

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da 2012-2013rako Fruta eta Barazki Handizkarien Eraginkortasun Mugatuko Akordio Kolektiboa argitaratzea.

Ekarpenak GEROAra (28. Art) Aportaciones a GEROA (Art. 28)

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2013ko uztailaren 11n aurkeztu da Asociación Empresarial de Asentadores de Frutas-ek eta UGT sindikatuak sinatutako 2012-2013rako Fruta eta Barazki Handizkarien Eraginkortasun Mugatuko Akordio Kolektiboa, aldizkari ofizialean argitaratzeko eskatu egin da.

Bigarrena: 2012-2013rako Fruta eta Barazki Handizkarien Eraginkortasun Mugatuko Akordio Kolektiboa izeneko eraginkortasun mugatuko da, eta aldeek horrela onetsi dute.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Akordioaren estatutuez kanpoko izaerak ez du uzten erregistratzen, Langileen Estatutu Legearen testu bateratuaren 90.2 artikuluari, martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretua, jarraiki Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistro eta Gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuko (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) 3.2 artikuluari dagokionez, ez baititu betetzen aipatu Langileen Estatutuko Legearen 89.3 artikuluan ezarritako baldintzak. Eta horrenbestez, ordezkatutako alderdientzat soilik da bete beharrekoa, Kode Zibilaren 1225 artikulua araberak. Nahiz eta horrek ez duen saihesten gordailuan gera dadila aipatu 9/2011 Dekretuaren xedapen gehigarriak ezarritakoarekin bat etorri.

Bigarrena: Azaroaren 26ko 30/1992 Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 59 artikulua ezartzen du, urtarrilaren 13ko 4/1999 Legeak aldatuta, egintzak hartzaile bat baino gehiago badu argitaratu egin beharko dela.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea, eraginpean harturiko guztiek jakin dezaten.

Bigarrena: Erabaki honen aurka, administrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsoa jarri ahal izango da Laneko zuzendariaren aurrean, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoari jarraiki.

Donostia, 2013ko irailaren 6a.—Fco. Javier Díez Miguel, Lurralde Ordezkarria.

(359488)

(9120)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales por la que se publica el Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada de Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas para 2012-2013.

Aportaciones a GEROA (Art. 28)

ANTECEDENTES

Primero: El día 11 de julio de 2013 se ha presentado el Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada de Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas para 2012-2013, suscrito por la Asociación Empresarial de Asentadores de Frutas y el sindicato UGT, solicitándose su publicación en boletín oficial.

Segundo: El denominado Acuerdo Colectivo de Eficacia Limitada de Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas para 2012-2013 es de eficacia limitada, y así se reconoce por las partes.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La naturaleza extraestatutaria del mismo impide su registro a tenor del art. 90.2 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, en relación con el art. 3.2 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), por no cumplir las condiciones dispuestas por el art. 89.3 de la citada Ley del Estatuto de los Trabajadores. Por lo que sólo obliga a las partes representadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1255 del Código Civil. Si bien esto no impide que quede depositado según lo establecido en la disposición adicional del referenciado Decreto 9/2011.

Segundo: El art. 59 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificado por la Ley 4/1999 de 13 de enero, prevé la publicación del acto procederá cuando sus destinatarios son una pluralidad de personas.

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa a los efectos de notificación a todos los interesados afectados.

Segundo: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en el artículo 114 y siguientes de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

San Sebastián, a 9 de setiembre de 2013.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(359488)

(9120)

GIPUZKOAKO FRUTA ETA BARAZKI HANDIZKARIEN
ERAGINKORTASUN MUGATUKO AKORDIO
KOLEKTIBOA

1. artikulua. *Aplikazio eremua.*

Hitzarmen honek fruta eta barazki handizkarien industriako enpresa guztiak ukituko ditu, eta langile guztiei aplikatzekoa izango da.

2. artikulua. *Indarraldia eta iraupena.*

Hitzarmena 2012ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2013ko abenduaren 31era arteko iraupena izango du.

3. artikulua. *Salaketa.*

2013ko azaroaren 1ean automatikoki salatua geratuko da, eta egun horretan bertan hitzarmenaren negoziazioei ekin dai-teke.

4. artikulua. *Soldata.*

2013. urterako ordainsariak erantsitako soldata taulan fin-katuko dira. Aipatu taulak 2012koei %2,9ko gehikuntza ezarriz osatu dira.

Aipatutako ordainsariak gordintzat hartzen dira.

5. artikulua. *Lanbide sailkapenak.*

Morroi kategoria duen langileak, enpresan sartu eta sei hila-bete igaro ondoren, morroi espezializatuaren kategoria eskura-tuko du automatikoki. Administrari laguntzaile eta kutzako laguntzailearen kategoria duena, 21 urte betetzerakoan, auto-matikoki goragoko kategoriara iragango da.

Langileei goragoko kategoria aitortuko zaie, goiko paragra-foan adierazi den bezala. Hala eta guztiz ere, enpresak kate-goria horretarako lanposturik ez badu, langileek ordura arte zihar-duten kategoriako lanak egiten jarraituko dute, eta enpresak lanpostu hori daukanean automatikoki kategoria horietara iga-roko dira.

