ez direla egiaztatzen badu, enpresari osagarria ordainaraztea adostu ahal izango du.

d) Era berean, 2009-2014 denboraldian lehiaketa-prozedurretan parte hartu duten enpresek ere ez dute aipatu osagarria ordaintzeko beharrik izango; kasu honetan, dagozkion agiriekin frogatu behar ko da partaidetza hori. Horretarako, batzorde paritarioan lehiaketa adierazten duen epai-autoa aurkeztea eskatu ahal izango diote langileek enpresari.

e) Enpresa batek, aipatu denboraldian aurrerakin gisa jasotako zenbateko guztiak gehituz, osagarritzat ordaindu behar duen kopurua baino gehiago ordaindu badu, ez du beharrezko izango zenbatekoak itzultzea.

f) Arrazoi berezi edo konplexuagoen ondorioz eta c) eta d) idatz-zatietan aurreikusitako kasuak betetzen ez direnean, aipatutako osagarria ordaintzeak enpresen bideragarritasun ekonomikoa edo enplegu-egonkortasuna erasan ditzake. Kasu hauetan ere, hitzarmenaren batzorde misto paritarioak ebazpenak egin ahal izango ditu.

Egoera honetan daudela uste duten enpresek, hitzarmena Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaratzen denetik hiru hil igaro baino lehen, batzordeari egin behar diote eskaera.

A.1. Aquellas empresas cuyos gastos totales de personal (excluyéndose las indemnizaciones por despido cualquiera que fuera su causa) supongan más del 20% de los ingresos anuales por ventas

En este supuesto, las tablas salariales vigentes durante el período 2009-2014 serán las últimas tablas publicadas correspondientes al año 2008 (Anexo I).

No obstante lo anterior, en proporción al tiempo trabajado desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014, percibirán por una sola vez y según los requisitos dispuestos en el presente apartado, un complemento salarial extraordinario no consolidable, cuantificándose su importe en un 12% con respecto al salario bruto anual de la tabla salarial del año 2008, del que se deducirán las cantidades a cuenta que haya podido percibir en dichos años el trabajador en su salario.

En la tabla salarial anexa aparecerá cuantificado el complemento a percibir en función de la clasificación profesional del empleado (Anexo I).

El citado complemento se regirá por las siguientes reglas:

a) Si la empresa y los trabajadores durante el período establecido en el párrafo anterior hubieran acordado una inaplicación temporal de la última tabla salarial vigente 2008, dicho período de inaplicación se descontará proporcionalmente del importe anterior para el cálculo del complemento como si los trabajadores no hubiera prestado servicios a tales efectos.

b) Su abono, una vez descontadas las cantidades a cuenta percibidas, se realizará de forma prorrateada a elección de la empresa, bien durante 24 mensualidades desde enero de 2015 hasta diciembre de 2016 en la nómina correspondiente de cada mes, bien de forma prorrateada en las 18 mensualidades siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

c) No obstante lo anterior, a fin de no perjudicar actualmente la viabilidad económica de las empresas, ni la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as, aquellas empresas que, al menos, durante dos de los tres últimos años en el período 2012-2014, hubieran tenido pérdidas económicas, no tendrán que abonar este complemento extraordinario, debiendo acreditar ante sus trabajadores la existencia de las mismas.

Las pérdidas económicas deberán suponer, al menos, un 0,5% sobre los ingresos anuales por ventas, sumándose a tales efectos las pérdidas económicas y la facturación de los años en negativo y obteniendo el porcentaje correspondiente.

En este supuesto, el no abono del complemento operará de forma automática, si bien la Comisión Paritaria podrá verificar si la empresa cumple con el supuesto pactado, si así lo solicitan los trabajadores.

A tal efecto, los trabajadores podrán solicitar de la empresa que presente las cuentas anuales correspondientes a los ejercicios 2012, 2013 y 2014 ante la Comisión Paritaria, que si verifica la inexistencia de las pérdidas exigidas podrá acordar el abono del complemento por parte de la empresa.

d) De la misma forma, tampoco tendrán que abonar dicho complemento aquellas empresas que en el período 2009-2014 hayan estado concursadas en procedimiento concursal, lo que se acreditará con la documentación correspondiente. A tal efecto, los trabajadores podrán exigir de la empresa la presentación ante la Comisión Paritaria del auto judicial que declara el concurso.

e) En el supuesto de que alguna empresa, sumando todas las cantidades a cuenta percibidas durante el período referido, hubiera abonado una cantidad superior a lo que tiene que abonar como complemento, no procederá la devolución de cantidades.

f) La Comisión Mixta Paritaria del Convenio podrá también resolver sobre otros supuestos empresariales en los que el pago de dicho complemento, por motivos singulares o más complejos y no cumpliendo los supuestos de hecho contemplados en los apartados c) o d), puedan también verse afectados en su viabilidad económica o en su estabilidad laboral.

La empresa que considere que está en esta situación deberá solicitarlo a la Comisión dentro de los tres meses siguientes a la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Kasu hauetan, eta c) edo d) idatz-zatietan araututako kasuetan ez bezala, osagarria ordaintzeko beharra ez da automatikoki desagertuko, eta batzordeari egokituko zaio osagarri hori jasotzeko eskubidea bidezkoa den ala ez xedatzea; adostutakoa baino zenbateko txikiagoa denean barne. Horretarako, eta Langileen Estatutuko 85.3 artikuluko e) idatz-zatian xedatutakoaren arabera, batzordeak beharrezko ahalmenak izango ditu, hitzarmen hau ez aplikatzeari buruz hitzarmen honetan ezarritakoari inolako kalterik egin gabe.

Batzordeak kontuan izango dituen irizpide orokorrak, besteak beste, hauek izango dira: 2009tik gaur egunera arte salmenten ondoriozko diru-sarreraren txikiagotze esanguratsua; denboraldi berdinean, langileriaren kostuez beste, jarduerak izandako beste kostu batzuen areagotze substantziala; edota enpresak aurkeztutako dokumentazioagatik ondoriozta daitezkeen proiektuaren bidegarritasuna edo enpleguen egonkortasuna arriskuan jartzen dituzten datu edo egoerak.

Zentzu honetan, batzorde paritarioak baimena izango du, hala eskatzen duten enpresekin, artikuluko honetan araututakoari buruzko kudeaketa, interpretazio eta egokitzapenari buruzko akordio zehatzak erdiesteko. Adostutako irizpide orokorren arabera ebatzi behar du, eta bere gaitasunak ez dira artikuluko honetan zehaztutako arauen interpretazio edo administrazioa soilik luzatuko; aitzitik, bere gaitasunak eta egokitzapenera ere luzatuko dira, bai eta artikulukoaren asmoekin harreman zuzena duten beste kasu batzuetara ere.

Batzorde paritarioak 10 eguneko epea izango du osagarria ez aplikatzeari buruzko akordioa edo zenbateko txikiagoarekin aplikatzeari buruzko akordioa lortzeko.

Akordioa alderdi bakoitzaren gehiengoz lortuko da (gizarte-alderdia eta enpresa-alderdia), batzorde paritarioaren eraketa-aktan ezarritako gehiengoaren arabera.

Lehenago aipatutako gehiengoaren arabera akordiorik ez bada, osagarriaren ordaintzaren inguruan enpresak mahaigaineratutako eskaerari konponbide egokia eman ahal izateko, honako arau hauek adostu dira:

- Enpresak langileen legezko ordezkariak badu, eta enpresa ordezkari horiekin akordio batera iritsiko balitz, akordio horrek batzorde paritarioko kide guztiak lotetsiko ditu, eta batzordeak bere egin behar du akordioa.
- Enpresan ez balego langileen legezko ordezkariarik, baina legez deitutako langileen batzar batean enpresako zuzendaritzak egindako proposamen bat gehiengoz adosten bada, batzar horretako emaitzak eta enpresa-proposamenaren onarpenak ere lotetsiko dute batzorde paritarioa.

g) Hala ere, hitzarmenaren batzorde paritarioa, mahai negoziatzailean duten ordezkagarritasunaren arabera, batzorde negoziatzailean dauden erakunde guztiek osatzen dute, eta hitzarmena sinatu bezain laster eratuko da. Besteak beste, egoitza, jarduteko araubidea, akordioak hartzeko erregimena eta funtzionamendu-arauak adierazi behar du.

A.2. *Salmenten ondoriozko urteko diru-sarreraren %20a edo gutxiago langilerian gastatzen duten enpresak (arrazoia edozein dela ere, kaleratzeen kalte-ordainak kanpo)*

Egoera honetan dauden enpresek honako taula hauek aplikatuko dituzte 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 eta 2014ko ekitaldietan, eta atzerako eragina izango dute urte bakoitzeko urtarilaren 1etik aurrera:

- 2009: 2008ko tauletan 2008ko KPIren baliokidea zen igotzea adostu zen; horren emaitza %1,4 da.
- 2010: 2009ko tauletan 2009ko KPIren baliokidea zen igotzea adostu zen; horren emaitza %0,8 da.
- 2011: 2010eko tauletako soldatak %2 igotzea adostu zen.
- 2012: 2011ko tauletako soldatak %2 igotzea adostu zen.
- 2013: 2012ko tauletako soldatak %1,5 igotzea adostu zen.
- 2014: 2013ko tauletako soldatak %0,3 igotzea adostu zen.
- 2015: KPI gehi puntu bat aplikatuko da; horren emaitza %0 da.

En estos casos y a diferencia de los supuestos regulados en los apartados c) o d), el no abono del complemento no operará de forma automática y corresponderá a la Comisión determinar si procede o no el derecho al complemento citado, incluso si procede en una cuantía inferior a la acordada. Para ello, y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión dispondrá de las facultades necesarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo con respecto a la posible inaplicación del mismo.

Los criterios generales que tendrá en cuenta la Comisión serán, entre otros, la reducción importante de los ingresos por ventas desde el año 2009 hasta la actualidad, el incremento sustancial de otros costes de la actividad en el mismo período aparte de los de personal, así como cualesquiera otros datos o circunstancias que se deduzcan de la documentación presentada por la empresa y de los que razonablemente se derive un riesgo para la viabilidad de su proyecto o para la estabilidad en el empleo.

En este sentido, la Comisión Paritaria estará autorizada para alcanzar acuerdos concretos que resuelvan sobre la gestión, interpretación y adecuación de lo regulado en este artículo a las empresas que lo soliciten, debiendo resolver en función de los criterios generales acordados y sin que sus facultades se extiendan solo a la mera función de interpretación o administración de las reglas establecidas en este artículo, sino también a su desarrollo y adaptación a otros supuestos concretos en relación directa con la finalidad del artículo.

La Comisión Paritaria tendrá un plazo de 10 días para alcanzar el acuerdo sobre la no aplicación del complemento o su aplicación en menor cuantía.

El acuerdo se alcanzará por mayoría de cada parte, social y empresarial, según las mayorías establecidas en el Acta de constitución de la comisión paritaria.

En defecto de acuerdo conforme a las mayorías expuestas anteriormente, se acuerdan las siguientes reglas en aras a una solución satisfactoria de la solicitud planteada por la empresa en relación al abono del complemento:

- Si la empresa tuviera RLT y se alcanzara un acuerdo con dicha representación, dicho acuerdo vinculará a todas las partes integrantes de la comisión paritaria, que deberá hacerlo suyo.
- Si no hubiera RLT en la empresa, pero por Asamblea de trabajadores legalmente convocada se decida por mayoría aceptar una propuesta de la Dirección de la Empresa, el resultado de dicha Asamblea y la aceptación de la propuesta empresarial también vinculará a la comisión.

g) No obstante, la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por todas las organizaciones presentes en la Comisión negociadora conforme a su representatividad en la mesa negociadora, se constituirá a la firma del mismo, indicándose entre otros aspectos su sede, el procedimiento de actuación, el régimen de adopción de acuerdos y las reglas de funcionamiento.

A.2. *Aquellas empresas cuyos gastos totales de personal (excluyéndose las indemnizaciones por despido cualquiera que fuera su causa) supongan un porcentaje del 20% de los ingresos anuales por ventas o inferior*

Las empresas que estén en esta situación aplicarán las siguientes tablas durante los ejercicios 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año:

- 2009: se pacta un incremento sobre las tablas del 2008 equivalente al IPC estatal del 2008, cuyo resultado es 1,4%.
- 2010: se pacta un incremento sobre las tablas del 2009 del IPC estatal del 2009, cuyo resultado es 0,8%.
- 2011: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2010 del 2%.
- 2012: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2011 del 2%.
- 2013: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2012 del 1,5%.
- 2014: se pacta un incremento salarial sobre las tablas del 2013 del 0,3%.
- 2015: se aplicará el IPC más 1 punto, cuyo resultado es 0%.

Soldata-etaulak hitzarmenaren II. eranskinean ikus daitezke.

Adostutako soldata-igoerek atzerako eragina izango dute urte bakoitzeko urtarrilaren 1era arte, eta ekitaldi bakoitzean dagozkien atzerakinak jasotzeko eskubidea izango da. Enpresek, hitzarmena argitaratzen denetik zenbatzen hasita, hiru hileko epea izango dute atzerakinak diru bihurtzeko.

Enpresa batek soldata-etaulak aplikatzearen ondoriozko zenbatekoen gainteko kopuruak ordaindu baditu, ez da beharrezko izango zenbatekorik itzultzea.

Aurreko idatz-zatian (A.1) bezala, osagarriaren ordainketari dago-kionez, 2012-2014 denboraldiko azken hiru urteetatik gutxienez bitan galera ekonomikoak izan dituzten enpresek ez dute izango taula horiek atzerako eraginez aplikatzeko beharrik. Kasu honetan, 2008. urteari dagozkion taula aplikatuko da aipatu denboraldian, eta enpre-sak galerak dituela frogatu beharko die langileei. Horrek guztiak ez du ezertan galaraziko B atalean xedatutakoa.

Kasu honetan, galera ekonomikoak, gutxienez, salmenten ondoriozko urteko diru-sarreraren %1 izan beharko dira eta, hori jakiteko, galera ekonomikoak eta ekitaldi negatiboetako salmenten ondoriozko diru-sarrerak gehituko dira dagozkion ehunekoak lortzeko.

Enpresak adostutako kasua betetzen duela egiaztatu ahal izango du batzorde paritarioak, aurreko idatz-zatian adostutako baldintza berdinetan.

Era berean, 2009-2014 denboraldian lehiaketa-prozeduretan parte hartu duten eta atal honetan dauden enpresek ere ez dute aipatu taulak aplikatzeko beharrik izango; kasu honetan, dagozkion agiriekin frogatu beharko dute partaidetza hori. Horretarako, batzorde paritarioan lehiaketa adierazten duen epai-autoa aurkeztea eskatu ahal izango diote langileek enpresari.

B. 2015EKO URTARRILAREN 1 ETIK AURRERAKO BALDINTZA EKONOMIKOAK

Ondoren adierazitako moduan 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera aplikatu beharreko soldata-etaula negoziatuak A.2. ataleko 2008ko ekitaldiko ehunekoak igotzearen ondorio dira. Hala ere, enpre-sen bideragarritasun ekonomikoari eta langileen enpleguaren egonkortasunari kalterik ez egiteko, eta 2013ko irailaren 30ean indargabetutako hitzarmen honen estatutu-indarra berreskuratzeko, Langileen Estatutuko 86.3 artikulua araberak, aplikazio hori era honetan gauzatuko da:

1) Salmenten ondoriozko urteko diru-sarreraren %20 edo gutxiago langilerian gastatzen duten enpresek (arrazoia edozein dela ere, kaleratzeen kalte-ordainak kanpo), 2013 eta 2014ko ekitaldietako batez besteko baten arabera kalkulaturik, III. Eranskineko taulak ordaindu beharko dituzte, eta atzerako eragina izango dute 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera.

