Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala — Boletín Oficial de Gipuzkoa

2023ko maiatzaren 5a, ostirala — 86 — Viernes, a 5 de mayo de 2023

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA — 4 — ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2019-2025 urteetarako Gipuzkoako enpresa transitarioen hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20001495011990).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko martxoaren 16an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa ATEIA Gipuzkoa-OLT-k enpresen izenean, eta ELA, CC.OO., LAB eta UGT sindikatuek, langileen izenean.

Bigarrena. 2023ko martxoaren 23an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikuluak aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko apirilaren 25ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko apirilaren 26a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (3053)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de empresas transitarias de Gipuzkoa para los años 2019-2025 (código 20001495011990).

ANTECEDENTES

Primero. El día 16 de marzo de 2023, se suscribió el convenio citado por ATEIA Gipuzkoa-OLT, en representación de las empresas, y ELA, CC.OO., LAB y UGT en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 23 de marzo de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 25 de abril de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) 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 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio colectivo 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 el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 26 de abril de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (3053)

EK\CV GAO-I-2023-03053

Gipuzkoako enpresa garraio-kudeatzaileen hitzarmen probintziala 2019 / 2025.

I. KAPITULUA

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau enpresa hauek bete behar dute: Gipuzkoako probintzian kokaturiko enpresa garraio-kudeatzaile guztiek, baita helbide soziala beste punturen batean izanik, establezimenduak, zentroak edo sukurtsalak aipatutako probintzian dituztenek ere, beraietara atxikitako langileei dagokienez, hitzarmen onuragarriagoa denean izan ezik.

2. artikulua. Funtzio-eremua.

Hitzarmen hau enpresa hauei aplikatuko zaie: soil-soilik edo jarduera nagusi izanik, nazioarteko garraioak antolatzen lan egiten duten enpresei, edota aduanak iragateko erregimenean egiten diren garraioak antolatzen dituztenei. Jarduera horietarako administrazio-habilitazioa izan beharko dute. Hauek dira, hain zuzen, jarduera horiek:

Norberaren izenean garraiolariarekin garraio bat kargatzaile gisa kontratatzea, beraiek norberaren izenean benetako kargatzailearekin kontratatu dutena, haren aurrean garraiolariaren funtzioa betez.

Kontsignatario gisa beraiei bidalitako salgaiak hartzea eta kargatzaileak izendatutako garraiolariaren eskura jartzea.

3. artikulua. Langile-eremua.

Hitzarmenaren eraginpeko enpresetan zerbitzuak egiten dituen langile orori aplikatuko zaio hitzarmena, baita hitzarmenaren indarraldian enpresa horietan sartzen den orori, eta hitzarmenetik kanpo geratuko dira soil-soilik sozietatearen forma juridikoa duten enpresetan kontseilari-karguarenak diren jarduerak.

Hitzarmen honetan jasotzen diren xedapenak ez dira aplikagarriak izango gaur egun hitzarmen onuragarriagoa duten enpresetako langileei, eta testu honen aplikaziotik kanpo geratuko dira, baldin eta enpresa horietako hitzarmeneko testukoak onuragarriagoak badira.

Hitzarmen honek gutxieneko izaera du, eta aukera ematen du langileen baldintzak hobetzen dituen edozein arlotako itunak egiteko.

4. artikulua. Indarraldia.

Hitzarmen honen indarraldia 2019ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra artekoa izango da.

Hitzarmen honen amaiera 2025eko urriaren 1ean iragarriko da automatikoki ondorio guztietarako. Enpresaren ordezkariek eta langileen ordezkariek konpromisoa hartu dute data horretatik aurrera hitzarmen berri baten negoziazioak hasteko.

Berariaz erabaki da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, amaiera iragarri eta itundutako iraupena amaitu ostean, hitzarmenak indarrean jarraituko du mugarik gabe, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

II. KAPITULUA

5. artikulua. Soldatak.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, honako igoera hauek egingo dira, hitzarmen honetan aurreikusitako ordainsari-kontzeptu guztietan aplikatzeko, eskuragarritasun-osagarrirako aurreikusitakoa salbu:

— 2019. urtea: % 1,2. (2018ko estatuko KPIa).

— 2020. urtea: % 0,8. (2019ko estatuko KPIa).

Convenio provincial de empresas transitarias de Gipuzkoa 2019 / 2025.

CAPÍTULO I

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio obliga a todas las empresas de Transitarios establecidas en la Provincia de Gipuzkoa y a las que contando con domicilio social en otro punto, tengan establecimientos, centros o sucursales en dicha Provincia, en cuanto al personal adscrito a ellos, salvo Convenio más favorable.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

El Convenio obliga a todas las empresas que se dedican única y exclusivamente o con carácter de actividad principal, a organizadores de los transportes internacionales y en todo caso de aquellos que efectúen en régimen de tránsito aduanero, actividades para las que deberán estar habilitados mediante autorización administrativa, siendo dichas actividades las siguientes:

Contratación en nombre propio con el transportista, como cargadores de un transporte que a su vez hayan contratado, asimismo en nombre propio, con el cargador efectivo, ocupando frente a éste, la función de transportista.

La recepción y puesta a disposición del transportista designado por el cargador, de las mercancías a ellos remitidas como consignatarios.

Artículo 3.º Ámbito personal.

El Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en las empresas afectadas por él y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, quedando excluidas únicamente las actividades que se limitan pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero en las empresas que revistan la forma jurídica de Sociedad.

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio, no serán de aplicación al personal de aquellas Empresas que en la actualidad les estén aplicando un Convenio más favorable, quedando expresamente excluidas de la aplicación del presente texto, en tanto en cuanto siga siendo menos favorable que aquél, por el que se rigen.

El presente Convenio tiene carácter de mínimos, dejando la posibilidad a pactos de cualquier ámbito en los que se mejoren las condiciones de los trabajadores.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

La vigencia del presente Convenio se extenderá desde el día 01-01-2019 y 31-12-2025.

Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente a todos los efectos el 1 de octubre del 2025, fecha en que las partes económicas y sociales se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en art. 86,3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio indefinidamente hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

CAPÍTULO II

Artículo 5.º Salarios.

Durante el período de vigencia del presente Convenio Colectivo se realizarán los siguientes incrementos que resultarán de aplicación a todos los conceptos retributivos previstos en este convenio, con la salvedad de lo previsto para el complemento de disponibilidad:

— Año 2019: 1,2 %. (IPC 2018 estatal).

— Año 2020: 0,8 %. (IPC 2019 estatal).

— 2021. urtea: % 0,00. (2020ko estatuko KPI negatiboa).

— 2022. urtea: % 4.

— 2023. urtea: % 4.

— 2024. urtea: % 2,10 + 2023ko estatuko KPIa.

— 2025. urtea: % 2,10 + 2024ko estatuko KPIa.

Artikulu honetan aipatutako KPIarekin berrikusten diren soldatek ezingo dute murrizketarik sortu.

Artikulu honetan KPIari egotzitako balioa ezingo da inoiz ere izan % 0,00 baino txikiagoa; beraz, urteko KPIa negatiboa bada, % 0,00ko balio minimo hori hartuta kalkulatuko da soldata-igoera.

Enpresa transitarioetako langileek 2019, 2020, 2021, 2022 eta 2023rako jaso behar dituzten gutxieneko soldatak hitzarmen honen I. eranskinean (2019), II. eranskinean (2020-2021), III. eranskinean (2022) eta IV. eranskinean (2023) jasotzen dira, hurrenez hurren. Bestalde, 2024 eta 2025eko ordainsarien taula hitzarmenaren interpretazio-batzorde mistoak ezarriko du, 2023 eta 2024ko KPIaren datua argitaratzen denean.

2019, 2020, 2021 eta 2022ko igoerak aplikatzearen ziozko atzerapenak gehienez ere bi hilabeteko epean ordainduko dira, hitzarmena Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo egunetik aurrera.

6. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen langile guztiek lau haborokin jasoko dituzte urtero. Haborokin horiek martxoko, ekaineko eta iraileko azken egunean ordainduko dira. Gabonetako haborokina abenduaren 22a baino lehen ordainduko da. Soldata errealaren pareko hileko soldata ordainduko da.

Aparteko haborokinen sortzapen-aldia hiru hilekoa izango da. Lanean hasten diren langileek edo lana uzten dutenek, haborokinak sortzen diren hiruhilekoan zenbat lan egiten duten, denbora horren zati proportzionala jasoko dute. Gainerako haborokinak osorik jasoko dituzte, baldin eta haborokin horiek sortzen diren hiruhilekoetan lan egiten badute.

7. artikulua. Antzinatasuna.

Antzinatasun-osagarri gisa, hirurtekoak ezarri dira. Hitzarmen honen I., II., III. eta IV. eranskinetan agertzen da zer zenbateko dagokion lanbide-kategoria bakoitzari.

Hirurteko bakoitza betetzen den hilabete naturaleko lehen egunetik hasita sortuko dira hirurtekoak, eta langilea enpresan sartzen den egunetik hasiko dira zenbatzen.

Nolanahi ere, «ad personam» errespetatuko dira antzinatasunari dagokionez langileek gaur egun dituzten baldintza hobeak.

8. artikulua. Dietak eta kilometrajea.

Enpresako Zuzendaritzaren erabakiz eginiko lekualdaketa baten ordainetan, langile batek zenbateko hau jasoko du janari edo afariengatik dietaren kontzeptupean:

2019: 12,8441 €.

2020-2021: 12,9469 €.

2022: 13,4647 €.

2023: 14,0033 €.

Kilometrajearen kontzeptupean, enpresak zenbateko hauek ordainduko ditu kilometro bakoitzeko lanerako soil-soilik eginiko joan-etorriengatik, langileak bere ibilgailua erabiltzen duenean:

2019: 0,2952 €.

2020-2021: 0,2976 €.

2022: 0,3095 €.

2023: 0,3218 €.

— Año 2021: 0,00 %. (IPC 2020 estatal negativo).

— Año 2022: 4 %.

— Año 2023: 4 %.

— Año 2024: 2,10 % + IPC 2023 estatal.

— Año 2025: 2,10 % + IPC 2024 estatal.

La revisión de salarios con referencia al IPC que contiene el presente artículo en ningún caso podrá suponer una merma salarial.

El valor del IPC que contempla este artículo en ningún caso podrá ser inferior al 0,00 %, por lo que si el IPC anual resultase negativo, se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de ese valor mínimo del 0,00 %.