6. artikulua. *Antzinasuna.*

Langileek %5eko laurtekoak jasoko dituzte kontzeptu honengatik. Horretarako, enpresan sartu zireneko datatik aurrera zenbatuko da denbora, eta aurrez zeuden egoera onura-garriagoak errespetatu egingo dira. 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, %5eko hirurtekoak zenbatuko dira, betetzen den azken laurtekoetik aurrera. Langileak laurtekorik bete ez badu, hirurte-koak zenbatuko dira enpresan lanean hasitako datatik aurrera. Hemendik aurrera lanean hasten direnei %5eko hirurtekoak zenbatuko zaizkie.

Portzentaje horiek erantsitako soldata-taulako oinarritzko soldatari aplikatuko zaizkie.

Beste kontzeptu batzuegatik jasotako zenbatekoek ezin izango dituzte kontzeptu honengatik sortutako hobekuntzak zurgatu, baina hauek kontzeptu beragatik ordaindutako zenba-tekoekin konpentsatu ahal izango dira.

7. artikulua. *Gaixotasuna eta istripua.*

Gaixotasun edo istripuagatik baja kasuetan, kontzeptu honengatik legez ezarritako kopurua soldata errearen %100eraino osatuko dute enpresek.

8. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Hitzarmen honek ukitutako langileek indarrean dagoen sol-data errearen arabera ordaindutako aparteko bi paga jasoko dituzte kontzeptu honengatik uztailaren 1ean eta abenduaren 15ean, hileko soldataren adinakoa bakoitza.

ACUERDO COLECTIVO DE EFICACIA LIMITADA DE
MAYORISTAS DE FRUTAS Y PRODUCTOS
HORTICOLAS PARA LA PROVINCIA DE GIPUZKOA

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a la totalidad de las Empresas de la Industria de Mayoristas de Frutas y Productos Hortícola, siendo de aplicación para la totalidad de sus trabajadores de la provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2012 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 3. Denuncia.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre de 2013 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones del Convenio.

Artículo 4. Salarios.

Las retribuciones durante el año 2013 son las fijadas en la Tabla Salarial Anexa, aplicándosele el incremento del 2,9% sobre las tablas del 2012.

Dichas retribuciones tienen la consideración de brutas.

Artículo 5. Clasificaciones profesionales.

La categoría de Mozo, a los seis meses de su ingreso en la Empresa, pasará automáticamente a la categoría de Mozo Especializado. La categoría de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja, al cumplir 21 años automáticamente pasará a categoría superior.

Se reconocerá a los operarios de categoría superior, tal como queda indicado en el párrafo anterior, sin embargo, el caso de que la Empresa no tenga puestos de trabajo para dicha categoría, los trabajadores seguirán efectuando los trabajos de la categoría, que venían realizando hasta el momento, pasando automáticamente a dichas categorías en el caso de que la Empresa dispusiese de dicho puesto de trabajo.

Artículo 6. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán por este concepto cuatrienios del 5% cada uno, contándose desde la fecha de ingreso en la Empresa, respetándose las situaciones más favorables que existan. A partir del 1 de enero de 2008 se computarán trienios del 5% a partir del último cuatrienio cumplido. En el caso de que no tuviera ningún cuatrienio cumplido, se computarán trienios desde la fecha de ingreso. A las nuevas incorporaciones se les computarán trienios del 5%.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base de la tabla salarial anexa.

Las mejoras producidas por este concepto no podrán ser absorbidas por cantidades percibidas por otros conceptos, pero podrán ser compensadas con las cantidades que por el mismo concepto vinieran satisfaciendo.

Artículo 7. Enfermedad y Accidente.

En los casos de baja pro enfermedad o accidente las Empresas garantizarán las percepciones salariales hasta el 100% del salario real.

Artículo 8. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias a salario real vigente, de una mensualidad cada una en las fechas siguientes: 1 de julio y 15 de diciembre de cada año.

9. artikulua. Mozkinetako paga.

Soldata errealaren arabera ordaindutako hileko soldata baten zenbatekoa izango da, bi zati berdinetan banatua: Bata martxoaren 19an jasoko da eta urriaren 12an bestea.

10. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek ukitutako langileek 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte, hauetariko 26 lanegunak izango direlarik.

11. artikulua. Lan jarduna.

Urteko lanaldia 1.743 ordukoa izango da, indarraldiko bi urteetan. Zubietako Fruten Merkatuan (Merkabugati), eta ez beste inon, eguneroko lanaldia, astelehenetik ostegunera, 05:00etatik 12:45era izango da, eta ostiraletan 05:00etatik 12:30era.

12. artikulua. Ordaindutako jaiegunak.

Hitzarmen honek eragindako langileek Gipuzkoako Aldundiak, Hitzarmena indarrean egongo den urteko bakoitzeko, ezarri dituen 14 jaiegun ordaingarriak eta ez berreskuragarriak hartuko dituzte.

Larunbatetan gertatuko diren jaiegunak beste lanegun batez aldatuko dira, eta beti hauetako bat urtarrilaren 2-ra eramango da, azken egun horrek larunbata edota igandearekin batera gertatuko ez denean.

Era berean, maiatzaren 17an ospatzen den San Paskual Bailon jaieguna, aurreko paragrafoko baldintzak emango balira, abenduaren 26ra atzeratuko da.

13. artikulua. Lan egutegia.

Enpresek urte bakoitzeko martxoaren 1erako aurkeztuko dute beren lan egutegia.

14. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Enpresek ordaindutako baimenak emango dizkiete langileei jarraian adierazitako arrazoiengatik:

1. Ezkontzagatik: 18 egun natural. Oporraldiarekin batera egokitzen badira, ezin izango dira zurgatu eta, luzeen jota ere, baimena ordaindu gabeko beste 10 egunetan luzatu ahal izango da. Izatezko bikoteak atal honetan sartuko dira erregistroan izena ematen dutenetik aurrera.

2. Emazteak erditzeagatik: 3 egun natural. Hauetariko 2 gutxienez lanegunak izango dira. Zesarea bidezko erditzearen kasuan, baimena ordaindutako beste bi egunetan luzatu ahal izango da.

3. Ezkontide, seme-alaba, guraso, anai-arreba, biloba eta aitona-amonon gaixotasun larriagatik: 2 lanegun edo elkarren segidako lau jardun erdi. Langilearekin bizi diren ezkontide eta seme-alaba edo guraso eta anai-arreben gaixotasun larriak luze jotzen duenean, langileak:

— Lehen baimena amaitzen denetik elkarren segidako hogeita hamar egun igarotakoan, iraupen berdina izango duen ordaindutako bigarren baimen baterako eskubidea izango du. Kasu honetan joan-etorriagatikoz luze ezin izango da aplikatu.

— Ordaindu gabeko eta iraupen berdineko baimen gehiagotarako eskubidea izango du, beti ere aurreko baimena amaitzen denetik elkarren segidako hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan, halaber, joan-etorriagatikoz luze ezin izango da aplikatu.

Idatz-zati honen ondorioetarako, dagokion fakultatiboak hasierako ziurtapenean nahiz alderdietariko edozeinek aurrerago eskatutakoan halakotzat kalifikatzen duena ulertuko da gaixotasun larritzat. Zalantzarik izanez gero, Batzorde Mistoak emango du irizpena, honako orientazio-irizpide hauetan oinarrituz: Ospitaleratu beharra, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarraren premia, laguntzailearekin egon beharra, etab.

Artículo 9. Paga de Beneficios.

Será el importe de una mensualidad a salario real dividido en dos mitades, que se percibirán en las fechas siguientes: 19 de marzo y 12 de octubre.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas de los cuales, 26 serán laborables.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1743 horas cada uno de los dos años de vigencia. Exclusivamente para Mercado de Frutas de Zubieta (Merkabugati) la jornada diaria de lunes a jueves será de 5 a 12:45 horas y de 5 a 12:30 los viernes.

Artículo 12. Fiestas retribuidas.

Las trabajadoras y trabajadores a los que se afecta este Convenio, disfrutarán de los 14 días festivos abonables y no recuperables establecidos por la Diputación Provincial de Gipuzkoa para cada año de vigencia del Convenio.

Los días festivos que coincidan con sábados, serán trasladados a otro día laborable, siendo siempre una de ellas trasladada al día 2 de enero, cuando este no coincida con sábado o domingo.

Del mismo modo la festividad de San Pascual Bailón de fecha 17 mayo, será trasladada al día 26 de diciembre en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

Artículo 13. Calendario de trabajo.

Las Empresas presentarán para el 1 de marzo de cada año su calendario de trabajo.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Las empresas concederán licencias retribuidas a los trabajadores por las causas siguientes.

1. Por matrimonio: 18 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el periodo de vacaciones y que podrán ampliarse hasta un máximo de 10 días más de licencia no retribuida. Se incluirán en este apartado las parejas de hecho a partir de que se registran.

2. Alumbramiento de esposa: 3 días naturales de los cuales al menos 2 serán laborables, que podrán ampliarse en dos días más asimismo retribuidos en caso de parto con cesárea.

3. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o cuatro medias jornadas consecutivas. Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiere a cónyuge e hijos o padres y hermanos que conviven con el trabajador, éste:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias, no retribuidas, y por igual tiempo y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco se de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderán por enfermedad grave aquéllas que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta en base a los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, necesidad de acompañante, etc.

4. Arestian adierazitako ahaideen heriotzagatik: 3 egun natural. Ezkontide, guraso eta anai-arreben heriotzagatik baimena langilearen oporraldiarekin edo honen ezkontzagatik baimenarekin batera egokitzen bada, ezin izango da zurgatu.

5. Guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzagatik: Egun natural bat.

2, 3 eta 4 kasuetan, 150 km-tik gorako joan-etorria egin behar bada, baimena beste 3 egunetan luzatuko da.

6. Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural bat.

7. Langileak Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikora joateko behar duen denboraz, kontsulta eta lan ordutegia batera egokituz gero, medikuntza orokorreko fakultatiboak kontsulta hori agintzen duenean. Langileak alde aurretik medikuaren agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko du. Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako famili medikuaren kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboa) edo medikuntza partikularrak eskaintzen duen asistentziarako, urtean ordaindutako 16 orduko muga izango da, ordu hauek ere justifikatu egin beharko direlarik.

8. Lanean diharduten emakumeek, edoskitzaroak dirauen bitartean (haurrak 9 hilabete bete arte), ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango dute. Geldialdi hau bitan zatitu ahal izango dute edo, nahi izanez gero, eskubide honen orde z euren jarduna ordubete murriztu ahal izango dute helburu berbererako.