2) Salmenten ondoriozko diru-sarreraren ehuneko handiagoa langilerian gastatzen duten enpresek, modu berean kalkulaturik, IV. Eranskineko taulen arabera egingo dute ordainketa mailakatua. Taula hauek behin behineko izaera dute, 2015eko urtarrilaren 1etik 2017ko ekainaren 30era arte, eta ehuneko hauek aplikatzen dituzte:

- %3 2008ko soldata-etaulan, atzerako eraginarekin 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera.
- %2ko igoera, atzerako eraginarekin 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera eta aurreko behin behineko taulan aplikatua.
- %2ko igoera, atzerako eraginarekin 2016ko urriaren 1etik aurrera, eta 2016ko irailaren 30era arte indarrean dagoen behin behineko taulan aplikatua.
- Eta, azkenik, 2017ko uztailaren 1etik aurrera III. Eranskineko taula berdina aplikatuko da (ikus V. Eranskina).
- Honek guztiak ez die inolako kalterik egingo 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, behin hitzarmen hau denuntziatuta, hurrengo hitzarmenean negoziatzen daitezkeen baldintza ekonomikoak.

Aitzitik, 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldia 20:30etatik aurrera luzatzen bada, lan egindako ordu bakoitzarengatik 6 euro-plusa ordainduko diete txanda-erregimenean lan egiten duten

Las tablas salariales resultantes son las que constan en el Anexo II.

Los incrementos salariales pactados tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de cada uno de los años, generándose el derecho a los atrasos correspondientes en cada uno de los ejercicios. Las empresas deberán hacer efectivos dichos atrasos en el plazo máximo de tres meses a contar desde la publicación del convenio.

En el supuesto de que alguna empresa hubiera abonado cantidades por encima de las resultantes de la aplicación de las tablas salariales, no procederá la devolución de cantidades.

Al igual que en el apartado anterior (A.1) en relación al abono del complemento, aquellas empresas que, al menos, durante dos de los tres últimos años en el período 2012-2014 hubieran tenido pérdidas económicas, no tendrán que aplicar tales tablas con efectos retroactivos, aplicándose durante el período referido la tabla correspondiente al año 2008, debiendo acreditar ante sus trabajadores la existencia de las mismas. Todo ello sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el apartado B.

En este caso, las pérdidas económicas deberán ser al menos del 1% de los ingresos anuales por ventas, sumándose a tales efectos las pérdidas económicas y los ingresos por ventas de los ejercicios en negativo y obteniendo el porcentaje resultante.

La Comisión Paritaria podrá verificar que la empresa cumple con el supuesto pactado en los mismos términos pactados en el apartado anterior.

De la misma forma, tampoco tendrán que aplicar tales tablas aquellas empresas incluidas en este apartado que en el período 2009-2014 hayan estado incurso en procedimiento concursal, lo que se acreditará con la documentación correspondiente. A tal efecto, los trabajadores podrán exigir de la empresa la presentación ante la Comisión Paritaria del auto judicial que declara el concurso.

B. CONDICIONES ECONÓMICAS A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2015

Las tablas salariales negociadas para su aplicación a partir del 1 de enero de 2015 de la forma que se expone a continuación, son el resultado de incrementar los porcentajes del apartado A.2 a las del ejercicio 2008, si bien a fin de no perjudicar la viabilidad económica de las empresas, ni la estabilidad en el empleo de los trabajadores/as y de facilitar la recuperación de la vigencia estatutaria del presente Convenio decaído el 30 de septiembre de 2013 conforme al artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, dicha aplicación se realizará de la siguiente forma:

1) Aquellas empresas cuyos gastos totales de personal (excluyéndose las indemnizaciones por despido cualquiera que fuera su causa) supongan un porcentaje del 20% de los ingresos anuales por ventas o inferior, calculado conforme a un promedio de los ejercicios 2013 y 2014, abonarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015 las tablas del Anexo III.

2) Aquellas empresas en las que el coste de personal sobre los ingresos por ventas supongan un porcentaje superior, calculado de la misma forma, lo harán de forma gradual conforme a las tablas que figuran en el Anexo IV y que se han configurado con carácter provisional a partir del 1 de enero de 2015 hasta el 30 de junio de 2017, a razón de:

- Un 3% sobre la tabla salarial del ejercicio 2008 con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2015.
- Un 2% a incrementar con efectos desde el 1 de enero de 2016, aplicado a la tabla provisional anterior.
- Un 2% a incrementar con efectos desde el 1 de octubre de 2016, aplicado a la tabla provisional vigente hasta el 30 de septiembre de 2016.
- Y finalmente desde el 1 de julio de 2017 momento en el que se aplicará la misma tabla del Anexo III (Ver Anexo V).
- Todo ello, sin perjuicio de las condiciones económicas que puedan negociarse en el siguiente convenio a partir de 1 de enero de 2016 una vez denunciado el presente convenio.

No obstante lo anterior, a partir del 1 de enero de 2015 las empresas que trabajen en régimen de turnos abonarán a los trabajadores que presten servicios efectivamente en dicho régimen, un plus

enpresek erregimen horretan beren zerbitzua ematen duten langileei, edo ordu-zatikari bakoitzari dagokion zati proportzionala.

Era berean, eta Langileen Estatutuko 85.3 artikuluko e) idatzatiaz xedatutakoaren arabera, hitzarmenaren batzorde paritarioak beharrezko ahalmenak izango ditu, hitzarmen hau ez aplikatzeari buruz hitzarmen honetan ezarritakoari inolako kalterik egin gabe, III eta IV. Eranskinetan ezarritako soldata-taulak bete eta aplikatzen direla zaintzeko.

15. artikulua.—*Soldata igotzeko bermea*

Eraginpeko langile guztien soldata igotzeko bermea I, II, III eta IV. Eranskinetako dagokion zutabearen ezarritakoa izango da. Berme hori, aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera, enpresaren guztizko langile-gastuak salmenten ondoriozko urteko diru-sarriren %20a gainditzearen edo ez gainditzearen arabera dago ezarrita.

Aurreko artikuluan xedatutakoaren arabera, hitzarmen honetan adostutako soldata-igoerak urte batetik bestera aplikatzearen ondoriozko igoera minimoa islatzen du zutabe horrek:

- A.1. taldeko enpresak: Eraginpeko langile guztiei, beren kategoria profesionala edozein dela ere, 2015, 2016 eta 2017 urteetarako bermatu egiten zaie adierazitako zutabearen ezarritako urteko igoera minimoa. Urte bakoitzaren aurreko urteko (2014, 2015 eta 2016) soldata-taulan adierazitako soldataren arabera izango da igoera hori.
- A.2. taldeko enpresak: Eraginpeko langile guztiei, beren kategoria profesionala edozein dela ere, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 eta 2015 urteetarako bermatu egiten zaie adierazitako zutabearen ezarritako urteko igoera minimoa. Urte bakoitzaren aurreko urteko (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 eta 2014) soldata-tauletan adierazitako soldataren arabera izango da.

16. artikulua.—*Antzinasuna*

Langileentzako antzinasun-plusa honako baldintza hauen arabera arautuko da:

- a) Betetako laurteko bakoitzeko ordainduko da.
- b) Langileak meta ditzakeen laurtekoen kopurua mugatua da.
- c) Langileak duen lanbide-kategoriarako hitzarmeneko oinarriko soldataren gaineko % 5ean ezarri da laurtekoaren zenbatekoa.
- d) Izan duten azken lanbide-kategoriaren arabera, antzinasun-plusagatik metatuta dauzkaten laurteko guztiak jasoko dituzte langileek.
- e) Langileak enpresan sartzen direnetik aurrera zenbatuko da antzinasuna.
 - Oporrak ordaintzeko, honako hauek kontuan hartuko dira:
 1. Hitzarmeneko oinarriko soldata.
 2. Antzinasuna.
 3. Oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetako primen edo plusen batez bestekoa, salmenten edo erosketen arabera, salbu eta komisioren edo beste edozein kontraprestazioren batez bestekoa.

17. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileei urte bakoitzean hiru aparteko lansari ordainduko dizkiete enpresek. Aparteko lansari horiek hilabeteko soldata gehi antzinasuna izango dira, eta martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

18. artikulua.—*Gaueko lanaren plusa*

22:00etatik 6:00etarako gaueko lanaldian lan egiten duten pertsonak hilean 105,51 euroko plusa jasoko dute 2009an, 106,35 euro 2010ean, 108,48 euro 2011n, 110,65 euro 2012an, 112,30 euro 2013an eta 112,64 euro 2014an. 2015ean, A.2. taldeko enpresetako langileek 112,64 euro jasoko dituzte eta, A.1. Taldekoek, 2008-2014 denboraldian, 104,05 euro eta, 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, 107,17 euro.

por hora trabajada de 6 euros por cada hora trabajada a partir de las 20:30 horas si la jornada se prolonga más de esa hora, o parte proporcional correspondiente a cada fracción de hora.

Igualmente y de conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 apartado e) del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de las facultades necesarias para la vigilancia del cumplimiento y aplicación de las tablas salariales configuradas en los Anexos III y IV, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente convenio colectivo con respecto a la posible inaplicación del mismo.

Artículo 15.—*Garantía de incremento salarial*

La garantía de incremento salarial para todo el personal afectado por la misma será la establecida en la columna correspondiente de los Anexos I, II, III y IV, establecida en función de que los gastos totales de personal de las empresas superen o no el porcentaje del 20% de los ingresos anuales por ventas según lo dispuesto en el artículo anterior.

Dicha columna refleja el incremento mínimo resultante de un año a otro al aplicar los incrementos salariales pactados en este Convenio, según lo dispuesto en el artículo anterior:

- Empresas grupo A.1: A todos los trabajadores afectados, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2015, 2016 y 2017, respecto del salario percibido según las tablas salariales de los años respectivamente precedentes (2014, 2015 y 2016), el incremento mínimo anual establecido en la columna señalada.
- Empresas grupo A.2: A todos los trabajadores afectados, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantiza para los años 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015, respecto del salario percibido según las tablas salariales de los años respectivamente precedentes (2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014), el incremento mínimo anual establecido en la columna señalada.

Artículo 16.—*Antigüedad*

El plus de antigüedad para el personal, se regulará por las siguientes condiciones:

- a) Se pagará por cuatrienios vencidos.
- b) El número de cuatrienios que pueda acumular el trabajador es ilimitado.
- c) La cuantía del cuatrienio, se establece en el 5% sobre el salario base del Convenio de su categoría profesional.
- d) El personal percibirá la totalidad de los cuatrienios que tengan acumulados por el plus de antigüedad de acuerdo con la categoría laboral última que ostente.
- e) La antigüedad se computará desde el ingreso del personal en la empresa.

Para la retribución de vacaciones, se tendrá en cuenta:

- 1. Salario base de Convenio.
- 2. Antigüedad.
- 3. Media de las primas o pluses de los tres meses anteriores a su disfrute, excluyendo expresamente la media de comisiones o cualquier contraprestación en función de las ventas o compras.

Artículo 17.—*Gratificaciones extraordinarias*

Las empresas abonarán, al personal afectado por el Convenio, tres gratificaciones extraordinarias al año, consistentes en una mensualidad más antigüedad cada una de ellas, que se harán efectivas el 15 de marzo, el 15 de julio y el 15 de diciembre.

Artículo 18.—*Plus de nocturnidad*

El personal que trabaje en horario nocturno desde las 22:00 hasta las 6:00 horas percibirá un plus salarial de 105,51 euros mensuales en 2009, 106,35 euros en 2010, 108,48 euros en 2011, 110,65 euros en 2012, 112,30 euros en 2013, 112,64 euros en 2014 y en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de 104,05 euros para las empresas del Grupo A.1 en el período 2008-2014 y de 107,17 euros desde el 1 de enero de 2015.

A.1. taldeko enpresen kasuan, 14. artikuluan xedatuta dagoen legez, hilean 109,31 euroan ezarriko da 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, 111,50 euroan 2016ko urriaren 1etik aurrera eta, azkenik, 112,64 euroan 2017ko uztailaren 1etik aurrera.

Hala ere, salbuespena izango da gaueko lana kontuan hartzen duen berriazko soldataren bat hitzartu bada langilearekin. Langileak bere zerbitzu guztiak gaueko ordutegian betetzen ez baditu, egiaz lan egindako orduen batez besteko plusa jasoko du.

Gaueko ordutegia (gaur egun 22:00etatik 6:00etara bitarte ezarrita dago) legez aldatzen bada, artikuluko honek ordutegi berria hartuko du kontuan automatikoki.

19. artikulua.—Urruntasun plusa

Langileek lanera joateko erabiltzen dituzten garraio publikoek eragindako gastuak konpentsatzeko, enpresek haien zenbateko osoa ordaindu beharko dute nahitaez, betiere langilea lantokitik bi kilometro baino gehiagora bizi bada. Distantzia hori neurtzeko, langilea bizi den herriko erdigunearan mugatik (dagokion Udalak ezarritakoa) hasita biderik laburrena hartuko da kontuan. Konpentsazioa lau bidaia ordaintzeko izango da, lanegun bakoitzeko egiten badira, betiere autobusa edo trena hartuz gero.

20. artikulua.—Aldi baterako ezintasunagatik osagarria

Gizarte Segurantzak behar bezala egiaztatutako gaixotasun arruntan, lanbide-gaixotasunen edo istripuen (lanekoak izan zein ez) kasuetan, enpresak osatuko ditu nahitaezko prestazioak (aparteko pagak barne) langileak bere ordainsarien zenbateko osoa jaso arte, 18 hilabeteko mugarekin.

21. artikulua.—Dietak eta bidaiak

Noizean behin langileak bere ohiko lantokitik kanpo bidaiak egiten baditu, dieta gisa ondorengo kopuruak kobratzeko eskubidea izango du:

A.2. taldeko enpresak

	2015
Bazkaria	12,23
Afaria	8,94
Lo egitea	20,86
Egun osoa	42,04

A.1. taldeko enpresak

	2015	2016	2016/10/01- 2017/06/30	2017/07/1etik aurrera
Bazkaria	11,64	11,87	12,11	12,23
Afaria	8,51	8,68	8,85	8,94
Lo egitea	19,85	20,25	20,66	20,86
Egun osoa	39,99	40,79	41,61	42,04

22. artikulua.—Enpresa lekuz aldatzea

Lantokia beste herriren batera aldatzen bada, eta langileek beren ohiko etxebizitzetatik urrundu behar badute, langileen interesak babestu egingo dira, bereziki garraio-gastuei, bidaietan emandako denborari, eta otordu-gastuei dagozkienak. Azken horietarako honako zenbateko hauek finkatu dira: 2015. urterako, A.2. taldeko enpresentzat, 7,63 euro; A.1. taldeko enpresentzat, 2015. urterako 7,26 euro, eta 7,41 euro 2016ko urtarrilaren 1etik; 7,56 euro 2016. urteko urriaren 1etik, eta, azkenik, 7,63 euro 2017. urteko uztailaren 1etik.

23. artikulua.—Mugigarritasun geografikoa

Mugigarritasun geografikoa Langileen Estatutuaren 40. artikuluan edo hura ordezkatzeko duen legezko xedapenean ezarritako baldintzen eta prozeduraren arabera egingo da.

Para las empresas correspondientes al Grupo A.1 dicha cantidad se actualizará conforme a lo establecido en el artículo 14, a 109,31 euros mensuales desde el 1 de enero de 2016; 111,50 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017, 112,64 euros.

Todo lo dispuesto en los dos párrafos anteriores, salvo que haya pactado con la empresa un salario específico que ya retribuya la nocturnidad. Si el empleado no prestara sus servicios íntegramente en horario nocturno percibirá el plus proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

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

Artículo 19.—Plus de distancia

En compensación de los gastos ocasionados por el personal en la utilización de medios de transportes públicos para acudir al trabajo, las empresas, abonarán su importe íntegro, estando obligadas a hacerlo, siempre y cuando el personal viva en un radio de más de 2 kilómetros del centro de trabajo, tomándose para ello la vía más corta desde el límite del casco de la población de residencia del personal, fijada por el Ayuntamiento respectivo. La compensación se aplicará a cuatro viajes, cuando se realicen por día de trabajo, siempre que se utilice autobús o tren.