Los salarios mínimos que corresponde percibir a las y los trabajadores de las empresas Transitarias para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 se recogen en los anexos I (2019), II (2020-2021), III (2022) y IV (2023) respectivamente, del presente Convenio y la tabla retributiva de los años 2024 y 2025 se establecerán por la Comisión mixta Interpretativa del convenio cuando se publique el dato del IPC de los años 2023 y 2024.

Los atrasos derivados de la aplicación de los incrementos pertenecientes a los años 2019, 2020, 2021 y 2022 se abonarán en el plazo máximo de dos meses, a partir del día siguiente a la publicación del convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el Convenio, percibirá anualmente cuatro gratificaciones que serán abonadas el último día hábil de los meses de marzo, junio y septiembre. La de Navidad se abonará antes del 22 de diciembre. Se abonarán por un importe igual a una mensualidad de salario real.

El cómputo de las gratificaciones extraordinarias, será trimestral. Así, el personal que ingrese o cese, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado del trimestre en que se devenguen las pagas. Percibiendo la totalidad de las restantes, si trabaja en los trimestres que se devengan.

Artículo 7.º Antiguedad.

Como complemento de antigüedad, se fijan trienios que para categoría profesional tendrán la cuantía que figura en los anexos I, II, III y IV del presente texto.

Los trienios se devengarán a partir del primer día del mes natural en que se cumpla cada trienio, computándose los mismos desde la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

Se respetarán en todo caso «ad personam» las condiciones más beneficiosas, que en este aspecto pudieran existir en la actualidad.

Artículo 8.º Dietas y kilometrajes.

El importe que el trabajador percibirá en concepto de dieta por comida o cena con ocasión de un desplazamiento efectuado por decisión de la Dirección de la Empresa será en.

2019: 12,8441 €.

2020-2021: 12,9469 €.

2022: 13,4647 €.

2023: 14,0033 €.

En concepto de kilometraje, la empresa abonará las siguientes cantidades por kilómetro en los desplazamientos de carácter exclusivamente laboral, cuando el conductor utilice vehículo de su propiedad.

2019: 0,2952 €.

2020-2021: 0,2976 €.

2022: 0,3095 €.

2023: 0,3218 €.

EK\CV GAO-I-2023-03053

Nolanahi ere, «ad personam» errespetatuko dira arlo horri dagokionez gaur egun egon litezkeen baldintza hobeak.

9. artikulua. Eskuragarritasun-Osagarria.

Enpresak izendatu dituen eta beren borondatez eskuragarritasun-egoeran egotea onartzen duten langileek, hots, beren ohiko ordutegitik kanpo bezeroei arreta eman edo edozein gorabehera ebazteko lan egiteko prest daudenak telefono mugikorraren bidez, konpentsazio moduan osagarri bat jasotzeko eskubidea izango dute.

Osagarri hori ez zaie batuko arrazoi horren zioz lehendik ezarrita egon ahal diren osagarri edo plusei. Era berean, ezingo da xurgatu edo konpentsatu; lehendik ezarrita dauden eta hitzarmen honetan adostutakoa hobetzen duten baldintza onenak mantendu beharko dira.

Osagarri honen balioa honako hau izango da 2023, 2024 eta 2025erako:

— 2023. urtea. Hilean 50,00 euroko osagarria. Osagarria hitzarmena argitaratzen denetik aurrera hasiko da ordaintzen.

— 2024. urtea. Hilean 50,00 euroko osagarria 2023ko estatuko KPIaren arabera igoko da.

— 2025. urtea. 2024ko zenbatekoa 2024ko estatuko KPIaren arabera igoko da.

Hitzarmenaren interpretazio-batzorde mistoak zenbateko horiek finkatuko ditu, urte bakoitzerako ordainsari-taularekin batera, 2023ko eta 2024ko KPIaren datua argitaratzen denean. Hitzarmen honen indarraldia amaitzen denetik aurrera, osagarri hori beste ordainsari-kontzeptu bat gehiago bailitzan sartuko da bertan.

III. KAPITULUA

10. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen eraginpeko urteko gehieneko lanaldia 1.686 ordukoa izango da.

Larunbatetan, lanaldia 12:00ak arte izango da, gehienez ere.

Edonola ere, langileek eskubidea izango dute hiru larunbatetik bi jai egiteko.

11. artikulua. Txandakako lana.

Enpresak hala eskatuta, langileek 8:00etatik 22:00etara arteko bi txandatan egiten badute lan, urteko soldataren % 4 hileka banatuta jasoko dute, txanda-plus gisa.

Enpresak hala eskatuta eta langileekin aldez aurretik adostuta, langileek hiru txandatan egiten badute lan –goizez, arratsaldez eta gauez–, enpresak urteko soldataren % 15 hileka banatuta ordainduko die, txanda-plus eta gaueko plus gisa.

12. artikulua. Gaueko lana.

Enpresak langile berriak kontratatzen baditu ohiko txanda gisa gauez lan egiteko, langile horiei urteko soldataren % 30 hileka banatuta ordaindu beharko die, gaueko plus gisa.

Ohiz kanpoko egoeretan eta langileekin adostu eta gero, langileek 22:00etatik 8:00etara egin behar badute lanaldi osoa edo zati bat, gaueko plusa jasoko dute. Zehazki, zenbateko hauek jasoko dituzte, modu honetara:

— Gaueko lanaldia 3 ordutik beherakoa bada, gaueko lanaren ordainetan zenbateko hauek jasoko ditu langileak:

2019: 9,58 €/egun.

2020-2021: 9,66 €/egun.

Se respetarán en todo caso «ad personam», las condiciones más beneficiosas, que en este aspecto pudieran existir en la actualidad.

Artículo 9.º Complemento de disponibilidad.

Los trabajadores/as designados por la empresa, que voluntariamente acepten estar en situación de disponibilidad localizables mediante teléfono móvil para prestar trabajo efectivo de resolución de cualquier incidencia o atención a clientes fuera del horario habitual, tendrán derecho a un complemento de compensación.

Este complemento no se sumará a posibles complementos o pluses que por este motivo pudiesen estar ya establecidos. Así mismo no podrá ser absorbido o compensado, debiéndose mantener las condiciones más beneficiosas que pudieran estar ya establecidas y que mejoran lo acordado en este convenio.

El valor de este complemento para los años 2023, 2024 y 2025, será:

— Año 2023. Complemento de 50,00 euros/mensuales. El complemento comenzará a abonarse a partir de la publicación del convenio.

— Año 2024. El complemento de 50,00 euros/mensuales se incrementará en el IPC 2023 estatal.

— Año 2025. La cuantía correspondiente al 2024 se incrementará en el IPC 2024 estatal.

La Comisión mixta Interpretativa del convenio fijará dichas cuantías junto con la tabla retributiva para cada año cuando se publique el dato del IPC de los años 2023 y 2024. Quedando este complemento incorporado, a partir de la finalización de la vigencia del presente convenio, como un concepto retributivo más en el mismo.

CAPÍTULO III

Artículo 10.º Jornada laboral.

La jornada laboral máxima en cómputo anual será de 1.686 horas.

La jornada de trabajo de los sábados se realizará como máximo hasta las 12:00 horas.

En todo caso, el personal tendrá derecho a librar dos sábados por cada tres.

Artículo 11.º Turnicidad.

Cuando a requerimiento de la empresa, los trabajadores realicen su jornada a relevos en dos turnos entre las 8:00 y las 22:00 horas, los trabajadores afectados percibirán en concepto de plus de turnos un 4 por ciento del salario anual mensualizado.

Cuando a requerimiento de la empresa, previo acuerdo con los trabajadores afectados estos, realicen su trabajo en tres turnos de mañana, tarde y noche, la empresa abonará en concepto de plus de turnicidad y nocturnidad, un 15 % del salario anual mensualizado a cada trabajador afectado.

Artículo 12.º Nocturnidad.

Cuando la empresa contrate nuevo personal para trabajar de forma habitual en turno de noche, deberá abonar al trabajador afectado, un plus de nocturnidad del 30 % del salario anual mensualizado.

Cuando por circunstancias extraordinarias de la empresa, previo acuerdo con los trabajadores, estos deban de realizar parte o la totalidad de la jornada ordinaria, entre las 22:00 y las 8:00 horas, el abono de la nocturnidad se realizará de la siguiente forma y con las siguientes cuantías:

— Cuando el trabajador no supere en jornada nocturna 3 horas, percibirá en compensación nocturna:

2019: 9,58 €/día.

2020-2021: 9,66 €/día.

EK\CV GAO-I-2023-03053

2022: 10,05 €/egun.

2023: 10,45 €/egun.

— Gaueko lanaldia 3 ordutik gorakoa bada, gaueko lanaren ordainetan zenbateko hauek jasoko ditu langileak:

2019: 31,94 €/egun.

2020-2021: 32,19 €/egun.

2022: 33,48 €/egun.

2023: 34,82 €/egun.

13. artikulua. Jaiegunak.

Eusko Jaurlaritzak Euskal Autonomia Erkidegorako ezarritako lan-egutegiko jaiez gain, egun hauek ere jai izango dira egun erdiz: ekainaren 29a eta abenduaren 24 eta 31.

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen langileek 3 jaiegun izango dituzte urtean, «norberaren kontuetarako», legez ezarritako eta hitzarmenaren 14. artikuluan ezarritako jaiegunez gain.

Enpresako Zuzendaritzak eta langileek adostuko dute egun horiek noiz erabili.

14. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek bere baitan hartzen dituen langile guztiek 28 laneguneko oporraldi ordaindua izango dute urtean. Larunbatak laneguntzat hartuko dira, baldin eta 14 jaiegunetakoren bat ez badira.

Oporrak bi alditan hartuko dira, gehienez ere, baldin eta aldeen artean bestelako akordiorik ez badago.

Nolanahi ere, «ad personam» errespetatuko dira opor-egunen kopuruari dagokionez langileek gaur egun dituzten baldintza hobeak.

15. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Langileek eskubidea izango dute ordaindutako baimen hauek izateko:

a) Langilea ezkontzen bada: 18 egun natural.

b) Gurasoak, seme-alabak eta neba-arrebak ezkontzen badira: egun natural 1.

c) Emaztearen erditzeagatik: 2 egun natural; baimena 5 egunetara luza daiteke, baldin eta 150 km baino urrunago badago.

d) Ezkontidearen heriotzagatik: 5 egun natural.

e) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik: 2 egun, baimena 5 egunetara luza daiteke, azkenekoak soldatarik gabe.

f) Guraso, seme-alaba edo neba-arreben heriotzagatik: ordaindutako 2 egun; baimena 5 egunetara luza daiteke, baldin eta 150 km baino urrunago badago. Ezkon-ahaideen heriotzagatik ere emango da baimen hori.

g) Gurasoak, seme-alabak, edo neba-arrebak larri gaixotzen badira: 2 egun; baimena 5 egunetara luza daiteke, azkenekoak soldatarik gabe. Ezkon-ahaideak larri gaixotuz gero ere emango da baimen hori.

h) Aitona-amonen edo biloben heriotzagatik: 2 egun. Ezkon-ahaideak larri gaixotuz gero ere emango da baimen hori.

i) Etxebizitzaz aldatzeagatik: egun 1.

j) Norberaren agiri publikoak izapidetzeko behar adina denbora.