2, 3 eta 4. idatz-zatietako baimenez baliatzeko, maila bereko ezkonahaideak ere bame hartuta daudela ulertzen da. Halaber, arestian adierazitako ondorioetarako, behar bezala dokumentatutako aitatasun edo amatasuna onartuko da, ezkontza-loturarik egin nahiz ez.

15. artikulua. *Garraio plusa.*

Lantokitik bi kilometro baino distantzia handiagora bizi diren langile guztientzat garraio-plus bat ezartzen da.

Plus honen zenbatekoa honako hau izango da:

— Garraio publikorik baldin badago, bizilekutik lantokira egiten diren bidaia bezainbat joan-etorri ordainduko dira eta hauen zenbatekoa garraio publikoko txartelaren prezioarena izango da.

— Garraio publikorik ez badago, kasuan kasuko ibilbide eta zonari gehien hurbiltzen zaizen garraio publikoko txartelaren prezioaren arabera ordainduko da.

— Donostian bizi diren langileen kasuan, hauen bizilekua eta lantokiaren artean neurtu beharreko ibilbidea kilometro batekoa izango da.

16. artikulua. *Lan jantziak.*

Enpresek lan jantziak emango dizkiete langileei, gutxienez urtean bi pare galtza, bi alkandora, bi txaleko, eskularru eta behar beste segurtasun-oinetakoak emanez.

17. artikulua. *Erretiroa.*

Hitzarmen honek ukitutako langile bat jubilatzen denean, enpresak hileko soldata erreal oso bat honi datzekion ordainsari guztiekin batera ordainduko dio enpresan lanean emandako hamar urte bakoitzeko. Ondorio hauetarako denbora transakzioak ezingo dira kalkulatu.

18. artikulua. *Heriotzagatiko laguntza.*

Enpresan lanean hamar urte baino gutxiago daramatzen langile baten heriotzaren kasuan, bere eskubidedunek hileko soldata erreal oso baten zenbatekoa jasoko dute kontzeptu honengatik. Enpresan lanean hamar urte baino gehiago bazeramatzen, bere eskubidedunek bi hileko soldata jasoko dute.

4. Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales. La licencia por muerte del cónyuge, padres, hermanos, no podrá ser adsorbida si coincidiese con el disfrute de vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

5. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

En los casos 2,3 y 4 si hubiese desplazamiento superior a 150 Km. Se ampliará en 3 días más.

6. Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas que deberán asimismo ser justificadas.

8. Las trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Para el disfrute de las licencias de los apartados 2,3, y 4 se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado. Asimismo a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado haya o no vínculo matrimonial.

Artículo 15. *Plus de transporte.*

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo.

La cuantía de este Plus será la siguiente:

— Caso de existir transporte público, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

— Caso de no existir transporte público, se abonará a razón del precio de billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

— Para el caso de los trabajadores que viven en Donostia-San Sebastián la distancia que debe mediar entre su domicilio y el centro de trabajo será de 1 kilómetro.

Artículo 16. *Ropa de trabajo.*

Las empresas proveerán a sus trabajadoras/es de la ropa de trabajo necesaria que consistirá como mínimo en la entrega de 2 pantalones, 2 camisas, 2 chalecos, por año, además de los guantes y calzado de seguridad que sean necesarios.

Artículo 17. *Jubilación.*

Al producirse la jubilación de un trabajador afectado por este Convenio, la Empresa le abonará una mensualidad real completa incrementada con todas las emolumentos inherentes a la misma por cada diez años de servicio a la Empresa sin que puedan calcularse transacciones de tiempo a estos efectos.

Artículo 18. *Ayuda por defunción.*

En el caso de fallecimiento del productor que lleve menos de diez años de servicio a la Empresa, sus derechohabientes percibirán por este concepto el importe de una mensualidad completa real, y si llevaran más de diez años al servicio de la Empresa los derechohabientes percibirán dos mensualidades.

19. artikulua. Enpresa batzordeak.

Langileri delegatuek eta enpresa batzordeek 1977ko abenduaren 6ko Errege Dekretuan adierazitako osaera eta garantía ezarriak izango dituzte.

Organo horiek izango dira enpresan negoziatuko dutenak, bertako langileek gehiengo bidez negoziazioan sekzio sindikalak euren ordezkariak izan daitezzen erabakitzeke aukeraren kalteetan izan gabe.

20. artikulua. Sekzio sindikalak.

Enpresetan afiliatorik duten zentral sindikalek bertan sekzio sindikalak eratzeke eskubidea izango dute, beti ere gutxienez plantillako langile kopuru jakin bat biltzen badute, honako proportzio honen arabera:

- 25 eta 50 langile bitartekoak %20.
- 50 eta 100 langile bitartekoak %15.
- 100 langile baino gehiagokoak %15.

Sekzio sindikaletako kideek, ekintza sindikala enpresa barruan zein kanpoan betetzeko, soldata errealean ordaindutako orduak arestian ezarritako portzentajeen arabera erabiltzeko eskubidea izango dute:

- 25 eta 50 langile bitarteko enpresetan 8 ordu/hil.
- 50 eta 100 langile bitarteko enpresetan 10 ordu/hil.
- 100 langile baino gehiagoko enpresetan 15 ordu/hil.