Artículo 20.—Complemento por incapacidad temporal

En los casos de enfermedad común, enfermedad profesional o accidente, sea o no de trabajo, debidamente acreditados por la Seguridad Social, la empresa completará las prestaciones obligatorias (incluidas pagas extraordinarias), hasta que el personal reciba íntegro el importe de sus retribuciones hasta el límite de 18 meses.

Artículo 21.—Dietas y viajes

El personal que viaje ocasionalmente fuera de su residencia habitual de trabajo, tendrá derecho a que se le abone en concepto de dieta:

Empresas del Grupo A.2

	2015
Comida	12,23
Cena	8,94
Dormir	20,86
Día completo	42,04

Empresas del grupo A.1

	2015	2016	1/10/2016- 30/06/2017	A partir 1/7/2017
Comida	11,64	11,87	12,11	12,23
Cena	8,51	8,68	8,85	8,94
Dormir	19,85	20,25	20,66	20,86
Día completo	39,99	40,79	41,61	42,04

Artículo 22.—Traslado de empresa

En el caso de que se diera traslado del centro de trabajo a distinta localidad, y se aleje al personal de su domicilio habitual, quedarán salvaguardados sus intereses, fundamentalmente en lo concerniente a gastos de transporte, tiempo invertido en el viaje y gastos de comida, fijándose para esta última la cantidad de 7,63 euros en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de las siguientes cuantías para las empresas del Grupo A.1; en 2015 7,26 euros, 7,41 euros desde el 1 de enero de 2016; 7,56 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017 7,63 euros.

Artículo 23.—Movilidad geográfica

La movilidad geográfica se efectuará con arreglo a los supuestos y procedimiento establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que le sustituya.

Langileen Estatutuko 40. artikuluko 4. paragrafoko 1. idatz-zatiak edo Langileen Estatutua ordeztzen duen lege-mailako xedapenak aipatzen duen gastuengatik konpentsazioak hauek hartuko ditu barne:

- Lekuz aldatzeak eragindako gastuak: Jatorrizko bizilekutik bizileku berrira lekuz aldatutako langilearekin bizi diren ahai-deak eramateak eta tresna guztiak etxez aldatzeak eragindakoak hartuko dira lekuz aldatzeak eragindako gastutzat.
- Etxebizitzarako laguntza: Orain arte bizi ziren etxebizitzaren antzeko ezaugarriak dituen etxebizitza emango die enpresak langileei, eta ordaintzen ari ziren alokairua baino altuagoa bada oraingoa, aldea ordainduko die. Etxebizitza langilearena bada, ordea, dagokion alokairuaren balioa kalkulatu da lehen aipatutakoa egiteko.

V. KAPITULUA

LAGUNTZA-ESKUBIDEAK

24. artikulua.—*Erosketak*

Bere lan-zentroan edo enpresa berdinarekin beste zentro batean norberarentzako, ezkontidearentzako edo seme-alaba adingabe edo desgaituentzako erosketak egiten dituen langile orori %25eko deskontua aplikatuko zaio produktuen salneurrian. A.2. taldeko enpresetako langileek, urtero, 1.839,44 euroko erosketa-muga izango dute. A.1. taldeko enpresetakoek, 2015ean, 1.750,07 eurokoa; 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, 1.785,07 eurokoa; 2016ko urriaren 1etik aurrera, 1.820,77 eurokoa; eta, azkenik, 2017ko uztailaren 1etik aurrera, 1.839,44 eurokoa.

Tapizak, alfonbrak eta moketak saltzen dituzten enpresen kasuan, A.2. taldeko enpresei beste 1.768,68 euro aplikatuko zaizkie 2015ean. A.1. taldeko enpresei, 2015ean, 1.682,75 euro; 2016ko urtarrilaren 1etik aurrera, 1.716,41 euro; 2016ko urriaren 1etik aurrera, 1.750,74 euro; eta, azkenik, 2017ko uztailaren 1etik aurrera, 1.768,68 euro.

25. artikulua.—*Laneko arropa*

Janzki-mota edo oinetako-mota zehatza (jaka eta gorbata barne) eskatzen badie langileei enpresak, hark eman beharko dizkie arropa egokiak, urtean bi hain zuzen ere, eta enpresak ematen ez dituen arte ez dira nahitaezkoak izango. Kobratzaileei zapatak emango zaizkie.

VI. KAPITULUA

TREBAKUNTZA

26. artikulua.—*Etengabeko prestakuntza*

Sektoreko langileen prestakuntza hobetzeko planak egiteko, bideratzeko eta plan horietako baldintzei dagokienez, hitzarmena sinatzen duten aldeak 1995eko irailaren 28ko Lanbide Arteko Akordioari lotzen zaizkie. Akordio hori EAEko Etengabeko Prestakuntzari buruzkoa da.

VII. KAPITULUA

LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOA

27. artikulua.—*Laneko segurtasuna eta osasuna*

Lehenengoa: Enpresek eta langileek beren gain hartuko dituzte hitzarmen honetako xedapenek eta unean-unean indarrean dagoen legediak laneko segurtasunari eta osasunari dagokien ezartzen dituzten eskubide eta erantzukizun elkarrekikoak.

Hortaz, arrisku-egoeren arabera dagokion prebentzio-lana planifikatuko dute, arriskuak desagerrarazteko, kontrolatzeko edo gutxitzeko.

Prebentzio-ordezkariek langileen ordezkariak aukeratuko dituzte, beren artean, eta Lan-arriskuen prebentzioari buruzko Legeko 37. artikuluko bermeak izango dituzte.

La compensación por gastos a que hace referencia el apartado 1, párrafo 4.º del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición legal que lo sustituya, comprenderá:

- Gastos de traslado: Se considerarán tales los de transporte de familiares que convivan con el personal trasladado y mudanza de enseres, entre la localidad de origen y la de destino.
- Ayuda a vivienda: La empresa facilitará al personal vivienda de características similares a la que viniera ocupando, abonándole la diferencia justificada de renta en más, si la hubiere, en relación con la que viniera satisfaciendo y en el caso de que la vivienda fuese de su propiedad se calculará el valor en renta que corresponda para proceder de la forma indicada anteriormente.

CAPÍTULO V

DERECHOS ASISTENCIALES

Artículo 24.—*Compras*

Al personal que realice compras en su centro de trabajo o en otro de la misma empresa, para su uso personal, cónyuge, hijos menores o incapacitados, las ventas se le harán a costo más un 25%, con un tope de compras anuales de 1.839,44 euros en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de las siguientes cuantías para las empresas del Grupo A.1; en 2015 1.750,07 euros, 1.785,07 euros desde el 1 de enero de 2016; 1.820,77 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017 1.839,44 euros.

Las empresas que tengan a la venta tapicerías, alfombras y moquetas, se les aplicará a éstos productos otros 1.768,68 euros en 2015 para las empresas del Grupo A.2 y de las siguientes cuantías para las empresas del Grupo A.1; en 2015 1.682,75 euros, 1.716,41 euros desde el 1 de enero de 2016; 1.750,74 euros desde el 1 de octubre de 2016 y finalmente desde el 1 de julio de 2017 1.768,68 euros.

Artículo 25.—*Ropa de trabajo*

Quando la empresa exija al personal un determinado tipo de vestido o calzado, incluso chaqueta y corbata, vendrá obligada a facilitar las prendas adecuadas, en número de dos al año y no serán obligatorias mientras no sean suministradas por las empresas. Se facilitará zapatos a los cobradores.

CAPÍTULO VI

FORMACIÓN

Artículo 26.—*Formación continua*

Las partes firmantes del Convenio se remiten al Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la C.A.P.V. de 28 de septiembre de 1995, en cuanto a elaboración, tramitación y condiciones de los planes para mejorar la cualificación de los trabajadores del sector.

CAPÍTULO VII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 27.—*Seguridad y salud laborales*

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

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

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

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

Bigarrena: Lanpostuetako lan-arriskuak aztertzean, enpresek kontuan izango dituzte haurdun dauden langileen, erditu berriak diren edo umekiaren osasunerako kaltegarriak izan daitezkeen prozedura eta lan-baldintzen berriazko arriskuak, eta Osalane onartzen dituen jarraibide teknikoetara egokituko ditu lanpostuak.

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

28. artikulua.—Osasun azterketa

Enpresek urtean behin mediku-azterketa egin beharko diete langile gutxiei.

VIII. KAPITULU

LANGILEEN ORDEZKARITZA-ESKUBIDEAK

29. artikulua.—Sindikatu bermeak

Enpresa-batzordeetako kideek eta langileen delegatuek ordainduriko 25 ordu edukiko dituzte hilean sindikatu-gaietarako. Beste 5 ordu hartu ahal izango dira hilean oso kasu berezietarako (hitzarmenak, biltzarrek), justifikatu ondoren, eta enpresari gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazita. Gainerako bermeetarako, indarrean dagoen legedira joko da kasu bakoitzean.

IX. KAPITULUA

DIRU-ORDAINAK

30. artikulua.—Iraunkortasun-saria

Enpresan 20 urte eraman eta Gizarte Segurantzak onartutako erretiro-kausagatik enpresa erabat uzten dutenen langileek, izandako etengabeko lotura dela-eta, enpresaren jarraitutasunagatik diru-ordaina jasotzeko eskubidea izango dute. Sari hori 15 ordain-sarikoa izango da enpresa 60 eta 64 urte bitartean betetzean uzten dutenentzat, eta 12koa, berriz, 65 urte betetzean uzten dutenentzat.

Hitzarmenaren IV. eta VII. eranskineko taula espezifikoaren arabera kalkulatu da jarraitutasunagatik diru-ordaina, antzintasuna gehituta.

31. artikulua.—Enpresan irauteagatik saria

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek enpresan irauteagatik sari hauek emango dituzte:

A.2. taldeko enpresak

	2015	
15 urtekoa	302,40	
25 urtekoa	448,30	
40 urtekoa	702,07	

A.1. taldeko enpresak

	2015	2016	2016/10/01- 2017/06/30	2017/07/1etik aurrera
15 urtekoa	287,71	293,46	299,33	302,40
25 urtekoa	426,52	435,05	443,75	448,30
40 urtekoa	667,96	681,32	694,95	702,07

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

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

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

Artículo 28.—Revisión médica

Las empresas están obligadas a realizar una revisión médica, una vez al año, a todo su personal.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 29.—Garantías sindicales

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, dispondrán de 25 horas mensuales abonables, para asuntos sindicales. Se podrán ampliar a 5 horas más mensuales, para casos muy excepcionales (Convenios, Congresos), previa justificación y avisando a la empresa con una antelación de 24 horas. Para las demás garantías, se remitirá a la legislación vigente en cada caso.

CAPÍTULO IX

INDEMNIZACIONES

Artículo 30.—Indemnización a la constancia

Los trabajadores/as que cuenten con una prestación de servicios en la empresa superior a 20 años y que cesen plenamente en la misma por causa de jubilación reconocida por la Seguridad Social, tendrán derecho a que la empresa las abone en razón de su vinculación continuada a la misma una indemnización a la constancia cuyo importe será de 15 pagas para los que cesen al cumplir entre 60 y 64 años de edad y de 12 al cumplir los 65 años.

El pago de la indemnización a la constancia se calculará de acuerdo con las tablas específicas de los Anexo VI y VII del convenio, incrementada con la antigüedad.

Artículo 31.—Premio de permanencia en la empresa

Las empresas afectadas por este Convenio concederán un premio de permanencia en la empresa al personal en las siguientes cuantías:

Empresas del Grupo A.2

	2015	
Al de 15 años	302,40	
Al de 25 años	448,30	
Al de 40 años	702,07	

Empresas del grupo A.1

	2015	2016	1/10/2016- 30/06/2017	A partir 1/7/2017
Al de 15 años	287,71	293,46	299,33	302,40
Al de 25 años	426,52	435,05	443,75	448,30
Al de 40 años	667,96	681,32	694,95	702,07

14. artikuluan ezarritakoaren arabera, artikulua honetan edo 30, 24, 22, 21 edo 18. artikuluetan erregulatutako aspektuetako bat edo gehiago indargabetu egiten badira edozein bide edo arrazoiri jarraiki, artikulua indar osoa galduko du, alderdi negoziatzaileek berriz negoziatzeko beharra izango dute eta, bien bitartean, indarrean jarraituko dute estatutu-izaerarekin 2008ko ekitaldiari dagozkion zenbatekoek.

X. KAPITULUA

HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

32. artikulua.—*Diziplina erregimena*

Testu honetan ezartzen diren hutsegiteen eta zigorren mailaren arabera, langileek egindakoak edo ez egindakoak zigortu ahal ditu enpresak.

Langileen hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren arabera.

1. Arau-hauste arinak.

Arau-hauste arinak hauek izango dira:

1.1. Lanera bertaratzean puntualtasun-hutsegite batetik hirura bitarte, 30 minututik beherako atzerapenarekin hilabete batean, salbu eta atzerapen horiek enpresaren produkzio-prozesuari kalte larriak eragiten badizkiote. Kasu horretan hutsegite larritzat hartuko da.

1.2. Kasuan kasuko baja garaiz ez helaraztea, lanera arazo justifikatu batengatik huts egiten denean, non eta hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada.

1.3. Hanka-sartze txikiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.

1.4. Enpresari helbide-aldaketan berri ez ematea.

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

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

1.7. Garbi eta txukun ez egotea, eraginik izan badezake enpresaren ekoizpen-prozesuan eta irudian.

1.8. Jendea behar bezala eta egoki ez artatzea.

1.9. Baimen edo arrazoi justifikaturik gabe egun batean lanera ez joatea.

2. Arau-hauste larriak.

Hutsegite larriak dira honako hauek:

2.1. Hogeita hamar eguneko epean hiru alditan baino gehiagotan lanera berandu iristea, justifikaziorik gabe.

2.2. Zuzendaritzak eta lan-arloko edozein gaitan zuzendaritza- eta antolaketa-ahalmenak dituztenek emandako agindu eta jarraibideak (tartean, laneko prebentzioari eta segurtasunari buruzkoak) ez betetzea. Agindutakoa ez betetzea askotan gertatzen bada, edo horrek laneko diziplina haustea eragiten badu, edo enpresari kalteak eragiten badizkio, edo langileei istripu-arriskua eragiten badie, hutsegite oso larritzat hartuko da.

2.3. Hanka-sartze handiak izatea enpresako salgaiak eta materiala zaintzen.

2.4. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, eta haren ordeztzea eta fitxatzea.

2.5. Beste lankide batzuekin eztabaidatzea bezeroen aurrean, edo eztabaidak bezeroenganaino iristea.

2.6. Norberaren erabilerrako baliatzea enpresako artikulua, tresna edo arropak, edo enpresako instalazioetatik edo sailetatik ateratzea, horretarako baimenik izan gabe.

Conforme a lo establecido en el artículo 14 si alguno de los aspectos regulados en el presente artículo o en los artículos 30, 24, 22, 21 o 18 se anulara en virtud de cualquier medio y/o por cualquier motivo, el artículo quedará sin efecto en su totalidad, las partes negociadoras estarán obligadas a renegociarlo y mientras tanto seguirán vigentes con carácter estatutario los importes correspondientes al ejercicio 2008.

CAPÍTULO X

FALTAS Y SANCIONES LABORALES

Artículo 32.—*Régimen disciplinario*

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

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

1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

2.7. Dagokion baimena izan ez eta lanaldian lan partikularak egitea.

2.8. Hilabete batean bi egunetan lanera ez joatea behar den baimenik edo kausa justifikaturik gabe.

2.9. Nahiz eta ezberdinak izan, hiru hileko batean bost hutsegite arin egitea, betiere, idatzizko zigor edo ohartarazpenik izan bada.

2.10. 1.6. atalean aipatutakoa.

