

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Bide Onera Vasca S. Coop. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48002042011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bide Onera Vasca S. Coop. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48002042011981).

Aurrekariak

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

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enple-

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo de la Bide Onera Vasca S. Coop. (código de convenio número 48002042011981).

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 Bide Onera Vasca S. Coop. (código de convenio número 48002042011981).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («BOE» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decre-

gu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an EHAA)— dionarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an EBO)—hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

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

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

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

Bigarrena: Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2014ko uztailaren 11n.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

**«BIDE ONERA VASCA, SDAD. COOP.»
ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2014-2015**

1. artikulua.—Langile eremua

Enpresaren eta Langileen arteko Hitzarmen Kolektibo honek «Bide Onera Vasca, Sdad. Coop.» Enpresako plantilla guztia hartzen du eraginpean, egoitza nagusian zein beste sukurtsaletan lan egin, baita Hitzarmen honen indarraldiak irauten duen bitartean Enpresan sartzen diren langile guztiak ere.

Goi Mailako Zuzendaritzako langileak Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira, Langileen Estatutuko bigarren artikuluko a) idatz-zatiaren arabera.

2. artikulua.—Denbora eremua

Hitzarmen Kolektibo honek bi urteko iraupena izango du; 2014/01/01etik 2015/12/31ra arte, eta Hitzarmenaren indarraldia amaizterakoan Hitzarmen berri bat egin behar da, gutxienez momentu horretan Lan Legeariak zehaztutakoaren arabera.

Hitzarmen hau 2015eko azaroaren 1ean geratuko da salatuta.

Alderdiek konpromisoa hartzen dute Hitzarmen berria egiteko negoziazioak gehienez ere hamabost eguneko epean hasteko; epe hori alderdietako batek Hitzarmenaren Plataforma aurkezten duenetik aurrera zenbatuko da.

3. artikulua.—Aplikazio oinarria

Hitzarmen honek eraginik gabe utziko ditu, soldatari dagokionez, aurretik sinatu diren Hitzarmen edo Itun guztiak eta Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, indarrean dauden lege-xedapenak hartuko dira kontuan.

4. artikulua.—Soldata-ordainsariak

2014ko eta 2015eko ekitaldirako soldata-taula hau adosten da:

2014 eta 2015 urteak	Hileko soldata	Urteko soldata
Marketineko burua	2.807,05	42.105,75
Administrazioako arduraduna	1.813,33	27.199,95
Informatikako burua	1.639,45	24.591,75
Langilegoko burua	1.594,19	23.912,85
Arloko koordinatzailea	1.673,15	25.097,25
Erostuna	1.527,09	22.906,40
Salmentako burua	1.785,44	26.781,60
Taldeko burua	1.577,09	23.656,35
Sukurtsaleko burua	1.577,09	23.656,35
Biltegiko burua	1.577,09	23.656,35
Merkataritza ataleko burua	1.224,89	18.373,35
Analista-Programatzailea	1.416,49	21.247,35
Kutzazaina, kontularia	1.299,99	19.499,85
Saileko idazkaria	1.168,66	17.529,90
Erakuslehoi-apaintzailea eta CPD operadorea	1.151,98	17.279,70

to 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 11 de julio de 2014.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO COLECTIVO
DE «BIDE ONERA VASCA, SDAD. COOP.» 2014-2015**

Artículo 1.—Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo de Empresa-Trabajadores afecta a todo el personal de la plantilla de «Bide Onera Vasca, Sdad. Coop.» tanto en su sede central como en sus sucursales, así como a todos los trabajadores que ingresen en la misma durante la vigencia de este Convenio.

Queda excluido del ámbito de aplicación de este Convenio el personal de Alta Dirección, conforme el apartado a) del artículo dos del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.—Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de dos años, que se extenderá desde el 1 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015, debiéndose formalizar un nuevo Convenio a la terminación del mismo, y de acuerdo, como mínimo, a lo que determine la Legislación Laboral en ese momento.

El presente Convenio queda denunciado el 1 de noviembre de 2015.

Las partes se comprometen a iniciar las negociaciones de cara a un nuevo Convenio, en el plazo no superior a quince días, a partir de la presentación de la Plataforma del Convenio por cualquiera de las partes.

Artículo 3.—Base de aplicación

El presente Convenio Colectivo deja sin efecto, en materia salarial, cuantos Convenios o Pactos se hubieran firmado anteriormente y en lo no previsto en el presente se estará a lo dispuesto por las disposiciones legales vigentes.

Artículo 4.—Retribución salarial

Para el ejercicio 2014 y 2015 se acuerda la siguiente tabla salarial:

Año 2014 y 2015	Salario mensual	Salario anual
J. Marketing	2.807,05	42.105,75
Resp. Administrativo	1.813,33	27.199,95
J.Informática	1.639,45	24.591,75
Jefe de Personal	1.594,19	23.912,85
Coordinador de Area	1.673,15	25.097,25
Compradora	1.527,09	22.906,40
Jefe de Ventas	1.785,44	26.781,60
Jefe de Grupo	1.577,09	23.656,35
Jefe de Sucursal	1.577,09	23.656,35
Jefe de Almacén	1.577,09	23.656,35
Jefe Sección Mercantil	1.224,89	18.373,35
Analista-Programador	1.416,49	21.247,35
Cajero, Contable	1.299,99	19.499,85
Secretaria de Departamento	1.168,66	17.529,90
Escaparatista y Operador C.P.D.	1.151,98	17.279,70

2014 eta 2015 urteak	Hileko soldata	Urteko soldata
Saltzaile nagusia eta 1. mailako ofizial administraria	1.108,34	16.625,10
Saltzailea, 2. mailako ofizial administraria	1.072,22	16.083,30
Administrari laguntzailea	1.040,93	15.613,95
Apal-betetzalea eta laguntzaile espezialista, saltzaile-laguntzailea	1.009,61	15.144,15
Mutila, paketatzailea	1.007,67	15.115,05
Garbitzaileak	977,31	14.659,65
Medikua	541,40	8.121,00
Prestakuntza-kontratuak	645,30	9.679,50

Año 2014 y 2015	Salario mensual	Salario anual
Dependiente Mayor y Oficial Adtvo. 1ª	1.108,34	16.625,10
Dependiente, Oficial Adtvo. 2	1.072,22	16.083,30
Auxiliar Administrativo	1.040,93	15.613,95
Reponedor y Mozo especialista, ay.depte	1.009,61	15.144,15
Mozo, Empaquetador	1.007,67	15.115,05
Personal de Limpieza	977,31	14.659,65
Médico	541,40	8.121,00
Contratos Formación	645,30	9.679,50

5. artikulua.—*Jarduera hobaria*

Hileko kopuru bat ezartzen da, 118,00 eurokoa.

Hileko banakako hobariaren zenbatekoa lanaldi osorako uler-tu behar da, eta hori baino txikiagoak diren lanaldiei zati proporzionala aplikatuko zaie.

Banakako hileroko hobaria ez da jasoko gaixotasun arrunt-gatik edo lanez kanpoko istripuagatik aldi baterako ezintasun-aldietan.

Hileko banakako hobaria ez da jasoko amatasuneko atsedena-k , haurdunaldiagatik arriskuak edo soldataren %100 kobratzea bermatzen duen beste edozein arauk oinarritutako absentzietan.

Lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak eragindako absentzien kasuen hileko banakako hobaria jasoko da.

Alderdiek Bide Onera Vasca enpresako 2010-2011 Hitzarmen Kolektiboaren 5g artikuluan jasotzen den «osagarri pertsonala» bere horretan uztea adosten dute. Langile batzuek «jarduera-hobari» gisa jasotzen dute osagarri hori, orduko 28,82 eurokoa, eta artikulua hone-tako bigarren eta bosgarren paragrafoetan ezarritakoaren arabe-ra arautuko da.

6. artikulua.—*Enpresan irauteagatik haborokina*

Enpresan irauteagatik haborokina gisa, honako kopuru hauek ordainduko dira:

- 15 urtera 330,34 euro.
- 25 urtera 490,16 euro.
- 40 urtera 767,26 euro.

Era berean, Kooperatibak 2.585,78 euro ordainduko dizkie lan-gileei, konpentsazio gisa, Enpresan 25 urte betetzean. Kopuru hori urtero negoziatuko da.»

«60 urte edo gehiago edukita, langile batek Enpresa uzten badu erretiroa hartzen duelako, eta lanean jarraituz gero 65 urte bete baino lehenago Enpresan jarraitzeagatik haborokinen bat jasoko balu, gure Hitzarmenaren 6. artikulua arabe-ra, Enpresak Enpresan baja hartzeko sinatutako kitzatze-likidazioan ordainduko dio haborokina horren zenbatekoa.

60 urte bete ondoren, langile batek beste arrazoi batengatik Enpresa uzten badu eta lanean jarraituz gero 65 urte bete baino lehenago Enpresan jarraitzeagatik haborokinen bat jasoko balu, Enpresaren eta langilearen artean horri buruzko akordiorik balego, kasu horretan ere jasoko luke».

7. artikulua.—*Antzinasunagatik aldizkako igoerak*

2014ko ekainaren 30era arte Antzinasun Plus gisa ordain-dutako kopuruak kopuru finko eta izoztu gisa bere horretan irau-tea adostu dute alderdiek.

Data horretatik aurrera ez da inolako osagarririk sorraraziko antzinasunagatik.

8. artikulua.—*Aldi baterako ezintasunagatik osagarria*

1. Aldi Baterako Ezintasunagatik, Enpresak osagarri bat ordain-duko dio langileari artikulua honetan itundutako baldintzen arabe-ra.

Honako formula hau aplikatuko da:

$$C = R - P$$

C: Enpresak ordaintzen duen osagarria.

Artículo 5.—*Prima de actividad*

Se establece un importe mensual que asciende a 118,00 euros.

El importe de la prima individual mensual ha de entenderse para una jornada de trabajo a tiempo completo, aplicándose la parte proporcional a las jornadas inferiores a la misma.

La prima individual mensual no se percibirá en los períodos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no Laboral.

La prima individual mensual no se percibirá por las ausencias derivadas de descanso por maternidad, riesgo por el embarazo o cualquier otra que la normativa garantice el cobro del 100% del salario.

Se percibirá la prima individual mensual en los supuestos de ausencias derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Las Partes acuerdan mantener el «complemento personal del artículo 5g del Convenio Colectivo 2010-2011 de Bide Onera Vasca, que algunos trabajadores reciben en concepto de Prima de actividad por importe de 28,82 euros, que se regulará por lo establecido en los párrafos segundo a quinto del presente artículo.

Artículo 6.—*Gratificación por permanencia en la empresa.*

Como gratificación a la permanencia en la Empresa se abonarán las siguientes cuantías:

- Al de 15 años: 330,34 euros.
- Al de 25 años: 490,16 euros.
- Al de 40 años: 767,26 euros.