21. artikulua. Ekintza sindikala betetzeko arauak.

Langileri delegatuentzat ezarritako ordaindutako orduak eta sekzio sindikalen delegatuentzat estipulatutakoak erabili aurretik, enpresaren zuzendaritzari horren berri eman beharko zaio, gutxienez 24 ordu lehenago, salbuespeneko kasuetan izan ezik.

Jarduera sindikala betetzeak ezin izango du gainerako langileen lanean nahasketarik sortu, ez eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu ere. Beren ordezkariengana jo nahi duten langileek, edo alderantziz, lanorduz kanpo egingo dute. Premiatasunezko kasuetan lanerako denboraren barruan egin ahal izango dute, aldeztu aurretik arduradunari edo goragoko agintariari ohartarazita.

Langileek kasu orotan justifikatu beharko dituzte ekintza sindikala betetzeko erabilitako ordu ordainduak.

22. artikulua. Ekintza sindikala betetzeko eszedentzia.

Kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak enpresan egon beharreko alditik salbuespenezko geratuko dira. Egoera hau gai honen inguruan aplikagarriak diren xedapen orokorrek erregulatuko dute.

23. artikulua. Enpresa Batzordearen funtzioak.

Enpresa Batzordeak honako funtzio hauek izango ditu:

a) Enpresarentzat indarrean dauden laneko segurtasun eta higie eta gizarte segurantzako lan arloko arauak betetzen direla ziurtatzea, zuzendaritzari gerta litezkeen urraperen berri emanez eta, hala badagokio, haiek betetzeko beharrezkoak diren izaera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Legearen arabera beharrezkoa suertatzen den espediente administratibo guztietan informatzea.

Artículo 19. Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

Dichos órganos serán los negociadores en la Empresa, sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fueran las Secciones Sindicales las que les representarán en la negociación.

Artículo 20. Secciones Sindicales.

Aquellas Centrales Sindicales que tengan afiliación en las Empresas, tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales con la condición de que agrupen a un mínimo de trabajadores de la plantilla en la cuantía siguiente:

- De 25 a 50 trabajadores: 20%.
- De 50 a 100 trabajadores: 15%.
- De más de 100 trabajadores: 15%.

Los miembros de las Secciones Sindicales tendrán derecho para el ejercicio sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa, a horas retribuidas a salario real en función de los porcentajes anteriormente establecidos:

- Empresas de 20 a 50 trabajadores: 8 horas/mes.
- Empresas de 50 a 100 trabajadores: 10 horas/mes.
- Empresas de más de 100 trabajadores: 15 horas/mes.

Artículo 21. Normas para el ejercicio de la Acción Sindical.

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de Personal y Comité de Empresa, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes, o viceversa, lo harán fuera de horas de trabajo, o en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

Artículo 22. Excedencia con opción del ejercicio de la Acción Sindical.

Se exceptúan del periodo necesario de permanencia a la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical, y se regulará por las disposiciones generales de aplicación de dicha materia.

Artículo 23. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos que por Ley fueran necesarios.

24. artikulua. Enpresa Batzorde eta delegatu sindikalen garantia komunak.

Enpresa Batzordeko kideek eta delegatu sindikalek honako garantia komun hauek izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileak ukitzen dituzten lan edo sindikatu izaerako oharrak argitaratzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Ahalik eta lasterren, elkartzeko lokalak euren eskueran jartzea.

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz beren aurkako edozein diziiplina neurri hartu aurretik, eta neurri hau baliozkoa izan dadin, Enpresak neurri hori 24 ordu lehenago jakinarazi beharko die honako hauei:

— Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Sekzio sindikaletako delegatuen kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

25. artikulua. Asanbladak.

Enpresek asanblada ordainduen burutzapena baimenduko dute, gehienez 5 ordu edo 5 asanbladara arte hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Asanblada hauek Enpresa edo lan-toki bakoitzeko langile gutzietan izango dira.

Enpresa Batzordeak egingo ditu asanbladetak deialdiak eta zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dizkio. Jakinarazpen horretan asanbladaren data eta gai zerrenda finkatuko da.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, soldata errearen arabera egingo da, produkzio primak, pizgarriak edo, hala badagokio, komisioak barne hartu gabe.

Gutxienez sektoreko langileen %50eko afiliazioa edo ordezkapena duen zentral sindikalen batera afiliatutako langile orok egiten dituen sekzio sindikalaren asanbladengatik 80 €, urte eta afiliatu bakoitzeko. Ukituriko enpresak abenduaren 15ean ordainduko du kopuru hau, dirua delegatu sindikalari edo aipatutako zentral sindikaleko batzordekideari entregatuz.

26. artikulua. Segurtasuna, laneko osasuna eta mediku-azterketak.

Enpresari eta langileek hitzarmen honen xedapen espezifikoetan, eta une bakoitzean indarrean dagoen legediak modu osagarrian, segurtasun eta laneko osasunaren alorrean ezarritakoen elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak beren gain hartuko dituzte.

Beraz, enpresa zuzendaritzak eta langileen ordezkariak, beren ahalbideen arabera eta aurrez ezarritako epeetan, prebentzio neurriak hartzeko hitza ematen dute, beti ere neurri horien xede izango delarik laneko istripu eta arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, eta bestalde ingurugiroaren eta lanpostuen baldintzak hobetzea. Hori lortzeko ahal diren eta beharrezkoak diren neurri zuzentzaile guztiak ezarriko dira eta, bien bitartean, beharrezkoak diren edo egokitzat jotako babes neurriak eskaini eta erabiliko dira.