3. Arau-hauste oso larriak.

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

3.1. Justifikaziorik gabe hilabete batean hiru lanegunetan baino gehiagotan lanera ez joatea.

3.2. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat izanaren itxurak egitea.

3.3. Agindutako gestioetan iruzur egitea, leialtasunik gabe jokatzeko edo konfiantzaz abusatzeko, baita lankideekiko tratuan eta, lanean, beste edozein pertsonarekiko tratuan ere; enpresaren berriratzeko baimenik gabe bere kontura edo beste pertsona baten kontura merkataritza- edo industria-arloko gaiak negoziatzeko; eta enpresaren jardueraren aurkako lehia desleialean aritzea.

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

3.5. Enpresari, lankideei edo beste edozeini lapurtzea, ebastea edo haien jabetzak bidegabeki erabiltzea, enpresaren instalazioetan edo, lanaldian, beste edonon.

3.6. Enpresako gutunen edo agiri berezien sekretua haustea, edo enpresatik kanpokoak diren pertsonen jakinaraztea aipatutako gutunen edo agirien edukia, Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezarritakoa salbu.

3.7. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

3.8. Jendearekiko errespetu edo begirunerik ez nabarmena izatea.

3.9. Hitzek edo egitez, nagusiak eta haien senideak, lankideak eta mendekoak gaizki tratatzea eta haiekiko errespetu edo begirunerik ez izatea.

3.10. Irain sexualaren bidez, (ahozkoa zein fisikoa) lan-eremuan intimitatearen errespetuari eta duintasunari gogor erasotzen dion portaera oro. Horrelako jokabideak postu hierarkiko bat baliatuta jazotzen badira, astungarria izango da hori.

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

3.12. Lanaldian eta lanpostuan sarritan mozkortuta ibiltzea eta drogazaletasuna azaltzea, nabarmen. Horri dagokion zigorra ez da gauzatuko langilea errehabilitazioan hasten bada, urtebeteko eszedentzia emango zaio lanpostua gordez, eta 2 urtera luza daiten sendatzeko beharrezkoa bada, erakunde eskudun baten ziurtagiriarekin.

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

3.14. 1.6 eta 2.2. idatz-zatietatik eratorritakoak.

3.15. Nahiz eta ezberdinak izan, beste hutsegite larri bat egitea, lehenbizikoa egin eta hurrengo sei hilabeteetan egiten bada.

Zigor-araubidea

Enpresa Zuzendaritzari dagokio zigorrak jartzea, hitzarmen honek baldintzetan. Falta arin, astun eta oso astunen zehapena idatziz jakinarazi behar zaio langileari, eta zehapena eragin duten gertaerak eta data aipatu behar dira idazki horretan.

Zigorrak ezartzeko orduan, legeria orokorreko izapideei jarraituko zaie.

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

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

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

2.10. La derivada del apartado 1.6.

3. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves.

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

3.2. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

3.8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

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

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

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

3.14. Las derivadas del apartado 1.6. y 2.2.

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

Régimen de Sanciones

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

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

Gehienezko zigorrak

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zehapenak, egindako faltak duen larritasuna kontutan hartuta, hauek izango dira:

1. Falta arinengatik: Hitzez kargu-hartzea. Idatziz kargu hartzea. edo lana eta soldata kentzea, bi egunez gehienez ere.
2. Falta astunik egiteagatik: Lanik eta soldatarik gabe uztea, 3 egunetik 10 egunera bitartean.
3. Falta oso astunik egiteagatik: Enplegua eta soldata etetea hamaikatik hirurogei egunera bitarte, gutxienez, eta kontratua erabat haustea, gehienez, hutsegitea gorenako graduan sailkatzen den kasuetan.

Preskribitza

Enpresetako zuzendariak falta arinak zehatzeko duten eskumenak zuzendariak faltaren berri izan eta hamar egunera preskribatzen du; falta larriak zehatzekoak, hogeitaz egunera; eta oso falta larriak zigortzekoak, hirurogei egunera. Betiere, faltak zehatzeko eskumenak falta egin eta sei hilabetera preskribatzen du.

XII. KAPITULUA

HITZARMENAREN APLIKAZIOA ETA INTERPRETAZIOA**33. artikulua.—Batzerde mistoa**

Batzerde Mistoa eratu da, eta horren helburua Hitzarmena zaintzea, aplikatzea eta interpretatzea izango da. Hitzarmena sinatu duten Sindikatu bakoitzeko sinatzaile banak eta enpresaburuen ordezkari-kopuru berak osatuko dute. Batzerde horrek Hitzarmen hau interpretatzerakoan sortzen diren eztabaidetan parte hartuko du, betiere alde aurretik, eta bai Hitzarmenean soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzea arautzen duen 34. artikulua adierazten dituen funtzioetan ere.

Batzerde Mistoaren helbidea Bilboko Urkixo zumarkalea 2, 3.a izendatu da.

Lanbide-sailkapenari buruzko akordio bat sinatzeko asmoz, alderdi negoziatzaileek batzerde paritario bat eratuko dutela hitzarmaten dute. Hori lortuz gero, hitzarmen kolektibo honen eduki arautzailea ezarritako formarekin barne hartuko da.

Aurreikusitako kalte-ordainen kostuak enpresentzako gares-tingiak diren kasuetarako, hitzarmen honetako 30. artikuluan aurreikusitakoari irtenbideak emateko akordioak analizatu eta, hala badagokio, adosteko batzerdea eratu egin da.

Enpresetan txanda-kontratu aplikatzen dela ahalik eta gehien ahalbidetzeko, azterketa-batzerde bat eratu da.

34. artikulua.—Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzea

Legez ezarritakoaren arabera jardungo da, eta dagokion kontsulta-denboraldiari hasiera emango zaio.

Kontsulta-aldia amaiturik, desadostasunak baldin badaude, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzerde paritarioaren esku jarri ahal izango du auzia; batzerdeak gehienez ere zazpi egun izango ditu erabakia hartzeko, desadostasuna jakinarazi zaionetik kontatzen hasita.

Batzerde paritarioan akordiorik ez badago, aldeetako edozeinek jo ahal izango du, desadostasunak ebazteko xedez, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko EHAA) laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko (PRECO) konfederazio arteko akordiora. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Aldeek konpromisoa hartzen dute ORPRICCEra edo Hitzarmen Kolektiboetarako Aholku Batzerde Nazionalera ez jotzeko, hitzarmen honetako alde negoziatzaile bakoitzeko gehiengo batek adostuta ez bada.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Zuzenbide osagarria: Hitzarmen kolektibo honek arautzen ez dituen gaiei Langileen Estatutua aplikatuko zaie, eta haren orde,

Sanciones máximas

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

1. Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.
3. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción

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

CAPÍTULO XII

APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO**Artículo 33.—Comisión mixta**

Se crea una Comisión Mixta, que tendrá por objeto la vigilancia, aplicación e interpretación del Convenio, y estará compuesta por un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes de los empresarios, e intervendrá con carácter previo en cuantas discrepancias surjan en relación con el presente Convenio, así como en las funciones que señala el artículo 34 que regula el descuelgue del Convenio.

Se fija como domicilio de la Comisión Mixta el de Alameda Urquijo número 2 de Bilbao, Planta Tercera.

Las partes negociadoras, se comprometen a constituir una Comisión Paritaria para el estudio y en su caso firma de un acuerdo de Clasificación Profesional, que de lograrse se incorporará en la forma que se establezca el contenido normativo de este Convenio Colectivo.

Queda constituida una Comisión para analizar y en su caso acordar soluciones a lo previsto en el artículo 30 de este convenio en función de lo gravoso para las empresas por el costo de las indemnizaciones previstas.

Se constituye una Comisión de estudio para posibilitar en la mayor medida posible la aplicación del contrato de relevo en las empresas.

Artículo 34.—Inaplicación del convenio colectivo

Se procederá conforme a lo establecido legalmente iniciando el correspondiente período de consultas.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que tendrá un plazo máximo de siete días para pronunciarse, plazo a computar desde que la discrepancia se planteara en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Inter-confederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 («BOPV» de 4 de abril). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por la mayoría de cada parte.

Las partes se comprometen a no acudir al ORPRICCE ni a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si no es por acuerdo expreso alcanzado al efecto por la mayoría de cada una de las partes negociadoras del presente convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Derecho supletorio: En las materias no reguladas por este Convenio Colectivo será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores

1971eko uztailaren 24ko Agindua. Agindu horren testua hitzarmen honetan erregistratuta dago, eta soil-soilik 2017ko abenduaren 31ra arteko indarraldia eta ondorioak izango ditu. Hortaz, aipatutako data igarotakoan, ez dira aplikatuko haren xedapenak eta ondorioak, edozein izanik ere haien mota eta jatorria.

y, en su defecto, la Orden de 24 de julio de 1971, cuyo texto queda inscrito en este Convenio, manteniendo su vigencia y sus efectos exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2017, por lo que no procederá transcurrida esa fecha la aplicación de sus disposiciones o efectos, cualquiera que sea su clase y origen.

I. ERANSKINA

BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMENA

Soldata taulak-2009-2014 urteak (A.1. Taldea)

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata	Urteko soldata	Urteko gutxieneko bermea	Osagarria*
<i>I. Taldea</i>				
Goi-mailako tituludunak	1.976,65	29.649,75	0,00	3.557,97
Laguntzaile teknikoa	1.449,86	21.747,86	0,00	2.609,74
Praktiketako langileak	1.096,46	16.446,86	0,00	1.973,62
<i>II. Taldea</i>				
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.455,01	21.825,11	0,00	2.619,01
Arduradun nagusia	1.455,01	21.825,11	0,00	2.619,01
Biltegiko burua	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Sukurtsaleko burua	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Taldeko burua	1.147,93	17.218,92	0,00	2.066,27
Atalburua	1.231,73	18.475,98	0,00	2.217,12
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.126,14	16.892,03	0,00	2.027,04
Saltzaile bidaiaria	1.019,59	15.293,78	0,00	1.835,25
Hiri-artekaria	968,43	14.526,48	0,00	1.743,18
Saltzaile nagusia	1.222,27	18.334,06	0,00	2.200,09
Saltzailea	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Laguntzaileak	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
<i>III. Taldea</i>				
Administrazio-burua	1.692,95	25.394,28	0,00	3.047,31
Atalburua	1.409,28	21.139,15	0,00	2.536,70
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.291,08	19.366,14	0,00	2.323,94
Ofizial administraria	1.149,26	17.238,83	0,00	2.068,66
Administrari laguntzailea	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Administrari urgazlea	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	628,54	9.428,16	0,00	1.131,38
16 urteko kutzazain laguntzailea	606,80	9.101,94	0,00	1.092,23
17 urteko kutzazain laguntzailea	628,54	9.428,16	0,00	1.131,38
18 urteko kutzazain laguntzailea	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Kutzako laguntzailea	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Prestakuntza-kontratudun langileak	606,80	9.101,94	0,00	1.092,23
<i>IV. Taldea</i>				
Marraskilaria	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Erakusleho-apaintzailea	1.145,84	17.187,61	0,00	2.062,51
Errotulugilea	1.099,52	16.492,81	0,00	1.979,14
Ebakitzailea	1.177,65	17.664,77	0,00	2.119,77
Ebakitzaile laguntzailea	887,99	13.319,80	0,00	1.598,38
<i>Ofizioko profesionalak</i>				
Lehen mailakoa	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Bigarren mailakoa	995,90	14.938,46	0,00	1.792,62
Ofizioko laguntzailea	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Langilezaina	1.089,53	16.342,88	0,00	1.961,15
Langile espezializatua	1.047,64	15.714,61	0,00	1.885,75
Sehia	1.005,74	15.086,17	0,00	1.810,34
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
<i>V. Taldea</i>				
Atezaina	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Kobratzailea	942,65	14.139,68	0,00	1.696,76
Jagolea, mandataria, atezaina	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Garbitzaileak	802,84	12.042,66	0,00	1.445,12

* Zenbateko honetatik, A.1. idatz-zatian adierazitako kopuruak kenduko liriteke, eta 24 hiletan ordainduko litzateke (2015-2016).

ANEXO I

CONVENIO COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA

Tablas salariales año 2009-2014 (Grupo A.1)

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Garantía mínima anual	Complemento*
<i>Grupo I</i>				
Titulados/as Superiores	1.976,65	29.649,75	0,00	3.557,97
Ayudantes/as Técnicos/as	1.449,86	21.747,86	0,00	2.609,74
Practicantes/as	1.096,46	16.446,86	0,00	1.973,62

Categorías	Salario base mensual	Salario anual	Garantía mínima anual	Complemento*
<i>Grupo II</i>				
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.455,01	21.825,11	0,00	2.619,01
Encargado/a General	1.455,01	21.825,11	0,00	2.619,01
Jefe/a de Almacén	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Jefe/a de Sucursal	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Jefe/a de Grupo	1.147,93	17.218,92	0,00	2.066,27
Jefe/a de Sección	1.231,73	18.475,98	0,00	2.217,12
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.126,14	16.892,03	0,00	2.027,04
Viajante/a	1.019,59	15.293,78	0,00	1.835,25
Corredor/a de plaza	968,43	14.526,48	0,00	1.743,18
Dependiente/a mayor	1.222,27	18.334,06	0,00	2.200,09
Dependiente/a	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Ayudante/a	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
<i>Grupo III</i>				
Jefe/a Administrativo	1.692,95	25.394,28	0,00	3.047,31
Jefe/a de Sección	1.409,28	21.139,15	0,00	2.536,70
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.291,08	19.366,14	0,00	2.323,94
Oficial/a Administrativo	1.149,26	17.238,83	0,00	2.068,66
Auxiliar Administrativo	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Ayudante/a Administrativo/a	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Aspirante/a de 16 a 18 años	628,54	9.428,16	0,00	1.131,38
Auxiliar de Caja de 16 años	606,80	9.101,94	0,00	1.092,23
Auxiliar de Caja de 17 años	628,54	9.428,16	0,00	1.131,38
Auxiliar de Caja de 18 años	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Auxiliar de Caja	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
Contrato Formación	606,80	9.101,94	0,00	1.092,23
<i>Grupo IV</i>				
Dibujante/a	1.276,20	19.143,05	0,00	2.297,17
Escaparartista	1.145,84	17.187,61	0,00	2.062,51
Rotulista	1.099,52	16.492,81	0,00	1.979,14
Cortador/a	1.177,65	17.664,77	0,00	2.119,77
Ayudante/a de Cortador/a	887,99	13.319,80	0,00	1.598,38
<i>Profesionales de oficio</i>				
De primera	1.110,51	16.657,70	0,00	1.998,92
De segunda	995,90	14.938,46	0,00	1.792,62
Ayudante/a de Oficio	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Capataz/a	1.089,53	16.342,88	0,00	1.961,15
Mozo/a especializado/a	1.047,64	15.714,61	0,00	1.885,75
Mozo/a	1.005,74	15.086,17	0,00	1.810,34
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
<i>Grupo V</i>				
Conserje	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Cobrador/a	942,65	14.139,68	0,00	1.696,76
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	859,03	12.885,52	0,00	1.546,26
Personal de Limpieza	802,84	12.042,66	0,00	1.445,12

* De este importe se deducirían las cantidades indicadas en el apartado A.1 y se abonaría en 24 mensualidades (2015-2016).

