Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala — Boletín Oficial de Gipuzkoa

2018ko abenduaren 13a, osteguna — 239 — Jueves, a 13 de diciembre de 2018

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA — 4 — ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Trafiko eta Aparkamenduaren Antolamenduaren (T.A.O) hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001755011995 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2018ko azaroaren 5ean enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak iek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2018ko azaroaren 8an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikuluak aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2018ko azaroaren 27an 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 Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *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 akordioak 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, 2018ko azaroaren 29a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (7946)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

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 Aparcamiento y Ordenanza del Tráfico (O.T.A.) (código 20001755011995).

ANTECEDENTES

Primero. El día 5 de noviembre de 2018 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 8 de noviembre de 2018 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 27 noviembre de 2018.

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. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*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 acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en 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 29 de noviembre de 2018.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (7946)

EK\CV GAO-I-2018-07946

Trafiko eta Aparkamenduaren Antolamenduaren (TAO) Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboa.

I. KAPITULUA

BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua. Lurralde, langileria eta funtzio eremua.

Hitzarmen honetako xedapenak Gipuzkoako lurralde osoan aplikatuko dira.

Hitzarmen honetako xedapenen menpe geratuko dira trafikoa eta bere ordutegia eta herri bideetako aparkamendu mugatua arautu eta kontrolatzeko xedea duten enpresak. Era berean, hitzarmen honen menpean geratuko dira aipatutako enpresekin lan-harremanez loturik dauden langileak ere.

2. artikulua. Iraupena eta indarraldia.

Hitzarmen honek 6 urteko indarraldia izango du, hau da, 2015eko urtarrilaren 1etik 2020. urteko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen Kolektibo hau, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara ematen den egunetik aurrera jarriko da indarrean, Baldintza Ekonomikoei dagokienean izan ezik, horiek 2015eko urtarrilaren 1etik aurrerako eragina izango baitute.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau automatikoki salatuta geratuko da iraungitzen denean, hitzarmen berria sartu arte bere eduki osoa indarrean egongo delarik.

3. artikulua. Osotasunari lotzea.

Itundutako baldintzek batasun organiko eta zatiezina osatzen dute eta, praktikan aplikatzearen ondorioetarako oso-osorik hartuko dira kontuan urteko zenbaketa egiterakoan.

Lan Agintaritzak hitzarmen honetan barnebildutako itunen bat ez badu onartzen, hitzarmena eraginkortasunik gabe geratuko da, berriro bere osotasunean aztertu beharko delarik.

4. artikulua. Zurgapena eta Konpentsazioa.

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsariek hitzarmena indarrean sartzen den unean dauden guztiak zurgatuko dituzte, hauen izaera edo jatorria edozein izanik ere.

Era berean, aplikazio orokorreko legezko xedapenen bitartez sor daitezkeen ordainsarien gehikuntzek honako hitzarmen honetan itundutako baldintzak bakarrik ukitu ahal izango dituzte, ordainsari berriek urteko zenbaketaren arabera hartuta, hemen itundutakoak gainditzen dituztenean. Hala ez bada, azken hauek konpentsatu eta zurgatuko dituzte eta hitzarmen hau bere horretan geratuko da kontzeptu, modulu eta ordainsariak inola ere aldatu gabe.

5. artikulua. «Ad personam» garantia eta eskuratutako eskubideak.

Eskuarki urteko zenbaketa gainditu dezaten eta hitzarmen hau indarrean sartzen denean ezarrita dauden pertsonalki itundutako baldintzak errespetatuko dira.

6. artikulua. Batzorde Parekidea.

Hitzarmen hau interpretatu, aplikatu eta zaintzeko orduan eta haren jarraipena egiteko orduan gerta daitezkeen desadostasunak erabaki ahal izateko Batzorde Parekidea eratu da, Enpresako hiru ordezkariz eta sindikatu sinatzaile bakoitzeko ordezkari banaz osatua. Bi alderdiak egoki irizten duten aholkulariekin bertaratu ahal izango dira.

Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa para la Actividad de Aparcamiento y Ordenanza de Tráfico (OTA).

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo. 1.º Ámbito de aplicación territorial, funcional y personal.

Las disposiciones del presente convenio regirán y serán de aplicación en la Provincia de Gipuzkoa.

Quedan sometidas a las disposiciones del presente convenio colectivo, las empresas dedicadas al servicio de regulación y control horario de tráfico y estacionamiento limitado de superficie en vías públicas y al servicio de retirada de vehículos. Quedan igualmente sometidos al presente convenio los trabajadores/as vinculados laboralmente a las mencionadas empresas.

Artículo 2.º Duración y vigencia.

La duración de este Convenio Colectivo será de 6 años, y se extenderá del 1 de enero de 2015, hasta el 31 de diciembre del año 2020.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, excepto las condiciones económicas, que se retrotraerán al día 1 de enero de 2015.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a su vencimiento, manteniendo la vigencia de todo su contenido hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 3.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 5.º Garantías «ad personam» y derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 6.º Comisión paritaria.

Con objeto de resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento del presente convenio, queda constituida una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la parte empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos firmantes. Las partes podrán asistir con los asesores que estimen oportunos.

Batzordeak hamabost eguneko epea izango du, deialdi arruntean, aurkezten zaizkion zalantzak erabakitzeko eta, ezohikoetan, berriz, hiru eguneko epea planteamendua jasotzen duenetik edo deialdia egiten denetik kontatzen hasita.

Jakinarazpenak jasotzeko helbidea honako hau izango da (ASESGAn):

Resurrección María de Azkue kalea 6 - 3.º 20018 Donostia.

7. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gai guztietan, indarrean dagoen lan legeria aplikatuko da eta, bereziki, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea, Langileen Estatutuaren Testu Bateratua; baita ibilgailuen herri bideetako aparkamendu mugatua ordutegien bidez eta Aparkamendu-ordenantzen bidez arautu eta kontrolatzeko xedez estatu mailan indarrean dagoen II. hitzarmen kolektibo orokorra ere.

II. KAPITULUA

SARRERA ETA KONTRATAZIO BALDINTZAK

8. artikulua. Langileak enpresan sartzea.

Langileak kontratatzerakoan, lanari eta enpleguari buruz unean-unean indarrean dauden legezko arau orokor guztiak beteko dira eta enpresak, legez aurreikusita dagoen lan-kontraturen bat egiteko konpromisoa hartzen du bere gain, kontratu bakoitzaren xedearekin bat etorriko den moduan, betiere.

Langile berrien, finkoen nahiz aldi baterakoen, altak eta bajak izaten direnean, Langileen ordezkariei langile berriaren izena, deitura, kategoria eta kontratu-motaren berri emateko konpromisoa hartzen du Enpresak. Hori, hilero-hilero gauzatuko da. Langileari lan kontratuaren kopia emango zaio.

9. artikulua. Azterketa medikoa.

Enpresak, langile bat bere zerbitzura hartu aurretik bidezko azterketa medikoak egin behar ditu, baina langile berari urte berean azterketa bera ez egiten saiatuz.

Enpresak, langile guztiei urtero, beren lanpostuari dagokion azterketa medikoa egin behar die derrigorrez. Azterketaren emaitza langile bakoitzari emango zaio. Dokumentazio hori guztiz pribatua eta isilpekoa izan dadin konpromisoa hartzen du enpresak.

Urtez urteko azterketa horiek lan-jardunaldiaren barruan gauzatuko dira eta, langilea aske egongo da egin ala ez erabakitzeko. Dena den, azterketa ez egitea erabakitzen badu eta enpresak hala eskatzen badio, azterketari uko egin izana sinatu beharko du langileak. Hirugarren pertsonentzako izan dezaketen arriskua dela-eta, gidaritza-lanak burutzen dituzten langileek ezinbestez egin beharko dituzte, hau da, ez zaie aipatu hautazkotasuna aplikatuko.

10. artikulua. Enpresaren titularitate-aldaketak eta zerbitzuen subrogazioa.

Enpleguaren egonkortasun printzipioa bultzatu eta bermatu dadin, honako hitzarmen honetan ezartzen diren baldintzetan burutuko dira edonolako kontratu bidez gertatzen diren langilezurgapenak.

«Kontrata» hitzak, edonolako kontratazio mota, publikoa zein pribatua, hartzen du oro har bere baitan; eta, aldi berean, enpresa, sozietate, erakunde publiko eta edozein entitate edo pertsona fisikok hein batean edo guztiz garatzen duen zerbitzua edo jarduera identifikatzen du, jardule hori juridikoki edonola eratua dagoela ere.

Kontrata bat amaitzen, galtzen, eteten, lagatzen edota uzten den bakoitzean, hala nola, jarduera jakin bat burutzen duen entitateak, pertsona fisikoak edota juridikoak bere egitura edo modalitatea aldatzen duen bakoitzean, sozietate adjudikaziodun

La Comisión deberá resolver los asuntos que le sean planteados en el plazo de quince días en convocatoria ordinaria, y en las extraordinarias, en el término de tres días desde la recepción del planteamiento y/o convocatoria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de recepción de las mismas será en ASESGA:

C/Resurrección M.º de Azcue, 6- 3.ª 20018 San Sebastián.