Helburu hori betetzearren bi alderdiek prebentzioko ordezkariak hautatu eta izendatzeko eta Segurtasun eta Laneko Osasuneko Batzordeak eratzeke bitartekoak jarriko dituzte.

Enpresek, arlo horretan eskumena duten erakundeetan bitartez, langileei azterketa medikoa egiteko zereginak kudeatuko dituzte, lan-hitzarmen hau indarrean dagoen urteetako bakoitzerako.

Artículo 24. Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

b) Que sean facilitados locales de reunión para uso común a la mayor brevedad posible.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la Empresa, como consecuencia de falta graves o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida 24 horas de antelación a:

— En caso de representante de los trabajadores, al Comité de Empresa.

— En caso de los Delegados de la Secciones Sindicales, al Sindicato al que pertenezcan.

Artículo 25. Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 5 horas y 5 asambleas durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán con una antelación mínima de 48 horas, en dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del Día de la asamblea.

La retribución de estas asambleas hasta el límite establecido se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de la primas de producción, incentivos o comisiones en su caso.

Todo trabajador afiliado a alguna Central Sindical que tenga como mínimo una afiliación o representación del 50% de los trabajadores del sector, tendrá derecho a percibir por las asambleas de la Sección Sindical, la cantidad de 80 € anuales por aliado. Esta cantidad hará efectiva la Empresa afectada el día 15 de diciembre a cada año, entregando el dinero al delegado sindical o al miembro del Comité de dicha Central Sindical.

Artículo 26. Seguridad, Salud Laboral y Revisiones Médicas.

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos serán la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ellos se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Las empresas a través de los organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

27. artikulua. Euskara sustatzea.

Enpresako Zuzendaritzaren ohar eta abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

28. artikulua. Borondatezko aurreikuspen entitateak.

Hitzarmenaren sinatzaileek akordio bat izenpetu dute Langileen Estatutuko 83,3 artikulua gairi buruz, Geroa Borondatezko Gizarte Aurreikuspen Entitateari atxikitzeko, langilearen Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko kotizazioaren %3 ekarpena hilero jarriz, hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean eta hurrengo sinatzen den arte, non %1,50 langilearen kontura izango den –nominatik kenduz– eta %1,5 enpresaren kontura izango den, 2010ko urtean.

29. artikulua. Errelebo kontratua. Ordezteko eta plantilla berritzeko akordioa.

Txanda-kontratua sinatzeko baldintzak betetzen dituzten langile guztiak sinatu ahal izango dute, unean-unean indarrean dauden legeen arabera.

Langilearekin eta langileen ordezkariarekin adostuta, enpresak zehaztuko du zein izango den erretiro partziala hartzen duen langileak egin behar duen urteko lanaldia, legezko erretiroaren adinera iritsi arte.

Kontratatu den ordezko langileari, berriz, lansaio osoko kontratuaz hartuko da.

Kontratututako ordezko langileak kontratu finkoa izango du posible den lehenbiziko unetik aurrera.

Lehen xedapen gehigarria.

Erregulatu gabeko guztia aurreko hitzarmenetan, lan ordenantzan edo gai honen inguruan indarrean dauden xedapen orokorretan ezarritakoak araupetuko du.

Bigarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen hau sinatzerakoan soldata baldintzek izandako igoseraren ondorioz sortutako soldata diferentzien eta atzerapenen %50 sinatzeko unean ordainduko da, eta gainerakoa hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denean.

Hirugarren xedapen gehigarria.

Jardun jarraituko ordutegia duten biltegizainek orain arteko ordutegiari eutsi ahal izango diote.

Laugarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen Kolektiboa Interpretatzeko Batzorde Mistoa sortzen da, langileen hiru ordezkari eta enpresen beste hiruk osatuko dutena. Helbidea UGTren egoitza izango du, Katalina Erauso kalean 7 - behea 20013 Donostia.

Bosgarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen honen indarraldi eta iraupenaldian zehar 1971ko ekainaren 24ko Merkataritzarako Lan Ordenantza indargabekten bada, hitzarmen honen eremuan aplikagarria izango da oraindik ere. Halaber, negoziatio mahaiaren ordezkari berberak osatutako batzorde bat ezartzen da, aipatutako ordenantzaren arauak ordezkatuko dituztenak aztertu eta erabakitzearen. Erabaki horiek hitzarmen kolektiboan hartutakoen izaera bera dute eta, horrenbestez, hitzarmen honen artikuluei erantzen zaizkie.

Artículo 27. Fomento de Euskera.

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

Artículo 28. Entidad de Previsión Voluntaria.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un acuerdo sobre materia concreta del Art. 83.3 del Estatuto del Trabajador del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria «GEROA» se establece que la aportación a realizar mensualmente durante la vigencia de este Convenio y mientras se firme el siguiente sea para el año 2013, de 3% de la base de Cotización de la trabajadora o trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, de la el 1,50% correrá a cargo de la trabajadora o trabajador, mediante su descuento en nómina y el 1,50% con cargo a la empresa.

Artículo 29. Contrato de relevo: Acuerdo sobre sustitución y renovación de la plantilla.

Todos los trabajadores que reúnan los requisitos legales para poder suscribir el Contrato Relevo podrán hacerlo según la legislación en cada momento en vigor.

La Empresa fijará, de conformidad con el trabajador y la representación de los trabajadores la jornada anual a trabajar el trabajador que pasa a jubilado parcial, hasta alcanzar la edad de jubilación legal.

Respecto al trabajador contratado o relevista, se le contratará con un contrato a tiempo completo.

El trabajador contratado o relevista pasará a tener un contrato fijo desde el primer momento en que esto sea posible.

Disposición Adicional Primera.

Todo lo regulado se regirá por lo establecido en el Convenios anteriores, Ordenanza Laboral o disposiciones generales vigentes sobre la materia.

Disposición Adicional Segunda.

Las diferencias salariales y atrasos motivados por el incremento de las condiciones salariales en la firma del presente Convenio serán abonadas en un 50% en el momento de la firma y el resto una vez se publique en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición Adicional Tercera.

Los almacenistas que tengan horario de jornada continuada podrán mantener el horario por el que se vienen rigiendo.

Disposición Adicional Cuarta.

Se crea una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio Colectivo, compuesta por 3 representantes de las trabajadoras y trabajadores, y tres representantes de la Empresa, que tendrá su domicilio en la sede de UGT C/ Catalina de Erauso n.º 7 bajo 20013.

Disposición Adicional Quinta.

Si durante el transcurso de la vigencia y duración del presente Convenio, se derogan la Ordenanza de Trabajo de Comercio, de fecha 24 de junio de 1971, está seguirá siendo de aplicación en el ámbito del presente Convenio. Asimismo se establece una Comisión formada por la misma representación de la mesa negociadora, con objeto de estudiar y acordar normas que sustituyan a las de Ordenanza, acuerdo que tendrá el mismo carácter que los adoptados en Convenio Colectivo y que por tanto se incorporan al articulado del presente Convenio.

Seigarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen honetako soldata erregimena, aplikatuz gero euren egonkortasun ekonomikoan kalterik jasango luketen enpresetan soilik utzi ahal izango da aplikatu gabe.

Zirkunstantzia horiek alegatzen dituzten enpresek soldata tratamendu berezia justifikatzen duen dokumentazio egokia (balantzeak, emaitza kontuak edo, hala badagokio, auditore edo kontu zentsoreen txostena, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunari laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak) aurkeztu beharko diote langileen legezko ordezkariari.

Era berean, hitzarmenaren indarrez enpresan legez ezarritako sekzio sindikalei aurreko paragrafoan adierazitako txosten eta dokumentazioa igorriko zaie.

Eskaera egin zutenetik azken urtean aparteko orduak ohituraz egin dituzten edo urteko konputuan langile bakoitzeko 20 ordu baino gehiago egin dituzten enpresek ezin izango dituzte hitzarmen honetan ezarritako soldata igoerak murriztu.

Langileen legezko ordezkariak edo, hala badagokio, langileek berek, ahalik eta erreserbarik handienarekin tratatu eta mantendu behar dituzte goian ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa eta lortu dituzten datuak, eta horri guztiari buruz isiltasun profesional osoz jokatu beharko dute.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmeneko soldata erregimenera soilik mugatuko da, eta ukitutako enpresek hitzarmenaren gainerako edukia derrigorrez bete beharko dute.

Era berean, aipatutako argitarapenetik hasi eta 20 eguneko epean hitzarmeneko Batzorde Mistoari aditzera eman beharko zaio, langileen ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gaineratuz.

Hitzarmenak urtebetetik gorako indarraldia duenean, xedapen honetan adierazitako prozedura indarraldiko urte bakoitzeko formulatu beharko da. Azken kasu honetan, urte bakoitzeko berrikuspenak sinatu eta hogeita egun igarotakoan hasiko dira epeak.

Aurreko paragrafoetan ezarritako epeak derrigorrezkoak dira. Hauek ez betetzeak, xedapen honetan ezarritakora biltzea eragotziko die enpresei.

Enpresa eta langileen ordezkariaren artean akordioaren batera iristen badira, Batzorde Mistoari aditzera eman beharko dio. Desadostasunik badago edo, nolanahi ere, hogeita hamar egun igaro eta akordiorik lortu ez bada, desadostasuna PRECO delakoan aurreikusitako bitartekotza sistemara jarriko da. Honek dokumentazioa irizpena emateko aski ez dela irizten badio, alderdiei zuzenduko zaie behar duen dokumentazioa eskatuz.

Bitartekotza irizpena eman ondoren desadostasunek jarraitzen badute, PRECO delakoan aurreikusitako arbitraiara jartzeko erabakia har dezakete alderdiek.

Soldata baldintza berrien zehaztapena, hala badagokio, enpresa eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez burutuko da. Nolanahi ere, alderdiek beren borondatez PRECO delakoaren arbitrai prozedurara jarri ahal izango dute aipatutako zehaztapena.

Zazpigarren xedapen gehigarria.

Atzerakinak 2012ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginez ordainduko dira.

Lehen xedapen iragankorra.

Enpresek beren langileen zerrenda bat entregatuko dute, hauen antzinatasuna, kategoria, adina, izena eta bi deitura adieraziz. Zerrenda hauek hitzarmena sinatu baino hilabete lehenago entregatuko zaizkio Batzorde Mistoari.

Disposición Adicional Sexta.

El régimen salarial de este Convenio, únicamente podrá dejar de aplicarse en aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Igualmente se remitirá informe y la documentación referida en el párrafo anterior a las Secciones Sindicales legalmente establecidas por Convenio en la Empresa.

No podrán rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio, aquellas Empresas que hayan realizado horas extraordinarias habituales o en un número superior a 20 horas por empleado a lo largo del último año a partir de la petición.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido anteriormente, observándose respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al régimen salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de veinte días a partir de la citada publicación, a la que se acompañará copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Quando el Convenio tenga una vigencia superior a un año, el procedimiento señalado en esta disposición, deberá formularse, en su caso para cada uno de los años de vigencia. En este último caso, los plazos comenzarán a regir a partir de los 20 días de la firma de las revisiones para cada año.

Los plazos establecidos en los párrafos anteriores tienen carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurrido 30 días sin alcanzarse acuerdo, la discrepancia será sometida al sistema de Mediación previsto en el PRECO. Si ésta entendiera que la documentación no fuese suficiente para dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando la información que precise.

Una vez dictaminada la Mediación y de persistir las discrepancias, las partes podrán acordar someterse al Arbitraje previsto en el PRECO.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, voluntariamente, las partes podrán someterla al procedimiento arbitral del PRECO.

Disposición Adicional Séptima.

Los atrasos se pagarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2012.

Disposición Transitoria Primera.

La empresa entregará una relación de sus trabajadores indicando la antigüedad, categoría, edad y nombre y dos apellidos de sus trabajadores. Estas listas serán entregadas antes de un mes de la firma del Convenio a la Comisión Mixta.

2012 URTEKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2012

<i>Kategoria Categoría</i>	<i>Oinarrizko Soldata Salario Base</i>	<i>Konbenio Plusa Plus Convenio</i>	<i>Guztira Total Mensual</i>	<i>Uterko Guztia Total Anualizado</i>
Biteg. Edo Sukurts. Burua Jefe de Sucursal o Almacén	1.579,89	366,29	1.946,19	29.192,85
Administrazio-burua Jefe de Administración	1.579,89	366,29	1.946,19	29.192,85
Kontularia Contable	1.194,49	396,42	1.590,91	23.863,65
Administratzaile Ofiziala Oficial Administrativo	1.103,57	439,36	1.542,94	23.144,10
Kutxako Laguntzailea Auxiliar de Caja	964,24	386,57	1.350,81	20.262,15
Kutxazaina Cajero	1.017,55	334,10	1.351,66	20.274,90
Administrari Laguntzailea Auxiliar Administrativo	964,25	387,15	1.351,41	20.271,15
Kamioko Gidaria Chofer de Camión	1.360,56	370,30	1.730,87	25.963,05
Gidari saltzailea Chofer Vendedor	1.104,02	439,50	1.543,52	23.152,80
Gidari Banatzailea Chofer Repartidor	1.027,31	515,73	1.543,05	23.145,75
Bitegiko anduraduna Encargado de Almacén	1.229,81	313,33	1.543,14	23.147,10
Saltzailea Dependiente	1.010,50	340,44	1.350,95	20.264,25
Morroi espezializatua Mozo especializado	962,35	386,57	1.348,92	20.233,80

2013 URTEKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2013

<i>Kategoria Categoría</i>	<i>Oinarrizko Soldata Salario Base</i>	<i>Konbenio Plusa Plus Convenio</i>	<i>Guztira Total Mensual</i>	<i>Uterko Guztia Total Anualizado</i>
Biteg. Edo Sukurts. Burua Jefe de Sucursal o Almacén	1.625,70	376,91	2.002,62	30.039,30
Administrazio-burua Jefe de Administración	1.625,70	376,91	2.002,62	30.039,30
Kontularia Contable	1.229,13	407,91	1.637,04	24.555,60
Administratzaile Ofiziala Oficial Administrativo	1.135,58	452,12	1.587,70	23.815,50
Kutxako Laguntzailea Auxiliar de Caja	992,25	397,78	1.390	20.850,00
Kutxazaina Cajero	1.047,07	343,79	1.390,86	20.862,90
Administrari Laguntzailea Auxiliar Administrativo	992,23	398,39	1.390,62	20.859,30
Kamioko Gidaria Chofer de Camión	1.400,03	381,05	1.781,08	26.716,20
Gidari saltzailea Chofer Vendedor	1.136,05	452,25	1.588,30	23.824,50
Gidari Banatzailea Chofer Repartidor	1.057,12	530,70	1.587,81	23.817,15

<i>Kategoria</i> <i>Categoría</i>	<i>Oinarrizko Soldata</i> <i>Salario Base</i>	<i>Konbenio Plusa</i> <i>Plus Convenio</i>	<i>Guztira</i> <i>Total Mensual</i>	<i>Uterko Guztia</i> <i>Total Anualizado</i>
Bitegiko anduraduna Encargado de Almacén	1.265,44	322,43	1.587,92	23.818,80
Saltzailea Dependiente	1.039,82	350,33	1.390,14	20.852,10
Morroi espezializatua Mozo especializado	990,27	397,78	1.388,05	20.820,75