II. ERANSKINA (A.2. TALDEA)
BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMENA

Soldata taulak-2009-2010 urteak

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2009	Urteko sodata 2009	Urteko gutxieneko bermea 2009	Hileko oinarritzko soldata 2010	Urteko sodata 2010	Urteko gutxieneko bermea 2010
<i>I. Taldea</i>						
Goi-mailako tituludunak	2.004,32	30.064,84	415,10	2.020,36	30.305,36	240,52
Laguntzaile teknikoa	1.470,16	22.052,33	304,47	1.481,92	22.228,75	176,42
Praktiketako langileak	1.111,81	16.677,12	230,26	1.120,70	16.810,53	133,42
<i>II. Taldea</i>						
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.475,38	22.130,67	305,55	1.487,18	22.307,71	177,05
Arduradun nagusia	1.475,38	22.130,67	305,55	1.487,18	22.307,71	177,05
Biltegiko burua	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Sukurtsaleko burua	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Taldeko burua	1.164,00	17.459,99	241,06	1.173,31	17.599,67	139,68
Atalburua	1.248,98	18.734,64	258,66	1.258,97	18.884,52	149,88
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.141,90	17.128,51	236,49	1.151,04	17.265,54	137,03
Saltzaile bidaiaria	1.033,86	15.507,89	214,11	1.042,13	15.631,96	124,06
Hiri-artekaria	981,99	14.729,85	203,37	989,85	14.847,69	117,84
Saltzaile nagusia	1.239,38	18.590,73	256,68	1.249,30	18.739,46	148,73
Saltzailea	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Laguntzaileak	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2009	Urteko sodata 2009	Urteko gutxieneko bermea 2009	Hileko oinarritzko soldata 2010	Urteko sodata 2010	Urteko gutxieneko bermea 2010
<i>III. Taldea</i>						
Administrazio-burua	1.716,65	25.749,80	355,52	1.730,39	25.955,80	206,00
Atalburua	1.429,01	21.435,10	295,95	1.440,44	21.606,58	171,48
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.309,15	19.637,27	271,13	1.319,62	19.794,37	157,10
Ofizial administraria	1.165,35	17.480,18	241,34	1.174,67	17.620,02	139,84
Administrari laguntzailea	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Administrari urgazlea	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	637,34	9.560,15	131,99	642,44	9.636,63	76,48
16 urteko kutzazain laguntzailea	615,29	9.229,36	127,43	620,21	9.303,20	73,83
17 urteko kutzazain laguntzailea	637,34	9.560,15	131,99	642,44	9.636,63	76,48
18 urteko kutzazain laguntzailea	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Kutzako laguntzailea	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Prestakuntza-kontratudun langileak	615,29	9.229,36	127,43	620,21	9.303,20	73,83
<i>IV. Taldea</i>						
Marraskilaria	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Erakuslehoi-apaintzailea	1.161,88	17.428,24	240,63	1.171,18	17.567,67	139,43
Errotulugilea	1.114,91	16.723,70	230,90	1.123,83	16.857,49	133,79
Ebakitzailea	1.194,14	17.912,08	247,31	1.203,69	18.055,38	143,30
Ebakitzaile laguntzailea	900,42	13.506,27	186,48	907,62	13.614,32	108,05
<i>Ofizioko profesionalak</i>						
Lehen mailakoa	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Bigarren mailakoa	1.009,84	15.147,60	209,14	1.017,92	15.268,78	121,18
Ofizioko laguntzailea	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Langilezaina	1.104,78	16.571,68	228,80	1.113,62	16.704,26	132,57
Langile espezializatua	1.062,31	15.934,62	220,00	1.070,81	16.062,09	127,48
Sehia	1.019,83	15.297,38	211,21	1.027,98	15.419,76	122,38
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
<i>V. Taldea</i>						
Atezaina	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Kobratzailea	955,84	14.337,64	197,96	963,49	14.452,34	114,70
Jagolea, mandataria, atezaina	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Garbitzaileak	814,08	12.211,26	168,60	820,60	12.308,95	97,69

Soldata taulak-2011-2012 urteak

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2011	Urteko sodata 2011	Urteko gutxieneko bermea 2011	Hileko oinarritzko soldata 2012	Urteko sodata 2012	Urteko gutxieneko bermea 2012
<i>I. Taldea</i>						
Goi-mailako tituludunak	2.060,76	30.911,47	606,11	2.101,98	31.529,70	618,23
Laguntzaile teknikoa	1.511,55	22.673,32	444,57	1.541,79	23.126,79	453,47
Praktiketako langileak	1.143,12	17.146,74	336,21	1.165,98	17.489,68	342,93
<i>II. Taldea</i>						
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.516,92	22.753,87	446,15	1.547,26	23.208,94	455,08
Arduradun nagusia	1.516,92	22.753,87	446,15	1.547,26	23.208,94	455,08
Biltegiko burua	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Sukurtsaleko burua	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Taldeko burua	1.196,78	17.951,66	351,99	1.220,71	18.310,70	359,03
Atalburua	1.284,15	19.262,21	377,69	1.309,83	19.647,45	385,24
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.174,06	17.610,85	345,31	1.197,54	17.963,07	352,22
Saltzaile bidaiaria	1.062,97	15.944,60	312,64	1.084,23	16.263,49	318,89
Hiri-artekaria	1.009,64	15.144,64	296,95	1.029,84	15.447,54	302,89
Saltzaile nagusia	1.274,28	19.114,25	374,79	1.299,77	19.496,53	382,28
Saltzailea	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Laguntzaileak	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
<i>III. Taldea</i>						
Administrazio-burua	1.764,99	26.474,92	519,12	1.800,29	27.004,41	529,50
Atalburua	1.469,25	22.038,72	432,13	1.498,63	22.479,49	440,77
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.346,02	20.190,25	395,89	1.372,94	20.594,06	403,81
Ofizial administraria	1.198,16	17.972,42	352,40	1.222,12	18.331,87	359,45
Administrari laguntzailea	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Administrari urgazlea	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	655,29	9.829,36	192,73	668,40	10.025,95	196,59
16 urteko kutzazain laguntzailea	632,62	9.489,26	186,06	645,27	9.679,05	189,79
17 urteko kutzazain laguntzailea	655,29	9.829,36	192,73	668,40	10.025,95	196,59
18 urteko kutzazain laguntzailea	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Kutzako laguntzailea	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Prestakuntza-kontratudun langileak	632,62	9.489,26	186,06	645,27	9.679,05	189,79

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2011	Urteko sodata 2011	Urteko gutxieneko bermea 2011	Hileko oinarritzko soldata 2012	Urteko sodata 2012	Urteko gutxieneko bermea 2012
<i>IV. Taldea</i>						
Marrazkilaria	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Erakusleho-apaintzailea	1.194,60	17.919,02	351,35	1.218,49	18.277,40	358,38
Errotulugilea	1.146,31	17.194,64	337,15	1.169,24	17.538,54	343,89
Ebakitzzailea	1.227,77	18.416,48	361,11	1.252,32	18.784,81	368,33
Ebakitzzaile laguntzailea	925,77	13.886,61	272,29	944,29	14.164,34	277,73
<i>Ofizioko profesionalak</i>						
Lehen mailakoa	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Bigarren mailakoa	1.038,28	15.574,16	305,38	1.059,04	15.885,64	311,48
Ofizioko laguntzailea	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Langilezaina	1.135,89	17.038,34	334,09	1.158,61	17.379,11	340,77
Langile espezializatua	1.092,22	16.383,34	321,24	1.114,07	16.711,00	327,67
Sehia	1.048,54	15.728,15	308,40	1.069,51	16.042,72	314,56
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
<i>V. Taldea</i>						
Atezaina	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Kobratzailea	982,76	14.741,38	289,05	1.002,41	15.036,21	294,83
Jagolea, mandataria, atezaina	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Garbitzaileak	837,01	12.555,13	246,18	853,75	12.806,23	251,10

Soldata taulak-2013-2014 urteak

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2013	Urteko sodata 2013	Urteko gutxieneko bermea 2013	Hileko oinarritzko soldata 2014	2014ko urteko soldata	Urteko gutxieneko bermea 2014
<i>I. Taldea</i>						
Goi-mailako tituludunak	2.133,51	32.002,65	472,95	2.139,91	32.098,65	96,01
Laguntzaile teknikoa	1.564,91	23.473,69	346,90	1.569,61	23.544,11	70,42
Praktiketako langileak	1.183,47	17.752,02	262,35	1.187,02	17.805,28	53,26
<i>II. Taldea</i>						
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.570,47	23.557,08	348,13	1.575,18	23.627,75	70,67
Arduradun nagusia	1.570,47	23.557,08	348,13	1.575,18	23.627,75	70,67
Biltegiko burua	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Sukurtsaleko burua	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Taldeko burua	1.239,02	18.585,36	274,66	1.242,74	18.641,11	55,76
Atalburua	1.329,48	19.942,17	294,71	1.333,47	20.001,99	59,83
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.215,50	18.232,52	269,45	1.219,15	18.287,21	54,70
Saltzaile bidaiaria	1.100,50	16.507,44	243,95	1.103,80	16.556,96	49,52
Hiri-artekaria	1.045,28	15.679,25	231,71	1.048,42	15.726,29	47,04
Saltzaile nagusia	1.319,27	19.788,98	292,45	1.323,22	19.848,35	59,37
Saltzailea	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Laguntzaileak	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
<i>III. Taldea</i>						
Administrazio-burua	1.827,30	27.409,48	405,07	1.832,78	27.491,71	82,23
Atalburua	1.521,11	22.816,68	337,19	1.525,68	22.885,13	68,45
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.393,53	20.902,97	308,91	1.397,71	20.965,68	62,71
Ofizial administraria	1.240,46	18.606,85	274,98	1.244,18	18.662,67	55,82
Administrari laguntzailea	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Administrari urgazlea	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	678,42	10.176,34	150,39	680,46	10.206,87	30,53
16 urteko kutzazain laguntzailea	654,95	9.824,23	145,19	656,91	9.853,71	29,47
17 urteko kutzazain laguntzailea	678,42	10.176,34	150,39	680,46	10.206,87	30,53
18 urteko kutzazain laguntzailea	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Kutzako laguntzailea	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Prestakuntza-kontratudun langileak	654,95	9.824,23	145,19	656,91	9.853,71	29,47
<i>IV. Taldea</i>						
Marrazkilaria	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Erakusleho-apaintzailea	1.236,77	18.551,56	274,16	1.240,48	18.607,22	55,65
Errotulugilea	1.186,77	17.801,61	263,08	1.190,33	17.855,02	53,40
Ebakitzzailea	1.271,11	19.066,59	281,77	1.274,92	19.123,79	57,20
Ebakitzzaile laguntzailea	958,45	14.376,81	212,47	961,33	14.419,94	43,13
<i>Ofizioko profesionalak</i>						
Lehen mailakoa	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Bigarren mailakoa	1.074,93	16.123,93	238,28	1.078,15	16.172,30	48,37
Ofizioko laguntzailea	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Langilezaina	1.175,99	17.639,80	260,69	1.179,51	17.692,72	52,92
Langile espezializatua	1.130,78	16.961,67	250,67	1.134,17	17.012,55	50,89
Sehia	1.085,56	16.283,36	240,64	1.088,81	16.332,21	48,85
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2013	Urteko sodata 2013	Urteko gutxieneko bermea 2013	Hileko oinarritzko soldata 2014	2014ko urteko soldata	Urteko gutxieneko bermea 2014
<i>V. Taldea</i>						
Atezaina	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Kobratzailea	1.017,45	15.261,75	225,54	1.020,50	15.307,54	45,79
Jagolea, mandataria, atezaina	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Garbitzaileak	866,56	12.998,33	192,09	869,15	13.037,32	38,99

ANEXO II (GRUPO A.2)

CONVENIO COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA

Tablas salariales año 2009-2010

Categorías	Salario base mensual 2009	Salario anual 2009	Garantía mínima anual 2009	Salario base mensual 2010	Salario anual 2010	Garantía mínima anual 2010
<i>Grupo I</i>						
Titulados/as Superiores	2.004,32	30.064,84	415,10	2.020,36	30.305,36	240,52
Ayudantes/as Técnicos/as	1.470,16	22.052,33	304,47	1.481,92	22.228,75	176,42
Practicantes/as	1.111,81	16.677,12	230,26	1.120,70	16.810,53	133,42
<i>Grupo II</i>						
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.475,38	22.130,67	305,55	1.487,18	22.307,71	177,05
Encargado/a General	1.475,38	22.130,67	305,55	1.487,18	22.307,71	177,05
Jefe/a de Almacén	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Jefe/a de Sucursal	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Jefe/a de Grupo	1.164,00	17.459,99	241,06	1.173,31	17.599,67	139,68
Jefe/a de Sección	1.248,98	18.734,64	258,66	1.258,97	18.884,52	149,88
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.141,90	17.128,51	236,49	1.151,04	17.265,54	137,03
Viajante/a	1.033,86	15.507,89	214,11	1.042,13	15.631,96	124,06
Corredor/a de plaza	981,99	14.729,85	203,37	989,85	14.847,69	117,84
Dependiente/a mayor	1.239,38	18.590,73	256,68	1.249,30	18.739,46	148,73
Dependiente/a	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Ayudante/a	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
<i>Grupo III</i>						
Jefe/a Administrativo	1.716,65	25.749,80	355,52	1.730,39	25.955,80	206,00
Jefe/a de Sección	1.429,01	21.435,10	295,95	1.440,44	21.606,58	171,48
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.309,15	19.637,27	271,13	1.319,62	19.794,37	157,10
Oficial/a Administrativo	1.165,35	17.480,18	241,34	1.174,67	17.620,02	139,84
Auxiliar Administrativo	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Ayudante/a Administrativo/a	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Aspirante/a de 16 a 18 años	637,34	9.560,15	131,99	642,44	9.636,63	76,48
Auxiliar de Caja de 16 años	615,29	9.229,36	127,43	620,21	9.303,20	73,83
Auxiliar de Caja de 17 años	637,34	9.560,15	131,99	642,44	9.636,63	76,48
Auxiliar de Caja de 18 años	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Auxiliar de Caja	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
Contrato Formación	615,29	9.229,36	127,43	620,21	9.303,20	73,83
<i>Grupo IV</i>						
Dibujante/a	1.294,07	19.411,05	268,00	1.304,42	19.566,34	155,29
Escaparatista	1.161,88	17.428,24	240,63	1.171,18	17.567,67	139,43
Rotulista	1.114,91	16.723,70	230,90	1.123,83	16.857,49	133,79
Cortador/a	1.194,14	17.912,08	247,31	1.203,69	18.055,38	143,30
Ayudante/a de Cortador/a	900,42	13.506,27	186,48	907,62	13.614,32	108,05
<i>Profesionales de oficio</i>						
De primera	1.126,06	16.890,91	233,21	1.135,07	17.026,04	135,13
De segunda	1.009,84	15.147,60	209,14	1.017,92	15.268,78	121,18
Ayudante/a de Oficio	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Capataz/a	1.104,78	16.571,68	228,80	1.113,62	16.704,26	132,57
Mozo/a especializado/a	1.062,31	15.934,62	220,00	1.070,81	16.062,09	127,48
Mozo/a	1.019,83	15.297,38	211,21	1.027,98	15.419,76	122,38
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
<i>Grupo V</i>						
Conserje	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Cobrador/a	955,84	14.337,64	197,96	963,49	14.452,34	114,70
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	871,06	13.065,92	180,40	878,03	13.170,44	104,53
Personal de Limpieza	814,08	12.211,26	168,60	820,60	12.308,95	97,69