Así mismo la Cooperativa abonará como compensación a los trabajadores al cumplir 25 años de permanencia la cantidad de 2.585,78 euros. Este importe se negociará todos los años.

«Cuando un trabajador abandone la empresa con 60 o más años por su jubilación, y de haber continuado trabajando le hubiese correspondido alguna gratificación a la permanencia antes de cumplir los 65 años, conforme al Artículo 6 de nuestro convenio, la empresa le abonará el importe correspondiente a dicha gratificación en el finiquito-liquidación firmado al causar baja en la empresa.

Si algún trabajador abandona la empresa por cualquier otro motivo después de los 60 años y le hubiese correspondido algunas de las gratificaciones por permanencia en la empresa antes de cumplir los 65, si hubiese acuerdo mutuo entre la empresa y el trabajador en la concesión de esta compensación, también lo percibirá».

Artículo 7.—*Aumentos periódicos por antigüedad*

Las partes acuerdan mantener como cantidad fija y congelada las cantidades abonadas hasta el día 30 de junio de 2014 en concepto de Plus de antigüedad.

A partir de esa fecha, no se devengará ningún complemento de antigüedad.

Artículo 8.—*Complementos de incapacidad temporal*

1. En el supuesto de Incapacidad Temporal la Empresa abonará al trabajador un complemento con las condiciones pactadas en este artículo.

Se aplicará la fórmula:

$$C = R - P$$

Siendo C: Complemento que abona la Empresa.

R: Oinarrizko soldata, gehi antzinasuna, gehi «ad personam» hobekuntza eta hobekuntza irensgarria.

P: Gizarte Segurantzaren prestazioa, 2001. urteko maiatzean indarrean zeuden ustezkoetarako.

C + P = Inoiz ezin izango da R baino handiagoa izan, hau da, gehienez R izango da.

Gizarte Segurantzak Aparteko ordainsariak hainbatzen dituzte eta eraginpeko langileak Aparteko ordainsariak jasotzen jarrai dezan, hileko kalkuluen emaitzak automatikoki erregularizatu dira Aparteko ordainsariak ordaintzerakoan.

2. Osagarriak Gizarte Segurantzak onartutako Aldi Batera-ko Ezintasunak irauten duen bitartean jasoko da, gehienez 12 hila-betetan.

3. Gizarte Segurantzako gaur egungo prestazioak gutxitzen badira, osagarria ez da igoko. Hala ere, Gizarte Segurantzak gaur egun Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran dauden langileei ordaintzen dizkien prestazioen zenbatekoa gutxitzen bada, hilabete eta erdiko negoziazioaldi bat irekiko da Enpresak ordaintzen duen osagarria negoziatzeko. Adostasunera iristen bada, akordioaren testua Hitzarmenari gehituko zaio. Adostasunik ez bada, hilabete eta erdiko negoziazioaldia igarotakoan, Gizarte Segurantzak bere prestazioetatik gutxitzen duen zatia ez du Enpresak osatuko.

Uztaila eta abuztua ez dira balioduntzat hartuko negoziazio-aldi horretarako.

4. Osagarria jasotzeko langileak honako hau egin beharko du:

- Astero, baja berresteko partea aurkeztu beharko du.
- Enpresako medikuak edo Enpresako medikuak izendatutako espezialistek hitzordua ematen dietenean, azterketa medikora joan beharko du.
- Baldintza horiek betetzen ez badira baja arrazoirik gabe luza-tu dela uste izango da eta ondorioz, osagarria galduko da.

9. artikulua.—*Ezkontza eta jaiotzengatiko ordainsariak*

Langile bakoitzak 360,46 euroko haborokina jasoko du ezkon-tzen denean edo izatezko bikoteen erregistroan inskribatzen dene-an, Enpresaren kargua; era berean, 48,07 euro jasoko ditu seme edo alaba bakoitza jaiotzen denean. Horretarako, Familia Liburua aurkeztu beharko da.

10. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Kooperatibak aparteko hiru haborokin ordainduko ditu martxoan, ekainean eta abenduan; haborokin horiek soldata-ordainsari guz-tien gainean kalkulatu dira, jarduera-prima izan ezik. Haborokin horiek martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean ordainduko dira.

11. artikulua.—*Urruntasun plusa*

Kooperatibak, urruntasun-plus gisa, langilea bizi den herritik lantokira egunean lau bidaia egiteko, kasu bakoitzean, Renfek ezar-tzen dituen salneurrien zenbatekoa ordainduko dio langileari. Trenbidea ez duten herrietan bizi diren langileek garraio-bide hori egongo balitz jasoko luketen kopuru bera kobratuko dute.

Orain arte jasotzen zituzten guztiek jasoko dituzte artikuluko hone-tako onurak, orain arteko baldintza berberetan; hala ere, etorkizu-nean lantokitik 3 km baino gehiagora biziko diren langileek ere jaso-ko dute plusa. Jaso beharrekoa zenbatekoa kalkulatzeko, gehieneko puntua lantokitik 12 km-ra dagoena izango da.

12. artikulua.—*Soberako salmentengatiko urteko prima*

Langileek aurreikusitako salmentak gainditzen badituzte urte-ko prima jasoko dute. Aurreikusitako salmentak urteko Kudeaketa Planean Kontseilu Errektoreak onartzen dituenak izango dira; sal-menta horiek Kontseilu Errektorearen bileraren Aktaren Ziurtagi-

Siendo R: Salario base, más antigüedad, más mejora «ad per-sonam» y mejora absorbible.

Siendo P: Prestación de la Seguridad Social para los distin-tos supuestos vigentes en Mayo de 2.001.

C + P = Nunca podrá ser superior a R, es decir, como máxi-mo será R.

Puesto que la Seguridad Social prorratea las pagas Extraor-dinarias y para que el trabajador afectado siga percibiendo las pagas extraordinarias los resultados de estos cálculos mensuales que-darán regularizados automáticamente con el abono de las pagas Extraordinarias.

2. El complemento se percibirá en tanto permanezca el tra-bajador en Incapacidad Temporal reconocida por la Seguridad Social con un límite de 12 meses.

3. El complemento no aumentará en el supuesto de dismi-nución de las actuales prestaciones de la Seguridad Social. No obs-tante, si la Seguridad Social disminuyese la cuantía de las pres-taciones que actualmente abona a los trabajadores en Incapacidad Temporal, se abrirá un período de negociación de un mes y medio sobre el complemento que abona la Empresa. De llegarse a un acuer-do el texto del acuerdo se incorporará al Convenio. De no llegar-se a un acuerdo, una vez transcurrido el mes y medio de negociación, la parte que la Seguridad Social baje de sus prestaciones no será complementada por la Empresa.

No se considerarán hábiles a efectos de esta negociación los meses de julio y agosto.

4. Para percibir el complemento el trabajador deberá:

- Presentar cada semana el parte de confirmación de baja.
- Asistir a la revisión médica, cuando sean citados por el médi-co de empresa o por los especialistas designados por el médico de empresa.
- El no cumplimiento de estas condiciones se presumirá injus-tificada prolongación de la baja dando lugar a la pérdida del complemento.

Artículo 9.—*Retribuciones por matrimonio y nacimientos*

Cada trabajador tendrá derecho a una gratificación de 360,46 euros a cargo de la Empresa con ocasión de su matrimonio o ins-crición en el Registro de parejas de hecho; así mismo cada tra-bajador percibirá 48,07 euros con motivo del nacimiento de cada hijo previa presentación del Libro de Familia.

Artículo 10.—*Gratificaciones extraordinarias*

La Cooperativa abonará tres gratificaciones extraordinarias en marzo, julio y diciembre que se calcularán sobre todos los emolu-mentos salariales a excepción de la Prima de Actividad. Estas gra-tificaciones se abonarán los días 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre.

Artículo 11.—*Plus de distancia*

La Cooperativa abonará al personal en concepto de plus de distancia el importe de las tarifas que la Renfe establezca en cada caso para efectuar cuatro viajes diarios desde la localidad de resi-dencia al centro de trabajo. Los trabajadores que residan en loca-lidades que no tengan ferrocarril cobrarán la misma cantidad que hubieran percibido en el caso de que este medio de transporte existiese.

Se beneficiarán de este artículo todos los que ya venían bene-ficiándose y en las mismas condiciones que hasta ahora, y los que en el futuro fijen su residencia a más de 3 km. de distancia del cen-tro de trabajo, teniendo como punto máximo para calcular el impor-te a percibir, la distancia de 12 km. al centro de trabajo.

Artículo 12.—*Prima anual por exceso de ventas*

Los trabajadores tendrán una prima anual por exceso de ven-tas sobre las ventas previstas. Las ventas previstas serán las que apruebe el Consejo Rector en el Plan de Gestión anual, ventas que se justificarán mediante Certificación del Acta de la reunión del Con-

riaren bitartez egiaztatuko dira. 2.014. urterako 20.095.000 (hogei milioi eta laurogeita hamabost mila) euro daude, hau da, salmenta garbiak BEZik gabe eta finantza-errekargurik gabe. Zenbateko hori honela banakatuko da:

— Egitura zaharra: 20.095.000 euro.

Denda berriak, urteko lehenengo seihilekoan ireki zenetik bi urte betetzen dituztenean bakarrik hartuko dira kontuan ondorio horietarako. Urteko bigarren seihilekoan irekitzen diren denda berriak, artikulua honen ondorioetarako, dendaren irekieratik bi urte bete eta hurrengo ekitaldian barne hartuko dira. Aurreko irizpidearen arabera, 2014. urterako aurreikusitako salmentak 20.095.000 euro dira (hogei milioi eta laurogeita hamabost mila euro).

Aurreikusitako salmenta-zifra 300.506,05 euroko kopuruan gaindituko balitz aurreikusitako salmentak gainditzen dituzten salmenten %5eko prima banatuko da. 300.506,50 euro baino gehiagoko kopuruan gaindituko balira, 300.506,05 euro gainditzen dituzten salmenten gaineko %7 ordainduko da.

Ondoriozko kopuruak martxoko nominan ordainduko dira eta banaketa benetako lan egindako orduen arabera egingo da, hau da, aurreko urteko presentzia fisikoko orduen arabera.

Behin-behineko langileei dagozkien kopuruak martxoko nominan edo martxoaren ondoren sinatzen duten lehengo kontratuen likidazioan ordainduko dira.

13. artikulua.—Zaindariaren eguna

Irailako nominan 61,00 euro ordainduko zaizkio langile bakoitzari, Zaindariaren Egunagatik haborokin gisa.

14. artikulua.—Lanaldia

«Bide Onera» Kooperatibako langile guztiek urtean honako lanordu hauek bete beharko dituzte, euren kontratuan ordu gutxiago itundu diren kasuetan izan ezik:

— 2014: 1.721 ordu.