Ezkonduta ez egon arren urtebetetik gora elkarrekin bizi izan eta udalak emandako ziurtagiriaren bidez hori hala dela egiaztatzen duten bikoteek ere dagozkien baimen ordainduak jaso ahal izango dituzte.

2022: 10,05 €/día.

2023: 10,45 €/día.

— Cuando el trabajador supere las tres horas en jornada nocturna percibirá en compensación nocturna:

2019: 31,94 €/día.

2020-2021: 32,19 €/día.

2022: 33,48 €/día.

2023: 34,82 €/día.

Artículo 13.º Festivos.

Además de las fiestas que se establecen en el calendario laboral elaborado por el Gobierno Vasco para la Comunidad Autónoma, se vacarán los siguientes medios días: 29 de junio, 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores sujetos al presente Convenio, dispondrán de 3 días festivos al año, en concepto de «asuntos propios», independientemente de los establecidos legalmente y de los previstos en el artículo 14.º del presente Convenio.

El disfrute de dichos días se establecerá de mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores.

Artículo 14.º Vacaciones.

Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio, un período de disfrute de vacaciones anuales retribuidas, de 28 días laborables. A tales efectos se considerarán los sábados como laborables, siempre que no coincidan con alguno de los 14 festivos.

Su disfrute se realizará como máximo en dos periodos, salvo que medie acuerdo entre las partes.

Se respetarán en todo caso «ad personam», las condiciones más beneficiosas que en cuanto al número de días a disfrutar pudieran existir en la actualidad.

Artículo 15.º Licencias retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes:

a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.

b) Matrimonio de padres, hijos, hermanos: 1 día natural.

c) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 5 en caso de que la distancia sea superior a 150 kilómetros.

d) Muerte del cónyuge: 5 días naturales.

e) Enfermedad grave del cónyuge: 2 días, ampliables a 5, estos sin derecho a retribución.

f) Muerte de padres, hijos o hermanos: 2 días retribuidos, ampliables a 5 en caso de que la distancia sea superior a 150 kilómetros. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

g) Enfermedad grave de padres, hijos o hermanos: 2 días retribuidos, ampliables a 5, estos últimos sin retribución. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

h) Muerte de abuelos o nietos: 2 días. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

i) Traslado de domicilio: 1 día.

j) El tiempo necesario para tramitación de documentos públicos propios.

Se reconocerá el mismo derecho, al disfrute de los permisos retribuidos que les puedan corresponder, a las parejas que sin vínculo matrimonial, acrediten su convivencia por un período superior a un año y mediante el correspondiente certificado expedido por el Ayuntamiento.

EK\CV GAO-I-2023-03053

16. artikulua. Edoskitzaroa.

Edoskitzaroko orduak metatu daitezke, lanegun bakoitzeko ordubete.

IV. KAPITULUA

17. artikulua. Aseguru-poliza.

Sektoreko enpresek behartu daude egokien deritzen prozeduraren bidez aseguru-poliza bat egiteko langile guztientzat. Aseguru-poliza horrek bere gain hartu beharko ditu arrisku hauek:

— 13.900,07 € edozein arrazoirengatik hilez gero.

— 13.900,07 € edozein arrazoirengatik erabateko ezintasun iraunkorra gertatuz gero.

— 13.900,07 € edozein arrazoirengatik ezintasun osoa eta iraunkorra gertatuz gero.

— 34.750,19 € lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

Nolanahi ere, «ad personam» errespetatuko dira arlo horri dagokionez langileek gaur egun dituzten baldintza hobeak.

18. artikulua. Laguntza osagarria, lan-istripuen eta gaixotasun arrunten ondorioz aldi baterako ezintasuna dutenentzat.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek zenbateko hauek ordainduko dizkiete langileei, Gizarte Segurantzak estaltzen duen subsidioaren osagarri:

— Gaixotasun arruntagatik edota lanetik kanpoko istripuagatik: soldata errealaren % 100, bajaren hurrengo egunetik hirugarren egunera arte; % 40 laugarren eta hogeigarren egunen artean; eta % 25 hogeita batgarren egunetik aurrera.

— Lanbide-gaixotasunagatik eta lan-istripuagatik: soldata errealaren % 25, bajaren hurrengo egunetik aurrera.

Osagarria jasotzen duen langileak ezingo du inoiz jaso soldata errealaren % 100 baino gehiago.

19. artikulua. Azterketa medikoa.

Enpresak, osasuna aldian-aldian zaintzeko egiten dituen urteko mediku-azterketen barruan, lanari dagozkion berezko arriskuen arabera, honako analitika osagarri hauek sartuko ditu:

— Tumoreen adierazleak.

— Ginekologia: zitologia eta mamografia.

Edonola ere, langile bakoitzak erabakiko du proba horiek egin nahi dituen. Probak Osasuna Zaintzeko Zerbitzuak zehazten dituen irizpide medikoen arabera egingo dira, adina, kolektiboa edo bestelako faktore mediko batzuk kontuan hartuta.

20. artikulua. Hizkuntzak.

Hizkuntzak ikasteko ikastaroen kostuen % 50 ordainduko dituzte enpresek. Horretarako, lehenik eta behin, langileak berak ordainduko ditu ikastaroak, eta, gero, bertaratze- eta aprobetxamendu-ziurtagiria aurkeztu beharko du. Ikastaroak lanalditik kanpo egin beharko dira.

Euskara eta Europako Ekonomia Erkidegoko hizkuntza nagusiak ikasteko soilik emango dira diru-laguntza horiek.

Langileak ez baldin badaki hizkuntzaren bat –edo bat baino gehiago– eta bere lanerako enpresak hizkuntza hori jakitea eskatzen badio, langileak behar adina ikastaro jasoko ditu enpresaren kontura, harik eta eskatutako hizkuntza ezin hobeki jakin arte.

21. artikulua. Euskara.

Probintzia-esparruko hitzarmen honi lotutako enpresek pixkanaka eta premia berrien arabera jarriko dituzte bi hizkuntzetan

Artículo 16.º Lactancia:

Se permite la acumulación de las horas de lactancia, y se hará a razón de una hora por día laborable.

CAPÍTULO IV

Artículo 17.º Póliza seguro.

Se establece la obligación por parte de las empresas del sector de suscribir por el procedimiento que estimen más oportuno, una Póliza de Seguro a todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos:

— 13.900,07 € en caso de muerte por cualquier contingencia.

— 13.900,07 € en caso de invalidez absoluta permanente por cualquier contingencia.

— 13.900,07 € en caso de invalidez total y permanente por cualquier contingencia.

— 34.750,19 € en caso de muerte por accidente de trabajo.

Se respetarán en todo caso «ad personam», las condiciones más beneficiosas que en este aspecto pudieran existir en la actualidad.

Artículo 18.º Complemento a la incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad común.

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán a sus trabajadores los siguientes complementos al subsidio cubierto por la Seguridad Social:

— Por enfermedad común o accidente no laboral: el 100 % del salario real, desde el día siguiente al de la baja hasta el tercer día, el 40 % entre el cuarto y el vigésimo día, y el 25 % a partir del vigésimo primero.

— Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: el 25 % del salario real desde el día siguiente al de la baja.

El trabajador que perciba el complemento no podrá percibir nunca una cantidad superior al 100 % del salario real.

Artículo 19.º Revisión médica.

La empresa dentro de los reconocimientos médicos anuales de vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, incluirá la realización de las siguientes analíticas complementarias:

— Marcadores tumorales.

— Ginecología: Citología y Mamografía.

Estas pruebas serán en todo caso voluntarias para cada trabajador y se efectuarán en base a criterios médicos que, en función de la edad/colectivo u otros factores médicos, determine el servicio de Vigilancia de la Salud.

Artículo 20.º Idiomas.

Las empresas abonarán el 50 por ciento de los costes de aprendizaje de idiomas, previo pago del empleado y justificación de asistencia y aprovechamiento, siempre y cuando los cursos se realicen fuera de la jornada laboral.

Estas subvenciones estarán limitadas al euskara y los idiomas principales de los Estados de la Comunidad Económica Europea.

En el supuesto de que el trabajador no posea conocimientos de uno o varios idiomas y sea requerido por la empresa para hacer uso de ellos en el desempeño de su actividad laboral, percibirá por cuenta de la empresa, los cursillos necesarios, hasta el perfecto conocimiento de los idiomas requeridos.

Artículo 21.º Euskera.

Las empresas vinculadas al presente Convenio Provincial irán paulatinamente y conforme a sus nuevas necesidades, poniendo

EK\CV GAO-I-2023-03053

enpresetako dokumentuak (soldata-orriak, gutunak, paper inprimatuak, taloiak eta abar), bai eta errotuluak eta iragarkiak ere.

22. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak lanerako arropa egokia emango die biltegiko langileei.

V. KAPITULUA

23. artikulua. Kategorien definizioa.

— Zerbitzuburua.

Norberaren ekimenez eta Zuzendaritzak agindutako arauen barnean, goi-mailako aginte- eta antolaketa-eginkizunak betetzen dituena da, enpresa edo garrantzizko zentro baten egitura osatzen duten zerbitzu guztiak koordinatuz edo zerbitzu hauetako baten buru izanez.

— Tituludunak eta lizentziadunak.

Langile horiek goi-mailako titulu akademiko bat dute, eta titulazioaren berezko eginkizunak betetzen dituzte enpresan, agintea edukita edo aginterik gabe.

— Erdi-mailako tituludunak.

Langile horiek erdi-mailako titulu akademiko bat dute, eta titulazioaren berezko eginkizunak betetzen dituzte enpresan.

Administrazioko, ekoizpeneko eta merkataritzako langileak.

I) Administrariak.

— Kontabilitate-saileko burua:

Langile gaitua da, botereak ditu edo ez, eta zuzenean gorago dagoen buruaren aginduak betetzen ditu –halakorik baldin badago–, eta enpresako kontabilitate- eta administrazio-zerbitzuaren ardura zuzena du. Atzerriko hizkuntza bat daki.

— Lehen mailako ofizial administraria:

Merkataritzako lanak egiteko behar diren ezaguera tekniko eta praktikoak dituzte, eta gai dira beren kabuz lan egiteko; hala nola, eskutitzak eta garraiorako merkataritza-kontratuak idazteko, estatistikak egiteko, txostenak kudeatzeko eta kontabilitateliburuetan transkripzioak egiteko.

— Bigarren mailako ofizial administraria:

Kategoria hori duten langileek ekimen eta erantzukizun mugatua dute. Hain zuzen ere, buru baten edo lehen mailako ofizial baten mende daude –halakorik baldin badago–, eta bigarren mailako lanak egiten dituzte –lan horiek egiteko, administrazio-teknikako ezagutza orokorrak baino ez dira behar–.

— 1. mailako administrari laguntzailea:

Langile horrek ez du espezialitaterik, ez garraio-kontratuei dagokienez, ez kontabilitate- eta administrazio-tekniken ezagutza orokorrari dagokionez.

— 2. mailako administrari laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen diren langileek beste kategorietako lanak egiten laguntzen dute, edo lan erabat mekanikoak egiten.

II) Ekoizpena.

— Inportazio- eta esportazio-saileko burua:

Langile horrek bere erantzukizun zuzenaren pean du ekoizpen-saila. Inportazio- eta esportazio-eragiketak bideratzen eta ikuskatzen ditu, eta bere kargura ditu sail horretako langileak. Egiten duen lanarekin zerikusia duten bi hizkuntza edo gehiago jakin beharko ditu.

— Lineako burua:

Langile horrek saileko buruaren aginduak jasotzen ditu, eta linea jakin batzuk ditu bere erantzukizun zuzenaren pean. Atzerrian egiten dituen lanekin zerikusia duten bi hizkuntza jakin behar ditu.

en bilingüe, la documentación existente en la misma (nóminas, cartas, papel impreso, talones, etc.) así como también los rótulos y anuncios.

Artículo 22.º Ropa de trabajo.

La empresa proveerá, a los trabajadores de Almacén, de la ropa adecuada para realizar las tareas laborales.

CAPÍTULO V

Artículo 23.º Definición de categoría.

— Jefe de servicio.

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.

— Titulados y licenciados.

Es quien, en posesión de título académico superior, desempeña en la empresa funciones, con mando o sin él, propias de su titulación.

— Titulados de grado medio.

Es quien, en posesión de título académico de grado medio, desempeña en la empresa funciones de su titulación.

Personal administrativo, producción y comercial.

I) Administrativo.

— Jefe del Departamento de Contabilidad:

Es el empleado capacitado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleve responsabilidad directa del servicio de contabilidad y administración de la empresa. Están en conocimiento de un idioma extranjero.

— Oficial Primera Administrativo:

Son quienes, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realizan trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles de transportes, elaboración de estadísticas, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, etc.

— Oficial Segunda Administrativo:

Pertenecen a esta categoría, el empleado que con iniciativa y responsabilidades restringidas y subordinado a un jefe u oficial de 1.ª, si lo hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

— Auxiliar Administrativo 1.ª:

Es aquel operario que carece de especialidad alguna, tanto en contratos de transporte, como de conocimientos generales de la técnica contable y administrativa.

— Auxiliar Administrativo 2.ª:

Integra esta categoría el personal que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten lo anteriormente expuesto o que tengan un carácter puramente mecánico.

II) Producción.

— Jefe Departamento Importación - Exportación:

Es el empleado que lleva, bajo su responsabilidad directa el departamento de producción, dirigiendo y supervisando las operaciones de importación y exportación, teniendo a su cargo al personal de dicho departamento. Deberá tener conocimiento de dos idiomas o más, relacionados con el tráfico que desarrolla.

— Jefe de Línea:

Es el operario encargado, bajo su responsabilidad directa y recibiendo órdenes del Jefe de Departamento, de determinadas Líneas debiendo tener conocimiento de dos idiomas relacionados con las operaciones que desarrolla en el extranjero.

EK\CV GAO-I-2023-03053

— 1. mailako ofiziala:

Merkataritzarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak dituzte, eta gai dira beren kabuz lan egiteko; hala nola, dokumentuak idazteko, garraio-kontratuak egiteko eta txostenak kudeatzeko. Hala behar izanez gero, lineako burua ordezka dezakete. Egiten duten lanarekin zerikusia duen hizkuntza bat jakin behar dute.

— 2. mailako ofiziala:

Kategoria hori duten langileek ekimen eta erantzukizun mugatua dute. Hain zuzen ere, buru baten edo lehen mailako ofizial baten mende daude –halakorik baldin badago–, eta bigarren mailako lanak egiten dituzte –lan horiek egiteko, jardueraren ezagutza orokorrak baino ez dira behar–.

— 1. mailako ekoizpen-laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen diren langileek beste kategorietako lanak egiten laguntzen dute, edo lan erabat mekanikoak egiten, eta ez dute beren kabuz lanik egiten.

— 2. mailako ekoizpen-laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen diren langileek beste kategorietako lanak egiten laguntzen dute, edo lan erabat mekanikoak egiten.

— Ekoizpen-mandatariak:

Langile horien lana da bulego barruan eta kanpoan mandatuak egitea; hala nola, gutunak eta dokumentuak jasotzea eta kargak eta deskargak kontrolatzea, bai eta buruek agindutako bigarren mailako beste lan erabat mekanikoak egitea ere.

III) Merkataritza.

— Merkataritza-saileko burua:

Langile horrek bere erantzukizun zuzenaren pean du merkataritza-saila, eta bere kargura ditu sail horretako langileak. Bere eginkizunak dira, besteak beste, bezeroekin harreman zuzena izatea, eskaintzak prestatzea, publizitate- eta sustapen-kanpainak bideratzea, korrespontsalekin harremanetan egotea eta bezeroen zerrenda kontrolatzea. Egiten duen lanarekin zerikusia duten atzerriko bi hizkuntza jakin beharko ditu.

— Merkataritza-teknikaria:

Langile horrek zuzenean jasotzen ditu merkataritza-saileko buruaren aginduak, eta gaitasun osoz betetzen ditu, besteak beste, eginkizun hauek: bezeroak bilatzea eta bisitak egitea, publizitate- eta sustapen-kanpainen informazioa ematea eta eskaintzak aurkeztea. Halaber, erabateko trebakuntza izatea eskatzen duten merkataritza-lan guztiak egingo ditu. Egiten duen lanarekin zerikusia duten atzerriko bi hizkuntza jakin beharko ditu.

Sail horretako edozein ofizialek bi hizkuntza edo gehiago baldin badakizki eta enpresak hala eskatuta erabiltzen baditu, merkataritza-teknikariaren lanbide-kategoria izango du.

— 1. mailako ofiziala:

Merkataritzarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak dituzte, eta gai dira beren kabuz lan egiteko; hala nola, dokumentuak idazteko, garraio-kontratuak egiteko eta txostenak kudeatzeko. Egiten duten lanarekin zerikusia duen hizkuntza bat jakin behar dute.

— 2. mailako ofiziala:

Kategoria hori duten langileek ekimen eta erantzukizun mugatua dute. Hain zuzen ere, buru baten edo lehen mailako ofizial baten mende daude –halakorik baldin badago–, eta bigarren mailako lanak egiten dituzte –lan horiek egiteko, jardueraren ezagutza orokorrak baino ez dira behar–.

— 1. mailako merkataritza-laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen diren langileek beste kategorietako lanak egiten laguntzen dute, edo lan erabat mekanikoak egiten.

— Oficial 1.ª:

Son quienes, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos para la actividad mercantil, realizan trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de documentos, contratos de transporte, gestión de informes, etc. Pudiendo sustituir al Jefe de Línea si fuese necesario. Tendrán conocimiento de un idioma relacionado con el trabajo que desarrolla.

— Oficial 2.ª:

Pertenecen a esta categoría, el empleado que con iniciativas y responsabilidades restringidas y subordinado a un Jefe u Oficial de 1.ª, si los hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la actividad.

— Auxiliar de Producción de 1.ª:

Componen esta categoría, el personal que desarrolla trabajos auxiliares a los anteriormente expuestos, sin iniciativa alguna y que tienen un carácter marcadamente mecánico.

— Auxiliar de Producción de 2.ª:

Integra esta categoría, el personal que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los anteriormente expuestos o que tengan un carácter puramente mecánico.

— Ordenanza de Producción:

Es el trabajador cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, documentos, control de cargas y descargas, así como otros trabajos secundarios de carácter principalmente mecánico, ordenados por sus Jefes.

III) Comercial.

— Jefe de Departamento Comercial:

Es el empleado que lleva bajo su responsabilidad directa el Departamento comercial, teniendo a su cargo el personal del mismo. Siendo cometido suyo, entre otros, el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, dirección de campañas publicitarias y de promoción, relaciones con los corresponsales, control de cartera de clientes, etc. Tendrán conocimientos de dos idiomas extranjeros relacionados con el trabajo que desarrolla.

— Técnico Comercial:

Es el operario, que bajo las ordenes directas del Jefe de Departamento Comercial realiza con plena capacitación, entre otras, las siguientes funciones: captación y visitas a clientes, información de campañas publicitarias y de promoción, presentación de ofertas, etc. Así mismo asumirá todas aquellas labores comerciales que exijan una plena capacitación. Tendrán conocimiento de dos idiomas extranjeros relacionados con su trabajo.

Cualquier Oficial de este Departamento que están en posesión de dos o más idiomas y los utilicen por requerimiento de la empresa, tendrá la categoría profesional de Técnico Comercial.

— Oficial 1.ª:

Son quienes, en posesión de conocimientos técnicos y prácticos para la actividad comercial, realizan trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de documentos, contratos de transporte, gestión de informes, etc.Estarán en conocimiento de un idioma relacionado con el trabajo que desarrollan.

— Oficial 2.ª:

Pertenecen a esta categoría, el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinado a un Jefe u Oficial de 1.ª, si los hubiere, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la actividad.

— Auxiliar Comercial de 1.ª:

Componen esta categoría, el personal que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los anteriormente expuestos o que tengan un carácter puramente mecánico.

EK\CV GAO-I-2023-03053

— 2. mailako merkataritza-laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen diren langileek beste kategorietako lanak egiten laguntzen dute, edo lan erabat mekanikoak egiten.

IV) Mendeko langileak:

— Kobratzailea:

Langile horrek enpresa bakar baten edo talde bereko enpresa batzuen zerbitzura eta horien kontura egiten du lan, eta bulegotik kanpo kobrantzak eta ordainketak egiteko ardura du.

— Atezaina:

Langile horrek enpresako lokaletan nor sartzen den zaintzen du. Jasotzen dituen aginduen arabera egiten ditu zaintze-lanak.

— Zaintzailea:

Langile hori enpresako bulegoak eta beste lokal batzuk zaintzeaz arduratzen da. Eginkizun hori gaueko eta eguneko txandetan egingo du, eta, zerbait gertatuz gero, txostena idatzi beharko du.

— Telefonista:

Langile horren zeregin bakarra da enpresaren lokaletan telefono bidez barneko edo kanpoko komunikazioak ezartzea, bai eta jasotzen dituen mezuak eta abisuak hartzea eta igortzea ere.

— Garbitzaileak:

Langile horiek enpresako bulegoak eta lokalak garbitzeaz arduratzen dira.

V) Hainbat zerbitzutako langileak.

— Arduraduna:

Bere eginkizunean espezialista da. Zuzenean jasotzen ditu nagusien aginduak –nagusirik baldin badago–, sail jakin bateko lanak zuzentzen ditu eta lanak nola egin behar diren antolatzeko erantzukizuna du.

— 1. mailako ofiziala:

Ondo dakizki ohiko lanbideetako bati buruzko nondik norako guztiak, eta lanbide hori ezin hobeto egiten du; hori dela eta, lanbideari dagozkion lan orokorrak egiteaz gain, ahalegin eta fintasun handia eskatzen duten lanak ere egiten ditu.

— 2. mailako ofiziala:

Lanbide jakin bateko lanak behar adinako zuzentasunez eta eraginkortasunez egiten ditu, nahiz eta ez izan lan perfektuak egiteko eskatzen den espezializazioa.

— Laguntzaile espezializatua:

Langile horrek gutxienez bi urteko antzinatasuna du laguntzaile-lanetan. Trebea da ibilgailuak zamatzen: lana azkar egiten du, espazioa ondo aprobetxatzen du eta kontuan hartzen du segurtasuna.

Halaber, hura arduratuko da merkantzien dokumentuak emateaz: estazio, ibilgailu eta biltegietatik hartu eta bezeroari emango dizkio. Zuzenean gorago dagoen buruari eman beharko dio sarrerako papera, behar bezala izenpetua.

— Laguntzailea:

Langile hori trebea da ibilgailuak zamatzen: lana azkar egiten du, espazioa ondo aprobetxatzen du eta kontuan hartzen du segurtasuna.

Halaber, hura arduratuko da merkantzien dokumentuak emateaz: estazio, ibilgailu eta biltegietatik hartu eta bezeroari emango dizkio. Zuzenean gorago dagoen buruari eman beharko dio sarrerako papera, behar bezala izenpetua.

Artikulu honetako definizioen helburu bakarra da definitutako kategorien funtsezko ezaugarri batzuk ematea. Definizio horiek

— Auxiliar Comercial de 2.ª:

Integra esta categoría el personal que desarrolla trabajos auxiliares que faciliten los anteriormente expuestos o que tengan un carácter puramente mecánico.

IV) Personal subalterno:

— Cobrador:

Es el que, al servicio de una sola empresa o varias del mismo grupo y por cuenta de éstas, tiene la misión de realizar cobros y pagos fuera de las oficinas.

— Portero:

El que vigila la entrada de las distintas dependencias de la empresa, y realiza las funciones y vigilancia, siguiendo las instrucciones que al efecto recibe.

— Vigilante:

Tiene a su cargo la vigilancia de las oficinas y otros locales de la empresa, en turnos tanto de días como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

— Telefonista:

Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

— Personal de Limpieza:

Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y Dependencias de la empresa.

V) Personal de servicios varios.

— Encargado:

Es la persona especialista en su cometido que bajo las órdenes directas de sus superiores, si los hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

— Oficial 1.ª:

Es quién, poseyendo uno de los oficios clásicos, lo practica y aplica con tal grado de profesión que no solo le permite llevar a cabo trabajos generales del mismo, sino aquellos otros que suponen especial empeño y delicadeza.

— Oficial 2.ª:

Es quien, sin llegar a la especialización exigida para los trabajos perfectos, ejercita los correspondientes a un determinado oficio con la suficiente corrección y eficacia.

— Mozo Especializado:

Es el trabajador que, teniendo una antigüedad de al menos 2 años como Mozo, tiene adquirida una práctica en la carga de vehículos, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Se hará cargo igualmente, de llevar el documento de las mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe inmediato, el volante de entrada debidamente firmado.

— Mozo:

Es el trabajador que tiene adquirida una práctica en la carga de vehículos, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Se hará cargo igualmente, de llevar el documento de las mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe inmediato, el volante de entrada debidamente firmado.

Las definiciones del presente artículo, pretenden tan sólo recoger los rasgos fundamentales de las categorías definidas, sin

EK\CV GAO-I-2023-03053

ez dituzte mugatzen kategoria bakoitzari dagozkion eginkizun guztiak. Eginkizun horiek, hain zuzen ere, sektore honen jarduearen berezitasunen ondorio izango dira.

Definizio horiek enpresan 90-03-28az geroztik sartutako langileei aplikatuko zaizkie. Data horren aurretik kalifikatutako langileek finkatua dute beren kategoria, artikulu honetan definizio bakoitzerako adierazitako eginkizunak zein diren ere.

24. artikulua. Maila-igoerak.

Administrari, Produkzio eta Merkataritzako Langileen Ataletako 1. mailako laguntzaileak 2. mailako ofizialen Lanbide-kategoriara igoko dira, atal bakoitzari dagokiona, kategoria horretan zerbitzuak benetan ematen lau urte igaro ondoren.

Administrazioko langileak-, Ekoizpen- eta Merkataritza-saileko 2. mailako laguntzaileak sail bakoitzari dagokion 1. mailako laguntzailearen lanbide-kategoriara igoko dira, kategoria horretan bi urtez benetan lan egin ostean.

Laguntzaileak laguntzaile espezializatuaren lanbide-kategoriara igoko dira, kategoria horretan bi urtez benetan lan egin ostean.

25. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Langileak izango dira enpresako beste lantoki batera aldatzera behartu, aldaketa horrek bizilekuz aldatu behar izatea eragiten badu.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo produkziozkoak direla eta, enpresak langile bat lekualdatu nahi badu, artikulu honetan ezartzen den prozedurari jarraitu beharko dio:

a) Aldez aurretik jakinaraziko zaie sindikatuetako ordezkariei eta eragindako langileari, eta lekualdaketaren arrazoiak azalduko zaizkie.

b) Batzorde bat eratuko da, enpresaren eta langileen ordezkariek osatua, kasu bakoitza banan-banan aztertzeko.

c) Batzorde hori ados jartzen ez bada, Precoren arbitraje-prozedurara joko da, aldeek akordio bat egin ezean.

VI. KAPITULUA

26. artikulua. Aldi baterako kontratazioa.

Enpresek hilero eman beharko diote langileen ordezkaritzari epe horretan egin diren iraupen jakineko kontratuen informazioa.

Informazio horrek langileen izena, kontratazio-modalitatea, kontratuen indarraldia, eta lanbide-kategoria bildu beharko ditu. Kontratuetan egindako luzapenei buruz ere informazio bera eman beharko da.

VII. KAPITULUA

27. artikulua. Jarduera sindikala.

— Langileen delegatuak.

Langileen delegatuek hilean ordainduriko 15 orduko kreditua izango dute ordezkaritza-eginkizunak betetzeko.

— Enpresako sindikatu-atalak.

Legez eratutako sindikatu batean afiliatuta dauden enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako sindikatu-atal bat eratu ahal izango dute.

— Sindikatu-atalen bermeak eta funtzioak:

a) Hurrengo artikuluan ezarritako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten enpresako sindikatu-atalak enpresa mailako itunak edo hitzarmenak negoziatzeko legitimatuta egongo dira, enpresa horietako langileek gehiengoz horrela erabakitzen badute.

agotar las funciones asignadas a cada una de ellas que en todo caso serán las derivadas de las peculiaridades de la actividad en el presente sector.

Las expresadas definiciones son de aplicación al personal ingresado a partir del 28-03-90. El personal calificado con anterioridad a dicha fecha tiene consolidada su categoría independientemente de las funciones señaladas en este artículo para cada definición.

Artículo 24.º Ascensos.

Los Auxiliares de 1.ª, de las Secciones de Personal Administrativo, Producción y Comercial, ascenderán a la categoría profesional de Oficiales de 2.ª, correspondiente a cada sección, a los cuatro años de prestación efectiva de servicios en dicha categoría.

Los Auxiliares de 2.ª, de las Secciones de Personal Administrativo, Producción y Comercial, ascenderán a la categoría profesional de Auxiliares de 1.ª, correspondiente a cada sección, a los dos años de prestación efectiva de servicios en dicha categoría.

Los Mozos ascenderán a la categoría profesional de Mozo Especializado a los dos años de prestación efectiva de servicios en dicha categoría.

Artículo 25.º Movilidad geográfica.

Los trabajadores no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto, de la misma empresa, que exija cambios de residencia.

En caso de que, por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa quiera trasladar a un trabajador, se deberá seguir el procedimiento que en este artículo se establece:

a) Notificación previa a la representación sindical y al trabajador afectado, con indicación de los motivos del traslado.

b) Constituir una comisión integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.

c) En el caso de que la Comisión no llegue a un acuerdo, se resolverá, en la modalidad de arbitraje, en el Preco, salvo que se alcance un acuerdo entre las partes afectadas.

CAPÍTULO VI

Artículo 26.º Contratación temporal.

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información de los contratos de duración determinada celebrados en dicho periodo.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

CAPÍTULO VII

Artículo 27.º Actividad sindical.

— Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal dispondrán de un crédito horario mensual de 15 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

— Secciones Sindicales de Empresa.

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

— Garantías y Funciones de las Secciones Sindicales de Empresa:

a) Las Secciones Sindicales de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar Convenios o Pactos de empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de dichas empresas.

EK\CV GAO-I-2023-03053

b) Sindikatu- edo lan-gaiei buruzko argitalpenak eta oharrak zabaldu ahal izango dituzte enpresako lokaletan, bai eta beren sindikatuetako kideen kotizazioak bildu ere, eta ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikalarekin lotutako lanetan, baina eskubide horiek baliatzeak ezin izango dio lanari edo ekoizpenaren martxa orokorrari trabarik egin.

c) Ordezkari sindikalen edo enpresa-batzordeko kideen hauteskundeetarako hautagaiak proposatzea.

d) Ordezkari sindikalak hautatzea, enpresaren zuzendaritzaren aurrean afiliatuen interesak defendatzeko eta enpresa-hitzarmenak edo -itunak negoziatzeko, artikulu honetako a) letrako baldintzak betetzen badituzte.

e) Aditu sindikalisten zerbitzuak erabiltzea laneko gaietarako (negoziazio kolektiboa, soldata-berrikuspenak, enplegua erregulatzeko espedienteak eta abar), enpresaren datuak eskuratzeko aukera izanda.

f) Enpresako atal sindikalek afiliatuen bilerak egin ahal izango dituzte enpresako lokaletan, lan-orduetatik kanpo. Bilera horietara, sindikatuko arduradun batek bertaratu ahal izango du, enpresari aldez aurretik jakinarazita.

g) Falta astunak edo oso astunak direla eta, afiliatutako langileren bati diziplina-zehapenik ezarri behar bazaio, enpresak, interesdunari idazki arrazoitua emateaz gain, kopia bat eman beharko dio langilearen atal sindikalari (ordezkari sindikalari, halakorik balego), 48 ordu lehenago.

h) Hurrengo artikuluan adierazten diren baldintzak betetzen dituzten enpresako atal sindikalek ordaindu gabeko 15 egun arteko lizentzia izango dute, sindikatuen biltzarretan, prestakuntza-ikastaroetan eta antzeko jardueretan parte hartzeko. Lizentzia-egun horiek erabiltzeko, aurretik jakinarazi beharko da, 72 ordu lehenago gutxienez.

28. artikulua. Atal sindikalek enpresan sindikatu-jarduerak egin ahal izateko baldintzak.

Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa-tamaina bakoitzarentzat adierazitako gutxieneko ehunekoak biltzen dituzten enpresako atal sindikaletako ordezkariek ordu ordainduen gehienezko kopuru bat izango dute hilean, sindikatu-jarduerak egiteko, taula honen arabera:

— 6 langiletik beherako enpresetan, gutxienez 2 afiliatu badituzte: ordezkari sindikal bat izendatu ahal izango dute, ordaindutako ordurik izan gabe.

— 6-15 langile dituzten enpresetan, gutxienez langileen % 25eko afiliazioa badute: ordezkari sindikalek hilean ordaindutako 10 ordu izango dituzte (urteko kopuruan), sindikatu-jarduerak egiteko.

— 15 langiletik gora dituzten enpresetan, gutxienez langileen % 20ko afiliazioa badute: ordezkari sindikalek hilean ordaindutako 15 ordu izango dituzte (urteko kopuruan), sindikatu-jarduerak egiteko.

Artikulu honetan xedatzen ez denerako, ordezkari sindikalek indarreko legediak langileen delegatuentzat eta enpresa-batzordeetako kideentzat xedatzen dituen eskubide, berme eta betebehar berdinak izango dituzte.

Artikulu honetan jasotako afiliazio-baldintzak betetzen dituzten atal sindikalek aurreko artikuluko a), d) eta h) letretan xedatutakoa baliatu ahal izango dute.

VIII. KAPITULUA

29. artikulua. Arau-hausteak eta zehapenak.

— Printzipio arautzaileak:

Enpresaren zuzendaritzak zehatu ahal izango ditu langileen egite edo ez-egite errudunak, kontratuan jasotako laneko bete-

b) Podrán difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos, pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

c) Proponer candidatos en las elecciones sindicales para cubrir los puestos de Delegado Sindical o miembros del Comité de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados ante la Dirección de la empresa y negocien Convenios o Pactos de empresa siempre que se cumplan los requisitos recogidos en el apartado a) de éste artículo.

e) Utilizar los servicios de expertos sindicalistas en los temas laborales, como negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc., con acceso a los datos de la empresa.

f) Las Secciones Sindicales de empresa, podrán realizar reuniones de sus afiliados en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo. A las reuniones podrá acudir, previa notificación a la empresa, un responsable de la Central Sindical.

g) En el supuesto de faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, caso de darse medidas disciplinarias, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, entregará copia a la sección sindical a la que pertenezca, en la persona del Delegado Sindical, si existiera, con 48 horas de antelación.

h) Las Secciones Sindicales de empresa que cumplan los requisitos de afiliación señalados en el artículo siguiente, dispondrán para el conjunto de los afiliados, hasta un máximo de 15 días anuales de licencia no retribuida, para asistencia a Congresos de su Central, cursos de formación y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia, requerirá la preceptiva notificación con al menos 72 horas de antelación.

Artículo 28.º Requisitos de las secciones sindicales para la acción sindical en la empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales de empresa que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes para la acción sindical, según el cuadro siguiente:

— Empresas de menos de 6 trabajadores, con un mínimo de 2 afiliados: podrán nombrar Delegado Sindical sin horas retribuidas.

— Empresas con plantilla entre 6 y 15 trabajadores con un porcentaje mínimo de afiliación del 25 por ciento: dispondrán los Delegados Sindicales de 10 horas retribuidas al mes para la acción sindical en cómputo anual.

— Empresas de más de 15 trabajadores, con un porcentaje de afiliación del 20 por ciento: dispondrán los Delegados Sindicales de 15 horas retribuidas al mes para la acción sindical en cómputo anual.

En lo no previsto en el presente artículo, los Delegados Sindicales tendrán los mismos derechos, garantías y obligaciones que la legislación vigente establece para los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa.

Las Secciones Sindicales que cumplan con los requisitos de afiliación señalados en éste artículo, podrán hacer uso de lo recogido en los párrafos a), d) y h) del artículo anterior.

CAPÍTULO VIII

Artículo 29.º Infracciones y sanciones.

— Principios ordenadores:

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un

EK\CV GAO-I-2023-03053

kizunak ez betetzea dakartenean, honako artikulu hauetan ezartzen diren falten mailaketaren arabera.

Enpresari dagokio zehapenak ezartzea, bere zuzendaritza-ahalmena erabiliz, hitzarmen honetan ezarritako moduan.

Falten zehapena idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, eta idazkian, zehapena eragin duten gertakariak eta haien data adierazi beharko dira.

Falta astun eta oso astunengatik ezartzen dituen zehapen guztien berri emango die enpresak langileen legezko ordezkariei.

Zehapena ezarri ondoren, 60 eguneko epea egongo da hura betetzeko, zehapena ezarri zen egunetik aurrera.

— Falten mailaketa:

Langileek egiten dituzten falta guztiak honela sailkatuko dira, garrantziaren edo asmoaren arabera: falta arinak, astunak edo oso astunak.

— Falta arinak:

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

a) Lanera garaiz ez sartzea, edo lanetik behar baino lehenago ateratzea, justifikaziorik gabe, hilean hiru aldi arte.

b) Hilabeteko epean egun batean lanera ez joatea, justifikaziorik gabe.

c) Lanera joango ez dela aldez aurretik ez jakinaraztea edo, bestela, hurrengo 24 orduetan ez jakinaraztea, hori egitea ezinezkoa izan dela egiaztatzen denean izan ezik.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez zerbitzua edo lanpostua uztea, horren ondorioz aintzat hartzeko moduko kaltea eragiten bazaie pertsonei edo gauzei.

e) Langileen ardurapeko lan-ekipoen eta lan-materialen Kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak behar bezala ez tratatzea, edo haiekiko arretarik ezaz jokatzea.

g) Enpresari ez ematea etxebizitza-aldaketaren edo helbide-aldaketaren berri, betiere horrek lankideei edo enpresari nahasketarik edo kalterik eragin badiezaieke.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta Gizarte Segurantzan edo zerga-administrazioan eragina badute.

i) Langilearen eguneroko eginkizunetan nagusiren batek emandako jarraibideak, aginduak edo mandatuak ez betetzea dakarten falta guztiak, betiere pertsonei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badiete.

j) Lanaldi arruntaren barruan ematen diren prestakuntza teorikorako edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldiaren barnean.

l) Lanean mozkortuta egotea edo drogak kontsumitzea, jokabide hori ohikoa izan gabe.

— Falta astunak:

Honako hauek falta astuntzat hartuko dira:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez joateak lankideren baten txandari eragiten baldin badio edo enpresari nolabaiteko kaltea eragiten baldin badio, nahikoa izango da lanera behin huts egitea.

incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

— Graduación de las faltas:

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los y las clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un o una superior/ra en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

— Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) Zerga-arloan edo Gizarte Segurantzan eragina duten datuak faltsutzea edo nahita ezkutatzea.

d) Laneko orduetan jolasean edo denbora-pasan aritzea, behin eta berriro, eta hala, lanaren martxari kalte egitea.

e) Organikoki goragoko mailan dauden pertsonek bere jardun normalean emandako aginduak edo mandatuak ez betetzea, baldin eta pertsonengan edo gauzetan eragin larria badu.

f) Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, betiere horrek lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, eta aldez aurretik enpresak behar bezala ohartarazi badu langilea.

g) Beste langile bat iruzurrez ordeztea, laneko sarrera edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Lanean arduragabekeriaz edo utzikeriaz jokatu eta laneko martxa onari eragitea, betiere pertsonei edo gauzei kalte larriren bat sortzen ez bazaie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian, bai eta enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo besteren kontuetarako, are lanalditik kanpo ere.

j) Hiruhileko batean, falta arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzea salbu), mota desberdinekoak izan arren eta betiere tartean zehapena izan dela.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako eraso oro, hitzezko irainen zein irain fisikoen bidez, edo pertsonen intimitate edo duintasunarekiko errespetu-faltaren bidez.

l) Mozkorraldi edo drogen kontsumo ezohikoak, baldin eta horrek lanean eragin negatiboa badu, edo langileen laneko segurtasunaren eta osasunaren babes-mailan kalte edo arriskuren bat eragiten badu.

— Oso falta astunak:

Falta hauek hartuko dira oso astuntzat:

a) Lanera garaiz ez sartzea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, sei hileko epean hamar alditan baino gehiagotan edo urtebetean hogei alditan baino gehiagotan, behar bezala justifikatu gabe.

b) Hilabete berean hiru egunetan segidan edo tartekako bost egunetan lanera ez joatea.

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

d) Gaixotasun-itxura edo istripu-itxura egitea. Adierazitako edozein arrazoirengatik langilea bajan egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Oso falta astuntzat hartuko dira, gainera, istripua edo gaixotasuna dela-eta hartutako baja luzatzeko egindako manipulazioak.

e) Arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua abandonatzea, denbora gutxirako izanda ere, horren ondorioz enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragin, segurtasuna arriskuan jarri edo istripua eraginez gero.

f) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

g) Enpresaren aurkako lehia desleiala dakarten jardueretan aritzea.

h) Laneko errendimenduan, lan normala edo adostutakoa baino gutxiago egitea, nahita eta etengabe.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

— Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el/a trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Hitzezko edo egintzazko tratu txarrak ematea, bai eta nagusiak edo horien senideak, lankideak, eta enpresako hornitzaile eta bezeroak errespetu eta begirunerik gabe tratatzea ere.

j) Falta astuna berriro egitea, nahiz eta falta horiek desberdinak izan, faltak bi hilabeteko epean egiten badira eta falta bakoitzarengatik zehapena jaso bada.

k) Laneko edozein arlotan nagusiek emandako agindu eta mandatuak ez betetzea, horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmena eragiten baldin badio, eta agindu horiek ematean nagusikeriaz jokatu ez bada, behintzat. Nagusiaren agintekeriatzat hartuko dira zuzendaritzako langileek eta erdi-mailako buruek edo agintedunek legezko aginduak nabarmen eta nahita hautsiz eta langileei kalte eraginez egindakoak.

l) Laneko nagusitasun-egoeraz baliatuta, askatasun sexualaren kontra egiten diren erasoak, edo egoera pertsonalagatik edo lan-egoeragatik bereziki ahulak diren pertsonen aurka egiten direnak.

— Zehapenak.

Adierazitako faltak egiteagatik ezarri ahal izango diren gehieneko zehapenak honako hauek dira:

a) Falta arinengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

b) Falta astunengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

Bi egunetik hogei egunera bitarteko aldian enplegua eta soldata kentzea.

c) Oso falta astunengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko aldian enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

— Preskripzioa:

Falten mailaketaren arabera, honako egun kopuru hauek igaro ondoren preskribatuko dira:

Falta arinak: hamar egun.

Falta astunak: hogei egun.

Oso falta astunak: hirurogei egun.

Enpresak faltaren berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen falta horien preskripzio-aldia, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera.

IX. KAPILUTUA

30. artikulua. Xurgatzea, konpentsatzea eta baldintzarik onuragarrienak.

Hitzarmen honetan ezarritako osagarri, soldata eta baldintza sozialak eta profesionalak xurgatu eta konpentsatu egin daitezke, lehendik hitzartutako edozein motatako hobekuntzen bidez, eta, era berean, baldintza onuragarriagoak dituztenei dagokienez, baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

31. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan arautzen ez denerako, Errepidezko Merkantzien Garraioaren Lan Ordenantzan ezarritako baldintzak aplikatuko dira –ordenantza hori erreproduzitutzat ematen da–, baldin eta ordenantza horrek indarreko legeria urratzen ez badu.

32. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatzean eta interpretatzean sor daitezkeen desadostasunak hitzarmen honen batzorde paritarioa-

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/a trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

— Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes.

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Despido.

— Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Artículo 30.º Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

Los complementos, salarios y condiciones socio - profesionales fijados en el presente Convenio, podrán ser objeto de absorción y compensación por las mejoras de todo tipo que con anterioridad se hubiesen acordado, del mismo modo que serán respetadas las condiciones más beneficiosas para aquellos que así vinieran disfrutándolas.

Artículo 31.º Legislación complementaria.

Todo lo no regulado en este texto, se regirá por las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes de Mercancías por Carretera, que se da por reproducida, siempre que no conculque la Legislación vigente.

Artículo 32.º Comisión mixta.

Las discrepancias que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo serán sometidas por

EK\CV GAO-I-2023-03053

ren esku jarriko dituzte aldeek. Espresuki uko egiten zaio tramitazio hori egiten den aldian presio-neurriak erabiltzeari.

Hitzarmenaren sinatzaileek batzorde paritario bat eratuko dute, gehienez 8 kidekoa: 4, langileen ordezkarien aldetik; eta 4, enpresaren aldetik. Helbidea Lan Harremanen Kontseiluaren Gipuzkoako lurralde-egoitzan egongo da (une honetan: Javier Barkaiztegi kalea 19 behea, Donostia-San Sebastián) eta jakinarazteko helbide elektronikoa precogipuzkoa@crlv.net izango da.

Hitzarmenaren batzorde negoziatzaileak onartu egiten du Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordioa (Preco II), Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendaritzaren 1990eko ekainaren 26ko Ebazpenaren (uztailaren 3ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 131. zk.) eta haren Testu Berrikusiaren (1994ko apirilaren 14koa) bidez argitaratua.

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea eta lan-baldintzen funtsezko aldaketa.

Hitzarmen honek indarrean jarraitzen duen bitartean, hitzarmen kolektibo hau behin-behinean ez aplikatzeko (arrazoi ekonomiko, tekniko, antolakuntzako edo ekoizpenekoen ondorioz) eta hitzarmen honetan itundutako baldintzak deuseztatzeko, enpresen aldetik, honako baldintza hauek bete beharko dira:

1) Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia zabalduko dute gai hauek aztertzeko: enpresak hartutako erabakiaren arrazoiak, erabakiaren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerak, eta erabakiak langileei eragingo dizkien ondorioak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioari jakinarazi beharko zaio zer erabaki den, eta langileen legezko ordezkaritzari formulatutako idatziaren kopia gehituko da.

Kontsulta-aldian fede onez negoziatu behar dute aldeek, akordio bat lortzeko. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen, langileen delegatuen, edo, egon balego, ordezkaritza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzen badute.

Kontsulta-aldian enpresaren eta langileen ordezkarien artean izandako negoziazioetan adostasuna lortuko balitz, akordio horren berri eman beharko zaio batzorde paritarioari.

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

3) Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein aldek jo ahal izango du, bost eguneko epean, 2000ko otsailaren 16ko Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (Preco) (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, apirilaren 4koa).

Espresuki xedatzen da hitzarmena ez aplikatzea aldeek adostuta egin beharko dela, egiten diren aldaketa legalak direnak direlakoak izanda ere, eta arbitraje-prozedura aplikatzeko, ezinbesteko baldintza dela bi aldeen gehiengoa prozedura horren mende jartzearekin ados egotea.

Enpresaren batek hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariekin horretarako akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozeduretara jota ere desadostasuna konpontzen ez bada, bi aldeen arteko akordioa be-

las partes a la Comisión Paritaria de este Convenio, con renuncia expresa a la utilización de medidas de presión en tanto no se produzca dicha tramitación.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial, fijándose su domicilio en la Sede territorial de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales, sita en este momento en C/ Javier Barkaiztegi, 19 bajo Donostia-San Sebastián y dirección a efecto de notificaciones precogipuzkoa@crlv.net.

La Comisión Negociadora del Convenio asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131, del 3 de julio de 1990 y su Texto Revisado del 14 de abril de 1994).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Inaplicación –descuelgue– de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y el descuelgue de las condiciones pactadas en el presente Convenio, por parte de las empresas, se formulará en las siguientes condiciones:

1) Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2) En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3) En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril).

Se establece expresamente que la inaplicación del convenio, independientemente de las modificaciones legales que se produzcan, solamente podrá realizarse de común acuerdo, y que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo de la mayoría de ambas partes.

En caso de que alguna empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio Colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores o comisión, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran

EK\CV GAO-I-2023-03053

harko da (enpresaren ordezkaritzaren eta langileen ordezkaritzaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Orpricceren esku jartzeko (edo, hala dagokionean, CCNCCren esku).

Langileen legezko ordezkaritzarik ez badago, batzorde mistoari eman behar zaio hitzarmena ez aplikatzeko prozesuaren hasieraren berri.

Bigarrena. Etengabeko lanbide-heziketa.

1. Bi aldeek onartzen dute langileen etengabeko prestakuntza beharrezkoa dela.

2. Langileen lanbide-prestakuntza hobetze eta egokitze aldera hitzarmen honen aplikazio-eremuaren baitan egiten diren prestakuntza-planek –zehazki, plan horiek egiteko, bideratzeko eta emateko moduek– bat etorri beharko dute Etengabeko Prestakuntzarako Euskal Fundazioan ezarritako baldintzekin.

3. ELA (3 kide), LAB (kide bat), CCOO (kide bat) sindikatuek eta Ateia (5 kide) patronalak osatutako batzorde bat sortuko da, sektorean etengabeko lanbide-heziketa sustatzeko eta enpresa arteko prestakuntza-planak proposatzeko eta, hala badagokio, arlo horretako lege-xedapenen edo hitzarmenezko xedapenen garapenarekin lotuta aurkezten zaizkion auziak ebazteko.

Hirugarrena. Gizarte-aurreikuspen osagarria.

Geroa Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeari egin beharreko ekarpena % 3koa izango da (% 1,5 langilearen kargura izango da eta soldata-orritik deskontatuko da, eta beste % 1,5a, berriz, enpresaren kargura).

la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Orpricce o, en su caso, a la CCNCC.

En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as la Comisión Mixta deberá ser informada del inicio del proceso de inaplicación.

Segunda. La formación profesional continua.

1. Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

2. Los Planes de Formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidas en la Fundación Vasca para la Formación Continua.

3. Se constituirá una Comisión, integrada por 3 representantes del Sindicato ELA, 1 de LAB, 1 de CC.OO. y 5 de la patronal Ateia que tendrán por objeto promover la formación profesional continua en el sector, analizar y proponer los planes de formación interempresariales y resolver, en su caso, cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

Tercera. Previsión social complementaria.

La aportación a realizar a la Entidad de Previsión Social Geroa será del 3 %, 1,5 % de la aportación correrá a cargo del trabajador, mediante su descuento en nómina, y el otro 1,5 % con cargo a la Empresa.

I ERANSKINA /ANEXO I

2019RAKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2019

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
GOI MAILAKO PERTSONALA / PERSONAL SUPERIOR			
Tituludun eta Lizentziatuak / Titulados y Licenciados			39.888,28 €
Maila ertaineko tituludunak / Titulados Medios			37.866,57 €
PERTSONAL ADMINISTRARIA / PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Kontabilitate Saileko Burua / Jefe Dpto. Contabilidad	2.194,86 €	49,68 €	35.117,82 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.695,98 €	38,40 €	27.135,65 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.579,67 €	35,74 €	25.274,65 €
1. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.463,25 €	33,12 €	23.412,05 €
2. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.097,47 €	24,87 €	17.559,53 €
EKOIZPENEKO PERTSONALA / PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
Inport-Esp. Saileko Burua / Jefe Dpto. Import-Export	2.194,86 €	49,68 €	35.117,82 €
Linea burua / Jefe de Línea	1.928,97 €	43,67 €	30.863,45 €
1. mail. Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.695,98 €	38,40 €	27.135,65 €
2. mail. Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.579,67 €	35,74 €	25.274,65 €
1. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.463,26 €	33,12 €	23.412,23 €
2. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.097,45 €	24,87 €	17.559,17 €
Produkzioko ordenantza / Ordenanza de Producción	1.097,45 €	24,87 €	17.559,17 €
KOMERTZIALEKO PERTSONALA / PERSONAL COMERCIAL			
Saileko Burua / Jefe Departamento	2.194,86 €	49,68 €	35.117,82 €
Teknikari Komertziala / Técnico Comercial	1.928,97 €	43,67 €	30.863,45 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.695,98 €	38,40 €	27.135,65 €

EK\CV GAO-I-2023-03053

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.579,67 €	35,74 €	25.274,65 €
1. mail.Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 1.ª	1.463,26 €	33,12 €	23.412,23 €
2. mail. Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 2.ª	1.097,45 €	24,87 €	17.559,17 €
MENPEKO PERTSONALA / PERSONAL SUBALTERNO			
Kobratzailea / Cobrador	1.267,96 €	28,70 €	20.287,33 €
Telefonista / Telefonista	1.197,45 €	27,10 €	19.159,25 €
Atezaina / Portero	1.126,93 €	25,51 €	18.030,81 €
Garbitasun. Lang. (orduka) / Personal de Limpieza (horas)	7,87 €	0,37 €	
ZENBAIT ZERBITZUTAKO PERTSONALA / PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS			
Arduraduna / Encargado	1.565,36 €	35,45 €	25.045,74 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.493,15 €	33,81 €	23.890,35 €
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.402,81 €	31,75 €	22.444,98 €
Mutil/neska espezializatua / Mozo Especializado	1.346,09 €	30,60 €	21.537,40 €
Mutil/neska / Mozo	1.275,87 €	29,00 €	20.413,87 €

II. ERANSKINA / ANEXO II
2020/2021RAKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2020/2021

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
GOI MAILAKO PERTSONALA / PERSONAL SUPERIOR			
Tituludun eta Lizentziatuak / Titulados y Licenciados			40.207,39 €
Maila ertaineko tituludunak / Titulados Medios			38.169,50 €
PERTSONAL ADMINISTRARIA / PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Kontabilitate Saileko Burua / Jefe Dpto. Contabilidad	2.212,42 €	50,08 €	35.398,76 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.709,55 €	38,70 €	27.352,73 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.592,30 €	36,03 €	25.476,85 €
1. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.474,96 €	33,39 €	23.599,35 €
2. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.106,25 €	25,07 €	17.700,00 €
EKOIZPENEKO PERTSONALA / PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
Inport-Esp. Saileko Burua / Jefe Dpto. Import-Export	2.212,42 €	50,08 €	35.398,76 €
Linea burua / Jefe de Línea	1.944,40 €	44,02 €	31.110,36 €
1. mail. Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.709,55 €	38,70 €	27.352,73 €
2. mail. Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.592,30 €	36,03 €	25.476,85 €
1. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.474,97 €	33,39 €	23.599,52 €
2. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.106,23 €	25,07 €	17.699,64 €
Produkzioko ordenantza / Ordenanza de Producción	1.106,23 €	25,07 €	17.699,64 €
KOMERTZIALEKO PERTSONALA / PERSONAL COMERCIAL			
Saileko burua / Jefe Departamento	2.212,42 €	50,08 €	35.398,76 €
Teknikari Komertziala / Técnico Comercial	1.944,40 €	44,02 €	31.110,36 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.709,55 €	38,70 €	27.352,73 €
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.592,30 €	36,03 €	25.476,85 €
1. mail.Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 1.ª	1.474,97 €	33,39 €	23.599,52 €
2. mail.Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 2.ª	1.106,23 €	25,07 €	17.699,64 €

EK\CV GAO-I-2023-03053

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
MENPEKO PERTSONALA / PERSONAL SUBALTERNO			
Kobratzailea / Cobrador	1.278,10 €	28,93 €	20.449,63 €
Telefonista / Telefonista	1.207,03 €	27,32 €	19.312,53 €
Atezaina / Portero	1.135,94 €	25,72 €	18.175,06 €
Garbitasun. Lang. (orduka) /Personal de Limpieza (horas)	7,94 €	0,38 €	
ZENBAIT ZERBITZUTAKO PERTSONALA / PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS			
Arduraduna / Encargado	1.577,88 €	35,73 €	25.246,10 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.505,09 €	34,08 €	24.081,48 €
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.414,03 €	32,00 €	22.624,54 €
Mutil/neska espezializatua / Mozo Especializado	1.356,86 €	30,85 €	21.709,70 €
Mutil/neska / Mozo	1.286,07 €	29,24 €	20.577,18 €

III. ERANSKINA / ANEXO III
2022RAKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2022

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
GOI MAILAKO PERTSONALA / PERSONAL SUPERIOR			
Tituludun eta Lizentziatuak / Titulados y Licenciados			41.815,69 €
Maila ertaineko tituludunak / Titulados Medios			39.696,28 €
PERTSONAL ADMINISTRARIA / PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Kontabilitate Saileko Burua / Jefe Dpto. Contabilidad	2.300,92 €	52,08 €	36.814,71 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.777,93 €	40,25 €	28.446,84 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.656,00 €	37,47 €	26.495,92 €
1. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.533,96 €	34,72 €	24.543,32 €
2. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.150,50 €	26,08 €	18.408,00 €
EKOIZPENEKO PERTSONALA / PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
Inport-Esp. Saileko Burua / Jefe Dpto. Import-Export	2.300,92 €	52,08 €	36.814,71 €
Linea burua / Jefe de Línea	2.022,17 €	45,78 €	32.354,77 €
1. mail. Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.777,93 €	40,25 €	28.446,84 €
2. mail. Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.656,00 €	37,47 €	26.495,92 €
1. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.533,97 €	34,72 €	24.543,50 €
2. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.150,48 €	26,08 €	18.407,63 €
Produkzioko ordenantza / Ordenanza de Producción	1.150,48 €	26,08 €	18.407,63 €
KOMERTZIALEKO PERTSONALA / PERSONAL COMERCIAL			
Saileko Burua / Jefe Departamento	2.300,92 €	52,08 €	36.814,71 €
Teknikari Komertziala / Técnico Comercial	2.022,17 €	45,78 €	32.354,77 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.777,93 €	40,25 €	28.446,84 €
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.656,00 €	37,47 €	26.495,92 €
1. mail.Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 1.ª	1.533,97 €	34,72 €	24.543,50 €
2. mail. Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 2.ª	1.150,48 €	26,08 €	18.407,63 €
MENPEKO PERTSONALA / PERSONAL SUBALTERNO			
Kobratzailea / Cobrador	1.329,23 €	30,09 €	21.267,62 €
Telefonista / Telefonista	1.255,31 €	28,41 €	20.085,03 €
Atezaina / Portero	1.181,38 €	26,75 €	18.902,06 €

EK\CV GAO-I-2023-03053

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
Garbitasun. Lang. (orduka) / Personal de Limpieza (horas)	8,25 €	0,39 €	
ZENBAIT ZERBITZUTAKO PERTSONALA / PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS			
Arduraduna / Encargado	1.641,00 €	37,16 €	26.255,94 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.565,30 €	35,44 €	25.044,74 €
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.470,59 €	33,28 €	23.529,52 €
Mutil/neska espezializatua / Mozo Especializado	1.411,13 €	32,08 €	22.578,09 €
Mutil/neska / Mozo	1.337,52 €	30,41 €	21.400,27 €

IV ERANSKINA / ANEXO IV
2023RAKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2023

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
GOI MAILAKO PERTSONALA / PERSONAL SUPERIOR			
Tituludun eta Lizentziatuak / Titulados y Licenciados			43.488,31 €
Maila ertaineko tituludunak / Titulados Medios			41.284,13 €
PERTSONAL ADMINISTRARIA / PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Kontabilitate Saileko Burua / Jefe Dpto. Contabilidad	2.392,96 €	54,16 €	38.287,30 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.849,04 €	41,86 €	29.584,71 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.722,23 €	38,97 €	27.555,76 €
1. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.595,32 €	36,11 €	25.525,06 €
2. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.196,52 €	27,12 €	19.144,32 €
EKOIZPENEKO PERTSONALA / PERSONAL DE PRODUCCIÓN			
Inport-Esp. Saileko Burua / Jefe Dpto. Import-Export	2.392,96 €	54,16 €	38.287,30 €
Linea burua / Jefe de Línea	2.103,06 €	47,61 €	33.648,96 €
1. mail. Ofiziala / Oficial de 1.ª	1.849,04 €	41,86 €	29.584,71 €
2. mail. Ofiziala / Oficial de 2.ª	1.722,23 €	38,97 €	27.555,76 €
1. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 1.ª	1.595,33 €	36,11 €	25.525,24 €
2. mail. Laguntzailea / Auxiliar de 2.ª	1.196,50 €	27,12 €	19.143,94 €
Produkzioko ordenantza / Ordenanza de Producción	1.196,50 €	27,12 €	19.143,94 €
KOMERTZIALEKO PERTSONALA / PERSONAL COMERCIAL			
Saileko Burua / Jefe Departamento	2.392,96 €	54,16 €	38.287,30 €
Teknikari Komeretziala / Técnico Comercial	2.103,06 €	47,61 €	33.648,96 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.849,04 €	41,86 €	29.584,71 €
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.722,23 €	38,97 €	27.555,76 €
1. mail.Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 1.ª	1.595,33 €	36,11 €	25.525,24 €
2. mail. Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 2.ª	1.196,50 €	27,12 €	19.143,94 €
MENPEKO PERTSONALA / PERSONAL SUBALTERNO			
Kobratzailea / Cobrador	1.382,39 €	31,29 €	22.118,32 €
Telefonista / Telefonista	1.305,53 €	29,55 €	20.888,43 €
Atezaina / Portero	1.228,63 €	27,82 €	19.658,15 €
Garbitasun. Lang. (orduka) / Personal de Limpieza (horas)	8,58 €	0,41 €	
ZENBAIT ZERBITZUTAKO PERTSONALA / PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS			
Arduraduna / Encargado	1.706,64 €	38,65 €	27.306,18 €
1. mailako Ofiziala / Oficial 1.ª	1.627,91 €	36,86 €	26.046,53 €

Lanbide kategoriak *Categorías profesionales*	*Hileko soldata* *Salario mensual*	*Hirurtekoa* *Trienio*	*Urteko soldata* *Salario anual*
2. mailako Ofiziala / Oficial 2.ª	1.529,42 €	34,61 €	24.470,70 €
Mutil/neska espezializatua / Mozo Especializado	1.467,58 €	33,36 €	23.481,22 €
Mutil/neska / Mozo	1.391,02 €	31,62 €	22.256,28 €

EK\CV GAO-I-2023-03053