Tablas salariales año 2011-2012

Categorías	Salario base mensual 2011	Salario anual 2011	Garantía mínima anual 2011	Salario base mensual 2012	Salario anual 2012	Garantía mínima anual 2012
<i>Grupo I</i>						
Titulados/as Superiores	2.060,76	30.911,47	606,11	2.101,98	31.529,70	618,23
Ayudantes/as Técnicos/as	1.511,55	22.673,32	444,57	1.541,79	23.126,79	453,47
Practicantes/as	1.143,12	17.146,74	336,21	1.165,98	17.489,68	342,93
<i>Grupo II</i>						
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.516,92	22.753,87	446,15	1.547,26	23.208,94	455,08
Encargado/a General	1.516,92	22.753,87	446,15	1.547,26	23.208,94	455,08
Jefe/a de Almacén	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Jefe/a de Sucursal	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Jefe/a de Grupo	1.196,78	17.951,66	351,99	1.220,71	18.310,70	359,03
Jefe/a de Sección	1.284,15	19.262,21	377,69	1.309,83	19.647,45	385,24
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.174,06	17.610,85	345,31	1.197,54	17.963,07	352,22
Viajante/a	1.062,97	15.944,60	312,64	1.084,23	16.263,49	318,89
Corredor/a de plaza	1.009,64	15.144,64	296,95	1.029,84	15.447,54	302,89
Dependiente/a mayor	1.274,28	19.114,25	374,79	1.299,77	19.496,53	382,28
Dependiente/a	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Ayudante/a	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
<i>Grupo III</i>						
Jefe/a Administrativo	1.764,99	26.474,92	519,12	1.800,29	27.004,41	529,50
Jefe/a de Sección	1.469,25	22.038,72	432,13	1.498,63	22.479,49	440,77
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.346,02	20.190,25	395,89	1.372,94	20.594,06	403,81
Oficial/a Administrativo	1.198,16	17.972,42	352,40	1.222,12	18.331,87	359,45
Auxiliar Administrativo	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Ayudante/a Administrativo/a	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Aspirante/a de 16 a 18 años	655,29	9.829,36	192,73	668,40	10.025,95	196,59
Auxiliar de Caja de 16 años	632,62	9.489,26	186,06	645,27	9.679,05	189,79
Auxiliar de Caja de 17 años	655,29	9.829,36	192,73	668,40	10.025,95	196,59
Auxiliar de Caja de 18 años	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Auxiliar de Caja	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
Contrato Formación	632,62	9.489,26	186,06	645,27	9.679,05	189,79
<i>Grupo IV</i>						
Dibujante/a	1.330,51	19.957,67	391,33	1.357,12	20.356,82	399,15
Escaparartista	1.194,60	17.919,02	351,35	1.218,49	18.277,40	358,38
Rotulista	1.146,31	17.194,64	337,15	1.169,24	17.538,54	343,89
Cortador/a	1.227,77	18.416,48	361,11	1.252,32	18.784,81	368,33
Ayudante/a de Cortador/a	925,77	13.886,61	272,29	944,29	14.164,34	277,73
<i>Profesionales de oficio</i>						
De primera	1.157,77	17.366,56	340,52	1.180,93	17.713,89	347,33
De segunda	1.038,28	15.574,16	305,38	1.059,04	15.885,64	311,48
Ayudante/a de Oficio	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Capataz/a	1.135,89	17.038,34	334,09	1.158,61	17.379,11	340,77
Mozo/a especializado/a	1.092,22	16.383,34	321,24	1.114,07	16.711,00	327,67
Mozo/a	1.048,54	15.728,15	308,40	1.069,51	16.042,72	314,56
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
<i>Grupo V</i>						
Conserje	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Cobrador/a	982,76	14.741,38	289,05	1.002,41	15.036,21	294,83
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	895,59	13.433,85	263,41	913,50	13.702,53	268,68
Personal de Limpieza	837,01	12.555,13	246,18	853,75	12.806,23	251,10

Tablas salariales año 2013-2014

Categorías	Salario base mensual 2013	Salario anual 2013	Garantía mínima anual 2013	Salario base mensual 2014	Salario anual 2014	Garantía mínima anual 2014
<i>Grupo I</i>						
Titulados/as Superiores	2.133,51	32.002,65	472,95	2.139,91	32.098,65	96,01
Ayudantes/as Técnicos/as	1.564,91	23.473,69	346,90	1.569,61	23.544,11	70,42
Practicantes/as	1.183,47	17.752,02	262,35	1.187,02	17.805,28	53,26
<i>Grupo II</i>						
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.570,47	23.557,08	348,13	1.575,18	23.627,75	70,67
Encargado/a General	1.570,47	23.557,08	348,13	1.575,18	23.627,75	70,67
Jefe/a de Almacén	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Jefe/a de Sucursal	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Jefe/a de Grupo	1.239,02	18.585,36	274,66	1.242,74	18.641,11	55,76
Jefe/a de Sección	1.329,48	19.942,17	294,71	1.333,47	20.001,99	59,83
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.215,50	18.232,52	269,45	1.219,15	18.287,21	54,70
Viajante/a	1.100,50	16.507,44	243,95	1.103,80	16.556,96	49,52
Corredor/a de plaza	1.045,28	15.679,25	231,71	1.048,42	15.726,29	47,04
Dependiente/a mayor	1.319,27	19.788,98	292,45	1.323,22	19.848,35	59,37
Dependiente/a	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Ayudante/a	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72

Categorías	Salario base mensual 2013	Salario anual 2013	Garantía mínima anual 2013	Salario base mensual 2014	Salario anual 2014	Garantía mínima anual 2014
<i>Grupo III</i>						
Jefe/a Administrativo	1.827,30	27.409,48	405,07	1.832,78	27.491,71	82,23
Jefe/a de Sección	1.521,11	22.816,68	337,19	1.525,68	22.885,13	68,45
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.393,53	20.902,97	308,91	1.397,71	20.965,68	62,71
Oficial/a Administrativo	1.240,46	18.606,85	274,98	1.244,18	18.662,67	55,82
Auxiliar Administrativo	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Ayudante/a Administrativo/a	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Aspirante/a de 16 a 18 años	678,42	10.176,34	150,39	680,46	10.206,87	30,53
Auxiliar de Caja de 16 años	654,95	9.824,23	145,19	656,91	9.853,71	29,47
Auxiliar de Caja de 17 años	678,42	10.176,34	150,39	680,46	10.206,87	30,53
Auxiliar de Caja de 18 años	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Auxiliar de Caja	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
Contrato Formación	654,95	9.824,23	145,19	656,91	9.853,71	29,47
<i>Grupo IV</i>						
Dibujante/a	1.377,48	20.662,17	305,35	1.381,61	20.724,16	61,99
Escaparartista	1.236,77	18.551,56	274,16	1.240,48	18.607,22	55,65
Rotulista	1.186,77	17.801,61	263,08	1.190,33	17.855,02	53,40
Cortador/a	1.271,11	19.066,59	281,77	1.274,92	19.123,79	57,20
Ayudante/a de Cortador/a	958,45	14.376,81	212,47	961,33	14.419,94	43,13
<i>Profesionales de oficio</i>						
De primera	1.198,64	17.979,60	265,71	1.202,24	18.033,53	53,94
De segunda	1.074,93	16.123,93	238,28	1.078,15	16.172,30	48,37
Ayudante/a de Oficio	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Capataz/a	1.175,99	17.639,80	260,69	1.179,51	17.692,72	52,92
Mozo/a especializado/a	1.130,78	16.961,67	250,67	1.134,17	17.012,55	50,89
Mozo/a	1.085,56	16.283,36	240,64	1.088,81	16.332,21	48,85
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
<i>Grupo V</i>						
Conserje	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Cobrador/a	1.017,45	15.261,75	225,54	1.020,50	15.307,54	45,79
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	927,20	13.908,07	205,54	929,99	13.949,79	41,72
Personal de Limpieza	866,56	12.998,33	192,09	869,15	13.037,32	38,99

III. ERANSKINA

BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMENA

Soldata taulak-2015 urtea (A.2. Taldea)

Kategoriak	Hileko oinarrizko soldata 2015	Urteko sodata 2015	Urteko gutxieneko bermea 2015
<i>I. Taldea</i>			
Goi-mailako tituludunak	2.139,91	32.098,65	0,00
Laguntzaile teknikoa	1.569,61	23.544,11	0,00
Praktiketako langileak	1.187,02	17.805,28	0,00
<i>II. Taldea</i>			
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.575,18	23.627,75	0,00
Arduradun nagusia	1.575,18	23.627,75	0,00
Biltegiko burua	1.381,61	20.724,16	0,00
Sukurtsaleko burua	1.381,61	20.724,16	0,00
Taldeko burua	1.242,74	18.641,11	0,00
Atalburua	1.333,47	20.001,99	0,00
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.219,15	18.287,21	0,00
Saltzaile bidaiaria	1.103,80	16.556,96	0,00
Hiri-artekaria	1.048,42	15.726,29	0,00
Saltzaile nagusia	1.323,22	19.848,35	0,00
Saltzailea	1.202,24	18.033,53	0,00
Laguntzaileak	929,99	13.949,79	0,00
<i>III. Taldea</i>			
Administrazio-burua	1.832,78	27.491,71	0,00
Atalburua	1.525,68	22.885,13	0,00
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.397,71	20.965,68	0,00
Ofizial administraria	1.244,18	18.662,67	0,00
Administrari laguntzailea	1.202,24	18.033,53	0,00
Administrari urgazlea	929,99	13.949,79	0,00
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	680,46	10.206,87	0,00
16 urteko kutzazain laguntzailea	656,91	9.853,71	0,00
17 urteko kutzazain laguntzailea	680,46	10.206,87	0,00
18 urteko kutzazain laguntzailea	929,99	13.949,79	0,00
Kutzako laguntzailea	1.202,24	18.033,53	0,00
Prestakuntza-kontratudun langileak	656,91	9.853,71	0,00

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2015	Urteko sodata 2015	Urteko gutxieneko bermea 2015
<i>IV. Taldea</i>			
Marraskilaria	1.381,61	20.724,16	0,00
Erakusleho-apaintzailea	1.240,48	18.607,22	0,00
Errotulugilea	1.190,33	17.855,02	0,00
Ebakitzailea	1.274,92	19.123,79	0,00
Ebakitzaile laguntzailea	961,33	14.419,94	0,00
<i>Ofizioko profesionalak</i>			
Lehen mailakoa	1.202,24	18.033,53	0,00
Bigarren mailakoa	1.078,15	16.172,30	0,00
Ofizioko laguntzailea	929,99	13.949,79	0,00
Langilezaina	1.179,51	17.692,72	0,00
Langile espezializatua	1.134,17	17.012,55	0,00
Sehia	1.088,81	16.332,21	0,00
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	929,99	13.949,79	0,00
<i>V. Taldea</i>			
Atezaina	929,99	13.949,79	0,00
Kobratzailea	1.020,50	15.307,54	0,00
Jagolea, mandataria, atezaina	929,99	13.949,79	0,00
Garbitzaileak	869,15	13.037,32	0,00

ANEXO III

CONVENIO COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA

Tablas salariales año 2015 (Grupo A.2)

Categorías	Salario base mensual 2015	Salario anual 2015	Garantía mínima anual 2015
<i>Grupo I</i>			
Titulados/as Superiores	2.139,91	32.098,65	0,00
Ayudantes/as Técnicos/as	1.569,61	23.544,11	0,00
Practicantes/as	1.187,02	17.805,28	0,00
<i>Grupo II</i>			
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.575,18	23.627,75	0,00
Encargado/a General	1.575,18	23.627,75	0,00
Jefe/a de Almacén	1.381,61	20.724,16	0,00
Jefe/a de Sucursal	1.381,61	20.724,16	0,00
Jefe/a de Grupo	1.242,74	18.641,11	0,00
Jefe/a de Sección	1.333,47	20.001,99	0,00
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.219,15	18.287,21	0,00
Viajante/a	1.103,80	16.556,96	0,00
Corredor/a de plaza	1.048,42	15.726,29	0,00
Dependiente/a mayor	1.323,22	19.848,35	0,00
Dependiente/a	1.202,24	18.033,53	0,00
Ayudante/a	929,99	13.949,79	0,00
<i>Grupo III</i>			
Jefe/a Administrativo	1.832,78	27.491,71	0,00
Jefe/a de Sección	1.525,68	22.885,13	0,00
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.397,71	20.965,68	0,00
Oficial/a Administrativo	1.244,18	18.662,67	0,00
Auxiliar Administrativo	1.202,24	18.033,53	0,00
Ayudante/a Administrativo/a	929,99	13.949,79	0,00
Aspirante/a de 16 a 18 años	680,46	10.206,87	0,00
Auxiliar de Caja de 16 años	656,91	9.853,71	0,00
Auxiliar de Caja de 17 años	680,46	10.206,87	0,00
Auxiliar de Caja de 18 años	929,99	13.949,79	0,00
Auxiliar de Caja	1.202,24	18.033,53	0,00
Contrato Formación	656,91	9.853,71	0,00
<i>Grupo IV</i>			
Dibujante/a	1.381,61	20.724,16	0,00
Escaparatista	1.240,48	18.607,22	0,00
Rótulista	1.190,33	17.855,02	0,00
Cortador/a	1.274,92	19.123,79	0,00
Ayudante/a de Cortador/a	961,33	14.419,94	0,00
<i>Profesionales de oficio</i>			
De primera	1.202,24	18.033,53	0,00
De segunda	1.078,15	16.172,30	0,00
Ayudante/a de Oficio	929,99	13.949,79	0,00
Capataz/a	1.179,51	17.692,72	0,00
Mozo/a especializado/a	1.134,17	17.012,55	0,00
Mozo/a	1.088,81	16.332,21	0,00
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	929,99	13.949,79	0,00

Categorías	Salario base mensual 2015	Salario anual 2015	Garantía mínima anual 2015
<i>Grupo V</i>			
Conserje	929,99	13.949,79	0,00
Cobrador/a	1.020,50	15.307,54	0,00
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	929,99	13.949,79	0,00
Personal de Limpieza	869,15	13.037,32	0,00

IV. ERANSKINA

BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMENA

Soldata taulak-2015 urtea (A.1. Taldea)

Kategoriak	Hileko oinarritzko soldata 2015	Urteko sodata 2015	Urteko gutxieneko bermea 2015
<i>I. Taldea</i>			
Goi-mailako tituludunak	2.035,95	30.539,24	889,49
Laguntzaile teknikoak	1.493,35	22.400,29	652,44
Praktiketako langileak	1.129,35	16.940,26	493,41
<i>II. Taldea</i>			
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.498,66	22.479,87	654,75
Arduradun nagusia	1.498,66	22.479,87	654,75
Biltegiko burua	1.314,49	19.717,34	574,29
Sukurtsaleko burua	1.314,49	19.717,34	574,29
Taldeko burua	1.182,37	17.735,49	516,57
Atalburua	1.268,68	19.030,26	554,28
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.159,92	17.398,79	506,76
Saltzaile bidaiaria	1.050,17	15.752,59	458,81
Hiri-artekaria	997,48	14.962,27	435,79
Saltzaile nagusia	1.258,94	18.884,08	550,02
Saltzailea	1.143,83	17.157,43	499,73
Laguntzaileak	884,81	13.272,09	386,57
<i>III. Taldea</i>			
Administrazio-burua	1.743,74	26.156,11	761,83
Atalburua	1.451,56	21.773,33	634,17
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.329,81	19.947,13	580,98
Ofizial administraria	1.183,73	17.756,00	517,17
Administrari laguntzailea	1.143,83	17.157,43	499,73
Administrari urgazlea	884,81	13.272,09	386,57
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	647,40	9.711,00	282,84
16 urteko kutzazain laguntzailea	625,00	9.375,00	273,06
17 urteko kutzazain laguntzailea	647,40	9.711,00	282,84
18 urteko kutzazain laguntzailea	884,81	13.272,09	386,57
Kutzako laguntzailea	1.143,83	17.157,43	499,73
Prestakuntza-kontratudun langileak	625,00	9.375,00	273,06
<i>IV. Taldea</i>			
Marraskilaria	1.314,49	19.717,34	574,29
Erakusleho-apaintzailea	1.180,22	17.703,24	515,63
Errotulugilea	1.132,51	16.987,59	494,78
Ebakitzzailea	1.212,98	18.194,72	529,94
Ebakitzzaile laguntzailea	914,63	13.719,39	399,59
<i>Ofizioko profesionalak</i>			
Lehen mailakoa	1.143,83	17.157,43	499,73
Bigarren mailakoa	1.025,77	15.386,62	448,15
Ofizioko laguntzailea	884,81	13.272,09	386,57
Langilezaina	1.122,21	16.833,17	490,29
Langile espezializatua	1.079,07	16.186,05	471,44
Sehia	1.035,92	15.538,76	452,59
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	884,81	13.272,09	386,57
<i>V. Taldea</i>			
Atezaina	884,81	13.272,09	386,57
Kobratzailea	970,92	14.563,87	424,19
Jagolea, mandataria, atezaina	884,81	13.272,09	386,57
Garbitzaileak	826,93	12.403,94	361,28