— 2015: 1.721 ordu.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean (2014-2015), hiru erreferentzia-hitzarmenen orduak hartuko dira kontuan (Merkataritza orokorra, Elikadura eta Ehungintza). Lehen aipatutako hiru Hitzarmenen arabera, urtero lan egin beharreko orduen batez bestekoa itundutakoa ez den besteren bat izango balitz, onuragarriena aplikatuko litzateke.

Lanaldi trinkoa eta kontrako akordiorik ez duten langileek ordu laurden bat baliatzeko aukera edukiko dute gosaltzeko edo atsendena hartzeko.

Abenduaren 24 eta 31ko ordutegia, asteko edozein eguna izanik ere (astelehenetik larunbatera) 14:30etara arte izango da, beste lantokietako sustatzaileekin dituzten kontratuengatik irekitzeko eta ixteko beste ordutegi batzuk aplikatzen diren lantokietan izan ezik.

Bilboko Aste Nagusiko ostiralean jai egingo da arratsalde, beste lantokietako sustatzaileekin dituzten kontratuengatik irekitzeko eta ixteko beste ordutegi batzuk aplikatzen diren lantokietan izan ezik. Lanaldi trinkoa duten langileek beren lanorduak murriztuko dituzte, arratsalde horrek duen lanaldiaren denboran. Egun horretako ordutegia hurrengo larunbateko berbera izango da, betiere larunbat horretan arratsalde ixten baldin bada.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bi urteetan, lanerako jaiegun baliogabeak Eusko Jaurlaritzak ezartzen dituenak izango dira.

Tokiko jaiegunak uztailearen 16a eta 31 izango dira, edo Udalak urte bakoitzerako finkatzen dituenak.

Enpresako langile finkoek Aste Santuko larunbat bat hartu ahal izango dute bi urtez behin. Txanda-kontratuak duten langileek Aste Santuko larunbat bat hartu ahal izango dute hiru urtez behin. Baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

sejo Rector. Para el año 2.014 ascienden a 20.095.000,- (Veinte millones noventa y cinco mil euros) que son las ventas netas sin I.V.A. y sin recargos financieros, que quedan desglosadas de la siguiente forma:

— Estructura antigua: 20.095.000 euros.

Únicamente se incluirán, a estos efectos, las tiendas nuevas cuando cumplan dos años desde su apertura en el primer semestre del año. Las tiendas nuevas en las que su fecha de apertura sea el segundo semestre del año se incluirán, a los efectos del presente artículo, en el ejercicio siguiente de cumplirse los dos años de la apertura de la misma. Con arreglo al criterio anterior, las ventas previstas para el año 2014 ascienden a 20.095.000 euros (Veinte millones noventa y cinco mil euros).

Si se superase la cifra de ventas previstas en una cantidad de hasta 300.506,05 euros se repartirá una prima del 5% de las ventas que superan las previstas. Si se superasen en más de 300.506,05 euros, se abonará el 7% sobre las ventas que superen los 300.506,05 euros.

Las cantidades resultantes se abonarán en la nómina del mes de Marzo y el reparto se hará en función de las horas efectivamente trabajadas, es decir, de presencia física, durante el año anterior.

Las cantidades correspondientes a los trabajadores eventuales se les abonará en la nómina de marzo o en la liquidación del primer contrato que suscriban después del mes de marzo.

Artículo 13.—Festividad patronal

En la nómina del mes de Septiembre se abonará a cada trabajador 61,00 euros como gratificación, por la festividad patronal.

Artículo 14.—Jornada

Todos los trabajadores de la Cooperativa «Bide Onera», excepto aquellos en cuyo contrato se haya pactado un número inferior, tendrán las siguientes horas de trabajo anuales:

— 2014: 1.721 horas.

— 2015: 1.721 horas.

Durante la vigencia de este Convenio (2014-2015), se considerarán las horas de trabajo de los tres Convenios de referencia (Comercio en general, Alimentación y Textil). Si la media de horas a trabajar, cada año, de los tres convenios antes citados fuera diferente a la pactada se aplicará la más beneficiosa.

El personal con jornada laboral intensiva y que no tengan ningún acuerdo en contra dispondrá de un cuarto de hora diario para desayunar o descansar.

El horario de los días 24 y 31 del mes de Diciembre de cualquier día de la semana (lunes a sábado) será hasta las 14,30 horas, salvo para aquellos centros de trabajo que por contrato con los promotores de los mismos les sean aplicables otros horarios de apertura y de cierre.

El viernes correspondiente a la Semana Grande de Bilbao se guardará fiesta por la tarde, salvo para aquellos centros de trabajo que por contrato con los promotores de los mismos les sean aplicables otros horarios de apertura y de cierre. Las personas que realicen jornada intensiva reducirán su horario este día en tanto tiempo como sea la jornada laboral de la tarde. El horario de este día será el mismo que el del sábado inmediatamente posterior siempre que se mantenga que ese sábado se cierra por la tarde.

Los días festivos inhábiles para el trabajo durante los dos años de vigencia de este Convenio, serán aquellos que el Gobierno Vasco dictamine.

Como fiestas locales serán inhábiles los días 16 y 31 de Julio, o los señalados por el Ayuntamiento para cada año.

Los trabajadores fijos de la empresa disfrutarán un sábado de semana santa cada dos años. Los trabajadores con contrato de relevo disfrutarán un sábado de semana santa cada tres años. Se respetarán las condiciones más beneficiosas.

15. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean egutegiko 30 ordaindutako eguneko oporraldia baliatzeko eskubidea edukiko dute, indarreko Legeariak ezarritakoaren arabera; horrenbestez, beharrezkoa izango da opor horiek maiatzetik irailera bitartean hartzea, biak barne; hala ere, udako hilabeteek lehentasuna izango dute. Egutegiko 30 egun horiek bi alditan edo aldi gehiagotan baliatzeko aukera dago aurrera doan urtearen barruan, betiere denboraldi horretan lau igande eta lau larunbat zenbatzen badira. Arau horietara finkatzen ez diren kasuak zuzenean Zuzendaritzarekin tratatuko dira.

Era berean, oporretako 30 egun horiez gain egun libre bat baliatzeko aukera dago, maiatzetik irailera bitarte, Zaindariaren Egunaren konpensazio gisa, egun hori laneguna izatera igaro baita.

Opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluetan aurreikusten den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditiki kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere, eta, betiere lege orokorrekin eskubidea ematen dute, eta elgez ezarritako baldintzetan eta epeetan.

Baina aurreko paragrafoan aipatu ez diren beste arrazoi batzuegatik badago langilea aldi baterako ezintasun-egoeran, eta horregatik ezin baditu oporrak, osorik edo zati batean, dagozkion urte naturalaren barruan hartu, langileak ezintasun-egoera bukatutakoan hartu ahal izango ditu, betiere.

Horretarako, langileak idatziz eskatu beharko du atsedenaldia, lanera itzuli eta hamabost eguneko epearen barruan. Sortzapen-urtea amaitu ez bada, langileak geratzen zaizkion txandetako bat aukeratu ahal izango du, antolaketa-arrazoiengatik ematea ezinezkoa den kasuetan izan ezik. Azken kasu honetan, beste epe bat zehaztuko da, bi alderdiek adostuta, lanera itzuli eta hurrengo bi hilabeteen barruan.

Enpresan behin betiko baja ematen bada, eta unekoa ez den ekitaldi bati dagokion oporraldiren bat baldin badago, oporrak likidatu egingo dira.

Epea bi alderdien arteko adostasunez zehaztu beharko da, sailaren lanaren antolaketan eta uneko ekitaldiari dagozkion aukerako txandetan eragin gabe.

16 artikulua.—Aparteko orduak

Egunean gehienez bi aparteko ordu egin ahal izango dira, hila-betean hamabost eta urtean laurogei, Langileen Estatutuaren 35. artikulua 3. idatz-zatian aurreikusitakoa izan ezik. Hilero langile guztiak egin dituzten aparteko orduak buruzko informazio eman-zaio Enpresa Batzordeari.

17. artikulua.—Ordainduriko lizentziak eta eszedentziak

Eszedentziak arautuko dituzten arauak Langileen Estatutuak finkatzen dituenak izango dira; hala ere, hurrengo paragrafoan deskribaturiko eta Langileen Estatutuan azaltzen ez den egoera lehentasunezko klausulatza hartuko da.

a) Eskatzen den eszedentzialdia sei hilabete artekoa bada, eszedentzia amaitutakoan, Enpresak lehen zeukan lanpostu berean jarri beharko du berriro ere langilea. Horretarako dagokion erreserba-klausula ezarri ahal izango du eszedentzian dagoen langilea ordeztuko duen langilearen kontratuan.

b) Eskatzen den eszedentzialdia 12 hilabete artekoa bada:

1. Familia, osasuna edo antzeko beste arrazoiren batengatik eskatuko balitz, Enpresak edukiko luke eszedentzia hori emateko edo ez emateko eskubidea eta ahalmena. Eszedentzia ondoren, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du.

Artículo 15.—Vacaciones

Los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, según lo establecido en la Legislación vigente, siendo obligatorio disfrutarlas entre los meses de Mayo a Septiembre, ambos inclusive, si bien con preferencia en los meses de verano. Los 30 días naturales podrán disfrutarse en dos o más veces dentro del año en curso, siempre que en el cómputo total se incluyan cuatro domingos y cuatro sábados. Los casos que no se adapten a estas normas se tratarán directamente con Dirección.

Así mismo se dispondrá de un día libre, además de los 30 días de vacaciones, entre los meses de Mayo a Septiembre, como compensación de la Fiesta Patronal que pasa a ser laborable.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, y siempre que la legislación general otorgue tal derecho, y en los términos y plazos legalmente establecidos.

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

A tal efecto, el trabajador habrá de solicitar por escrito el disfrute del descanso dentro de los quince días siguientes a la reincorporación al trabajo. Si no ha terminado el año de devengo, el trabajador podrá optar por alguno de los turnos que resten, salvo que por causas organizativas no sea posible otorgarlo. En este último caso, se procederá a la determinación de otro período de mutuo acuerdo, dentro de los tres meses siguientes a la reincorporación.

En el supuesto de producirse la baja definitiva en la empresa, existiendo algún período de vacaciones correspondiente a ejercicio distinto del corriente, se procederá a la liquidación de vacaciones.

El período habrá de fijarse de común acuerdo, sin afectar a la organización del trabajo del departamento ni a los turnos de opción que corresponden al ejercicio corriente.

Artículo 16.—Horas extras

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior de dos al día, quince al mes y ochenta al año salvo lo previsto en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto del Trabajador. Se dará información mensual sobre las horas extras al Comité de Empresa, efectuadas por todos los trabajadores.

Artículo 17.—Excedencias y licencias no retribuidas

Las normas que regirán las excedencias serán las marcadas por el Estatuto de los Trabajadores; sin embargo se considerará como cláusula preferente la situación descrita en el párrafo siguiente y no incluida en el Estatuto de los Trabajadores.

a) Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta seis meses, la Empresa, vendrá obligada al término de la excedencia a readmitir al excedente en el mismo puesto de trabajo que ocupaba anteriormente, pudiendo imponer a tal efecto la cláusula de reserva consiguiente en el contrato de la persona que viniese a sustituir al excedente.

b) Si el período de excedencia que se solicitase fuese de hasta 12 meses:

1. Si se solicitase por motivos familiares, salud o cualquier otro análogo la empresa se reserva el derecho y potestad de conceder o no tal excedencia. Una vez concedida, el trabajador conserva el derecho de reserva del puesto de trabajo.

2. Eszedentzia ikasketa ofizialak egiteko eskatzen bada eta langileak 5 urteko antzinatasuna badu, Enpresak eszedentzia hori eman beharko dio, lanpostua gordetzeko eskubidearekin.

Bi kasuetan langileak, gutxienez eszedentzia bete baino hogeitaz egun lehenago jakinarazi beharko du lanera itzuliko dela.

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek eszedentzia eskatu ahal izango dute; eszedentziak 6-18 hilabete iraungo du. Eszedentzia honek legeak amatasunagatiko eszedentziari onartzen dizkion eskubide eta betebeharrak berdinak edukiko ditu. Eszedentzia-eskaerak ezin izango du eskaerarentzat proposaturiko dataren hilabetea baino gutxiago izan. Langileak, gutxienez 15 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio Enpresari lanean hasiko dela.

c) Langile guztiek urtean egutegiko 30 egunerako arte hartu ahal izango dituzte ordaindu gabeko lizentzia gisa, bi eguneko gutxienezko aldietan. Lizentzia horiek ezin izango dira hartu oporraldietan, Aste Santuan eta Eguberrietan (abenduaren 15etik inbentarioa amaitu arte). Larunbata hartu nahi bada, lizentzia hori 7 eguneko aurrerapenez eskatu beharko da gutxienez. Lanaren antolaketan eragin lezaketen kointzidentziak saihesteko taldeak ezartzen dira, eta inoiz ezin izango da gertatu talde bakoitzaren %50 baino gehiago lizentzian kointziditzea. 2010. urteko taldeen zerrenda hitzarmen honi erantsitakoa da, eta urtero eguneratuko da. Lizentzia-eskaerak ezin izango du horretarako proposaturiko data baino 15 egun gutxiagokoa izan.

18. artikulua.—Lizentzia ordainduak

Langileek lizentzia hartzeko eskubidea izango dute, soldata osoa eta guzti, honako kasu hauetan:

1. Ezkontza edo izatezko bikoteen erregistroan inskribatzea: 20 egun natural.

2. Ezkontzidearen edo ezkontzidearekin legez elkarrekin bizi den pertsonaren, gurasoen eta seme-alaben heriotzagatik edo ehorzketagatik: lau lanegun. Ehorzketaren egunean langilea lanera etorri bada, lanpostua utz dezake eta egun hori ez da baimen-egun gisa zenbatuko.

3. Anai-arreben edo koinatu-koinaten heriotza: bi lanegun, eta, bidaia egin behar bada, bi egun natural gehiago.

4. Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzagatik eta ehorzketagatik: bi lanegun, eta, bidaia egin behar bada, bi egun natural gehiago.

5. Zuzeneko ahaideen aurrekoen, ondorengoaren eta anai-arreben ezkontzagatik: lanegun bat, eta, bidaia egin behar bada, bi egun natural gehiago.

6. Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasunagatik edo ebakuntza kirurgikogatik: bi lanegun, eta, bidaia egin behar bada, bi egun natural gehiago.

7.—Ezkontzidearen edo ezkontzidearekin legez elkarrekin bizi den pertsonaren, gurasoen eta seme-alaben ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasunagatik edo ebakuntza kirurgikogatik eta emaztea erditzeagatik: 4 lanegun; gertakizunaren egunean langilea lanera etorri bada, lanpostua utz dezake eta egun hori ez da baimen-egun gisa zenbatuko. Langileak, gehienez astebeteko lizentzia eska dezake; ondoren lizentzia hori luzatu ahal izango da edo beste lizentzia berriak eskatu, betiere behar bezala egiaztatzen bada.

8. 2., 3., 4., 6. eta 7. puntuetan itundutako baimenak, egutegiko 15 egunean baliatu beharko ditu langileak, baimen horiek eragin dituen gertaera izan den egunetik aurrera zenbatuta. Langileak finkatuko du baimen-egunak noiz hartuko dituen, eta gertaera izan eta hurrengo bi egunetan dagokion Buruari edo langileen ordezkariari jakinaraziko dizkio egun horiek zeintzuk diren: bi eguneko epean baliatu nahi dituen egunak zeintzuk diren dagokion Buruari edo langileen ordezkariari jakinarazi ezean, langileak egun horiek jarraian baliatuko dituela ulertuko da.

9.—3., 4., 5. eta 6. puntuetan itundutako baimenei dagokienez, Euskal Autonomia Erkidegoarekin muga egiten ez duten probintziatar egiten diren bidaiak hartuko dira kontuan.

10.—Betebehar publiko edo pertsonalak egiteko behar adina denbora emango da, behar bezala justifikatuta eta gutxienez bi laneguneko aurrerapenarekin eskatuta.

2. Si se solicitase para cursar estudios oficiales y se tuviese 5 años de antigüedad, la empresa vendrá obligada a conceder dicha excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo.

En ambos casos el trabajador deberá comunicar el reingreso con un mínimo de veinte días antes de cumplirse la excedencia.

Podrán solicitar excedencia los trabajadores víctimas de violencia de género, que tendrá una duración de entre 6 y 18 meses. Esta excedencia tendrá los mismos derechos y obligaciones que los que la ley reconoce para la excedencia maternal. La solicitud de la excedencia no podrá ser inferior al mes de la fecha propuesta para la misma. El trabajador pre-avisará a la empresa, con un plazo no inferior a quince días, su decisión de reincorporarse a la misma.

c) Todos los trabajadores podrán disfrutar de licencias no retribuidas hasta 30 días naturales al año, por períodos no inferiores a dos días. Se excluye, para disfrutar de estas licencias, el período de vacaciones, la semana santa, y Navidad (15/12 hasta finalizar inventario). Si se desea incluir el sábado en esta licencia se deberá solicitar por un mínimo de 7 días. Se establecen grupos para evitar coincidencias que afecten a la organización del trabajo sin que en ningún caso puedan coincidir de licencia más del 50% de cada grupo. La lista de los grupos para 2010 se anexa a este convenio y será actualizada todos los años. La solicitud de la licencia no podrá ser inferior a 15 días de la fecha propuesta para la misma.

Artículo 18.—Licencias retribuidas

Los trabajadores tendrán derecho a licencias con sueldo íntegro en los siguientes casos:

1. Matrimonio o inscripción en el Registro de parejas de hecho: 20 días naturales.

2. Muerte y entierro del cónyuge o persona que conviva con consideración legal de cónyuge, padres e hijos: cuatro días laborables. El día del evento, si el trabajador ha acudido a su puesto de trabajo, podrá abandonar el mismo no computándose este día como día de permiso.

3. Muerte de hermanos y hermanos políticos: dos días laborables y en el caso de desplazamientos dos días naturales más.

4. Muerte y entierro de los familiares en segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables y dos días naturales más en caso de desplazamientos.

5. Matrimonio de familiares directos, ascendientes y descendientes, hermanos y hermanos políticos: un día laboral, en caso de desplazamiento, dos días naturales más.

6. Enfermedad con ingreso hospitalario o intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días laborables, y en caso de desplazamiento, dos días naturales más.

7. Enfermedad con ingreso hospitalario o intervención quirúrgica del cónyuge o persona que conviva con consideración legal de cónyuge, padres, hijos y alumbramiento de la esposa: 4 días laborables; el día del evento, si el trabajador ha acudido a su puesto de trabajo, podrá abandonar el mismo, no computándose este día como día de permiso. El trabajador podrá pedir licencia no superior a una semana, que después podrá prorrogarse o realizarse nuevas licencias siempre que se justifique debidamente.

8. Los permisos pactados en el punto 2.º, 3.º, 4.º, 6.º y 7.º los deberá disfrutar el trabajador dentro de los quince días naturales contados a partir del hecho motivante de estos permisos. El trabajador fijará e informará al Jefe respectivo o al responsable de personal, dentro de los dos días siguientes al hecho, las fechas en que dispondrá de los días de permiso; de no comunicarse al Jefe respectivo o al responsable de personal las fechas en las que desea disfrutar el permiso en este plazo de dos días, se entenderá que el trabajador disfrutará los cuatro días laborales de modo consecutivo.

9. Se entenderá por desplazamiento, para los permisos pactados en los puntos 3.º, 4.º, 5.º y 6.º, aquel que se realice a provincias no limítrofes con la Comunidad Autónoma Vasca.

10. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, justificándole debidamente y solicitándole con una antelación mínima de dos días laborales.

Honako kasu hauek aurreko paragrafoak barne hartzen dituela ulertzen da:

1. Goi-mailako eta erdi-mailako karrerako lehenengo azterketarako baimenak; goi- eta erdi-mailako karreretako ikasketak burutzen ari den langile bakoitzak ordaindutako 30 orduko baimena baliatzeko aukera edukiko du langilearen lanaldiarekin bat datozen azterketetara joateko; azterketa horietara joan dela justifikatu beharko da. Hogeita hamar ordu horiek azterketak egiteko bakarrik erabiliko dira.

2. Gidabaimena lortzeko lehenengo azterketetarako joateko behar den denbora.

3. Notarioarengana joatea, betiere interesdunaren sinadura beharrezkoa denean.

4. Epaiketetara joatea, betiere hartarako zitazio ofiziala egin bazaio.

5. NAN, Pasaporte eta Gidabaimena berritzea.

11. Bizilekuz aldatzeagatik: egun 1.

12. Langile emakumeek, bederatzir hilabete baino gutxiagoko seme alabak edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute.

Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordez lanaldia ordu-erdiz murriz dezake, helburu berberekin.

13. Amatasunagatiko edoskitze-kasuetan, eskubidearen onuradunek honako bi aukera hauek edukiko dituzte: lanaldia murrizteko eskubidea edo absentziaren eskubidea egutegiko 15 egunetako ordaindutako baimen batengatik metatzea; eskaera hori 15 eguneko aurrerapenarekin egin beharko da.

14. Medikuarengana joateko behar den denbora, behar bezala justifikatu ondoren.

Honako hauek hartzen dira bertaratze medikotzat:

a) Langileari dagokionez

Gizarte Segurantzari dagokionez, mugarik gabe eta behar bezala justifikatuta.

Medikuntza Pribatuan beharrezkoa izango da Medikuko Elkargokidearen ziurtagiria aurkeztea; kontsultan noiz sartu den eta bertatik noiz atera den adierazi beharko da ziurtagirian.

Ordaindutako baimenak gehienez 4 orduko kontsultak beteiko ditu, eta behar den denbora guztia langilea tratamenduan badago.

Lanaldi baten edo gehiagoren iraupena duen atsedeen-baimenak, Gizarte Segurantzako Medikukoak berak justifikatu beharko ditu.

b) Seme-alabei dagokionez

Langilearen 14 urte bitarteko seme-alaba guztiak hartuko ditu baimenak; honako muga hauek ezarriko dira:

1. 0 eta 14 urte bitartekoak, biak barne, gehienez 12 aldiz seme-alaba bakoitzeko; horiek Medikuntza Publiko nahiz Pribatuko kontsultak hartuko ditu barnean.

2. Langileek beren seme-alabak medikuaren kontsultara joateko ordaindutako baimena edukiko dute, betiere semeak edo alabak 14 urte baino gehiago baditu, familia-unitatean aurkitzen badira eta ezintasun Psikiko edo Fisiko bat badute; horretarako ezintasuna eta lagunduta joateko beharra adierazten duen medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko da.

Gaia konplexua denean, 14 urte baino gehiagoko seme-alaben kasuan zehazteko zailak diren kasu bereziak egon daitezke; kasu horiek alderdi sinatzaileek aztertuko dituzte.

Bi gurasoek Enpresan egiten badute lan biei aplikatuko zaie artikulu hau, baina aldi bakoitzean batek bakarrik atera dezake eta medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko du.

c) Ezkontideari dagokionez

1. Langileak bere emaztea laguntzeko aukera edukiko du haurdun badago eta medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko du.

Se entienden comprendidas en el párrafo anterior:

1.º Los permisos para los primeros exámenes de carrera superior y media; cada trabajador que esté realizando estudios de carreras medias y superiores, dispondrá de hasta 30 horas de permiso retribuido para asistir a los exámenes correspondientes y coincidentes con la jornada laboral del propio trabajador; la asistencia a estos exámenes deberá justificarse. Las treinta horas solo se podrán usar para los exámenes.

2.º El tiempo necesario para los primeros exámenes del carnet de conducir.

3.º Asistencia a Notario siempre que sea necesaria la firma del interesado.

4.º Asistencia a juicios siempre que sea citado oficialmente.

5.º Renovación del DNI, Pasaporte y Carnet de conducir.

11. Por traslado de domicilio: 1 día.

12. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

13. En los casos de lactancia por maternidad, los beneficiarios del derecho podrán optar por acumular el derecho de reducción o de ausencia en un permiso retribuido de 15 días naturales, debiendo solicitarlo con 15 días de antelación.

14. Por asistencia médica todo el tiempo necesario justificándolo debidamente.

Por asistencia médica se entiende:

a) Respecto al trabajador

En cuanto a la Seguridad Social, sin límites, debidamente justificado.

En la Medicina Privada, será necesario justificante del Médico Colegiado, indicando en el mismo la hora de entrada y salida a la consulta.

El permiso retribuido cubrirá las consultas con una duración máxima de 4 horas, y todo el tiempo necesario en caso de tratamiento.

Los permisos de descanso de una duración de una jornada laboral o más deberán ser justificados por el Médico correspondiente de la Seguridad Social.

b) Respecto a los hijos

Estarán incluidos en el permiso todos los hijos del trabajador hasta los 14 años de edad inclusive, con los siguientes límites:

1. De 0 a 14 años inclusive, un máximo de 12 veces al año por hijo, que incluyan tanto las consultas de la Medicina Pública como la de la Privada.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un permiso retribuido para acompañar a sus hijos a consulta médica, siempre que sean mayores de 14 años y permanezcan en la unidad familiar y exista una incapacidad Psíquica o Física, debiendo presentar justificante médico de la incapacidad y de la necesidad de la asistencia acompañada.

Debido a la complejidad del tema, en el caso de los hijos mayores de 14 años, pueden existir casos especiales difíciles de especificar; estos casos serán estudiados por las dos partes firmantes.

En caso de que ambos padres sean trabajadores de esta empresa, este artículo será de aplicación a los dos, pero sólo podrá salir uno cada vez, y presentar justificante médico.

c) Respecto al conyuge

1. El trabajador podrá acompañar a su esposa todo el tiempo necesario, cuando ésta se encuentre en situación de embarazo, debiendo presentar justificante médico.

2. Langileak bere ezkontidea medikuaren kontsultara laguntzeko aukera edukiko du, ezintasun fisiko edo psikoagatik bakarrik joan ezin badu; horretarako ezintasuna eta lagunduta joateko beharra adierazten duen medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko du.

Baimen horiek gutxienez bi laneguneko aurrerapenarekin eskatu beharko dira, betiere langileak baimenaren arrazoia edo data aipaturiko aurrerapenarekin ezagutzen badu.

19. artikulua.—*Laneko arropak*

Hitzarmen honen eraginpeko langile orok bere lanerako egoiak diren bi uniforme jasoko ditu Enpresan sartzen denean. Era berean, lanerako behar duten langileei jantzi iragazgaitzak emango zaizkie. Hondatutako jantzien ordez berriak jasotzeko, jantzi zaharrak itzuli beharko ditu langileak.

20. artikulua.—*Lanpostu berriak*

1. Hitzarmen honen indarraldiak irauten duen bitartean langile finko gehiago kontratatu behar badira, eta Enpresak bere ustez egokienak diren langileak hautatuko ditu; horretarako alde aurretik egingo du hautaketa langileen artean, lanpostua lortu nahi duten eta lanpostuaren definizioan deskribaturiko ezaugarrietara egokitzen diren langile finkoak nahiz behin-behinekoak izan. Lanpostua langile finkoen bitartez bete ezin bada, Enpresak kanpoko langileengana joko du eta dagokion hautaketa egingo du.

2. Hitzarmenaren indarraldiak irauten duen bitartean lehenengo mailako Ofizial kategoriako bi lanpostu sortuko dira bulegoan; hala ere, Enpresak ez du lanpostu horiek emateko konpromisoa hartzen, baldin eta adituen ustez hautagaiek kategoria horretarako proba teknikoak gainditzen badituzte. Era berean, Enpresak kupo bete arte lanpostu horiek betetzeko probak egiteko konpromisoa hartzen du 2011. urtera arte (barne). Lanpostu horiek administrazio eta informatika sailekin itundutako akordioaren arabera emango dira.

21. artikulua.—*Langile ezinduak*

Langile batek 50 urte betetzen dituenean, edo urritu fisikoa bada eta bere lanpostuan indar fisiko handia egin behar badu, Enpresak lanpostuz aldatu beharko du langileak eskatuz gero. Lanpostu-aldaketa horrek ez ditu langilearen kategoria profesionala eta baldintzak murriztuko, betiere langilearen ezaugarrietara egokitzen den lanposturik baldin badago.

Langile haurdunek, nahi badute, lana egin ohi duten ataletik aldatzeko eskatu ahal izango dute, beste hauetako batera: lenteria, bulegoa, jantziak, baxera-autozerbitzua, elikagaietakoak ez diren kutxak, bitxitegia, altzariak edo ontziraturakoak. Enpresak eskaera jasotzen duenean honako bi aukera hauek edukiko ditu: eskaera onartu edo hardun dagoen emakume langileak eskatu ez duen beste punturen bat proposa liezaioke. Emakumezko langileari ez bazaio proposamena interesatzen, bere ohiko lanpostuan geratuko litzateke.

22. artikulua.—*Langileen prestakuntza*

Enpresak 2.161,74 euro arteko kopurua izango du ekitaldi hone-tan, ikasketa ofizialak edo paraofizialak egiten dituzten langileen-tzat. Xedatutako kopurua ez da metagarria. Laguntza hau Kooperatibaren Zuzendaritzak banatuko du, ezartzen dituen arauen arabera.

Enpresak, eskaerarik egonez gero, prestakuntzaren laguntza-fondo guztia banatuko du, prestakuntzan inbertitzeko aurreikusitako zenbatekoa hartuko lukeen eskaerarik balego.

Enpresak gutxienez erdi- eta goi-mailako karreraren matrikulak edo karrera horietako ikasgai solteak ordainduko ditu, baldin eta matrikula horien kostua prestakuntzarako laguntzaren banaketa orokorrean langileari egokitu zaion zatia baino handiagoa bada, behin ikasturtea edo matrikulaturiko ikasgaiak gainditu direla egiaztatuta.

Euskara ikasteko interesa duten langileek uztailaren 31 baino lehenago Enpresari jakinaraziko diote; horrela Enpresak ikastaro horiek Kooperatibako lokaletan emateko aukera aztertu ahal izango du, ikasle kopurua horretarako nahikoa bada.

2. El trabajador o trabajadora podrá acompañar a su cónyuge respectivo a la consulta del médico, cuando por imposibilidad física o psíquica no pudiera acudir solo, debiendo presentar justificante médico de la incapacidad y de la necesidad de la asistencia al médico acompañado.

Estos permisos deberán solicitarse con una antelación mínima de dos días laborables, siempre que el trabajador conozca con la citada antelación el motivo del permiso o su fecha.

Artículo 19.—*Prendas de trabajo*

Todo trabajador afectado por el presente Convenio recibirá a su ingreso en la Empresa y cada año dos uniformes adecuados a su trabajo. También se proporcionarán prendas impermeables a los trabajadores cuyo trabajo lo requiera. Para la reposición de las prendas deterioradas será obligación del trabajador la entrega de las anteriores.

Artículo 20.—*Nuevos puestos de trabajo*

1. Si durante la vigencia del presente Convenio fuese necesario la contratación de más personal fijo, la Empresa seleccionará a las personas que considere más adecuadas, realizando la selección previamente entre los trabajadores, tanto fijos como eventuales interesados en acceder al puesto de trabajo y que se adapten a las características descritas en la definición del mismo. Caso de no poder cubrirse el puesto de esta forma la empresa recurrirá a personal del exterior, realizando la correspondiente selección.

2. Dentro del período de vigencia del Convenio se crearán en la Oficina dos plazas con categoría de Oficial de primera; sin embargo no se adquiere, por parte de la Empresa, compromiso de otorgar estas plazas, a no ser que antes, los candidatos superen las pruebas técnicas de esta categoría a juicio de personas expertas. Al mismo tiempo la Empresa se compromete a realizar pruebas para cubrir dichas plazas cada año hasta que el cupo quede completo con un límite de hasta 2.011 incluido. Estas plazas se otorgarán conforme el acuerdo existente pactado con las secciones administrativa e informática.

Artículo 21.—*Personal disminuido*

A todo trabajador, al cumplir los 50 años de edad o disminuido físicamente, si su puesto de trabajo requiere esfuerzo físico considerable, la Empresa vendrá obligada a cambiarle de puesto a petición del trabajador, sin perjuicio de las condiciones inherentes a su categoría profesional, siempre que exista cualquier puesto de trabajo adecuado a sus facultades.

Las trabajadoras embarazadas podrán solicitar, si lo estiman oportuno, traslado de la sección donde habitualmente realizan su trabajo, a otra de las siguientes: lencería, oficina, confección, auto-servicio de vajilla, cajas de no alimentación, joyería, muebles o envasado. La empresa, recibida la solicitud, podrá optar por aceptarla o le propondrá a la embarazada otro punto distinto del solicitado por la trabajadora embarazada. Si a la trabajadora no le interesa, permanecerá en su puesto habitual.

Artículo 22.—*Formación del personal*

La Empresa dedicará durante el presente ejercicio hasta 2.161,74 euros para ayudar a la formación de aquellos trabajadores que realicen estudios oficiales o para-oficiales. La cantidad estipulada no es acumulativa. La distribución de esta ayuda la realizará la Dirección de la Cooperativa conforme a las normas que establezca.

La empresa repartirá todo el fondo de ayuda de formación, si hubiese solicitudes, cuyo valor justificado alcanzase la cifra prevista para invertir en formación.

La empresa pagará como mínimo las matrículas de carreras de nivel medio y superior o de asignaturas sueltas de dichas carreras, si el costo de dichas matrículas fuese superior a la parte que le ha correspondido al trabajador en el reparto general de la ayuda a la formación, una vez comprobado que se ha aprobado el curso o las asignaturas matriculadas.

Los trabajadores interesados en estudiar Euskera, lo comunicarán a la empresa antes del 31 de Julio de cada año, con el objeto de que la empresa estudie la posibilidad de impartir los cursos en los locales de la Cooperativa, si el número de asistentes fuere suficiente para tal objeto.

Hori egitea ezinezkoa bada, Enpresak onartutako zentroetan (AEK, HABE) jarraitutako ikastaroen matrikula ordainduko du; horretarako, alde zuzenetik, interesdunak matrikula hori ordaindu duela egiaztatzen duen frogagiria aurkeztu beharko da.

23. artikulua.—*Erretiroagatikoa laguntza*

Enpresan 20 urte baino gehiago lanean egon de langileak erretiroa hartzen badu, Enpresak hileko soldata baten zenbateko osoa ordainduko dio horri atxikitako ordainsari guztiekin batera; horrez gain, Enpresak arrazoi horrengatik egiten dituen laguntzak errespetatuko dira.

24. artikulua.—*Langileen hutsegiteak*

Enpresak langileei jarri zaizkien hutsegite larri guztien berri eman go dio Enpresa Batzordeari.

Hauek dira kasuan-kasuan ezar daitezkeen gehieneko zehapenak, hutsegiteen larritasunaren arabera:

Hutsegite arinak egiteagatik:

- Hitzeko kargu-hartzea.
- Idazki bidezko kargu-hartzea.
- Enplegua eta soldata etetea, gehienez hiru egunez.

Hutsegite larriengatik:

- Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamar egunera bitarte.

Hutsegite oso larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea hamarretik hirurogei egunera bitarte, gutxienez, eta kontratua erabat haustea, gehienez, hutsegitea goreneko graduan sailkatzen den kasuetan.

Enpresako zuzendaritzaren zigortzeko eskumena, hutsegite arinen kasuan, zuzendaritzak haren berri izan eta hamar egunera preskribatzen da; hutsegite larrien kasuan, hogeitau egunera, eta oso larrien kasuan, hirurogei egunera. Nolanahi ere, hutsegitea egin denetik sei hilabetera preskribatuko da.

25. artikulua.—*Enpresa batzordea*

Enpresa Batzordeak 25 ordu izango ditu hilean, beren karguarekin zerikusia duten gaiak kudeatzeko. Ordu horiek urteko zenbaketa orokorrean metatuko dira eta horrela Batzordeko edozein kidek erabili ahal izango ditu, betiere Batzordeak baimena ematen badio.

26. artikulua.—*Primak aztertzea*

Bi alderdiek Hitzarmen honetan ezarritako hainbat primaren sistemari buruzko azterketa bat egiteko konpromisoa hartzen dute.

27. artikulua.—*Erretiroak aztertzea*

Bi alderdiek erretiroei buruzko azterketak bat egiteko konpromisoa hartzen dute.

28. artikulua.—*Kategoriak aztertzea*

Bi alderdiek kategoria profesional bakoitzeko taldeei eta zereginiei buruzko azterketa bat egiteko konpromisoa hartzen dute; horretarako Merkataritzaren Lan Ordenantzaren bederatzigarren artikulua eta hurrengoak edo ekartzen den beste edozein testu hartuko dituzte oinarri gisa.

29. artikulua.—*Proporzionaltasuna*

Hitzarmena langile guztiei aplikatuko zaie oso-osorik; hala ere, lanaldi osoa betetzen ez duten kontratuak daudenez, 4., 5., 6., 9., 12., 13., 14. eta 22. artikuluei eta 1. eranskinari dagokionez, Enpresako lanaldi osoa baino lanaldi laburragoa duten langile horiei, lanaldi horren proportziozko zatian aplikatuko zaie Hitzarmena.

30. artikulua.—*Probaldia*

I. Langile berriak lanean sartzen direnean probaldian sartzen direla ulertuko da, eskala honen arabera:

Si esto no se pudiese realizar, la empresa abonará la matrícula de los cursos seguidos en centros reconocidos, AEK, HABE, previa presentación que justifique el abono de dicha matrícula con el interesado.

Artículo 23.—*Ayuda por jubilación*

Al producirse la jubilación de un trabajador con más de 20 años de servicio en la Empresa, recibirá de la misma el importe íntegro de una mensualidad, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por la empresa.

Artículo 24.—*Faltas del personal*

La Empresa informará al Comité de Empresa de todas las sanciones graves impuestas al personal.

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

Por faltas muy graves:

- Desde la suspensión de empleo y sueldo de diez a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

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 tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 25.—*Comite de empresa*

El Comité de Empresa dispondrá de 25 horas mensuales, cada uno de ellos, para gestionar asuntos relacionados con su cargo. Dichas horas se acumularán en cómputo global anual pudiendo ser utilizadas por cualquier miembro del Comité previa autorización del mismo.

Artículo 26.—*Estudio de primas*

Ambas partes se comprometen a realizar un estudio sobre el sistema de las distintas primas establecidas en el presente Convenio.

Artículo 27.—*Estudio de jubilaciones*

Ambas partes acuerdan hacer un estudio sobre jubilaciones.

Artículo 28.—*Estudio de categorías*

Ambas partes acuerdan hacer realizar un estudio de los grupos y funciones de cada categoría profesional, tomando como base los artículos nueve y siguientes de la Ordenanza de Trabajo en el Comercio o cualquier otro texto que se aporte.

Artículo 29.—*Proporcionalidades*

El Convenio se entiende aplicable en su totalidad a todos los trabajadores; sin embargo, dada la existencia de contratos que no cubren toda la jornada laboral completa, en los artículos 4, 5, 6, 9, 12, 13, 14, 22 y anexo número 1, la aplicación a los trabajadores, cuya jornada es inferior a la completa de la empresa, será proporcional a dicha jornada.

Artículo 30.—*Periodo de prueba*

I. El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala:

- Saltzaile laguntzailea, administrari laguntzailea, garbitzailea, apal-betetzailea eta mutila: 15 egun.
- Mutil espezialista, saltzailea eta bigarren mailako ofizial administraria: 30 egun.
- Saltzaile nagusia, saileko idazkaria eta lehen mailako ofizial administraria: 60 egun.
- Kontularia, merkataritza ataleko burua, txandako burua, C dendako burua eta teknikari informatikaria: 90 egun.
- Informatika arduraduna, taldeko buruak, A dendako burua, sukurtsaleko burua, biltegiko burua eta erostuna: 120 egun.
- Administrazio arduraduna, salmenta-burua, elikagaieta-ko koordinatzailea eta langilegoko burua: 180 egun.

Aurrekoa gorabehera, eta mugagabeko izaeraz sinatutako kontratu guztietarako, kontratatutako pertsona edozein lanbide-taldetan dagoela ere, probaldia 180 egunekoa izango da.

II. Egun horietan egiaz lan egingo da, egun horietako bakoitzean egiten diren orduen kopurua edozein dela ere.

III. Lan-kontratuaren etendurako legezko egoerak ez dira zenbatuko hemen jasotzen den probaldiaren ondorioetarako.

Egiatzko laneko egunak direnez, langilearen aldi baterako ezintasunak, amatasunak, aitasunak, adopzioak edo harrerak, baimenak eta atsedendialdiak direla-eta probaldiaren zenbaketa eten egingo da.

31. artikulua.—*Saltzaile nagusiak*

Saltokietan, lau saltzaileko saltzaile nagusi bat egongo da. Saltzaile nagusi hori Enpresak izendatuko du, askatasun osoz, adin horretatik gorako saltzaileen artean. Saltzaileen kopuruagatik saltzaile nagusi bat baino gehiago egotea badagokio, zatiketaren emaitza 0,50 edo gehiago bada, saltzaile nagusi bat gehiago behar dela ulertuko da, baina emaitza 0,50 baino gutxiago bada ez da aintzat hartuko. Aurreko paragrafoan xedatutakoa ez zaie aplikatuko bakoitzak bere burua daukaten atalen arabera antolatutako saltokietan, horietako bakoitzean lau saltzaile gehiago ez baldin badaude; izan ere, kasu horretan, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatuko da.

32. artikulua.—*Talde eta kategoria profesionalak*

Lau talde profesional ezartzen dira eta horien barruan dauden kategoria profesionalak sartzen dira. Horrek guztiak ez du galarazten, beste antolaketa- eta funtzio-egitura bat ezartzen bada, lanbide taldeak egitura berri horretara egokitzea.

1. Merkataritza Taldea:
 - Marketin-burua.
 - Salmenta-burua.
 - Elikagaien koordinatzailea.
 - Erostuna.
 - Taldeko burua.
 - Sukurtsaleko burua.
 - Biltegiko burua.
 - Dendako burua.
 - Merkataritza ataleko burua.
 - Txandako burua.
 - Erakusleio-apaintzailea.
 - Saltzaile nagusia.
 - Saltzailea.
 - Apal-betetzailea.
 - Dendari laguntzailea.
 - Paketatzailea.

- Ayudante dependiente, auxiliar administrativo, limpiador/a, reponedor/a y mozo: 15 días.
- Mozo especialista, Dependiente y oficial administrativo de segunda: 30 días.
- Dependiente mayor, secretaria de departamento y oficial administrativo de primera: 60 días.
- Contable, jefe/a de sección mercantil, jefe/a de turno, jefe/a de tienda C y técnico informático: 90 días.
- Responsable informático, jefes/a de grupo, Jefe/a de tienda A, jefe/a de sucursal, jefe/a de almacén y compradora: 120 días.
- Responsable administrativo, Jefe de Ventas, Coordinador de alimentación y Jefe de Personal: 180 días.

Con independencia de lo anterior y para todos los contratos celebrados de forma indefinida, con independencia del Grupo Profesional al que esté adscrita la persona contratada, el periodo de prueba será de 180 días.

II. Estos días serán de prestación efectiva de trabajo, independientemente del mayor o menor número de horas realizadas cada uno de tales días.

III. Las situaciones legales de suspensión del contrato de trabajo no computarán a los efectos del periodo de prueba aquí contemplado.

Por tratarse de días de trabajo efectivo, las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, y adopción o acogimiento, permisos y descansos que afecten al trabajador/a interrumpen el cómputo del plazo del periodo de prueba.

Artículo 31.—*Dependientes mayores*

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes habrá un Dependiente Mayor designado libremente por la Empresa entre los Dependientes que excedan de dicha edad. Si por el número de ellos correspondiese haber más de un Dependiente Mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos Dependientes Mayores y se desprejará la fracción si fuese menor de 0,50. Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus Jefes respectivos, salvo que en cada una de ellas haya más de cuatro Dependientes, en cuyo supuesto se aplicará lo que se dispone en el párrafo precedente.

Artículo 32.—*Grupos y categorías profesionales*

Se establecen cuatro grupos profesionales dentro de los cuales se insertan las categorías profesionales existentes. Todo ello no es óbice para que llegado el momento de establecer otra estructura organizativa y funcional, se pudieran adecuar los grupos profesionales a dicha nueva estructura.

1. Grupo Mercantil:
 - Jefe de Marketing.
 - Jefe de ventas.
 - Coordinador Alimentación.
 - Compradora.
 - Jefe de Grupo.
 - Jefe de Sucursal.
 - Jefe de Almacén.
 - Jefe de Tienda.
 - Jefe de sección Mercantil.
 - Jefe de Turno.
 - Escaparartista.
 - Dependiente Mayor.
 - Dependiente.
 - Reponedor.
 - Ayudante de dependiente.
 - Empaquetador.

2. Administrazio Taldea:
 - Administrazio burua.
 - Langilego-burua.
 - Kutxazaina.
 - Kontularia.
 - Saileko idazkaria.
 - 1. mailako ofizial administraria.
 - 2. mailako ofizial administraria.
 - Administrazio laguntzailea.
3. Informatika Taldea:
 - Informatikako burua.
 - Analista programatzailea.
 - CPD operadorea.
4. Laguntza Zerbitzuak:
 - Medikua.
 - Garbitzaileak.
 - Mutil espezialista.
 - Mutila.

2. Grupo de Administración:
 - Jefe de Administración.
 - Jefe de Personal.
 - Cajero.
 - Contable.
 - Secretaria de departamento.
 - Oficial Administrativo 1.^a.
 - Oficial Administrativo 2.^a.
 - Auxiliar Administrativo.
3. Grupo de Informática:
 - Jefe de Informática.
 - Analista Programador.
 - Operadora C.P.D.
4. Grupo de Servicios Auxiliares:
 - Médico.
 - Personal de limpieza.
 - Mozo especialista.
 - Mozo.

33. artikulua.—*Saltzaile laguntzailea*

Saltzaile-laguntzailearen kategoria kontratu mugagabea duten langileek bakarrik eduki ahal izango dute, 25 urte betetzen dituzten arte (edo aipaturiko kategoria duten langileen ordezkapenak egiteko eta 25 urte baino gutxiago baditu). 25 urte betetzerakoan, Saltzailearen kategoria lortuko du.

34. artikulua.—*Legezko zaintza*

Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko edo psikoa (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburteak irauten duen zortzirena eta erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaindu behar duen langileak aurreko paragrafoan aipatutako eskubide bera izango du, baldin eta familiakoa adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako, bere kabuz moldatu ezin bada.

35. artikulua.—*Genero indarkeria*

Genero-indarkeriaren biktima den langileak bere gizarte-asis-tentzia osorako babesa eta eskubidea gauzatzeko, soldataren txikiagotze proportzionalarekin lanaldia murrizteko edo lan-denbora berrantolatze eskubidea du, bere segurtasuna ziurtatuko duen ordutegia malgutuz eta egokituz.

Aurreko paragrafoan onartzen den eskubidea gauzatzea ahalbidetzen duen lan-ordutegia bi alderdiak ados jarrita zehaztu da.

36. artikulua.—*Izatezko bikoteak*

Hitzarmen honen ondorioetarako, izatezko bikoteen erregist-roan inskribatutako pertsonak ezkonduen tratua bera jasoko dute.

37. artikulua.—*Erretiro partziala*

Bide Onera Enpresako langileek, Hitzarmen Kolektibo hau indar-reen dagoenean bakarrik erretiro partziala hartzeko aukera eduki-ko dute, txanda-kontratua duen langile batek ordeztuta; horretarako idazki bidez eta gertakari eragilearen hilaibetetik, gehienez hilaibeteko epean eskatu beharko da erretiroa.

38. artikulua.—*Hitzarmenari buruzko azalpena*

Hitzarmen Kolektibo hau interpretatzearen ondorioz sor dai-tezkeen zalantzak zaintzarako Batzorde Paritarioak argituko ditu; Batzorde Paritario hori langileen bi ordezkari (Hitzarmenaren nego-ziazioan parte hartu dutenak) eta Zuzendaritzako bi ordezkari osatuko dute.

Artículo 33.—*Ayudante de dependiente*

La categoría de ayudante de dependiente únicamente podrá ser utilizada para personal con contrato indefinido hasta que alcance la edad de 25 años (o sustituciones de personal con la citada categoría y que sea menor de 25 años). Al cumplir los 25 años obtendrá la categoría de Dependiente.

Artículo 34.—*Guarda legal*

Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a un menor de 12 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeña actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, de entre un octavo y la mitad de su duración.

Tendrán el mismo derecho que en el párrafo anterior quien precise encargarse del 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.

Artículo 35.—*Violencia de género*

El trabajador víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación y flexibilización del horario que garantice su seguridad.

La concreción del horario de trabajo, que posibilite el ejercicio del derecho reconocido en el párrafo anterior, se realizará de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 36.—*Parejas de hecho*

A los efectos de este Convenio, las personas inscritas en el Registro de parejas de hecho tendrán la misma consideración que los matrimonios.

Artículo 37.—*Jubilación parcial*

Los trabajadores de Bide Onera, únicamente para la vigencia del presente convenio colectivo, podrán acogerse a la jubilación parcial mediante su sustitución por un trabajador con un contrato de relevo, únicamente con el requisito de solicitarlo por escrito y con un plazo no inferior al mes del hecho causante.

Artículo 38.—*Aclaración al convenio*

Las dudas que puedan surgir en la interpretación del presente Convenio Colectivo serán sometidas a la consideración de una Comisión paritaria de vigilancia, que estará compuesta por dos representantes de la parte Social que hayan participado en la negociación del Convenio y dos representantes de la Dirección.

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de ampliación de la ultraactividad del convenio colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio n.º 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 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 acuerdo 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 10 de abril de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE BIDE ONERA VASCA S.COOP (2014/2015)****REUNIDA**

En Barakaldo, a 29 de diciembre de 2016.

La comisión negociadora del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S.Coop.

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop (En adelante la Cooperativa).
- De otra parte: los miembros del Comité de Empresa de Bide Onera Vasca, S. Coop: (En adelante los Trabajadores).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse.

MANIFIESTAN:

I. Que ambas partes se encuentran inmersas en la negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, habiendo mantenido diversas reuniones desde el mes de febrero de 2016 con este objetivo.



II. Que en virtud de lo establecido en el artículo 2 del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, y de conformidad con la regulación vigente en la materia, desde el día 31 de diciembre de 16 dicho Convenio Colectivo perderá su vigencia, aplicándose, en consecuencia, el de ámbito superior jerárquico.

III. Puesto que a la fecha, el proceso para la renovación del Convenio Colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto el Comité de Empresa su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultraactividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES:

Primera: Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S, Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en seis (6) meses el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2017.

Segunda: Negociación del nuevo convenio colectivo.

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones.

Tercera: Registro y depósito del acuerdo.

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a Luis Alberto Bercianos Pampliega al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados

En Barakaldo, a 12 de diciembre de 2016.—Comité de Empresa, por parte de la Cooperativa, Gerente de Bide Onera Vasca S.Coop

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Justicia**

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S.Coop. (código de convenio número 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 26 de junio de 2017. — El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

En Barakaldo, a 1 de junio de 2017.

**ACUERDO PRÓRROGA DE VIGENCIA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE BIDE ONERA VASCA, S.COOP (2014/2015)****REUNIDA**

La comisión negociadora del convenio colectivo de Bide Onera Vasca, S.Coop.

De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S.Coop (En adelante la Cooperativa)

De otra parte: los miembros del Comité de Empresa de Bide Onera Vasca, S.Coop: (En adelante los Trabajadores).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

**MANIFIESTAN**

I. Que ambas partes se encuentran inmersas en la negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, habiendo mantenido diversas reuniones desde el mes de febrero de 2016 con este objetivo.

II. Puesto que a la fecha, el proceso para la renovación del Convenio Colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto el Comité de Empresa su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultraactividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES**Primera.— Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca, S.Coop.**

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en seis (6) meses el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga, por acuerdo adoptado en fecha 29 de diciembre de 2016 («Boletín Oficial de Bizkaia» 2 de mayo de 2017).

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 31 de diciembre de 2017.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a Luis Alberto Bercianos Pampliega al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados:

En Barakaldo, a 1 de junio de 2017.—Comité de empresa.—Por parte de la Cooperativa.—Gerente de Bide Onera Vasca, S. Coop



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del acuerdo de ampliación de la ultraactividad del convenio colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S.Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 19 de diciembre de 2017.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA S.COOP (2014/2015)**

REUNIDA:

En Barakaldo, a 13 de diciembre de 2017.

La comisión negociadora del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca S. Coop.:

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop., (En adelante la Cooperativa).
- De otra parte: los miembros del Comité de Empresa de Bide Onera Vasca, S. Coop.: (En adelante los Trabajadores).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que ambas partes se encuentran inmersas en la negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, habiendo mantenido diversas reuniones desde el mes de febrero de 2016 con este objetivo.

II. Puesto que a la fecha, el proceso para la renovación del Convenio Colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto el Comité de Empresa su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES:

Primera.— Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en doce (12) meses el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2017, por acuerdo adoptado en fecha 1 de junio de 2017.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 31 de diciembre de 2018.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a Luis Alberto Bercianos Pampliega al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados:

En Barakaldo, a 13 de diciembre de 2017.—Comité de Empresa.—Por parte de la Cooperativa, Gerente de Bide Onera Vasca, S. Coop.



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de ampliación de la ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 28 de febrero de 2019.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA, S. COOP. (2014-2015)**

REUNIDA:

La comisión negociadora del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.:

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop.: En adelante la Cooperativa.
- De otra parte: los miembros del Comité de Empresa de Bide Onera Vasca, S. Coop.: En adelante los Trabajadores.

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que ambas partes se encuentran inmersas en la negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, habiendo mantenido diversas reuniones desde el mes de febrero de 2016 con este objetivo.

II. Puesto que a la fecha, el proceso para la renovación del Convenio Colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto el Comité de Empresa su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes,

ESTIPULACIONES

Primera.— Prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en seis (6) meses el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2018, por acuerdo adoptado en fecha 13 de diciembre de 2017.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2019.

Segunda.— Negociación del nuevo Convenio Colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a Luis Alberto Bercianos Pampliega al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados.

En Barakaldo a 3 de octubre de 2018.—Comité de Empresa.—Por parte de la Cooperativa, el Gerente de Bide Onera Vasca, S. Coop.



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Justicia

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 julio de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO PRÓRROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA, S. COOP (2014-2015)**

En Barakaldo, a 22 de noviembre de 2019.

REUNIDA:

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.

— De una parte: En nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop (En adelante la Cooperativa).

— De otra parte: los miembros del Comité de Empresa de Bide Onera Vasca, S. Coop. (En adelante los Trabajadores).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que ambas partes se encuentran inmersas en la negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera.

II. Puesto que a la fecha, el proceso para la renovación del Convenio Colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultraactividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes:

ESTIPULACIONES**Primera.— Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca, S, Coop.**

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en seis (6) meses el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2019.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2020.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a G. C. Z. al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados:

En Barakaldo, a 22 de noviembre de 2019.—El Comité de Empresa.—Por parte de la Cooperativa, Gerente de Bide Onera Vasca, S. Coop.

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 8 de octubre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE BIDE ONERA VASCA S.COOP (2014/2015)**

REUNIDA:

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S.COOP.:

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. COOP. (En adelante la Cooperativa).
- De otra parte: los miembros del Comité de Empresa de Bide Onera Vasca, S. COOP.: (En adelante los Trabajadores).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que ambas partes se encuentran inmersas en la negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera.

II. Puesto que a la fecha, el proceso para la renovación del Convenio Colectivo se encuentra todavía en fase de negociación, sin que se descarte la posibilidad de alcanzar un acuerdo para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultraactividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un Acuerdo de Prórroga del mismo, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera.— Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca, S.COOP.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en seis (6) meses el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 30 de junio de 2020.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 31 de Diciembre de 2020.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a G.C.Z. al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados.

En Barakaldo a 21 de abril de 2020.—Comité de empresa por parte de la Cooperativa, el Gerente de Bide Onera Vasca, S.COOP.

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de ampliación de la ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. COOP. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h) del Decreto 84/2017, de 11 de abril («BOPV» de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 acuerdo 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 23 de diciembre de 2020.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA
DEL CONVENIO COLECTIVO DE BIDE ONERA VASCA S.COOP (2014/2015)**

REUNIDOS:

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop. (En adelante la Cooperativa).
- De otra parte: La representación legal de los trabajadores de Bide Onera Vasca, S. Coop., las tres delegadas de personal.

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que las partes han retomado el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo para bide onera que se encontraba suspendido por las actuales circunstancias de emergencia sanitaria.

II. Que habiendo propuesto ambas partes, en la reunión celebrada el pasado 27 de noviembre de los corrientes su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un Acuerdo de Prórroga del mismo, con base en las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera.— Nueva prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en un (1) año el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2020.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 31 de diciembre de 2021.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral.

Y para que así conste firman.— Por parte de la Cooperativa, las delegadas de personal.— El Gerente de Bide Onera Vasca, S. Coop.



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Trabajo y Empleo

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 acuerdo 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 22 de noviembre de 2021. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**ACUERDO PRÓRROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO
COLECTIVO DE BIDE ONERA VASCA, S. COOP. (2014-2015)**

REUNIDA:

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.:

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop. (en adelante la Cooperativa).
- De otra parte: La representación legal de los trabajadores de Bide Onera Vasca, S. Coop., las tres delegadas de personal (en adelante las Trabajadoras).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse.

MANIFIESTAN:

I. Que estando las partes en proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, las excepcionales circunstancias de emergencia sanitaria han impedido a las partes reunirse por motivos de seguridad.

II. Que mostrando su interés las partes en retomar el proceso de negociación para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes:

Estipulaciones

Primera: Prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca S, Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en un (1) año el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2021.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 31 de diciembre de 2022.

Segunda: Negociación del nuevo Convenio Colectivo.

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones.

Tercera: Registro y depósito del acuerdo.

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral.

Y para que así conste firman el presente acuerdo.

En Barakaldo, a 28 de octubre de 2021. — Las Delegadas de Empresa. — Por parte de la Cooperativa, el Gerente de Bide Onera Vasca, S. Coop.

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de diciembre de 2022 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 de diciembre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 12/06/2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El acuerdo 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 11 de enero de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA S. COOP (2014/2015)**

REUNIDA

La comisión negociadora del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S. Coop.

De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca S. Coop. (En adelante la Cooperativa)

De otra parte: La representación legal de los trabajadores de Bide Onera Vasca S. Coop., las dos delegadas de personal: (En adelante las Trabajadoras)

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que estando las partes en proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, las partes se han reunido en fecha de 28 de diciembre de 2022 en las oficinas que dispone la empresa en la calle Ronda Azkue, 1, 13, Barakaldo.

II. Que mostrando su interés las partes en retomar el proceso de negociación para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes:

ESTIPULACIONES

Primera. — Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S, Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en seis meses el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 31 de diciembre de 2022.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2023.

Segunda. — Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones.

Tercera. — Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados.

En Barakaldo, a 28 de diciembre de 2022.

**SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. COOP. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 30 de junio de 2023 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 12 de julio de 2023.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA S.COOP (2014/ 2015)**

REUNIDA

**LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA S. COOP**

- De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S.Coop (En adelante la Cooperativa).
- De otra parte: La representación legal de los trabajadores de Bide Onera Vasca, S.COOP, las dos delegadas de personal: (En adelante las Trabajadoras).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que estando las partes en proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, las partes se han reunido en fecha de 30 de junio de 2023 en las oficinas que dispone la empresa en la calle Ronda Azkue, 1, 13, Barakaldo.

II. Que mostrando su interés las partes en retomar el proceso de negociación para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un Acuerdo de Prórroga del mismo, con base en las siguientes:

ESTIPULACIONES

Primera.— Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S, Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en un año el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 30 de junio de 2023.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2024.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones.

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados.



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de Ampliación de la Ultraactividad del convenio colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 30 de junio de 2024 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 10 de julio de 2024.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández



ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE BIDE ONERA VASCA S. COOP (20 14/ 2015)

REUNIDA

La comisión negociadora del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S. Coop.

De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop. (En adelante la Cooperativa)

De otra parte: La representación legal de los trabajadores de Bide Onera Vasca, S. Coop., las dos delegadas de personal: (En adelante las Trabajadoras)

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que estando las partes en proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, las partes se han reunido en fecha de 30 de junio de 2024 en las oficinas que dispone la empresa en la c./ Ronda Azkue, 1 — 13, Barakaldo.

II.- Que mostrando su interés las partes en retomar el proceso de negociación para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultraactividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un acuerdo de prórroga del mismo, con base en las siguientes:

ESTIPULACIONES

Primera.— Prórroga de la vigencia del convenio colectivo de Bide Onera Vasca S., Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en un año el plazo de ultraactividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 30 de junio de 2024.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2025.

Segunda.— Negociación del nuevo convenio colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones,

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados.

En Barakaldo, a 30 de junio de 2024.



SECCIÓN III
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO

Departamento de Economía, Trabajo y Empleo

Resolución de la delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo de ampliación de la ultraactividad del Convenio Colectivo de la empresa Bide Onera Vasca, S. Coop. (código de convenio 48002042011981).

Antecedentes

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 30 de junio de 2025 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 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 18.2.g) del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre («BOPV» de 21 de noviembre de 2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad.

Segundo: El acuerdo 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 3 de julio de 2025.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**ACUERDO PRORROGA DE VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO
DE BIDE ONERA VASCA, S. COOP. (2014/2015)**

REUNIDA:

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.

De una parte: en nombre y representación de Bide Onera Vasca, S. Coop. (En adelante la Cooperativa).

De otra parte: La representación legal de los trabajadores de Bide Onera Vasca, S. Coop., las dos delegadas de personal: (En adelante las Trabajadoras).

Reconociéndose ambas partes la capacidad legal necesaria para contratar y obligarse,

MANIFIESTAN:

I. Que estando las partes en proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo para Bide Onera, las partes se han reunido en fecha de 30 de junio de 2025 en las oficinas que dispone la empresa en la calle Ronda Azkue, 1-13, Barakaldo.

II. Que mostrando su interés las partes en retomar el proceso de negociación para la firma de un nuevo Convenio Colectivo que sustituya al anterior, y habiendo propuesto ambas partes, su interés en ampliar con carácter temporal el periodo de ultra actividad de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo 2014-2015, ambas partes han alcanzado un Acuerdo de Prórroga del mismo, con base en las siguientes:

ESTIPULACIONES

Primera.— Prórroga de la vigencia del Convenio Colectivo de Bide Onera Vasca, S. Coop.

Ambas partes de mutuo acuerdo prorrogan en dos años el plazo de ultractividad del Convenio Colectivo de Bide Onera 2014-2015, que se halla actualmente en situación de prórroga hasta el 30 de junio de 2025.

En cualquier caso, aunque las partes no hayan firmado el acuerdo del nuevo Convenio Colectivo para la Cooperativa, esta prórroga finalizará el 30 de junio de 2027.

Segunda.— Negociación del nuevo Convenio Colectivo

Es compromiso de ambas partes mantener el proceso de negociación del nuevo Convenio Colectivo durante el periodo de prórroga pactado, en el que se continuará aplicando el Convenio Colectivo prorrogado en todos sus términos y condiciones, estableciendo a estos efectos un calendario de reuniones,

Tercera.— Registro y depósito del acuerdo

Del contenido del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. A estos efectos, las partes acuerdan designar a don XXXX XXXX XXXX al objeto de que proceda al registro y depósito del presente Acuerdo de Prórroga ante la Autoridad Laboral competente, realizando los trámites y gestiones que sean necesarias para ello.

Y para que así conste firman en lugar y fecha arriba indicados.

En Barakaldo, a 30 de junio de 2025.