Artículo 7.º Legislación supletoria.

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

Artículo 8.º Ingreso del personal.

La contratación de trabajadores se ajustará a normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Cuando existan altas y bajas de nuevos trabajadores, fijos o eventuales, las empresas se comprometen a comunicar a los representantes de los trabajadores el nombre, apellidos y categoría así como el tipo de contrato de trabajo. Esto se llevará a efecto con una periodicidad mensual. Al trabajador se le entregará copia del contrato de trabajo.

Artículo 9.º Reconocimiento médico.

Las empresas vendrán obligadas a realizar reconocimientos médicos previos a la admisión de los trabajadores a su servicio, evitando la repetición de estos reconocimientos a un mismo trabajador en un mismo año.

Las empresas, facilitarán un reconocimiento médico (anual), adecuado al puesto de trabajo, a cada uno de sus trabajadores, entregando el resultado de los mismos a cada trabajador, comprometiéndose a que dicha documentación tenga carácter reservado y sea totalmente privada.

Los reconocimientos periódicos anuales se realizarán dentro de la jornada laboral del trabajador, siendo de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. Esta voluntariedad no será de aplicación a los trabajadores que desempeñen funciones de conductor, debido a los riesgos que para terceros llevan implícitos estos trabajos.

Artículo 10.º Cambio de titularidad de la empresa y subrogación de los servicios.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

El término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En todos aquellos supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan

EK\CV GAO-I-2018-07946

berria edo zerbitzua bere gain hartzen duen entitatea zerbitzu horietara atxikitako langileen kontratuak subrogatzera behartuta egongo da, horien kontratazio-modalitatea edozein izanik ere. Sozietate edo entitate berriak, indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa betetzera behartua dago eta langileen eskubide ekonomiko eta laboral guztiak errespetatu beharko ditu, horien legezko ordezkariak espreski onartuz.

III. KAPITULUA

LAN-BALDINTZAK

11. artikulua. Lan-jardunaldia.

Hitzarmen honen indarraldirako lan-jarduna lan eraginkorreko asteko berrogei ordutan ezarri da, lan eraginkor gisa harturik langileak bere lanpostuan eta jardunean aritzea.

Asteko jardunaldiaren banaketa honako hau izango da:

— Astelehenetik igandera, TAOko langileentzat.

— Astelehenetik igandera, garabiko langileentzat.

Urteko lanaldia 1.731 ordukoa izango da.

2019. urtetik aurrera, urteko lanaldia 1.722 ordukoa izango da.

Edonola ere, langile bakoitzaren kontratuko berezitasunak errespetatuko dira.

Jardunaldi eraginkorra langile bakoitzak egin beharko du lantoki bakoitzean ezarri diren ordutegi-banaketekin ados eta indarreko legerian ezarritako mugen barruan.

Lantokira ordutegiarekiko 45 minutu edo gehiagoko atzerapenaz azaltzen den langilea ez da lanera sartuko (jardunaldi-erdi horretan), bertaratu gabetzat hartuko da eta, ondorioz, lan-jardunaldi erdi hori galduko du.

Lan-jardunaldia, une orotan, zerbitzuaren beharrei eta bertan egon daitezkeen aldaketen menpe egongo da, Enpresen eta Udalen artean sinatutako hitzarmenen arabera.

Etengabeko jardunaldian, langileek hogei minutuko atsedena izango dute eta denbora hori lan eraginkortzat hartuko da.

Asteko ordutegiaren metaketaz sortzen diren jardunaldi gehiegiak metatu ahal izango dira oporraldiaz aparte gehienez 14 egun natural osatu arte. Hori, dena den, oporraldien programa egiteko momentuan eskatu beharko da, lanbide kategoria eta lantoki bakoitzeko langileen % 10eko muga gainditu gabe.

Urtarrileko lan-egutegia abenduaren 15ean eman beharko da. Egutegi hori eskuetan dutela, hurrengo hamar egunetan langileek hil horretako egun libreak eskatu ahal izango dituzte, 12. artikuluan xedaturikoaren arabera, baina artikulu horretan jartzen duen hilabete lehenago egin behar horrek ez du indarrik izango (12. artikulua: Atseden data aldatzea).

12. artikulua. Atseden data aldatzea.

Langileak, lantoki bereko kategoria bereko langileen arteko atseden datak aldatu ahal izango ditu baldin eta zirkunstantzia hori langile biek idatziz ipini eta 48 ordu lehenago enpresari hala eskatzen bazaio. Delako egun horretarako aldaketa bakar bat onartuko da, langile bakoitzak urtean gehienez ere 8 aldaketa eskatu ahal izango dituelarik.

Langileak urtean gehienez 3 atseden-egun soilik alda ditzake, delako eguna baino hilabete lehenago jakinarazten badu, eta horrek ez dio urteko jardunaldian inolako murrizketarik ekarriko. Kasu honetan ere ezin izango da lanbide kategoria eta lantoki bakoitzeko langileen % 5eko muga gainditu.

a cabo la actividad de que se trata, la nueva sociedad adjudicataria o la entidad que se haga cargo estará obligada a subrogarse en los contratos de los trabajadores/as adscritos a estos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, respetando todos los derechos económicos y laborales de los trabajadores, cumpliendo el convenio colectivo en vigor y reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

CAPÍTULO III

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia del trabajador en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

La distribución de la jornada semanal será:

— De lunes a domingo para el personal de O.T.A.

— De lunes a domingo para el personal de Grúa.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.731 horas.

A partir del año 2019 la jornada anual será de 1.722 horas.

En todo caso se respetarán las particularidades contractuales de cada trabajador.

La jornada efectiva deberá ser realizada por cada trabajador de conformidad con las fórmulas de reparto horario existentes en cada centro de trabajo, y dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

El trabajador que se presente en el puesto de trabajo con 45 minutos o más de retraso sobre su horario, no entrará a trabajar (en esa mitad de jornada), considerándose como falta de asistencia y perdiendo en tal caso la media jornada de trabajo.

La jornada de trabajo estará supeditada en todo momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función de los contratos suscritos entre las empresas y los Excmos. Ayuntamientos.

En jornada continua, los trabajadores tendrán derecho a un descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se podrán unir hasta un máximo de 14 días naturales fuera del periodo vacacional, siendo solicitados en el momento de la confección del programa de vacaciones, con el límite máximo establecido del 10 % de los trabajadores de una misma categoría laboral y centro de trabajo.

El calendario laboral del mes de enero se entregará el día 15 de diciembre. Entregado el mismo, los trabajadores podrán solicitar los días de libranza para dicho mes, dentro de los diez días siguientes, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 12, cambio de fecha de descanso, no operando el requisito del mes de antelación en el propuesto.

Artículo 12.º Cambio de fecha de descanso.

El trabajador podrá realizar cambios de las fechas de descanso, entre los trabajadores de la misma categoría del centro de trabajo, siempre y cuando se solicite a la empresa por ambos trabajadores y por escrito con una antelación mínima de 48 horas. Solo se admitirá un cambio de descanso para el día en cuestión y un máximo de 8 cambios al año por trabajador.

Con una antelación de un mes a su disfrute, el trabajador podrá elegir hasta un máximo anual de 3 días de cambio de fecha de descanso con la empresa, sin que signifique reducción alguna de la jornada anual, con el límite máximo establecido del 5 % de los trabajadores de una misma categoría laboral y centro de trabajo.

EK\CV GAO-I-2018-07946

Abenduaren 1 baino lehen hautatu ez diren atseden egunak enpresak berak programatuko ditu eta langileak ezin izango ditu atseden egun horiek aldatu.

13. artikulua. Oporrak.

Honako hitzarmen honek ukitutako langile guztiek, ordaindutako 31 egun naturaleko oporraldirako edota enpresan daramaten denboraren arabera dagokien zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute.

Oporren ordainsariak langile batek laneko hilabete normal batean jasotzen dituen kontzeptu ekonomiko guztiak bilduko ditu.

Oporrak gozatzeko epealdi ofiziala, urte natural bakoitzaren ekainetik iraila bitartekoa izango da, biak barne direla. Lau hilabete horien barruan langile bakoitzaren oporraldi datak ezarrita daudenean, hurrengo urteetarako txanda errotatiboak egingo dira.

Aldez aurretik idatziz jakinarazten badu, langileak epealdi ofizial horretatik kanpo bere opor guztiak edo zatiren bat, aldi batean edo bi hamabostalditan, gozatu ahal izango ditu, baldin eta kontrata bakoitzeko langileen gehienez ere % 10a badago egoera horretan.

Baldin eta, oporrez gozatzeko eguna heltzean, langilea baja medikoan badago, alta jaso arte itxarongo da oporretarako data berriak finkatzeko; data berria enpresako opor-egun ofizialetatik apartekoa izan beharko da, eta langileak horretarako aukera izango du, behin bere ezintasuna gaindituta, betiere hamazortzi hilabete baino gehiago pasa ez badira oporrak zehaztu diren urtearen amaieratik.

Langilea ospitaleratu egin behar bada, ospitaleratzeak irauten duen bitartean oporraldia etenda geratuko da, baldin eta hurrengo 48 ordutan gorabehera hori enpresari behar bezala jakinarazten bazaio. Langile horri hartzeko geratzen zaion oporraldia urte natural horretan bertan hartu beharko du, noiz hartu enpresarekin batera erabakita.

Langileek kategoria eta lantoki bereko lankideekin trukatu ahal izango dituzte dagozkien oporraldiak; horretarako, aldez aurretik idatzizko akordioa beharko dute, eta hau, enpresari aurkeztu beharko zaio oporraldi ofiziala hasteko data baino, hots, ekaina baino bi hilabete lehenago.

Oporraldia ekainean hartzeko asmoa duten langileek, gehienez ere 360 euroko alokairu-aurrerakina eskatu ahal izango dute uztaileko aparteko haborokinaren kontura eta, zenbateko hori, ekaineko nominan ordainduko zaie.

Lan eta oporraldien egutegia urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen egin beharko da, horren berri berehala langileei emango zaielarik.

14. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

Langileak, hori jakinarazi eta justifikatu ondoren, ordainsarirako eskubidea izanik, lanera joateari utzi ahal izango dio, honako arrazoiengatik eta denboraldi hauetan:

a) Hamabost egun natural ezkontzen bada.

b) Hiru egun natural seme-alaba jaiotze kasuetan.

c) Hiru egun natural honako kasuetan (irauten duten bitartean): Gaixotasun larria, arreta pertsonala behar duten senideen ospitaleratzea, edo hauen heriotzagatik, kidetasun eta odolkidetasuneko bigarren gradura arte. Horretarako langileak probintziatik kanpoko joan-etorririk egin behar badu, bost egun naturaleraino zabalduko da baimena.

d) Zerbitzu medikoetara bertaratzeko beharrezkoa den denboragatik. Halakoetan, sendagileak edo osasun-erakundearen egiaztagiria ekarri beharko da, eta, bertan, langilea zein ordutan sartu den eta zein ordutan atera den ere jarri beharko du, derrigor.

Los días de descanso no elegidos antes del 1 de diciembre serán programados por la empresa no pudiendo el trabajador/a modificar estos descansos.

Artículo 13.º Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte proporcional que le corresponda en función del tiempo de permanencia en la empresa.

La retribución de las vacaciones comprenderá todos los conceptos económicos que percibe el trabajador durante un mes normal de trabajo.

El periodo oficial de disfrute de vacaciones será durante los meses de junio a septiembre de cada año natural, ambos inclusive. Una vez establecidas dentro de estos cuatro meses las fechas de disfrute de vacaciones de cada trabajador, se crearán turnos rotativos para los sucesivos años.

El trabajador, previa solicitud por escrito, podrá disfrutar de una sola vez o en dos periodos quincenales, la totalidad o parte de sus vacaciones fuera de este periodo oficial, siempre que no coincidan más del 10 % de trabajadores de cada centro de trabajo.

En el supuesto de que llegada la fecha del disfrute de las vacaciones, el trabajador se encontrase en situación de baja médica, se esperará a que le den el alta médica para determinar nuevas fechas de vacaciones, que se fijarán en todo caso fuera del periodo oficial de vacaciones de la empresa, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de hospitalización y mientras dure ésta, siempre que se comunique de manera fehaciente a las empresas esta situación dentro de las 48 horas siguientes a la misma. El periodo que quedase por disfrutar se hará dentro del año natural, fijándose el periodo de conformidad con las empresas.

Los trabajadores podrán permutar con compañeros de su misma categoría y centro de trabajo los periodos de vacaciones que les correspondan, previo acuerdo entre ellos, por escrito, que se trasladará a las Empresas con al menos dos meses de antelación al mes de junio, fecha de inicio del periodo vacacional.

Aquellos trabajadores que vayan a disfrutar de su período vacacional en el mes de junio, podrán solicitar un anticipo salarial con cargo a la paga extraordinaria de Verano de un importe máximo de 360 €, que se abonará en la nómina del mes de junio.

Antes del 31 de diciembre de cada año, deberá estar aprobado el calendario laboral y el de vacaciones, poniéndose en conocimiento de los trabajadores de forma inmediata.

Artículo 14.º Licencias y permisos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo,

c) Tres días naturales mientras dure, por enfermedad grave, hospitalización que precise atención personal o fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tales motivos el trabajador/a precise realizar un desplazamiento fuera de su provincia, se ampliará a cinco días naturales.

d) Por el tiempo indispensable para la asistencia a los servicios médicos, justificando dicha asistencia, con la hora de entrada y salida de la visita al médico, que deberá figurar obligatoriamente en el justificante emitido por el facultativo u organismo sanitario correspondiente.

EK\CV GAO-I-2018-07946

e) Ohiko helbidea aldatzeagatik, egun natural bat.

f) Izaera publiko eta pertsonaleko derrigorrezko zeregin bat betetzeko, beharrezko duen denbora.

g) Langileek bederatzi hilabetetik beherako seme-alaba edoskitzeagatik, eguneko lanean ordubeteko atsedenaldia izango dute, bi zatitan banatu ahal izango dutelarik. Langileek, hala nahi izanik, eskubide honen ordez, lan-jardunaldi normala ordu-erdiz murriztea aukeratu ahal izango dute helburu berberako. Guraso biek lan egiten duten kasuan, aita edo amak, edozeinek gozatu ahal izango du baimen hori.

Ezkondu gabeko bikote egonkorren udal-erregistroan gutxienez 8 hilabete daramatenek, eskubide berdinak izango dituzte, ezkontzarena ezik.

h) 2018. urtetik aurrera, hiru egun libre egongo dira, eta horiek ezin izango dira opor-egunekin batera hartu, ezta zubietan edo jaiegunekin batera eskatu ere. Gutxienez 72 ordu lehenago eskatu beharko dira; eta kategoria eta lantoki bereko bi langilek ezingo dute egun bera eskatu.

i) Aurreko urtean gaixotasun arruntaren ondoriozko bajarik edo justifikatu gabeko bertaratze-hutsegiterik izan ez duten langileek erabilera libreko bi egun izango dituzte, h) idatz-zatian jasotako egun libreei dagozkien muga berberekin. Egun horiek baliatzeko eskubidea langileak aurreko urtean enpresan emandako zerbitzuaren proportzioan aitortuko zaio.

j) Langileak kontu pertsonalen bat badu, baimen bat hartu ahal izango du urtean, gehienez 15 egun naturalekoa, ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabe. Ordainsaririk gabeko baimen hau urtean behin soilik eskatu ahalko da, gutxienez hamabost egun lehenago.

k) Egun bat, bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaide bat ezkontzen bada.

l) Seme-alabei eta/edo gurasoei laguntzeko baimena, urtean 9 ordu; 4 ordu eta erdiko bi zatitan banatu ahal izango da.

15. artikulua. Haurdunaldietako mediku-azterketak.

Enpresaburuari aurretiaz jakinarazten badiote, eta lan-orduetan egin beharra arrazoitzen badute, haurdunaldian dauden langileek lanetik haurdunaldietako mediku-azterketetara eta erditzerako prestakuntza-saioetarako joateko eskubidea izango dute, lansaria galdu gabe.

16. artikulua. Eszedentziak.

Langileen Estatutuko 46. artikuluaren azaldutako guztiaz gain, adosten da:

Enpresan gutxienez bi urteko antzinatasuna duen langileak, indarreko legeriarekin bat, borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du, gutxienez 3 hilabetekoa eta gehienez ere bi urtekoa, lanpostua erreserbatuta.

Eszedentzia eman ahal izateko, lantoki bakoitzeko plantillaren ehuneko bostetik gorako langileek ezin izango dute eszedentzia aldi berean hartu.

Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat eskatu aurrekoa amaitu eta gutxienez hiru urte igaro ez badira.

Lanera itzultzeko eskaera, eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabeteko aurretiaz zuzendu beharko zaio Enpresako Zuzendaritzari, idatziz eta era frogagarrian, lantoki berean automatikoki berriro sartu ahal izango delarik.

Eszedentzia epea bete ondoren, aurreikusitako datan langilea ez bada bere lanpostura itzultzen, borondatezko baja emango du enpresan.

17. artikulua. Balioaniztasun funtzionala.

Enpresako kategorien baitan, balioaniztasun funtzionala ezarri da.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

g) El trabajador, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Las parejas de hecho que lleven inscritos al menos 8 meses en el registro habilitado para ello, tendrán los mismos derechos exceptuando el permiso por matrimonio.

h) Se dispondrá de tres días libres, a partir del año 2018 que no se podrán juntar a las vacaciones, ni se podrán solicitar en puentes ni junto a festivos. Se deberán solicitar con al menos 72 horas y no podrán disfrutarlo simultáneamente dos trabajadores en el mismo día de la misma categoría y centro de trabajo.

i) Dos días de libre disposición que solo podrán disfrutar aquellos trabajadores que no hayan causado baja por enfermedad común en el año anterior o ausencias injustificadas, con las mismas limitaciones que los días libres del Apartado h. El derecho a su disfrute estará sujeto a la proporcionalidad de prestación de servicio del trabajador en la empresa el año anterior.

j) Los trabajadores podrán disponer, para atender algún asunto personal, de un único plazo de hasta un máximo de quince días naturales al año sin derecho a retribución. Este permiso no retribuido se podrá solicitar una única vez al año con una antelación mínima de quince días.

k) Un día por boda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

l) Permiso por acompañamiento de hijos y/o padres de 9 horas anuales, pudiéndose fraccionar en 2 periodos de 4 horas y media.

Artículo 15.º Examenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 16.º Excedencias.

Con independencia de lo expuesto en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores, se acuerda:

El trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de dos años podrá solicitar, de conformidad con la legislación vigente, una Excedencia Voluntaria por un plazo no inferior a 3 meses, ni superior a dos años con reserva de puesto.

A efectos de la concesión de la excedencia voluntaria, no podrán disfrutar de la misma y a la vez más del 5 % de la plantilla vigente de cada centro de trabajo.

El trabajador no podrá solicitar una nueva excedencia hasta no haber transcurrido al menos tres años desde la finalización de la anterior.

La petición de reingreso, deberá solicitarse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por escrito, de forma fehaciente, dirigida a la Dirección de la empresa, siendo su reincorporación automática en el mismo centro de trabajo.

Transcurrido el período de excedencia, en el caso de no reincorporación al puesto de trabajo en la fecha prevista, el trabajador/a causará baja en la empresa con carácter voluntario.

Artículo 17.º Polivalencia funcional.

Se establece la polivalencia funcional dentro de las diversas categorías de la empresa.

IV. KAPITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

18. artikulua. Oinarrizko alokairua.

Hitzarmen honek ukitutako langileen oinarrizko alokairua erantsitako alokairu-taulan maila eta kategoria bakoitzerako ezarritakoa da.

19. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen honen eremuan bildutako langileek, aldizkako gehikuntza jasoko dute antzinatasun osagarri gisa, honako eskala honen arabera:

— 2 urte egin ondoren: % 5.

— 4 urte egin ondoren: % 10.

— 9 urte egin ondoren: % 20.

— 14 urte egin ondoren: % 25.

— 16 urte egin ondoren: % 30.

— 21 urte egin ondoren: % 40.

— 25 urte egin ondoren: % 50.

— 30 urte egin ondoren: % 60.

Antzinatasuna zenbatzeko hasierako data langilea enpresan sartu zen eguna izango da.

Antzinatasun portzentaia oinarrizko alokairuaren arabera kalkulatuko da eta iraungitzen den hurrengo hilaren lehenengo egunetik hasita jasoko da.

20. artikulua. Kalitate plusa.

Kalitate plus bat ezarri da hitzarmen honek afektatutako langileentzat gaineratutako alokairu taulan ezarritako kopuruz, etekin normal eta egokiz lan egindako egun bakoitzaren ondorioz sortuko dena.

21. artikulua. Gauekotasun plusa.

Gauekotasun plusa ezarri da gaueko hamarretatik goizeko seiak bitartean lanean jarduten duten langileentzako. Plus hori Oinarrizko Alokairuaren % 25a izango da eta benetan lan egindako egun bakoitzeko edota efektiboki lan egindako denboraren proportzioan ordainduko da.

22. artikulua. Diru-bilketa plusa.

Aldizka diru-bilketa funtzioak betetzen dituzten langileek, euren zereginen barruan horrelakorik aipatu gabe, diru-bilketa plusa jasoko dute, hilean 47,88 euro edota efektiboki lan egindako denboraren proportzioan ordainduko zaiena.

Konbenio hau indarrean dagoen gainerako urteetan, igoera lansari-taulako berbera izango da.

23. artikulua. Alokairuz kanpoko plusa.

Garraioak eta distantziak sortutako gastuei aurre egiteko, alokairuz kanpoko plus bat ezarri da erantsitako taulan adierazten den zenbatekoaz.

Aipatutako plusa urtean lan egindako 247 egunetarako ordainduko da, oporraldia barne dela, eraginkorki lan egindako asteko jarduna edozein izanik.

24. artikulua. Gabon eguna eta Urtezahar eguna.

Abenduaren 24an eta 31n gaueko txandan diharduten langileek eta abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean diharduteneko eguneko 42,39 € gehiago jasoko dute, edo zati proportzionala.

Konbenio hau indarrean dagoen gainerako urteetan, igoera lansari-taulako berbera izango da.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 18.º Salario base.

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica para cada nivel y categoría en tabla salarial anexa.

Artículo 19.º Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de este convenio, percibirán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico de acuerdo con la siguiente escala:

— A los 2 años cumplidos: 5 %.

— A los 4 años cumplidos: 10 %.

— A los 9 años cumplidos: 20 %.

— A los 14 años cumplidos: 25 %.

— A los 16 años cumplidos: 30 %.

— A los 21 años cumplidos: 40 %.

— A los 25 años cumplidos: 50 %.

— A los 30 años cumplidos: 60 %.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador/a en la empresa.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base y se percibirá a partir del primer día del mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 20.º Plus de calidad.

Se establece un plus de calidad para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se devengará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto.

Artículo 21.º Plus de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22.00 h. y las 06.00 h. del día siguiente, consistente en un 25 % del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

Artículo 22.º Plus de recaudación.

Los trabajadores que realicen funciones de recaudación de forma no permanente y que no lo tengan así contemplado dentro de sus funciones, devengarán un plus de recaudación en la cuantía mensual de 47,88 € o la parte proporcional del mismo en función del tiempo efectivamente trabajado.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

Artículo 23.º Plus extrasalarial.

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter extrasalarial por la cuantía que se indica en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho para 247 días anuales efectivos de trabajo, entre los que se incluye el periodo vacacional, con independencia de la jornada semanal efectivamente trabajada.

Artículo 24.º Nochebuena y Nochevieja.

Para el personal que preste servicio en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre, y los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán la cantidad de 42,39 € por jornada o parte proporcional de la misma.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

EK\CV GAO-I-2018-07946

25. artikulua. Aparteko pagak.

Aparteko hiru paga ezarri dira, Udakoa, Gabonetakoa eta Martxokoa, honako baldintza hauen arabera ordainduko direnak:

Bakoitza, oinarrizko alokairua gehi antzinatasunari dagozkion 30 eguneko proportzioan ordainduko da.

Haborokin horien sortzapen epeak honako hauek izango dira:

— Udako paga: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.

— Gaboneko paga: uztailaren 1etik abenduaren 31ra.

— Martxoko paga: urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra.

Pagak honako data hauetan ordainduko dira:

— Udako paga: uztailaren 15ean.

— Gaboneko paga: abenduaren 15ean.

— Martxoko paga: Sortzapenaren hurrengo urteko martxoaren 15ean.

Aparteko pagak egunetik egunera sortuko dira eta justifikatu gabeko ausentziek eta LEI egoerako bajaldiek ez dute sortuko.

V. KAPITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

26. artikulua. LEI egoeragatiko osagarriak.

Laneko istriputik edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako Lanerako Ezintasun Iragankorraren kasuetan, langileak Gizarte Segurtasunaren prestazioaren eta bajaldian lanean egon balitz bezala jasoko lukeen alokairu gordinaren arteko diferentzia eskuratuko du, Aparteko Orduak salbuesten direla.

Lanekoa ez den istriputik edo gaixotasun arruntetik eratorritako Lanerako Ezintasun Iragankorraren kasuetan, aurreko lerroaldiko irizpide bera aplikatuko da, bajako 6. egunetik aurrera.

Ospitaleratze kasuetan eta horrek irauten duen bitartean, irizpide bera aplikatuko da lehenengo egunetik aurrera.

27. artikulua. Istripu Poliza.

Enpresak konpromisoa hartzen du aseguru-etxe batekin langileentzako poliza bat izenpetzeko. Poliza horrek 25.000 euroko kalte-ordaina bermatuko du, ezintasun iraunkor osoa, absolutua, balioezintasun handia edo heriotza eragin dituen lan-istripuren bat gertatuz gero.

Hitzarmena sinatzen den egunetik hilabetera izenpetuko dira polizak, gehienez.

28. artikulua. Laguntza Juridikoa.

Lanean sortutako intzidentzien ondorioz, langilearen aurka edozein ekintza judizial burutzen bada, langilea auzi-jartzailea edo hartzailea dela ere, enpresak abokatu-laguntza eman beharko dio sortzen diren gastuak bere gain hartuz.

Langilea, lan-kontuengatik, atseden-orduetan edo oporretan epaitegira edo polizia-etxera joan beharrean gertatzen bada (non eta ez den bere kabuz joan), ordain modura, han egoten den denbora-tarte berbera emango zaio atsedenerako edo oporretarako. Horretarako, aurretiaz, dena delako aginteak emandako egiaztagiria aurkeztu beharko du.

29. artikulua. Lanerako arropa.

Enpresan sartzeko unean eta urte-sasoiaren arabera, derrigorrez erabili beharreko lanerako arropa hauek eskuratuko dituzte langileek:

Artículo 25.º Pagas extraordinarias.

Se establecen tres Pagas Extraordinarias que tendrán la denominación de Verano, Navidad y marzo, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El período de devengo de las pagas será el siguiente:

— Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.

— Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.

— Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de abono de las pagas serán las siguientes:

— Paga de Verano: el 15 de julio.

— Paga de Navidad: el 15 de diciembre.

— Paga de marzo: el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal, con excepción de los procesos I.T. derivados de accidente de trabajo.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

Artículo 26.º Complementos por I.T.

En los casos de baja por I.T. derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, el trabajador percibirá la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario bruto que le hubiera correspondido en el período de baja, como si hubiera estado en activo, con exclusión de las horas extraordinarias.

En los casos de baja por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará el mismo criterio que el párrafo anterior, a partir del 6.º día de la baja.

En los casos de hospitalización y mientras dure esta, se aplicará el mismo criterio desde el primer día.

Artículo 27.º Póliza de accidentes.

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todos los trabajadores que garantice 25.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertaran en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Artículo 28.º Asistencia jurídica.

En el supuesto de que se lleve a cabo algún tipo de actuación judicial contra cualquier trabajador, bien sea en calidad de demandante o demandado, como consecuencia de incidencias derivadas del trabajo, la empresa estará obligada a facilitarles asistencia letrada, haciéndose cargo de los gastos que ello origine.

Todo trabajador que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea por iniciativa propia), será compensado por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en todo caso.

Artículo 29.º Ropa de trabajo.

Al ingreso en la empresa y dependiendo de la época del año, los trabajadores recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas de uso obligatorio con la periodicidad que se detalla:

EK\CV GAO-I-2018-07946

— Zonako kontrolatzaileei:

* Lan-harremanari ekitean, negua edo udan den aintzat hartuz:

Praka pare bat.

2 alkandora.

Sasoiko jertse bat.

Euritako 2 traje.

2 galtzerdi pare.

Zapata pare bat.

Buruko zorro bat.

Lanerako gerriko bat.

Neguan, gainera:

Anorak bat.

Artilezko eskularru pare bat.

* Urtero:

Udan:

Beso motzeko 2 alkandora.

Udako praka pare bat.

2 galtzerdi pare.

Zapata pare bat, gomazko zoladunak.

Udako jertse bat.

Neguan:

Beso luzeko 2 alkandora.

Neguko praka pare bat.

2 galtzerdi pare.

Zapata pare bat, gomazko zoladunak.

Artilezko eskularru pare bat.

* Urte-sasoiaz kanpo, urtero:

Uretarako traje bat, erraz ikus daitekeena.

* Bi urtero:

Anorak bat.

Neguko jertse bat.

Udako buruzorro bat.

Neguko buruzorro bat.

Gerrikoa hondatzen denean, berria emango da.

— Garabi-gidariei:

* Lan-harremanari ekitean, negua edo udan den aintzat hartuz:

2 polo erraz ikus daitezkeenak.

Praka pare bat, erraz ikus daitekeena.

2 galtzerdi pare.

Segurtasun bota pare bat.

Gerriko lunbar bat.

Lanerako eskularru pare bat.

Txaleko bat, erraz ikus daitekeena.

Txaleko berogarri bat.

* Neguan, gainera:

Anorak bat, erraz ikus daitekeena.

Jertse bat, erraz ikus daitekeena.

— Controladores de Zona:

* Al comienzo de la relación laboral, según sea temporada de invierno o verano:

1 Pantalón.

2 Camisas.

1 Jersey de temporada.

2 Trajes de agua.

2 Pares de calcetines.

1 Par de zapatos.

1 Gorra.

1 Cinturón de trabajo.

En invierno:

1 Anorak.

1 Par de guantes de lana.

* Anualmente:

Verano:

2 Camisas de manga corta.

1 Pantalón de Verano.

2 Pares de Calcetines.

1 Par de Zapatos con suela de goma.

1 Jersey de verano.

Invierno:

2 Camisas de manga larga.

1 Pantalón de invierno.

2 Pares de Calcetines.

1 Par de Zapatos con suela de goma.

1 Par de Guantes de lana.

* Fuera de temporada y anualmente:

1 Traje de agua de alta visibilidad.

* Bianualmente:

1 Anorak.

1 Jersey de invierno.

1 Gorra de Verano.

1 Gorra de Invierno.

El cinturón, se entregará en el momento que éste se deteriore.

— Conductores de Grúa:

* Al comienzo de la relación laboral, según sea temporada de invierno o verano:

2 Polos de alta visibilidad.

1 Pantalón de alta visibilidad.

2 Pares de Calcetines.

1 Par de Botas de seguridad.

1 Cinturón Lumbar.

1 Par de Guantes de trabajo.

1 Chaleco de alta visibilidad.

1 Chaleco acolchado de abrigo.

* En caso de invierno:

1 Anorak de alta visibilidad.

1 Jersey de alta visibilidad.

EK\CV GAO-I-2018-07946

* Urtero:

Udan:

Beso motzeko 2 polo erraz ikus daitezkeenak.

Praka pare bat, erraz ikus daitekeena.

2 galtzerdi pare.

Segurtasun bota pare bat.

Neguan:

Beso luzeko 2 polo erraz ikus daitezkeenak.

Praka pare bat, erraz ikus daitekeena.

2 galtzerdi pare.

Segurtasun bota pare bat.

* Urte-sasoiaz kanpo, urtero:

Uretarako traje bat, erraz ikus daitekeena.

* Bi urtero:

Txaleko berogarri bat.

Anorak bat, erraz ikus daitekeena.

Jertse bat, erraz ikus daitekeena.

Erraz ikusteko moduko txalekoa, gerriko lunbarra eta lanerako eskularruak hondatzen direnean, berriak emango zaizkie.

— Gordailuko kontrolatzaileei:

* Lan-harremanari ekitean, negua edo udan den aintzat hartuz:

Praka pare bat.

2 alkandora.

Jertse bat.

2 galtzerdi pare.

Zapata pare bat.

Gorbata bat.

Txaleko bat, erraz ikus daitekeena.

* Neguan, gainera:

Txaleko berogarri bat.

* Urtero:

Udan:

Beso motzeko 2 alkandora.

Udako praka pare bat.

2 galtzerdi pare.

Zapata pare bat, gomazko zoladunak.

Gorbata bat.

Neguan:

Beso luzeko 2 alkandora.

Neguko praka pare bat.

2 galtzerdi pare.

Zapata pare bat, gomazko zoladunak.

Txaleko berogarri bat.

Gorbata bat.

* Urte-sasoiaz kanpo, urtero:

Jertse bat.

Txaleko bat, erraz ikus daitekeena.

Enpresak, maiatzean eta urrian emango ditu udako eta neguko arropak, hurrenez hurren. Hondatutako arropa jasotakoan bestea emango du, baldin eta erabilera txarraren ondorioz hondatu ez bada. Langileak, tailan izan dituen gorabeherak jakina-

* Anualmente:

Verano:

2 Polos de manga corta de alta visibilidad.

1 Pantalón de alta visibilidad.

2 Pares de Calcetines.

1 Par de Botas de seguridad.

Invierno:

2 Polos de manga larga de alta visibilidad.

1 Pantalón de alta visibilidad.

2 Pares de Calcetines.

1 Par Botas de seguridad.

* Fuera de temporada y anualmente:

1 Traje de agua.

* Bianualmente:

1 Chaleco acolchado de abrigo.

1 Anorak de alta visibilidad.

1 Jersey de alta visibilidad.

Chaleco de alta visibilidad, Cinturón lumbar y Guantes de trabajo, se entregarán en el momento en que éstos se deterioren.

— Controladores de Depósito:

* Al comienzo de la relación laboral, según sea temporada de invierno o verano:

1 Pantalón.

2 Camisas.

1 Jersey.

2 Pares de calcetines.

1 Par de zapatos.

1 Corbata.

1 Chaleco de alta visibilidad.

* En caso de invierno:

1 Chaleco acolchado.

* Anualmente:

Verano:

2 Camisas de manga corta.

1 Pantalón de Verano.

2 Pares de Calcetines.

1 Par de Zapatos con suela de goma.

1 Corbata.

Invierno:

2 Camisas de manga larga.

1 Pantalón de invierno.

2 Pares de Calcetines.

1 Par de Zapatos con suela de goma.

1 Chaleco acolchado.

1 Corbata.

* Fuera de temporada y anualmente,

1 Jersey.

1 Chaleco de alta visibilidad.

La empresa entregará la ropa de verano e invierno en los meses de mayo y octubre de cada año respectivamente, se sustituirá toda prenda deteriorada previa entrega de la misma siempre y cuando no sea debido al mal uso. El trabajador de-

raziko dizkio bere ardunari, sasoian sasoiko arropa jaso baino bi hilabete lehenago.

Era berean, hilero boligrafoak eta blokak emango zaizkie langileei.

Langileak, edozein arrazoiren ondorioz enpresa uzten badu, daukan arropa guzti-guztia entregatu beharko du. Era berean, urtero arropa jasotzerakoan lehengoa entregatu beharko du, hasierako arropa jasotzean izan ezik.

30. artikulua. Prestakuntza.

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek bertako langileentzako Prestakuntza Plana eratu ahal izango dute, burutzen duten jardueraren berariazko gaiei buruzkoa, baldin eta zerbitzuak berak edo sartutako hobekuntza teknologikoek hala agintzen badute.

Langileen ordezkariek plan horien edukia eta garapenari buruzko informazioa jasoko dute aldez aurretik.

31. artikulua Zatikako erretiroa.

Zatikako erretiroa hartu nahi duten langileek enpresarekin dena delako txanda-kontratua hitzartzeko aukera izango dute. Hitzarmen horretan biek behar dute ados egon, eta 1131/2002 EDn eta Langileen Estatutuko 12.6.7 artikuluan jartzen duen moduan egin beharko dute.

Berez behar baino lehenago erretiratzen diren langileek, gutxienez hamar urteko antzinatasuna baldin badaukate, opor ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, artikulu honetan bertan jasota dagoen mailaketaren arabera. Langileak eskatzen duenean hartu ahal izango ditu opor horiek, baina enpresari behar bezala jakinarazi behar dio.

Opor-saria eskatzen duen langileari enpresak egiaztagiri bat emango dio, eta agiri horretan jarriko du zenbat hilabeterako eskubidea duen.

Urteak	*Hilabeteko oporraldia*
60	6
61	5
62	4
63	3
64	2

32. artikulua. Garantia sindikalak.

Enpresak, Enpresako Batzordearen eta bertan ordezkatutako Zentral Sindikalen eskubideak aitortzen ditu.

Horri dagokionez, Enpresak aipatutako Zentral Sindikalei ez die oztoporik jarriko legez onartutako jarduera sindikala burutu dezaten.

Enpresako Batzordearen eta bertan ordezkatutako Zentral Sindikalen esku, iragarki-taula bat jarriko da langileekin edo afiliatuekin komunika daitezen. Komunikazio hauetan argi eta garbi geratu beharko du zentral igortzailearen jatorria. Gainerako eskubide sindikaletarako, indarrean dagoen arautegia eta Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko Lege Organikoan ezarritakoa beteko da.

VI. KAPITULUA

DIZIPLINA ERREGIMENA

33. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

Enpresaren zerbitzura dauden langileek izan ditzaketen hutsegiteen garrantzia, berrerortzea eta asmoa kontuan izanik, hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, ondoren zehazten denaren arabera:

berá notificar a su responsable, con dos meses de antelación a la entrega de temporada correspondiente, las posibles variaciones de talla de su ropa.

Igualmente se facilitarán mensualmente bolígrafos y blocs.

En caso de producirse la baja del trabajador en la empresa por cualquier motivo, estará obligado a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente con cada entrega anual, salvo la inicial, se devolverá la prenda usada correspondiente.

Artículo 30.º Formación.

Las empresas afectadas por el presente convenio, podrán confeccionar un Plan de Formación para los trabajadores, sobre materias propias de su actividad, con carácter interno, cuando sea necesario por la propia evolución del servicio o por mejoras tecnológicas introducidas en el mismo.

Los representantes de los trabajadores, serán informados con antelación, sobre el contenido y desarrollo de dichos planes.

Artículo 31.º Jubilación parcial.

Los trabajadores interesados en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R.D. 1131/2002 y en el artículo 12.6.7 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de diez años, como mínimo, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas de acuerdo con la escala definida en este artículo. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo cuando lo solicite el trabajador, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente.

La empresa hará entrega al trabajador que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

Años	*Meses de vacaciones*
60	6
61	5
62	4
63	3
64	2

Artículo 32.º Garantías sindicales.

Las empresas reconocen las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en ellos.

En este sentido, las empresas no pondrán dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrán a disposición de los Comités de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en los mismos, tablones de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la central emisora. Para todos los demás derechos sindicales se estará a la normativa vigente y a lo dispuesto en la L.O. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

CAPÍTULO VI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33.º Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por los trabajadores/as al servicio de las Empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

EK\CV GAO-I-2018-07946

— Hutsegite arinak:

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

1. Hilabeteko epealdian egun batetik hirura bitarteko puntualtasun-hutsegitea, hilabetean guztira 30 minutu arte.

2. Arrazoi justifikatuaz lanera ez dela joango behar hainbateko aurretiaz ez jakinaraztea, non eta hori egiteko ezintasuna frogatzen ez den.

3. Lana arrazoirik gabe uztea, epe laburrean bada ere, baldin eta horren ondorioz Enpresarentzako kaltegarri eta lankideen zereginerako oztopo ez den, horrelakoetan hutsegite larri edo oso larritzat hartuko baita.

4. Materialaren artapenean axolagabekeria txikiak.

5. Txukuntasun eta garbitasun pertsonalik eza.

6. Bezeroekiko arreta eta ardura eza eta buruzagiek agindutakoa betetzeko zabarkeria. Hutsegite hauek«larritzat» hartuko dira behin beta berriro egiten badira.

7. Enpresari helbide aldaketaren berri ez ematea.

8. Lan-jardunaldian zehar lanekoak ez diren gaietaz eztabaidatzea. Bezeroen aurrean gertatzen bada, hutsegite larritzat hartuko da.

9. Hilean egun batez, arrazoirik gabe lanera ez joatea.

10. Lankideen baimenik gabe, hauen arropak dauden armairuak eta esekigailuak aldatu, begiratu edo nahastea.

11. Lana behar bezala egiteko materialen matxuren edo materialen premien berri ugazabei ez ematea.

12. Antzeko izaera duen beste edozein hutsegite.

— Hutsegite larriak:

Hutsegite larritzat hartuko da:

1. Hilabetean justifikaziorik gabe hiru puntualtasun-eza izatea.

2. Hilabetean bi egunez justifikaziorik gabe lanera ez bertaratzea.

3. Agindutako lanari behar bezalako arreta ez eskaintzea.

4. Gaixotasun edo istripu itxura egitea.

5. Laneko edozein gaitan, ugazabek agindutakoa ez betetzea. Horren ondorioz diziplina-urratze garbia edo enpresarentzako kalte nabarmenak sortzen badira, hutsegite oso larritzat hartuko da.

6. Bezeroei zor zaien errespetu eta begirunea nabarmen urratzea.

7. Beste langile baten presentziarenitxura egitea, bere izenean sinatuz edo fitxatuz.

8. Lanaren bilakaera zuzena kaltetzen duten axolagabekeria edo zabarkeria erakustea.

9. Lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak izatea, liskar nabarmena sortuz.

10. Beharrezko baimenik gabe, jardunaren barruan lan partikularrak egitea nahiz Enpresaren tresnak edo materiala baimenik gabe norberetzat erabiltzea.

11. Hiru hilabeteko epean izaera desberdineko hutsegite arinak behin eta berriro egitea, puntualtasun-ezak salbuetsiz, baldin eta zehapenak izan badira.

12. Esleitutako zereginaren errendimendu normala, nahita murriztea.

13. Derrigorrezko erreserbako sekretua haustea edo bortxatzea, Enpresari kalterik sortzen ez bazaio.

— Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de 30 minutos durante un mes, sin que exista causa justificada por ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que prueba la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la Empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir las condiciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de «graves» en caso de reincidencia.

7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera en presencia del público podrán considerarse falta grave.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios y perchas con las ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.

11. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

12. Cualquier otra de análoga naturaleza.

— Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

3. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

4. La simulación de enfermedad o Accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa será considerada como muy grave.

6. Falta notoria de respeto y consideración al público.

7. Simular la presencia de otro trabajador/a valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

11. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

12. La disminución voluntaria en el rendimiento normal del trabajo asignado.

13. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la Empresa.

EK\CV GAO-I-2018-07946

14. Zuzendaritzari edo goragokoei zerbitzu edo lanari buruzko informazio faltsua ematea, asmo txarreko kasuetan izan ezik, hauek hutsegite oso larritzat hartuko baitira.

15. Maiz errepikatzen diren edo Enpresari galerak sortzen dizkioten arduragabekeriak edo errekuntzak eta Zuzendaritzari halako errakuntzen berri ez ematea.

16. Lankide edo menpeko bat, hitzez edo ekintzaz samintzea edo mehatxu egitea.

17. Antzeko izaera duen beste edozein hutsegite.

— Hutsegite oso larriak:

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

1. Sei hilabeteko epearen barruan justifikaziorik gabe hamar aldiz edo gehiagotan nahiz urtebeteren barruan hogei aldiz lanera berandu iristea.

2. Justifikaziorik gabe hilean bi egunetan lanera ez bertaratzea.

3. Bere esku jarritako kudeaketetan iruzurra egitea, leialtasun eza azaltzea edo gehiegikeriaz jardutea eta bere lankideei nahiz Enpresari edo zerbitzuan dagoen bitartean beste edonori lapurretan egitea.

4. Enpresaren lehengaietan, landutako piezetan, tresnetan, erremintetan, makinetan, aparailuetan, instalazioetan eta abarretan kalteak eragitea, haustea edo baliogabetzea.

5. Lankideengan kexurik sortarazten duen txukuntasuneta garbitasun-eza.

6. Mozkorkeria, lan-jardunean zehar.

7. Enpresakoak ez direnei, kanpoan zabaldu ezin diren datuen berri ematea, enpresari kalte nabarmenak eraginez.

8. Enpresakoak ez diren pertsonei, lana antolatzeko planak jakitera ematea eta, Enpresaren baimenik gabe, agiri eta formularioak ateratzea edo kopiatzea.

9. Ohikoan hitz itsusiak erabiltzea edo errespetu-eza erakustea.

10. Lanpostua uztea.

11. Seihileko berean hutsegite larriak behin eta berriro egitea, nahiz izaera desberdinekoak izan, baldin eta zehapenik izan bada.

12. Goragokoei menpetasuna ukatzea.

13. Justifikaziorik gabeko liskarrak eta errietak sortzea.

14. Sabotaje gisa kalifikatzea merezi duten ekintzak, egilea erortzen den erantzukizun penalaren kalterik gabe.

15. Txosten okerrak edo bidegabekoak, justifikatu ezin den maltzurkeriaz edo arduragabekeriaz ematea.

16. Enpresako zuzendaritzaren inguruan berri faltsu edo tendentziosoak zabaltzea, ondoeza sortuz. Hutsegite honetan eroriko da berri horiek kalean Enpresa desohoratzen dutenean eta kalte nabariak sortaraz daitezkeenean ere.

17. Desobedientziaren ondorioz, goragokoei diziplina nabarmenki hautsi daitekeenean, horretatik enpresarentzako edo gainerako langileentzako kalte nabarmena eratorriz.

34. artikulua. Aplikazioa.

Enpresak, gertatutako hutsegiteen larritasuna eta zirkunstantzien arabera, honako zigor hauek aplika ditzake:

Hutsegite arinengatik:

— Hitzezko zentzarazpena.

— Idatzizko zentzarazpena.

14. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en el caso evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

15. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con frecuencia o los que originan perjuicios a la Empresa, así como la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

16. Ofender de palabra o amenaza a un compañero/a o a un subordinado/a.

17. Cualquiera otra de análogo carácter.

— Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona durante actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, etc.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.

6. La embriaguez durante la jornada laboral.

7. Revelar a persona extraña a la Empresa datos de reserva obligada, cuando existan, produciendo sensible perjuicio a la misma.

8. Revelar planes de organización del trabajo a persona o personas ajenas a la Empresa, sustraer documentos y formularios o copiarlos sin autorización de la Empresa.

9. El uso habitual de palabras mal sonantes o las faltas de respeto.

10. Abandonar el puesto de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

12. La insubordinación.

13. El originar injustificadamente, riñas y pendencias.

14. Los actos que merezcan la calificación de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal que incurra el actor.

15. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos o injustos.

16. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la dirección de la Empresa, que motiven el descontento. También se incurrirá en esta falta cuando estas noticias tiendan a desprestigiar a la Empresa en la calle con la posibilidad de producirle perjuicios evidentes.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

Artículo 34.º Aplicación.

Las sanciones que la Empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

— Amonestación verbal.

— Amonestación por escrito.

EK\CV GAO-I-2018-07946

Hutsegite larriengatik:

— Enplegua eta soldata egun batetik hamar egunera kentzea.

Hutsegite oso larriengatik:

— Lanbide-kategoria aldi baterako edo behin betiko kentzea.

— Enplegua kentzea 10 egunez baino gehiagoz.

— Iraizpena.

Arestiko zigorrak aplikatzeko, hutsegitea egin duenaren erantzukizun maila altua edo baxua kontuan hartuko da; baita bere lanbide-kategoria eta gainerako langileengan nahiz enpresan eragindako kaltea ere.

35. artikulua. Preskripzioa.

Indarrean dagoen legeriaren arabera, zigorrak hamar egunera preskribatuko dira hutsegite arinen kasuan; hogei egunera hutsegite larrien kasuan eta, hutsegite oso larrietan, hirurogei egunera.

Guztiak ere Enpresak hutsegitearen berri izan zuenetik aurrera zenbatuko dira eta, nolanahi ere, hutsegitea gertatu zenetik sei hilabetera.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Kontrolatzailearen eginkizunei buruzko Estatuko Konbenioan erabakitakoari ezer kendu gabe, aparkatzeari buruzko momentuan momentuko udal-ordenantza betetzen dela zaindu beharko du, ordu-mugarteak zehazten duen esparru fisikoaren barruan.

HITZARMENA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, arrazoi ekonomiko edo teknikoak, edo antolamenduari edo ekoizpenari loturiko arrazoiak direla medio hitzarmena aplikatzeari utzi behar badiote, honako prozedura hau bete beharko dute:

a) Kontsulta aldi bat egingo dute, enpresaren eta hitzarmen kolektiboa negoziatzeko legitimazioa duten langileen ordezkarien artean, Langileen Estatutuaren 87.1 artikuluan xedatutakoarekin bat. Enpresan ez badago langileen legezko ordezkaritzarik, langileek Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritakoaren arabera izendatutako batzorde bati eslei diezaiokete beren ordezkaritza.

b) Aipatu kontsultaldia adostasunez amaitzen bada, akordio hori bai hitzarmen kolektiboaren batzorde paritariori, bai lan-agintaritzari jakinarazi beharko zaie, aplikatu aurretik. Batzorde Paritarioak akordioak aztertuko ditu, legeak xedatutakoa betetzen duten egiaztatzeko, eta akordioa lortzeko orduan iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izan dela ikusten badu, aurkaratu egin ahalko du jurisdikzio eskudunean.

c) Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen bada, alderdiek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren iritzipean jarri ahal izango dute desadostasuna. Batzordeak 7 eguneko epea izango du iritzia emateko, edo bestela, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan xedatutako estatu edo autonomia-erkidego mailako lanbideen arteko akordioetan ezarritako prozeduretara jotzeko, desadostasunak arbitraje loteslera meneratzeko konpromisoa barne.

Alderdiak aurreko lerrokadan aipatutako prozeduren mende jarri ez badira, edo prozedura horiek desadostasuna konpondu ez badute, aldeetako edozeinek aukera izango du auzia Hitzarmen Kolektiboen Kontsultarako Batzorde Nazionalaren esku jartzeko, baldin eta lan-baldintzak ez aplikatzeak enpresak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituen lantokiei eragiten badie; gainerako kasuetan, autonomia-erkidegoko dagozkion organoen esku jarri ahal izango du auzia, lurralde bati baino gehiagori eragiten badio.

Faltas graves:

— Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

— Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

— Suspensión de empleo por más de diez días.

— Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y de la Empresa.

Artículo 35.º Prescripción.

De conformidad con la Legislación vigente, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días.

Todas ellas se computarán a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Nacional sobre las funciones del controlador se dispone que éste velará por el cumplimiento de la Ordenanza Municipal vigente en cada momento relativa al estacionamiento y dentro del ámbito físico definido por la zona con limitación horaria.

CLAUSULA DE DESCUELGUE

Las empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procedimiento:

a) Se someterán a un periodo de consultas, entre empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T. (en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.).

b) Tras el citado periodo de consultas, en el caso que este finalizara con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral con anterioridad a la aplicación efectiva del mismo. La Comisión Paritaria analizara dichos Acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

c) Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

En el supuesto que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado las discrepancia, las partes podrán someter la solución de las mismas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

EK\CV GAO-I-2018-07946

Hitzarmena ez aplikatzeko arrazoiei dagokienez, eta Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoa betetzeko beharra galarazi gabe, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, sektorearen berezitasuna dela eta (sakabanaturik dagoenez eta enpresa txiki asko daudenez, kasu gehienetan ezinezkoa izaten da ordezkari sindikalak izendatzeko legez ezarritako gutxieneko baldintzak betetzea), lehentasunezkoa bihurtzen da Batzorde Paritarioak konpromisoa har dezan hitzarmen hau ez aplikatzeko kasu guztiak gainbegiratzeko. Ezin izango da hitzarmena ez aplikatu gutxieneko soldata baino diru-sarrera handiagoak egiaztatzen diren guztietan, hitzarmen honen artikuluak aipatzen dituen soldata-akordio orokorrak, baita bana-banako akordioak ere aintzat hartuta.

SOLDATA-IGOERA

2015. urteari dagokion soldata-igoera 0,5 puntukoa da 2014ko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

2016. urteari dagokion soldata-igoera 0,6 puntukoa da 2015eko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

2017. urteari dagokion soldata-igoera 1,8 puntukoa da 2016ko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

2018. urteari dagokion soldata-igoera 1,8 puntukoa da 2017ko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

2019. urteari dagokion soldata-igoera 2 puntukoa izango da 2018ko abenduaren 31n indarrean egongo den soldata-taularen gainean.

2020. urteari dagokion soldata-igoera 2 puntukoa izango da 2019ko abenduaren 31n indarrean egongo den soldata-taularen gainean.

En lo referente a las causas que concurren para la inaplicación, y sin perjuicio de estar a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., las partes signatarias del presente convenio, dada la peculiaridad del sector, atomizado y con gran número de empresas de pequeño tamaño, donde la mayoría de los casos es imposible alcanzar los mínimos establecidos legalmente para designar representantes sindicales, se hace prioritario el compromiso de supervisión por parte de la Comisión Paritaria de todos los casos en los que exista inaplicación del presente convenio. No pudiendo existir inaplicaciones del convenio, en ningún caso donde se constaten la existencia de ingresos superiores a los mínimos salariales del mismo, con motivo de los pactos de salarios globales a los que hace referencia el artículo del presente convenio, así como en virtud de otros acuerdos de carácter individual.

INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial pactado para el año 2015 es de 0,5 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2014.

El incremento salarial pactado para el año 2016 es de 0,6 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2015.

El incremento salarial pactado para el año 2017 es de 1,8 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2016.

El incremento salarial pactado para el año 2018 es de 1,8 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2017.

El incremento salarial pactado para el año 2019 es de 2 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2018.

El incremento salarial pactado para el año 2020 es de 2 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2019.

APARKAMENDU JARDUERARAKO ETA TRAFIKO ORDENANTZARAKO (TAO)
GIPUZKOAKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SOLDATA TAULA
TABLA SALARIAL CONVENIO PROVINCIAL DE GUIPUZCOA
PARA LA ACTIVIDAD D APARCAMIENTO Y ORDENANZA DEL TRAFICO (OTA)

INDARRALDIA: 2015EKO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2015 AL 31 DICIEMBRE DE 2015

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Arduraduna Encargado	1.305,81	299,86	162,77	1.305,81	25.138,68
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.206,39	226,26	162,77	1.206,39	22.764,18
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1ª mantenimiento	1.167,84	216,37	162,77	1.167,84	22.067,24
Garabilaria 1. ofiziala Oficial 1ª Gruista	1.109,84	164,43	162,77	1.109,84	20.574,00
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.109,84	151,05	162,77	1.109,84	20.413,28
Depposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.109,84	151,05	162,77	1.109,84	20.413,28
Peoia-mozoa Peón-mozo	817,02	113,45	162,77	817,02	15.570,06

EK\CV GAO-I-2018-07946

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.490,77	418,14	162,77	2.071,68	31.075,15
Administrazioko burua Jefe Administración	1.242,37	149,07	162,77	1.554,21	23.313,19
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.101,45	123,47	162,77	1.387,69	20.815,41
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.021,04	102,15	162,77	1.285,96	19.275,80
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	954,34	85,11	162,77	1202,22	18.033,32

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA: 42,39 €.
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA: 42,39 €.
ERREKAUDAZIO-PLUSA: 47,88 €.
PLUS RECAUDACIÓN: 47,88 €.

INDARRALDIA: 2016KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2016 AL 31 DICIEMBRE DE 2016

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Arduraduna Encargado	1.313,64	301,66	163,75	1.313,64	25.289,51
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.213,63	227,62	163,75	1.213,63	22.900,77
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1ª mantenimiento	1.174,85	217,67	163,75	1.174,85	22.199,64
Garabilaria 1. ofiziala Oficial 1ª Gruista	1.116,50	165,42	163,75	1.116,50	20.697,44
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.116,50	151,96	163,75	1.116,50	20.535,76
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.116,50	151,96	163,75	1.116,50	20.535,76
Peoia-mozoa Peón-mozo	821,92	114,13	163,75	821,92	15.663,48
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.499,72	420,65	163,75	2.084,12	31.261,60
Administrazioko burua Jefe Administración	1.249,82	149,96	163,75	1.563,53	23.452,95
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.108,06	124,21	163,75	1.396,02	20.940,30
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.027,17	102,76	163,75	1.293,68	19.405,20
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	960,07	85,62	163,75	1209,44	18.141,60

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA: 42,65 €.
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA: 42,65 €.
ERREKAUDAZIO-PLUSA: 48,17 €.
PLUS RECAUDACIÓN: 48,17 €.

EK\CV GAO-I-2018-07946

INDARRALDIA: 2017KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2017 AL 31 DICIEMBRE DE 2017

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Arduraduna Encargado	1.337,29	307,09	166,70	1.337,29	25.744,72
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.235,48	231,72	166,70	1.235,48	23.312,98
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1ª mantenimiento	1.196,00	221,59	166,70	1.196,00	22.599,23
Garabilaria 1. ofiziala Oficial 1ª Gruista	1.136,60	168,40	166,70	1.136,60	21.070,00
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.136,60	154,70	166,70	1.136,60	20.905,40
Depositukko kontrolatzailea Controlador depósito	1.136,60	154,70	166,70	1.136,60	20.905,40
Peoia-mozoa Peón-mozo	836,71	116,18	166,70	836,71	15.945,42
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.526,72	428,22	166,70	2.121,64	31.824,60
Administrazioko burua Jefe Administración	1.272,32	152,66	166,70	1.591,68	23.875,20
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.128,00	126,45	166,70	1.421,15	21.317,25
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.045,66	104,61	166,70	1.316,97	19.754,55
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	977,35	87,16	166,70	1231,21	18.468,15

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA: 43,41 €.
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA: 43,41 €.
ERREKAUDAZIO-PLUSA: 49,04 €.
PLUS RECAUDACIÓN: 49,04 €.

INDARRALDIA: 2018KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2018 AL 31 DICIEMBRE DE 2018

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Arduraduna Encargado	1.361,36	312,62	169,70	1.361,36	26.208,13
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.257,72	235,89	169,70	1.257,72	23.732,61
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1ª mantenimiento	1.217,53	225,58	169,70	1217,53	23.006,02
Garabilaria 1. ofiziala Oficial 1ª Gruista	1.157,06	171,43	169,70	1.157,06	21.449,26
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.157,06	157,48	169,70	1.157,06	21.281,70
Depositukko kontrolatzailea Controlador depósito	1.157,06	157,48	169,70	1.157,06	21.281,70
Peoia-mozoa Peón-mozo	851,77	118,27	169,70	851,77	16.232,44

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.554,20	435,93	169,70	2.159,83	32.397,45
Administrazioko burua Jefe Administración	1.295,22	155,41	169,70	1.620,33	24.304,95
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.148,30	128,73	169,70	1.446,73	21.700,95
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.064,48	106,49	169,70	1.340,67	20.110,05
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	994,94	88,73	169,70	1253,37	18.800,55

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA: 44,19 €.
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA: 44,19 €.
ERREKAUDAZIO-PLUSA: 49,92 €.
PLUS RECAUDACIÓN: 49,92 €.

INDARRALDIA: 2019KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2019 AL 31 DICIEMBRE DE 2019

Kategoriak Categorías	*Oinarrizko soldata (hileko) Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko) Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira Total Anual*
Arduraduna Encargado	1.388,59	318,87	173,09	1.388,59	26.732,29
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.282,87	240,61	173,09	1.282,87	24.207,26
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1ª mantenimiento	1.241,88	230,09	173,09	1.241,88	23.466,14
Garabilaria 1. ofiziala Oficial 1ª Gruista	1.180,20	174,86	173,09	1.180,20	21.878,25
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.180,20	160,63	173,09	1.180,20	21.707,33
Depposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.180,20	160,63	173,09	1.180,20	21.707,33
Peoia-mozoa Peón-mozo	868,81	120,64	173,09	868,81	16.557,09
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.585,29	444,65	173,09	2.203,03	33.045,45
Administrazioko burua Jefe Administración	1.321,12	158,52	173,09	1.652,73	24.790,95
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.171,27	131,30	173,09	1.475,66	22.134,90
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.085,77	108,62	173,09	1.367,48	20.512,20
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.014,84	90,50	173,09	1.278,43	19.176,45

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA: 45,07 €.
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA: 45,07 €.
ERREKAUDAZIO-PLUSA: 50,92 €.
PLUS RECAUDACIÓN: 50,92 €.

INDARRALDIA: 2020KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE
VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DICIEMBRE DE 2020

Kategoriak *Categorías*	*Oinarrizko soldata (hileko)* *Salario Base (mensual)*	*Kalitate Plusa (hileko)* *Plus Calidad (mensual)*	*Soldataz aparteko plusa* *Plus Extrasalarial*	*Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart.* *Pagas Extras Ver./Nav./Marzo*	*Urtekoa Guztira* *Total Anual*
Arduraduna Encargado	1.416,36	325,25	176,55	1.416,36	27.266,94
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.308,53	245,42	176,55	1.308,53	24.691,41
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1ª mantenimiento	1.266,72	234,69	176,55	1.266,72	23.935,47
Garabilaria 1. ofiziala Oficial 1ª Gruista	1.203,80	178,36	176,55	1.203,80	22.315,82
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.203,80	163,84	176,55	1.203,80	22.141,48
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.203,80	163,84	176,55	1.203,80	22.141,88
Peoia-mozoa Peón-mozo	886,18	123,05	176,55	886,18	16.888,23
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.617,00	453,54	176,55	2.247,09	33.706,35
Administrazioko burua Jefe Administración	1.347,54	161,69	176,55	1.685,78	25.286,70
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.194,70	133,93	176,55	1.505,18	22.577,70
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.107,49	110,79	176,55	1.394,83	20.922,45
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.035,14	92,31	176,55	1.304,00	19.560,00

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA: 45,97 €.
NOCHE BUENA Y NOCHE VIEJA: 45,97 €.
ERREKAUDAZIO-PLUSA: 51,94 €.
PLUS RECAUDACIÓN: 51,94 €.

EK\CV GAO-I-2018-07946