Soldata taulak-2016 urtea (A.1. Taldea)

Kategoriak	09/30era arte indarrean egondako oinarritzko hileko soldata	12/31ra arte indarrean egondako oinarritzko hileko soldata	Urteko sodata, 2016*	Urteko gutxieneko bermea
<i>I. Taldea</i>				
Goi-mailako tituludunak	2.076,67	2.118,20	31.316,16	776,92
Laguntzaile teknikoak	1.523,22	1.553,68	22.970,16	569,86
Praktiketako langileak	1.151,94	1.174,98	17.371,23	430,96

Kategoriak	09/30era arte indarrean egondako oinarrizko hileko soldata	12/31ra arte indarrean egondako oinarrizko hileko soldata	Urteko sodata, 2016*	Urteko gutxieneko bermea
<i>II. Taldea</i>				
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.528,63	1.559,20	23.051,76	571,89
Arduradun nagusia	1.528,63	1.559,20	23.051,76	571,89
Biltegiko burua	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Sukurtsaleko burua	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Taldeko burua	1.206,01	1.230,13	18.186,68	451,19
Atalburua	1.294,06	1.319,94	19.514,39	484,13
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.183,12	1.206,78	17.841,41	442,63
Saltzaile bidaiaria	1.071,18	1.092,60	16.153,34	400,75
Hiri-artekaria	1.017,43	1.037,78	15.342,91	380,64
Saltzaile nagusia	1.284,12	1.309,80	19.364,49	480,41
Saltzailea	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Laguntzaileak	902,50	920,55	13.609,73	337,64
<i>III. Taldea</i>				
Administrazio-burua	1.778,62	1.814,19	26.821,52	665,41
Atalburua	1.480,59	1.510,20	22.327,24	553,91
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.356,40	1.383,53	20.454,58	507,45
Ofizial administraria	1.207,41	1.231,56	18.207,71	451,71
Administrari laguntzailea	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Administrari urgazlea	902,50	920,55	13.609,73	337,64
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	660,35	673,55	9.958,05	247,05
16 urteko kutzazain laguntzailea	637,50	650,25	9.613,50	238,50
17 urteko kutzazain laguntzailea	660,35	673,55	9.958,05	247,05
18 urteko kutzazain laguntzailea	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Kutzako laguntzailea	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Prestakuntza-kontratadun langileak	637,50	650,25	9.613,50	238,50
<i>IV. Taldea</i>				
Marraskilaria	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Erakusleiho-apaintzailea	1.203,82	1.227,90	18.153,61	450,37
Errotulugilea	1.155,16	1.178,26	17.419,75	432,16
Ebakitzailea	1.237,24	1.261,99	18.657,59	462,87
Ebakitzaile laguntzailea	932,92	951,58	14.068,41	349,02
<i>Ofizioko profesionalak</i>				
Lehen mailakoa	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Bigarren mailakoa	1.046,29	1.067,22	15.778,05	391,44
Ofizioko laguntzailea	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Langilezaina	1.144,66	1.167,55	17.261,41	428,24
Langile espezializatua	1.100,65	1.122,66	16.597,82	411,77
Sehia	1.056,64	1.077,77	15.934,06	395,31
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	902,50	920,55	13.609,73	337,64
<i>V. Taldea</i>				
Atezaina	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Kobratzailea	990,34	1.010,15	14.934,38	370,50
Jagolea, mandataria, atezaina	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Garbitzaileak	843,47	860,34	12.719,50	315,56

* Martxo eta uztaileko aparteko ordainsariak lehenengo tartearen arabera ordainduko dira, eta Gabonetakoa bigarrenaren arabera.

Soldata taulak-2017 urtea (A.1. Taldea)

Kategoriak	06/30era arte indarrean egondako oinarrizko hileko soldata	12/31ra arte indarrean egondako oinarrizko hileko soldata	Urteko sodata, 2017*	Urteko gutxieneko bermea
<i>I. Taldea</i>				
Goi-mailako tituludunak	2.118,20	2.139,91	31.946,69	630,53
Laguntzaile teknikoa	1.553,68	1.569,61	23.432,67	462,51
Praktiketako langileak	1.174,98	1.187,02	17.721,00	349,77
<i>II. Taldea</i>				
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.559,20	1.575,18	23.515,87	464,11
Arduradun nagusia	1.559,20	1.575,18	23.515,87	464,11
Biltegiko burua	1.367,59	1.382,61	20.634,04	415,09
Sukurtsaleko burua	1.367,59	1.382,61	20.634,04	415,09
Taldeko burua	1.230,13	1.242,74	18.552,86	366,17
Atalburua	1.319,94	1.333,47	19.907,33	392,94
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.206,78	1.219,15	18.200,66	359,25
Saltzaile bidaiaria	1.092,60	1.103,80	16.478,60	325,26
Hiri-artekaria	1.037,78	1.048,42	15.651,84	308,93
Saltzaile nagusia	1.309,80	1.323,22	19.754,36	389,87
Saltzailea	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Laguntzaileak	920,55	929,99	13.883,78	274,06

Kategoriak	06/30era arte indarrean egondako oinarritzko hileko soldata	12/31ra arte indarrean egondako oinarritzko hileko soldata	Urteko sodata, 2017*	Urteko gutxieneko bermea
<i>III. Taldea</i>				
Administrazio-burua	1.814,19	1.832,78	27.361,55	540,03
Atalburua	1.510,20	1.525,68	22.776,83	449,58
Kontularia, kutxazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.383,53	1.397,71	20.866,41	411,83
Ofizial administraria	1.231,56	1.244,18	18.574,33	366,62
Administrari laguntzailea	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Administrari urgazlea	920,55	929,99	13.883,78	274,06
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	673,55	680,46	10.158,56	200,52
16 urteko kutxazain laguntzailea	650,25	656,91	9.807,03	193,53
17 urteko kutxazain laguntzailea	673,55	680,46	10.158,56	200,52
18 urteko kutxazain laguntzailea	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Kutxako laguntzailea	1.190,04	1.190,33	17.852,92	259,00
Prestakuntza-kontratudun langileak	650,25	656,91	9.807,03	193,53
<i>IV. Taldea</i>				
Marraskilaria	1.367,59	1.381,61	20.626,04	407,09
Erakusleiho-apaintzailea	1.227,90	1.240,48	18.519,12	365,51
Errotulugilea	1.178,26	1.190,33	17.770,45	350,70
Ebakitzzailea	1.261,99	1.274,92	19.033,26	375,67
Ebakitzzaile laguntzailea	951,58	961,33	14.351,68	283,27
<i>Ofizioko profesionalak</i>				
Lehen mailakoa	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Bigarren mailakoa	1.067,22	1.078,15	16.095,71	317,66
Ofizioko laguntzailea	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Langilezaina	1.167,55	1.179,51	17.608,92	347,51
Langile espezializatua	1.122,66	1.134,17	16.932,01	334,19
Sehia	1.077,77	1.088,81	16.254,86	320,79
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	920,55	929,99	13.883,78	274,06
<i>V. Taldea</i>				
Atezaina	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Kobratzailea	1.010,15	1.020,50	15.235,05	300,67
Jagolea, mandataria, atezaina	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Garbitzailea	860,34	869,15	12.975,56	256,06

* 2017ko ekitaldi honetan, martxoko aparteko ordainsaria lehenengo tartearen arabera ordainduko da, eta uztailekoa eta Gabonetakoa bigarrenaren arabera.

ANEXO IV

CONVENIO COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA

Tablas salariales año 2015 (Grupo A.1)

Categorías	Salario base mensual 2015	Salario anual 2015	Garantía mínima anual 2015
<i>Grupo I</i>			
Titulados/as Superiores	2.035,95	30.539,24	889,49
Ayudantes/as Técnicos/as	1.493,35	22.400,29	652,44
Practicantes/as	1.129,35	16.940,26	493,41
<i>Grupo II</i>			
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.498,66	22.479,87	654,75
Encargado/a General	1.498,66	22.479,87	654,75
Jefe/a de Almacén	1.314,49	19.717,34	574,29
Jefe/a de Sucursal	1.314,49	19.717,34	574,29
Jefe/a de Grupo	1.182,37	17.735,49	516,57
Jefe/a de Sección	1.268,68	19.030,26	554,28
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.159,92	17.398,79	506,76
Viajante/a	1.050,17	15.752,59	458,81
Corredor/a de plaza	997,48	14.962,27	435,79
Dependiente/a mayor	1.258,94	18.884,08	550,02
Dependiente/a	1.143,83	17.157,43	499,73
Ayudante/a	884,81	13.272,09	386,57
<i>Grupo III</i>			
Jefe/a Administrativo	1.743,74	26.156,11	761,83
Jefe/a de Sección	1.451,56	21.773,33	634,17
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.329,81	19.947,13	580,98
Oficial/a Administrativo	1.183,73	17.756,00	517,17
Auxiliar Administrativo	1.143,83	17.157,43	499,73
Ayudante/a Administrativo/a	884,81	13.272,09	386,57
Aspirante/a de 16 a 18 años	647,40	9.711,00	282,84
Auxiliar de Caja de 16 años	625,00	9.375,00	273,06
Auxiliar de Caja de 17 años	647,40	9.711,00	282,84
Auxiliar de Caja de 18 años	884,81	13.272,09	386,57
Auxiliar de Caja	1.143,83	17.157,43	499,73
Contrato Formación	625,00	9.375,00	273,06

Categorías	Salario base mensual 2015	Salario anual 2015	Garantía mínima anual 2015
<i>Grupo IV</i>			
Dibujante/a	1.314,49	19.717,34	574,29
Escaparatista	1.180,22	17.703,24	515,63
Rotulista	1.132,51	16.987,59	494,78
Cortador/a	1.212,98	18.194,72	529,94
Ayudante/a de Cortador/a	914,63	13.719,39	399,59
<i>Profesionales de oficio</i>			
De primera	1.143,83	17.157,43	499,73
De segunda	1.025,77	15.386,62	448,15
Ayudante/a de Oficio	884,81	13.272,09	386,57
Capataz/a	1.122,21	16.833,17	490,29
Mozo/a especializado/a	1.079,07	16.186,05	471,44
Mozo/a	1.035,92	15.538,76	452,59
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	884,81	13.272,09	386,57
<i>Grupo V</i>			
Conserje	884,81	13.272,09	386,57
Cobrador/a	970,92	14.563,87	424,19
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	884,81	13.272,09	386,57
Personal de Limpieza	826,93	12.403,94	361,28

Tablas salariales 2016 (Grupo A.1)

Categorías	Salario base mensual vigente hasta 30/09	Salario base mensual vigente hasta 31/12	Salario anual 2016*	Garantía mínima anual
<i>Grupo I</i>				
Titulados/as Superiores	2.076,67	2.118,20	31.316,16	776,92
Ayudantes/as Técnicos/as	1.523,22	1.553,68	22.970,16	569,86
Practicantes/as	1.151,94	1.174,98	17.371,23	430,96
<i>Grupo II</i>				
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.528,63	1.559,20	23.051,76	571,89
Encargado/a General	1.528,63	1.559,20	23.051,76	571,89
Jefe/a de Almacén	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Jefe/a de Sucursal	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Jefe/a de Grupo	1.206,01	1.230,13	18.186,68	451,19
Jefe/a de Sección	1.294,06	1.319,94	19.514,39	484,13
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.183,12	1.206,78	17.841,41	442,63
Viajante/a	1.071,18	1.092,60	16.153,34	400,75
Corredor/a de plaza	1.017,43	1.037,78	15.342,91	380,64
Dependiente/a mayor	1.284,12	1.309,80	19.364,49	480,41
Dependiente/a	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Ayudante/a	902,50	920,55	13.609,73	337,64
<i>Grupo III</i>				
Jefe/a Administrativo	1.778,62	1.814,19	26.821,52	665,41
Jefe/a de Sección	1.480,59	1.510,20	22.327,24	553,91
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.356,40	1.383,53	20.454,58	507,45
Oficial/a Administrativo	1.207,41	1.231,56	18.207,71	451,71
Auxiliar Administrativo	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Ayudante/a Administrativo/a	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Aspirante/a de 16 a 18 años	660,35	673,55	9.958,05	247,05
Auxiliar de Caja de 16 años	637,50	650,25	9.613,50	238,50
Auxiliar de Caja de 17 años	660,35	673,55	9.958,05	247,05
Auxiliar de Caja de 18 años	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Auxiliar de Caja	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
Contrato Formación	637,50	650,25	9.613,50	238,50
<i>Grupo IV</i>				
Dibujante/a	1.340,78	1.367,59	20.218,95	501,61
Escaparatista	1.203,82	1.227,90	18.153,61	450,37
Rotulista	1.155,16	1.178,26	17.419,75	432,16
Cortador/a	1.237,24	1.261,99	18.657,59	462,87
Ayudante/a de Cortador/a	932,92	951,58	14.068,41	349,02
<i>Profesionales de oficio</i>				
De primera	1.166,71	1.190,04	17.593,92	436,49
De segunda	1.046,29	1.067,22	15.778,05	391,44
Ayudante/a de Oficio	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Capataz/a	1.144,66	1.167,55	17.261,41	428,24
Mozo/a especializado/a	1.100,65	1.122,66	16.597,82	411,77
Mozo/a	1.056,64	1.077,77	15.934,06	395,31
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	902,50	920,55	13.609,73	337,64
<i>Grupo V</i>				
Conserje	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Cobrador/a	990,34	1.010,15	14.934,38	370,50
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	902,50	920,55	13.609,73	337,64
Personal de Limpieza	843,47	860,34	12.719,50	315,56

* La paga extra de marzo y julio se abonan conforme al primer tramo y la de Navidad conforme al segundo.

Tablas salariales 2017 (Grupo A.1)

Categorías	Salario base mensual vigente hasta 30/06	Salario base mensual vigente hasta 31/12	Salario anual 2017*	Garantía mínima anual
<i>Grupo I</i>				
Titulados/as Superiores	2.118,20	2.139,91	31.946,69	630,53
Ayudantes/as Técnicos/as	1.553,68	1.569,61	23.432,67	462,51
Practicantes/as	1.174,98	1.187,02	17.721,00	349,77
<i>Grupo II</i>				
Jefe/a de Personal, ventas, compras.	1.559,20	1.575,18	23.515,87	464,11
Encargado/a General	1.559,20	1.575,18	23.515,87	464,11
Jefe/a de Almacén	1.367,59	1.382,61	20.634,04	415,09
Jefe/a de Sucursal	1.367,59	1.382,61	20.634,04	415,09
Jefe/a de Grupo	1.230,13	1.242,74	18.552,86	366,17
Jefe/a de Sección	1.319,94	1.333,47	19.907,33	392,94
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.206,78	1.219,15	18.200,66	359,25
Viajante/a	1.092,60	1.103,80	16.478,60	325,26
Corredor/a de plaza	1.037,78	1.048,42	15.651,84	308,93
Dependiente/a mayor	1.309,80	1.323,22	19.754,36	389,87
Dependiente/a	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Ayudante/a	920,55	929,99	13.883,78	274,06
<i>Grupo III</i>				
Jefe/a Administrativo	1.814,19	1.832,78	27.361,55	540,03
Jefe/a de Sección	1.510,20	1.525,68	22.776,83	449,58
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.383,53	1.397,71	20.866,41	411,83
Oficial/a Administrativo	1.231,56	1.244,18	18.574,33	366,62
Auxiliar Administrativo	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
Ayudante/a Administrativo/a	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Aspirante/a de 16 a 18 años	673,55	680,46	10.158,56	200,52
Auxiliar de Caja de 16 años	650,25	656,91	9.807,03	193,53
Auxiliar de Caja de 17 años	673,55	680,46	10.158,56	200,52
Auxiliar de Caja de 18 años	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Auxiliar de Caja	1.190,04	1.190,33	17.852,92	259,00
Contrato Formación	650,25	656,91	9.807,03	193,53
<i>Grupo IV</i>				
Dibujante/a	1.367,59	1.381,61	20.626,04	407,09
Escaparartista	1.227,90	1.240,48	18.519,12	365,51
Rotulista	1.178,26	1.190,33	17.770,45	350,70
Cortador/a	1.261,99	1.274,92	19.033,26	375,67
Ayudante/a de Cortador/a	951,58	961,33	14.351,68	283,27
<i>Profesionales de oficio</i>				
De primera	1.190,04	1.202,24	17.948,20	354,28
De segunda	1.067,22	1.078,15	16.095,71	317,66
Ayudante/a de Oficio	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Capataz/a	1.167,55	1.179,51	17.608,92	347,51
Mozo/a especializado/a	1.122,66	1.134,17	16.932,01	334,19
Mozo/a	1.077,77	1.088,81	16.254,86	320,79
Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	920,55	929,99	13.883,78	274,06
<i>Grupo V</i>				
Conserje	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Cobrador/a	1.010,15	1.020,50	15.235,05	300,67
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	920,55	929,99	13.883,78	274,06
Personal de Limpieza	860,34	869,15	12.975,56	256,06

* La paga extra de marzo se abona en este ejercicio 2017 conforme al primer tramo y la de julio y Navidad conforme al segundo.

V. ERANSKINA

2017KO SOLDATA-TAULA, 2017/07/01ETIK

A.1. eta A.2. taldeak

Kategoriak	Hileko soldata
<i>I. Taldea</i>	
Goi-mailako tituladunak	2.139,91
Laguntzaile teknikoa	1.569,61
Praktiketako langileak	1.187,02
<i>II. Taldea</i>	
Langile-burua, salmenta-burua, erosketa-burua	1.575,18
Arduradun nagusia	1.575,18
Biltegiko burua	1.382,61
Sukurtsaleko burua	1.382,61
Taldeko burua	1.242,74
Atalburua	1.333,47
Arduraduna, saltzailea, eroslea	1.219,15

ANEXO V

TABLA SALARIAL 2017 DESDE 1/07/2017

Grupos A.1 y A.2

Categorías	Salario mes
<i>Grupo I</i>	
Titulados/as Superiores	2.139,91
Ayudantes/as Técnicos/as	1.569,61
Practicantes/as	1.187,02
<i>Grupo II</i>	
Jefe/a de Personal, ventas, compras	1.575,18
Encargado/a General	1.575,18
Jefe/a de Almacén	1.382,61
Jefe/a de Sucursal	1.382,61
Jefe/a de Grupo	1.242,74
Jefe/a de Sección	1.333,47
Encargado/a, vendedor/a, comprador/a	1.219,15

Kategoriak	Hileko soldata	Categorías	Salario mes
Saltzaile bidaiaria	1.103,80	Viajante/a	1.103,80
Hiri-artekaria	1.048,42	Corredor/a de plaza	1.048,42
Saltzaile nagusia	1.323,22	Dependiente/a mayor	1.323,22
Saltzailea	1.202,24	Dependiente/a	1.202,24
Laguntzaileak	929,99	Ayudante/a	929,99
<i>III. Taldea</i>		<i>Grupo III</i>	
Administrazio-burua	1.832,78	Jefe/a Administrativo	1.832,78
Atalburua	1.525,68	Jefe/a de Sección	1.525,68
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	1.397,71	Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma extranj.	1.397,71
Ofizial administraria	1.244,18	Oficial/a Administrativo	1.244,18
Administrari laguntzailea	1.202,24	Auxiliar Administrativo	1.202,24
Administrari urgazlea	929,99	Ayudante/a Administrativo/a	929,99
16 urtetik 18 urtera bitarteko izangaia	680,46	Aspirante/a de 16 a 18 años	680,46
16 urteko kutzazain laguntzailea	656,91	Auxiliar de Caja de 16 años	656,91
17 urteko kutzazain laguntzailea	680,46	Auxiliar de Caja de 17 años	680,46
18 urteko kutzazain laguntzailea	929,99	Auxiliar de Caja de 18 años	929,99
Kutzako laguntzailea	1.190,33	Auxiliar de Caja	1.190,33
Prestakuntza-kontratudun langileak	656,91	Contrato Formación	656,91
<i>IV. Taldea</i>		<i>Grupo IV</i>	
Marraskilaria	1.381,61	Dibujante/a	1.381,61
Erakusleho-apaintzailea	1.240,48	Escaparatista	1.240,48
Errotulugilea	1.190,33	Rotulista	1.190,33
Ebakitzzailea	1.274,92	Cortador/a	1.274,92
Ebakitzzaile laguntzailea	961,33	Ayudante/a de Cortador/a	961,33
<i>Ofizioko profesionalak</i>		<i>Profesionales de oficio</i>	
Lehen mailakoa	1.202,24	De primera	1.202,24
Bigarren mailakoa	1.078,15	De segunda	1.078,15
Ofizioko laguntzailea	929,99	Ayudante/a de Oficio	929,99
Langilezaina	1.179,51	Capataz/a	1.179,51
Langile espezializatua	1.134,17	Mozo/a especializado/a	1.134,17
Sehia	1.088,81	Mozo/a	1.088,81
Telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	929,99	Telefonista, Embasador/a, Reparador/a, etc.	929,99
<i>V. Taldea</i>		<i>Grupo V</i>	
Atezaina	929,99	Conserje	929,99
Kobratzailea	1.020,50	Cobrador/a	1.020,50
Jagolea, mandataria, atezaina	929,99	Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	929,99
Garbitzaileak	869,15	Personal de Limpieza	869,15

VI. ERANSKINA (A.2. TALDEKO ENPRESAK)
BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO
2015EKO HITZARMENA

Iraunkortasunaren diru-ordaina

Kategoriak	2015. urtea
<i>I. Taldea</i>	
Goi-mailako tituludunak	1.685,33
Laguntzaile teknikoak	1.243,27
Praktiketako langileak	926,75
<i>II. Taldea</i>	
Pertsonaleko burua	1.235,81
Salmenta-burua	1.235,81
Erosketa-burua	1.235,81
Arduradun nagusia	1.235,81
Biltegiko burua	1.081,68
Sukurtsaleko burua	1.081,68
Taldeko burua	973,97
Atalburua	915,79
Arduraduna, saltzailea, eroslea	938,01
Saltzaile bidaiaria	860,57
Hiri-artekaria	816,40
Saltzailea	794,33
Dendari nagusia, %10 gehiago	873,75
<i>III. Taldea</i>	
Administrazio-burua	1.346,28
Atalburua	1.081,53
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	970,98
Ofizial administraria	838,73
Administrari laguntzailea	820,53
Kutzako laguntzailea	794,33

ANEXO VI (EMPRESAS GRUPO A.2.)

**CONVENIO COMERCIO TEXTIL
DE BILZKAIA 2015**

Indemnización a la constancia

Categorías	Año 2015
<i>Grupo I</i>	
Titulados/as superiores	1.685,33
Ayudantes/as Técnicos	1.243,27
Practicantes/as	926,75
<i>Grupo II</i>	
Jefe/a de Personal	1.235,81
Jefe/a de Ventas	1.235,81
Jefe/a de Compras	1.235,81
Encargado/a General	1.235,81
Jefe/a de Almacén	1.081,68
Jefe/a de Sucursal	1.081,68
Jefe/a de Grupo	973,97
Jefe/a de Sección	915,79
Encargado/a, Vendedor/ra, Comprador/ra	938,01
Viajante/a	860,57
Corredor/ra de plaza	816,40
Dependiente/a	794,33
Dependiente/a mayor, el 10% más	873,75
<i>Grupo III</i>	
Jefe/a Administrativo	1.346,28
Jefe/a de Sección	1.081,53
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma ext.	970,98
Oficial/a Administrativo	838,73
Auxiliar Administrativo	820,53
Auxiliar de Caja	794,33

Kategoriak	2015. urtea	Categorías	Año 2015
<i>IV. Taldea</i>		<i>Grupo IV</i>	
Marrazkilaria	1.081,68	Dibujante/a	1.081,68
Erakusleiho-apaintzailea	971,02	Escaparartista	971,02
Errotulugilea	929,53	Rotulista	929,53
Ebakitzailea	958,05	Cortador/a	958,05
Laguntzaile ebakitzailea	750,54	Ayudante/a cortador/a	750,54
<i>Ofizioko profesionalak</i>		<i>Profesionales de oficio</i>	
Lehen mailakoa	751,48	De primera	751,48
Bigarren mailakoa	675,55	De segunda	675,55
Langilezaina	662,06	Capataz/a	662,06
Langile espezializatua	663,97	Mozo/a especializado	663,97
Sehia	570,89	Mozo/a	570,89
Ofizioko laguntzailea, telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	487,62	Ayudante/a de oficio; Telefonista, embajador/a, reparador/ra, etc.	487,62
<i>V. Taldea</i>		<i>Grupo V</i>	
Atezaina	487,62	Conserje	487,62
Kobratzailea	535,08	Cobrador/ra	535,08
Jagolea, mandataria, atezaina	487,62	Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	487,62
Garbitzaileak	455,71	Personal de Limpieza	455,71

VII. ERANSKINA (A.1. TALDEKO ENPRESAK)
BIZKAIKO EHUNKIEN MERKATARITZARAKO HITZARMENA
Jarraitutasunaren kalte-ordaina, 2015-2017

Kategoriak	2015. urtea	2016 (9/30era arte)	2016/10/01-2017/06/30	2017/07/01etik
<i>I. Taldea</i>				
Goi-mailako tituludunak	1.603,59	1.635,66	1.668,37	1.685,33
Laguntzaile teknikoak	1.182,97	1.206,63	1.230,77	1.243,27
Praktiketako langileak	881,81	899,44	917,43	926,75
<i>II. Taldea</i>				
Pertsonaleko burua	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Salmenta-burua	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Erosketa-burua	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Arduradun nagusia	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Biltegiko burua	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Sukurtsaleko burua	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Taldeko burua	926,74	945,27	964,18	973,97
Atalburua	871,38	888,81	906,58	915,79
Arduraduna, saltzailea, eroslea	892,52	910,37	928,57	938,01
Saltzaile bidaiaria	818,83	835,21	851,91	860,57
Hiri-artekaria	776,80	792,34	808,19	816,40
Saltzailea	755,81	770,92	786,34	794,33
Dendari nagusia, %10 gehiago	831,38	848,01	864,97	873,75
<i>III. Taldea</i>				
Administrazio-burua	1.280,99	1.306,61	1.332,74	1.346,28
Atalburua	1.029,08	1.049,66	1.070,65	1.081,53
Kontularia, kutzazaina, atzerriko hizk. dakien takimek.	923,89	942,36	961,21	970,98
Ofizial administraria	798,05	814,01	830,29	838,73
Administrari laguntzailea	780,73	796,35	812,27	820,53
Kutxako laguntzailea	755,81	770,92	786,34	794,33
<i>IV. Taldea</i>				
Marrazkilaria	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Erakusleiho-apaintzailea	923,93	942,40	961,25	971,02
Errotulugilea	884,44	902,13	920,18	929,53
Ebakitzailea	911,58	929,81	948,41	958,05
Laguntzaile ebakitzailea	714,14	728,42	742,99	750,54
<i>Ofizioko profesionalak</i>				
Lehen mailakoa	715,04	729,34	743,93	751,48
Bigarren mailakoa	642,79	655,65	668,76	675,55
Langilezaina	629,95	642,55	655,40	662,06
Langile espezializatua	631,76	644,40	657,29	663,97
Sehia	543,21	554,07	565,15	570,89
Ofizioko laguntzailea, telefonista, ontziratzailea, konpontzailea, etab.	463,97	473,25	482,71	487,62
<i>V. Taldea</i>				
Atezaina	463,97	473,25	482,71	487,62
Kobratzailea	509,13	519,32	529,70	535,08
Jagolea, mandataria, atezaina	463,97	473,25	482,71	487,62
Garbitzaileak	433,61	442,28	451,13	455,71

EMPRESAS GRUPO A.1. ANEXO VII.
CONVENIO COMERCIO TEXTIL DE BIZKAIA
Indemnización a la constancia 2015-2017

Categorías	Año 2015	Año 2016 hasta 30/09	01/10/2016-30/06/2017	Desde 1/07/2017
<i>Grupo I</i>				
Titulados/as superiores	1.603,59	1.635,66	1.668,37	1.685,33
Ayudantes/as Técnicos	1.182,97	1.206,63	1.230,77	1.243,27
Practicantes/as	881,81	899,44	917,43	926,75
<i>Grupo II</i>				
Jefe/a de Personal	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Jefe/a de Ventas	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Jefe/a de Compras	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Encargado/a General	1.175,87	1.199,39	1.223,38	1.235,81
Jefe/a de Almacén	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Jefe/a de Sucursal	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Jefe/a de Grupo	926,74	945,27	964,18	973,97
Jefe/a de Sección	871,38	888,81	906,58	915,79
Encargado/a, Vendedor/ra, Comprador/ra	892,52	910,37	928,57	938,01
Viajante/a	818,83	835,21	851,91	860,57
Corredor/ra de plaza	776,80	792,34	808,19	816,40
Dependiente/a	755,81	770,92	786,34	794,33
Dependiente/a mayor, el 10% más	831,38	848,01	864,97	873,75
<i>Grupo III</i>				
Jefe/a Administrativo	1.280,99	1.306,61	1.332,74	1.346,28
Jefe/a de Sección	1.029,08	1.049,66	1.070,65	1.081,53
Contable, Cajero/a, Taquim. con idioma ext.	923,89	942,36	961,21	970,98
Oficial/a Administrativo	798,05	814,01	830,29	838,73
Auxiliar Administrativo	780,73	796,35	812,27	820,53
Auxiliar de Caja	755,81	770,92	786,34	794,33
<i>Grupo IV</i>				
Dibujante/a	1.029,22	1.049,80	1.070,80	1.081,68
Escaparatasta	923,93	942,40	961,25	971,02
Rotulista	884,44	902,13	920,18	929,53
Cortador/a	911,58	929,81	948,41	958,05
Ayudante/a cortador/a	714,14	728,42	742,99	750,54
<i>Profesionales de oficio</i>				
De primera	715,04	729,34	743,93	751,48
De segunda	642,79	655,65	668,76	675,55
Capataz/a	629,95	642,55	655,40	662,06
Mozo/a especializado	631,76	644,40	657,29	663,97
Mozo/a	543,21	554,07	565,15	570,89
Ayudante/a de oficio; Telefonista, embajador/a, reparador/ra, etc.	463,97	473,25	482,71	487,62
<i>Grupo V</i>				
Conserje	463,97	473,25	482,71	487,62
Cobrador/ra	509,13	519,32	529,70	535,08
Vigilante/a, Ordenanza, Portero/a	463,97	473,25	482,71	487,62
Personal de Limpieza	433,61	442,28	451,13	455,71

(III-494)

Inervol, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48101192012015).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Inervol, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48101192012015).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea (2015/10/24 EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013/04/24ko EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarri-

Convenio Colectivo de la empresa Inervol, S.A. (código de convenio número 48101192012015).

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 Inervol, S.A. (código de convenio número 48101192012015).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre («BOE», de 24/10/2015), corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («BOPV», de 24/04/2013), por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de

laren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011/02/15ko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010/06/12ko EBO) – hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2015eko abenduaren 15ean.—Bizkaia lurraldeko ordezkaria, Josu de Zubero Olaechea

Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero («BOPV», de 15/02/2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo («BOE», 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,

RESUELVO:

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

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

En Bilbao, a 15 de diciembre de 2015.—El delegado territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea