

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2020-2024 urteetarako Gipuzkoako Gasetan Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001615011992 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko irailaren 12an, AEGA-k enpresaburu ordezkapenean, eta LAB eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko irailaren 16an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari 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, 2022ko irailaren 19a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (5897)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial 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 Estaciones de Servicio de Gipuzkoa para los años 2020-2024 (código 20001615011992).

ANTECEDENTES

Primero. El día 12 de septiembre de 2022, se suscribió el convenio citado por AEGA en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 16 de septiembre de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

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 19 de septiembre de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5897)

ZERBITZUGUNEEN GIPUZKOAKO HITZARMEN KOLEKTIBO
PROBINTZIALA 2020-2024RAKO

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. *Lurralde-eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historikoan da aplikatzekoa.

2. artikulua. *Eremu funtzionala.*

Zerbitzuguneen sektorearen barruan egon eta hitzarmen honen lurralde-eremuan sartzen diren enpresa eta langile guztiak aplikatuko zaie hitzarmen hau.

3. artikulua. *Denbora-eremua.*

Hitzarmen honek bost urteko indarraldia izango du, eta, eragin guztietarako, 2020ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, data horretako atzeraeragina izango baitute baldintza guztiek, eta 2024ko abenduaren 31ra arte iraungo du, espresuki bestelako indarraldia adierazten den artikuluetarako izan ezik, batez ere hitzarmen honetan itundu diren zenbatekoek etorkizunean igorri ez dutela izango dioten artikuluei buruzkoak, hala nola antzinatasun osagarria eta hori zehazten duen taula (7. art.).

2024ko urriaren 1ean, hitzarmen hau automatikoki salutzat joko da, eta hitzarmen hau ordezkatzeko duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak egin ahal izango dira data horretatik aurrera.

Hitzarmen honen aurreraeragina legeak unean-unean xedatzen duenaren arabera arautuko da.

4. artikulua. *«Ad personam» bermeak.*

Itun hau gairatzen duten izaera komuneko egoera pertsonal guztiak errespetatuko dira, kopuru garbitzat hartu eta «ad personam» mantenduko direlarik.

Era guztietara, errespetatu egingo dira lege-xedapenez edo betidaniko ohiturez ezarritik dauden baldintza onuragarriagoak.

II. KAPITULUA

LANBIDE-KATEGORIEN SAILKAPENA

5. artikulua. *Lanbide-sailkapena.*

Langilak beren lanbide-taldeko berezko lanak egingo ditu, baita prozesu osoa eratzen duten lan osagarri edo/eta gehigarriak ere.

Langileek lanbide-talde ezberdinetako oinarrizko lanak egin behar badituzte muga gabe beren lanpostuan, zer eginkizun betetzen ematen duten denbora gehien, horren arabera egingo da sailkapena. Horrek ez du esan nahi lanbide-talde bateko lanpostuetan dauden langileek lanbide-talde beheeragokoen barruan sailkatutako lanpostuetako oinarrizko lan osagarriak egin behar ez dituztenik.

Langileak lanbide-talde jakin batean sailkatzeko, kontuan hartuko da zer funtzio betetzen dituzten egiazki, eta ez da hartuko kontuan nola duen izena lanpostuak edo zer titulu duten langileek.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak funtzio-arlo bati eta lanbide-talde bati atxikiko zaizkio. Funtzio-arloaren eta lanbide-taldearen arabera izango da langileen egoera enpresa-antolaketa-eskemaren barruan.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GIPUZKOA DE
ESTACIONES DE SERVICIO PARA 2020-2024

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio es de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas en el Sector de Estaciones de Servicio incluidos en el ámbito territorial de este Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El convenio tendrá una vigencia de 5 años, entrando en vigor el 1.º de enero de 2020 a cuya fecha retrotraerá sus efectos, hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto en aquéllos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, de manera muy especial todo lo relativo al no incremento en el futuro de las cantidades pactadas en este convenio para el complemento de antigüedad y tablas a la que se remite (art. 7).

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a partir del 1.º de octubre de 2024 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el siguiente Convenio Colectivo.

La ultraactividad de este Convenio se regirá por lo que disponga la ley en cada momento.

Artículo 4. *Garantías «ad personam».*

Se respetarán todas las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, entendidas como cantidades líquidas y mantenidas estrictamente «ad personam».

Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que vengan establecidas por disposición legal o costumbre inveterada.

CAPÍTULO II

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 5. *Clasificación profesional.*

La persona trabajadora desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

En caso de concurrencia con carácter indefinido en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones a las que, dentro del conjunto de su actividad, se dedique mayor tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que son básicas para puestos de trabajo clasificados en grupos profesionales inferiores.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por la persona trabajadora, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

Todas las personas trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo serán adscritas a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

1. Funtzio-arloak.

Hitzarmen hau sinatzerakoan indarrean dauden kategoriak –lanbide-talde bakoitzari buruzko atalek aipatzen dituzte kategoria horiek– bi funtzio-arlotan sailkatzen dira. Hauek dira funtzio-arloak:

– Administrazio-arloa.

Administrazio-arloko langileek, beren ezaupideei edo/eta esperientziari esker, administrazio-, merkataritza-, antolaketa- eta informatika-lanak egiten dituzte, eta, oro har, bulegoko lanak: Kontabilitate-jarduera ekonomikoaren kudeaketari buruz informatzen dute, lana koordinatzen dute eta jendeari erantzuteko lan osagarriak egiten dituzte.

Talde honetako langileek, besteak beste, administrazio- eta kontabilitate-lanak eta antzeko beste batzuk egiten dituzte, informazioa tratatzeko ekipamendua erabiliz, enpresako administrazio-unitateetan edo beste arlo batzuetan, eta beste batzuen lana ikuskatu ere egin dezakete.

– Eragiketa-arloa.

Eragiketa-arloko langileek, beren ezagupenei edo/eta esperientziari esker, ibilgailuak erregaiz eta erregai likidoz hornitzeko instalazioak zaintzeko eta ustiatzeko lanak egiten dituzte, baita saltokia ustiatzeko beharrezko lanak eta lan osagarriak ere, zuzenean edo beste batzuen osagarri: Besteak beste, koipeztaketa- eta garbiketeta-lanak egiten dituzte; denda-zerbitzua ematen dute; taberna-zerbitzua ematen dute; komenentziako saltokietan zerbitzu egiten dute, negozio-bolumena eta salgaiak (galkorrek eta ez-galkorrek) direnak direlakoak ere; etab. Gainera, ikuskapen- eta koordinazio-lanak egin ditzakete.

2. Lanbide-taldeak.

A) Administrazio Arloak, adierazpen moduan, honako lanbide-talde hauek hartzen ditu:

A.1. Zerbitzuguneetako arduradun orokorra: Enpresaren atal ezberdinetako lana koordinatzeaz eta banatzeaz arduratzen den langilea da. Bere menera izango du pertsonal guztia, eta bere ekimenez lan egin ahal izango du, jabetzaren edo jabetzak bere ahalmenak eskuordetzen dituenaren zuzeneko mendekotasunarekin (administratzailea, kudeatzailea edo beste bat).

A.2. Administrazio-burua: Agintearekin edo aginterik gabe, enpresako bulegoko zuzendaritzaz arduratuko da. Bere menera izango dira administrazio-ko gainontzeko atalak, bere ardura izango delarik guzti horiek koordinatzea.

A.3. Lehen mailako ofizial administraria: Lanaren ezagupenarekin edo esperientziarekin, bere kabuz eta erantzukizunez, edo administrazio-buruaren, jabetzaren edo jabetzak bere ahalmenak eskuordetzen dituenaren aginduei jarraituz, korrespondentziaz, kontabilitateaz, nominak egiteaz, aseguruen likidazioaz eta bulegoko lan guztiaz arduratuko da, arreta berezia jarriz erantzukizun handieneko lanetan eta lan konplexuetan. Bere aginduetara izan ditzake maila baxuagoko ofizial administrari batzuk.

A.4. Bigarren mailako ofizial administraria: Lanaren ezagupen eta esperientzia nahikoarekin, bere ekimenez eta erantzukizunez, honako eginkizunak burutu beharko ditu: Kontabilitatea eramaten laguntzeko eragiketak, korrespondentzia sailkatzea; berebat, lan horien antzeko garrantzia duten beste lan batzuk ere egin beharko ditu, ekimen eta erantzukizun mugatuarekin, bere lan-ataleko arduradunaren edo goi-mailako buruen aginduak betez. Era berean, izan ditzake maila baxuagoko laguntzaileak bere menera.

A.5. Administrari laguntzailea: 18 urtetik gorakoa izanik, ez du bere ekimenez eta erantzukizunez lanik egingo; bulegoan

1. Áreas funcionales.

Las categorías vigentes en el momento de la firma de este acuerdo que a título orientativo se mencionan en cada uno de los grupos profesionales, se clasifican en dos Áreas Funcionales definidas en los términos siguientes:

– Administrativa.

El área administrativa comprende al personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

A modo meramente enunciativo y no limitativo, realiza funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

– De operaciones.

Comprende el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la atención y explotación de las instalaciones para suministros de carburantes, combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc., bien directamente o en tareas auxiliares, pudiendo realizar a la vez funciones de supervisión o coordinación.

2. Grupos profesionales.

A) El Área Administrativa comprende, de forma enunciativa, los siguientes Grupos Profesionales:

A.1. Encargado/a general de estaciones de servicio: Quienes tienen el cometido de coordinar y distribuir el trabajo de las diferentes secciones, teniendo bajo su mando a todo el personal, dotado de iniciativa propia con dependencia directa de la propiedad o de aquél en quien la propiedad delegue sus facultades a título de administrador, gerente u otro.

A.2. Jefe/a Administrativo: Quienes provistos o no de poder, llevan la responsabilidad directa de las oficinas de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que coordina.

A.3. Oficial Administrativo de 1.ª: Quienes con unos conocimientos o experiencia suficiente, realizan con iniciativa y responsabilidad, y siguiendo instrucciones del Jefe Administrativo, de la propiedad o de aquél en quien la propiedad delegue sus facultades, trabajos tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina con especial incidencia en los de mayor responsabilidad y más complejos, pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

A.4. Oficial Administrativo de 2.ª: Quienes con conocimientos y experiencia suficientes, realizan operaciones auxiliares de contabilidad, organizan archivos, clasifican la correspondencia, como, asimismo, cualesquiera otras funciones similares de análoga importancia, con iniciativa y responsabilidad, siguiendo instrucciones del Jefe o de otros superiores y pudiendo tener a sus órdenes personal administrativo de inferior categoría.

A.5. Auxiliar Administrativo: Quienes, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican, dentro de la oficina, a operaciones

arrituko da oinarritzko administrazio-lanak egiten, eta oro har, administrazio laneko eginkizun mekanikoak baino ez ditu egingo. Kategoría honetan sartuko dira takimekanografoak, telefonistak eta kutxazainak.

A.6. Administrari izangaia: Hamasei eta hemezortzi urte birtartekoa delarik, lan egin eta bide batez administrazio bulegoko eginkizun bereziak ikasiko ditu. Espresuki salbuesten dira prestakuntza-kontratuen bidez kontratatuak diren langileak; langile horiek, izan ere, aplikatzekoa zaien araudiaren bidez arautzen jarraituko dira.

Dena dela, Administrazio Arloko arestian aipatutako talde guztien inguruan, aurreko deskribapen horiek soilik adierazpenekoak dira, ez mugapenekoak, eta ulertu behar da Administrazio Arlo horretako beste zernahi eginkizun edo zeregin antzeko edo osagarri ere hartzen dutela.

B) Eragiketa Arloak, adierazpen moduan, honako lanbide-talde hauek hartzen ditu:

B.1. Txandako arduraduna: Arduradun orokorraren, jabetzaren edo jabetzak bere ahalmenak eskuordetzen dituenaren zuzeneko agindupean, bere lanbide-taldeari dagozkion zereginak burutzeaz gain, Zerbitzuguneko eragiketa-arloko gainerako langileengan agintea egotzen zaiona, eta, besteak beste honelako lanak egiten dituztenak: Antolaketa eta koordinazioa egitea, lanak gainbegiratzea, era guztietako hornigaien harrera egitea, eta hornigai horiek banatzea.

B.2. Saltzailea: Gasolina, gasolioa eta gainontzeko eratorriak hornitzeaz arduratuko da, hala nola ibilgailuen ordezkio piezak eta izotza saltzeaz, eta haiek kobratzeaz gaur egunera arte egin izan duen bezala. Berebat, nork bere lan txandaren barruan txandari dagozkion likidazioak egiteaz ere arduratuko da, hala nola laneko elementu eta lekuak irauarazteaz, garbitzeaz eta egoera onean mantentzeaz, komunak eta lorategiak izan ezik, alderdien arteko ituna egon ezean. Talde honetan sartzen dira honelako eginkizunak betetzen dituztenak: Koipeztatzailea, mekanikaria, ikuzlea, gidaria, pneumatiko-muntatzaileak eta antzekoak.

Enpresak, gainera, bestelako lan batzuk egiteko ere eskatu ahal izango die lanbide-talde honetan sartutako langileei, batik bat edozein unetan merkaturatzen diren era guztietako produktu eta/edo zerbitzuen salmenta-lanak egitea, nahiz eta aurreko paragrafoan adierazten ez diren. Enpresak eskubide hori erabiltzen badu, saltzaileak saltzaile-plusa jasoko du, Hitzarmen honetako 19. artikuluan erregulatuta dagoen plusa, hain zuzen ere.

Hala ere, aurreko paragrafoetan esandakoak ez du kaltetuko gai berezi hauek eta ibilgailuen ordezkio piezak saltzeko beste langileren bat kontratatzeko enpresari dagokion eskubidea; baina hala kontratatzen denak ez du inolaz ere gasolina eta gasoliorik salduko.

B.3. Ikastuna: Minusbaliotasun psikiko bati atxikirik, bezeroek eskatzen dituzten ohiko mantentze-lanez aparte, hala nola haizetakoa garbitzea, kristalak garbitzea, gurpilen presioa neuritzea, olio, uraren eta likidoaren nibelak zaintzea, bada, lan horietaz aparte, saltzaile ofizioa ikasten aritzen direnak. Dena dela, azken eginkizun hori burutzeak ez du esan nahiko saltzailearen betebeharrak murriztuko direnik. Espresuki salbuesten dira prestakuntza-kontratuen bidez kontratatuak diren langileak; langile horiek, izan ere, aplikatzekoa zaien araudiaren bidez arautzen jarraituko dira.

B.4. Garbitzaileak: Enpresako barrunbe eta zerbitzu guztien garbiketaz eta higieñez arduratzen direnak, dela eragiketa-arlokoek, dela administrazio-arlokoek.

Dena dela, Eragiketa Arloko arestian aipatutako talde guztien inguruan, aurreko deskribapen horiek soilik adierazpenekoak dira, ez mugapenekoak, eta ulertu behar da Eragiketa Arlo horretako beste zernahi eginkizun edo zeregin antzeko edo osagarri ere hartzen dutela.

elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. Se asimilan a ésta categoría, los/las taquimecanógrafos/as, telefonistas y cajeros/as.

A.6. Aspirante Administrativo: Quienes con edad comprendida entre los dieciséis y los dieciocho años, trabajan al tiempo que se instruyen en funciones peculiares de oficina administrativa. Se excluyen expresamente aquéllos trabajadores que sean contratados mediante contratos formativos que se seguirán rigiendo, en todos sus extremos, por la normativa que les sea de aplicación.

En cualquier caso, en relación con todos los grupos anteriormente reseñados del Área Administrativa, las anteriores descripciones son meramente enunciativas, no limitativas, y ha de entenderse que comprenden cualesquiera otras funciones o tareas análogas o complementarias dentro del área Administrativa.

B) El Área de Operaciones comprende, de forma enunciativa, los siguientes Grupos Profesionales:

B.1. Encargado de turno: Quienes a la órdenes inmediatas del Encargado General, de la propiedad o de aquél en quien la propiedad delegue sus facultades, además de la realización de las tareas propias de su grupo profesional, se le asigne mando sobre el resto de las personas trabajadoras del área de operaciones de la Estación ejerciendo labores, entre otras de organización y coordinación, de vigilancia de los trabajos, recibimiento de los suministros de toda clase, y de distribución de los mismos.

B.2. Expendedor: Quienes se dedican al suministro de gasolinas, gasóleos y derivados, así como carburantes en general, y todos los repuestos relacionados con el automóvil y hielo, realizando el cobro de los mismos, atendiendo al mantenimiento normal que requieran los clientes tal y como usualmente lo han venido realizando hasta ahora, así como las liquidaciones del turno dentro de su jornada de trabajo, y aquellos otros cometidos de conservación, limpieza y mantenimiento de los elementos y lugares de trabajo, con excepción de los servicios y jardinería, salvo pacto entre las partes. Se incluyen en el presente grupo aquéllos que realicen funciones de engrasador, mecánico, lavador, conductor, montador de neumáticos y similares.

Las empresas podrán exigir a las personas trabajadoras incluidos en éste grupo profesional, además, la realización de trabajos de venta de productos y/o servicios de toda clase que aquéllas comercialicen en cualquier momento, no señalados en el párrafo anterior. Cuando la empresa ejercite éste derecho y en tanto lo ejercite, el expendedor devengará el plus de expendedor-vendedor que se regula en el artículo 19 de este Convenio.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será obstáculo para que las empresas puedan contratar a otra persona trabajadora para vender esos productos específicos y repuestos del automóvil, que en ningún caso suministrará gasolinas y gasóleos.

B.3. Aprendiz: Quienes, afectos a minusvalía psíquica, a la par que prestan sus servicios atendiendo el mantenimiento normal que requieran los clientes, tales como la limpieza del parabrisas y lunas, lavado, verificación de la presión de los neumáticos y niveles de aceite, agua y líquidos, aprende el oficio de expendedor, sin que ello implique disminución de las obligaciones del expendedor. Se excluyen expresamente aquéllas personas trabajadoras que sean contratados mediante contratos formativos que se seguirán rigiendo, en todos sus extremos, por la normativa que les sea de aplicación.

B.4. Personal de limpieza: Quienes se encargan de la limpieza e higiene de las distintas dependencias y servicios de la empresa, tanto del área operativa como de la administrativa.

En cualquier caso, en relación con todos los grupos anteriormente reseñados del Área de Operaciones, las anteriores descripciones son meramente enunciativas, no limitativas, y ha de entenderse que comprenden cualesquiera otras funciones o tareas análogas o complementarias dentro del Área de Operaciones.

III. KAPITULUA

SOLDATA-ORDAINSARIAK

6. artikulua. Ordainsariak.

1. 2020an aplikatzeko, langileek zenbateko gora eta bakarra jasoko dute, behin bakarrik, tauletan finkatu ezin dena, lanbide-talde/kategoria bakoitzerako kalkulaturako, 2019ko soldata-taularen urteko zenbatekoaren % 0,8an. Zenbateko hori 2022ko urriaren 31n ordaindu beharko da beranduenez.

2. 2021ean aplikatzeko, langileek zenbateko goratua eta bakarra jasoko dute, behin bakarrik, tauletan finkatu gabe. Zenbateko hori lanbide-talde/kategoria bakoitzerako % 0,3an kalkulaturako da, 2019ko soldata-taularen urteko zenbatekoaren gainean. Zenbateko hori 2022ko azaroaren 30a baino lehen ordaindu beharko da.

Hitzarmenaren testu honen 0 eranskin gisa erantsi da lanbide-talde/kategoria bakoitzerako ateratzen diren zenbatekoen zerranda, 2020rako zein 2021erako, bai eta 2020rako eta 2021erako guztizko zenbatekoak eta finkagarriak ez diren zenbateko bakarrak ere.

3. 2022rako, hitzarmeneko soldata 2019an indarrean dauden zenbatekoetan ezarriko da, % 6,8 handituta (KPI 2021+0,3).

4. 2023. urterako, 2022. urtean KPlak duen aldakuntza aplikatuz berrikusiko da hitzarmeneko soldata, baina berrikuntza horren ondorioz ezin izango da indize negatiborik aplikatu (zeroko zorua).

5. 2024. urterako, 2023. urtean KPlak duen aldakuntza aplikatuz berrikusiko da hitzarmeneko soldata, baina berrikuntza horren ondorioz ezin izango da indize negatiborik aplikatu (zeroko zorua).

Artikulu honetan aurreikusten diren berrikuspenei Laugarren Xedapen Gehigarriak adierazitako «GBAE ekarpenaren ordezkapena» ere erantsia dute.

1999-2000 Hitzarmenean antzinasun-plusari eman zitzaion tratamendua kontuan harturik, hitzarmeneko taulak lehendik zaitu izan dituzten bi zutabeek –oinarrizko alokairua eta hitzarmeneko plusari buruzkoak, alegia–, zutabe bakar batean bilduta jarraituko dute.

Testu honi erantsita doa, I.A. taula gisa, 2022. urterako hitzarmeneko soldata-aula, zeina artikuluko honetan ezarritakoaren arabera egin baita.

7. artikulua. Antzinasun-plusa.

1999-2000 urteetako itundutako hitzarmenaz geroztik, antzinasunaren osagarri pertsonala honela arautuko da:

a) Hitzarmen honetan sartzen diren langileek, enpresa berri eskainitako zerbitzuengatik aldi jakinetan antzinasunaren osagarri pertsonala deitzen den gehikuntza izango dute, lehen laurteko bat ondoren lau bosturteko izango direlarik.

b) Antzinasunaren osagarri pertsonal hori kalkulatzeko, hitzarmen honetako I.B. taulan lanbide-kategoria bakoitzarentzako ezarritako dagoenaren arabera, aipatu laurteko eta bosturteko horietan eguneko edo hileko finkatuta dagoen zenbatekoak aplikatuko da.

Bi alderdiek bereziki itundu dutenez, hitzarmen honetan antzinasun-osagarri pertsonala kalkulatzeko ezarri diren zenbatekoek ez dute inolako gehikuntzarik jasoko etorkizunean; beraz, bere horretan mantenduko dira finko eta aldagaitz, legezko erregulazioaren batek edo negozia daitekeen hitzarmen kolektiboren batek kontzeptu hori ezabatzea edo gutxitzea erabakitzen ez badu behintzat.

c) Antzinasunaren hasierako data langilea enpresan sartzen den eguneko izango da. Antzinasuna konputatzeko, kon-

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES SALARIALES

Artículo 6. Retribuciones.

1. Para su aplicación a 2020, las personas trabajadoras percibirán una cantidad alzada y única, de una sola vez, no consolidable en tablas, calculada para cada grupo profesional/categoría, en el 0,8 % sobre el importe anualizado de la tabla salarial de 2019. El importe resultante deberá de ser abonado no más tarde del día 31 de octubre de 2022.

2. Para su aplicación a 2021, las personas trabajadoras percibirán una cantidad alzada y única, de una sola vez, no consolidable en tablas, calculada para cada grupo profesional/categoría en el 0,3 % sobre el importe anualizado de la tabla salarial de 2019. El importe resultante deberá de ser abonado no más tarde del día 30 de noviembre de 2022.

Se adjunta como anexo 0 al presente texto del Convenio, relación de las cantidades resultantes para cada grupo profesional/categoría, tanto para 2020 como para 2021, como «importes alzados y únicos no consolidables 2020 y 2021».

3. Para 2022 el Salario de Convenio se fija en los importes vigentes en 2019 incrementados en un 6,8 % (IPC 2021+0,3).

4. Para 2023 el Salario de Convenio se revisará por aplicación de la variación que experimente el IPC durante el año 2022, sin que la revisión pueda suponer la aplicación de un índice negativo (suelo cero).

5. Para 2024 el Salario de Convenio se revisará por aplicación de la variación que experimente el IPC durante el año 2023, sin que la revisión pueda suponer la aplicación de un índice negativo (suelo cero).

Las revisiones fijadas en éste artículo incluyen el concepto de «sustitución aportación EPSV» que se señala en la Disposición Adicional Cuarta.

Dado el tratamiento del plus de antigüedad introducido en el Convenio 1999-2000, se mantienen refundidos en una sola columna los conceptos de salario base y plus convenio en que se había venido dividiendo antaño la tabla de este Convenio.

Se adjunta al presente texto la tabla salarial de convenio para 2022, confeccionada de acuerdo con lo establecido en éste artículo, como tabla I.A.

Artículo 7. Plus de antigüedad.

Desde el Convenio pactado para los años 1999-2000, el complemento personal de antigüedad queda regulado de la siguiente manera:

a) Las personas trabajadoras comprendidos en este convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente en un primer cuatrienio y cuatro sucesivos quinquenios posteriores a aquél.

b) El complemento personal de antigüedad se calculará en razón de la cantidad diaria o mensual que para dicho cuatrienio y posteriores quinquenios se establece en la tabla de este convenio para cada categoría profesional, tabla I.B.

Las partes dejan expresamente pactado que las cantidades establecidas en el presente convenio para el cálculo del complemento personal de antigüedad, no sufrirán en el futuro incremento alguno por ningún concepto, quedando por lo tanto fijadas e inalterables a salvo su supresión o disminución que por regulación legal o por la negociación colectiva pudiere resultar.

c) La fecha inicial de antigüedad será la del ingreso de la persona trabajadora en la Empresa. Para el cómputo de la anti-

tuan hartuko da enpresa berean zerbitzatutako denbora guztia eta ildo horretan lan-denboratzat hartuko dira eskainitako zerbitzuengatik edo oporraldi eta lizentzia ordainduen paradaz soldata edo lansaria jaso den egun eta hil guztiak eta lan-istripu edo gaitasunarengatik behin-behineko prestazio ekonomikoa jaso den aldia. Zentzu berean, konputagarria izango da kargu politiko edo sindikalerako izendatua izateagatik hartzen den derrigorrezko eszedentziaren denbora edo soldadutza eskaintzeko behar dena. Aitzitik, ez da kontuan hartuko borondatezko eszedentzia egoeran egiten den denbora.

Enpresan eskainitako zerbitzu urteen arabera konputatuko dira gehikuntza horiek, kontuan hartu gabe norberaren lanbide-taldea edo kategoria, eta onartuak izango dira, baita ere, probaldian behin-behineko langileek eskainitako zerbitzuak, langile horiek plantillako plaza finko bat jabetzan hartzen dutenean.

d) Zerbitzu urteengatik gehikuntzak, laurtekoa edo ondorengo lau bosturteko bakoitza betetzen den hilaren ondorengoaren lehen egunean hasiko dira.

Enpresa behin betiko utzi eta geroago berriro sartzen den langileari sarrera berria gertatzen denetik konputatuko zaio antzinasuna, aurretik zeuzkan antzinasun eskubide guztiak galtzen dituelarik.

e) Artikulu honetan ezartzen den laurtekoaren eta bosturtekoen gehienezkoa finkatzeko, 1999-2000 urteetako hitzarmena indarrean sartu aurretik gertatu zirenak hartuko dira kontuan. Hala ere, Langileen Estatutuak bere 25 artikuluan xedatzen duena beteko da. Horrela bada:

1) Finkatuta geratuko diren aurreko egoerei dagokienez: Langileek 2000ko urtarrilaren 1eko 0 orduen aurretik jasotzen zituzten biurtekoak eta bosturtekoak bere horretan errespetatuko dira, hitzarmen honetan itundutakoa aplikatetik ondorioztatzen den zenbatekoa gainditzen badute.

2) Egoera iragankorra:

– Aurreko erregulazioaren arabera 2000/1/1eko 0 orduetan lehen biurtekoa ez izanagatik enpresan 12 hilabetetik gorako antzinasuna badute, «ad personam» osagarri iragankorra onartuko zaie lehen laurtekoa bete arte; momentu horretan osagarri hori galduko dute ondorio guztietarako eta antzinasunaren taula orokorraren arabera erregulatuko dira. «Osagarri iragankorra» deitu zaion osagarri horren zenbatekoa hitzarmen honetako II. taulan ezarrita dago lanbide-kategoria bakoitzarentzako eta 2000/1/1etik aurrera ordainduko da.

– Aurreko erregulazioaren arabera 2000/1/1eko 0 orduetan lehen biurtekoa ez izanagatik enpresan 18 hilabetetik gorako antzinasuna badute, «ad personam» osagarri iragankorra onartuko zaie lehen laurtekoa bete arte; momentu horretan osagarri hori galduko dute ondorio guztietarako eta antzinasunaren taula orokorraren arabera erregulatuko dira. «Osagarri iragankorra» deitu zaion osagarri horren zenbatekoa hitzarmen honetako II. taulan ezarrita dago lanbide-kategoria bakoitzarentzako eta 2000/1/1etik aurrera ordainduko da. Osagarri hau ezin izango zaio erantsi aurreko paragrafoan ezarri denari.

– 2000/1/1eko 0 orduetan hogeita lau hilabetetik gorako antzinasuna izan arren (beraz, aurreko erregulazioaren arabera lehen biurtekoa izanagatik) lehen laurtekoa (lau urteko antzinasuna) lortu ez badute, «ad personam» osagarri iragankorra onartuko zaie lehen bosturtekoa bete arte; momentu horretan osagarri hori eta zegokien biurtekoa galduko dituzte ondorio guztietarako eta antzinasunaren taula orokorraren arabera erregulatuko dira, baita ordura arte ondorioz gabe egondako

güedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por los servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual e interino cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija.

d) Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el cuatrienio o cada uno de los siguientes cuatro quinquenios.

La persona trabajadora que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

e) Para el máximo del cuatrienio y quinquenios que establece este artículo se tendrán en cuenta los ya producidos con anterioridad a la fecha de firma del Convenio 1999-2000; no obstante, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores y en tal sentido:

1) Respeto a las situaciones anteriores que se consolidan: Se respetarán los bienios y quinquenios que las personas trabajadoras estuvieren percibiendo a las 0 horas del día 1 de enero de 2000, en los mismos importes en que lo vinieren haciendo si resultaren superiores a los derivados de la regulación contenida en este convenio.

2) Situaciones transitorias:

– Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, con arreglo a la regulación anterior, no hubieren devengado el primer bienio pero tuvieren una antigüedad en la empresa superior a 12 meses, se les reconocerá un complemento «ad-personam» y transitorio hasta que cumplan el primer cuatrienio, momento en que con extinción de este complemento a todos los efectos, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad. El importe de este complemento, que se denominará «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000.

– Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, con arreglo a la regulación anterior, no hubieren devengado el primer bienio pero tuvieren una antigüedad en la empresa superior a dieciocho meses, se les reconocerá un complemento «ad-personam» y transitorio hasta que cumplan el primer cuatrienio, momento en que con extinción de este complemento a todos los efectos, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad. El importe de este complemento, que se denominará «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000. Este complemento no es acumulable al establecido en el párrafo anterior.

– Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, tuvieren una antigüedad superior a los veinticuatro meses (por lo tanto hubieren devengado el primer bienio de la regulación anterior), pero no hubieren alcanzado el primer cuatrienio (cuatro años de antigüedad), se les reconocerá, un complemento «ad-personam» y transitorio, compatible con el bienio devengado, pero sin que le sea de aplicación el cuatrienio cuando lo alcanzaren, hasta que cumplan el primer quinquenio, momento en que con extinción a todos

laurtekoari dagokionez ere. «Osagarri iragankorra» deitu zaion osagarri horren zenbatekoa hitzarmen honetako II. taulan ezarrita dago lanbide-kategoria bakoitzarentzako eta 2000/1/1etik aurrera ordainduko da. Osagarri hori ezin izango zaio erantsi aurreko paragrafoetan ezarri denari.

– 2000/1/1eko 0 orduetan, aurreko erregulazioaren arabera laugarren bosturtekoa izan arren, orain ezabatzen den bosgarren bosturtekoa lortzeko behar bezainbesteko antzintasuna ez badute, «ad personam» osagarria onartuko zaie muga-egun zehatzik gabe. Era berean «osagarri iragankorra» deitu zaion osagarri horren zenbatekoa hitzarmen honetako II. taulan ezarrita dago lanbide-kategoria bakoitzerako eta data horretan langile bakoitzak zuen antzintasunaren arabera. Osagarri horiek ezin izango dira metatu, ez eta atal batetik bestera igaro ere antzintasuna areagotzen doan neurrian. Osagarri hori 2000/1/1etik aurrera ordainduko da.

e) atal honetan ezarri diren zenbatekoek ere ez dute inolako gehikuntzarik jasoko etorkizunean; beraz, bere horretan mantenduko dira finko eta aldagaitz, legezko erregulazioen batek edo negozia daitekeen hitzarmen kolektiboren batek kontzeptu hori ezabatzea edo gutxitzea erabakitzen ez badu behintzat.

8. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

Eskudirua erabiltzeko ardurara duen langile orok, bestalde, Hitzarmeneko Soldataren 21 egunei dagokien kopurua jasoko du urtero, gehi antzintasunari dagokiona. Kopuru hori 12 hilekotan ordainduko da.

9. artikulua. Gaualdiko laneko osagarria.

Gaualdiko lana langileek hirugarren txandan edo «Gaualdiko txandan» egindakoa izango da. Osagarri hau hitzarmeneko soldataren % 30 izango da gasolina-emaike bakoitzeko eta gauze lan eginiko egun bakoitzeko.

10. artikulua. Distantzia plusa.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek kilometroko 0,1395 euro jasoko dituzte urruntasun-plus gisa 2022. urterako, beraien ibilgailua erabiltzen badute eta lantokia bizi diren herriaren hiritik mugatik bi kilometro baino gehiagora badago.

2023. urterako, 2022. urterako zehaztutako kopurua berriki egingo da, urte horren soldata-berrikuspena egiteko hitzarmen honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

Eta 2024. urterako, aurreko paragrafoan xedatutakoaren emaitza den kopurua berriki egingo da, urte horren soldata-berrikuspena egiteko hitzarmen honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

11. artikulua. Ibilgailuak mugitzea.

Enpresaren baimenarekin edo aginduz eta dagokion gida baimena izanik, zerbitzugune beraren atal desberdinen artean (koipeztapen, garbiketara, aparkaleku eta abarren artean) autoak mugitzen direnek hitzarmeneko soldataren % 5eko plusa jasoko dute lan egindako egun bakoitzeko.

12. artikulua. Aparteko ordainketak.

Hitzarmen honetan sartzen diren langileek urtero 12 paga edo hileko jasoko dituzte, gehi hiru aparteko paga (hitzarmeneko soldataren hogeita hamar egunekoa bakoitza) eta Antzintasun Plusa.

los efectos tanto del bienio como del complemento, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad a todos los efectos, inclusive el cuatrienio que hasta entonces ha permanecido sin efecto. El importe de este complemento, que se denominará asimismo «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000. Este complemento no es acumulable al establecido en los párrafos anteriores.

– Quienes a las cero horas del 1/1/2000, con arreglo a la regulación anterior hubieren devengado el cuarto quinquenio sin alcanzar el tiempo necesario para devengar el quinto quinquenio que se suprime, se les reconocerá un complemento «ad personam», sin límite de tiempo. El importe de este complemento que se denominará asimismo «complemento transitorio» se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, tabla II, según sea la antigüedad que ostentaren en dicha fecha, importe que se considerará definitivo en la cifra que corresponda en virtud de la antigüedad que cada trabajador ostente en la fecha de referencia y sin que resulten acumulables ni pueda pasarse de un tramo a otro a medida que se vaya incrementando esa antigüedad. Este complemento se abonará a partir del 1/1/2000.

Las cantidades que se regulan en este apartado e), no sufrirán tampoco incremento alguno en el futuro por ningún concepto, quedando por lo tanto fijas e inalterables a salvo su supresión o disminución que por regulación legal o por la negociación colectiva pudiere resultar.

Artículo 8. Quebranto de moneda.

Todo el personal que sea responsable del manejo del dinero en efectivo recibirá anualmente en concepto de quebranto de moneda una cantidad equivalente a 21 días de Salario Convenio más antigüedad, cantidad ésta que deberá hacerse efectiva en doce mensualidades.

Artículo 9. Complemento de trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno al realizado por los trabajadores en el turno tercero o «Turno de noche». Este complemento se pagará a razón de un 30 % del Salario Convenio por expendedor y noche efectivamente trabajada.

Artículo 10. Plus de distancia.

El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de Plus de Distancia un importe de 0,1395 euros/kilómetro para el año 2022, cuando el centro de trabajo se halle a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia cuando utilicen vehículo propio.

Para 2023 la cantidad señalada para 2022 en el párrafo anterior se revisará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Y para el año 2024, la cantidad que resulte por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se revisará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Artículo 11. Desplazamiento de vehículos.

La persona trabajadora que, con autorización y por orden de la Empresa y con el correspondiente permiso de conducir, se dedique al desplazamiento de coches entre las distintas secciones (engrase, lavadero, aparcamiento, etc.) dentro de la misma Estación de Servicio, percibirá un Plus del 5 % de su Salario de Convenio por cada día efectivo de trabajo.

Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Las personas trabajadoras comprendidos en este Convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades más tres pagas extraordinarias de treinta días de Salario de Convenio más el Plus de Antigüedad.

Paga horiek ondorengo epeetan ordainduko dira: martxoaren 1etik 15era; ekainaren 1etik 15era, eta abenduaren 1etik 15era.

13. artikulua. Jaiegunaren plusa.

Jaiegunean egiten den lana 20,69 euroko plusarekin ordainduko da 2022. urtean. Jaiegun dira lan-egutegian izaera horrekin seinalatzen diren 14 egunak.

2023. urterako, 2022. urterako zehaztutako kopurua berriusi egingo da, urte horren soldata-berrikuspena egiteko hitzarmen honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

Eta 2024. urterako, aurreko paragrafoan xedatutakoaren emaitza den kopurua berriusi egingo da, urte horren soldata-berrikuspena egiteko hitzarmen honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

14. artikulua. Nekagarritasuna.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ezin izango dituzte egin tanga, galdara edo erregaiak biltzeko bestelako edozein depositu barrutik garbitzeko lanak.

15. artikulua. Gizarte-segurantza.

Istripuz eragindako lanerako ezintasun iragankorren kasuetan, hitzarmen honetan sartzen diren enpresek konpromisoa hartzen dute aipatu arrazoiarengatik bajaran dauden langileen egiazko soldatara iritsi arte Gizarte Segurantzaren prestazioak osatzeko.

Ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasuna baldin bada lanerako ezgaitasun iragankor horren arrazoa, enpresek % 100era iritsi arte osatuko dute ospitaleratzea, haren lehen hamabost egunetan.

Gaixotasunagatik eratorririko lanerako ezintasun iragankorren hamaikagarren egunaz geroztik, 2022, 2023 eta 2024. urteetan enpresak egiazko soldataren % 100era iritsi arte osatuko du Gizarte Segurantzaren prestazioa.

Osagarri horrek ez du atzeraeraginik izango, eta hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu geroztik gertatzen diren bajaran kasuetan bakarrik aplikatuko da.

Osagarri horrek urtebeteko iraupena izango du, gehienez ere 11. egunetik kontatuta.

16. artikulua. Balieazintasun eta heriotza aseguru.

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera, balieazintasun- edo heriotza-kasuetarako erantzukizuna estaltzeko enpresek kontratatzen dituzten istripu-aseguruen polizek 34.375 euro bermatu beharko dituzte istripuak (lanekoak zein lanekoak ez direnak) eragindako heriotzaren kasuan, eta 37.328 euro istripuak (lanekoak zein lanekoak ez direnak) edo lanbide-gaixotasunak eragindako ezintasun iraunkor osoaren edo absolutuaren kasuan.

Poliza kontratatu edo berritzen denetik ondorengo 60 egunen barruan, enpresak fotokopia bat helarazi beharko dio langile bakoitzari.

Artikulu honek ez du inola ere atzeraeraginik izango, eta soilik Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik aurrera gertatutako ezbeharrez erantzungo du.

17. artikulua. Ogijartekoa.

Lanaldi jarraitua egiten denean, nahitaezko eginbeharra izango da hamabost minutuko atsedendia hartzea.

18. artikulua. Aparteko orduak.

Gaur egungo egoera ikusirik, aparteko orduak murriztea enplegua sortzeko bide egokia dela uste dute alderdi sinatzaileek. Horregatik, aparteko ordu horiek irizpide hauen arabera bideratuko dira:

Estas pagas se abonarán en las fechas siguientes: Del 1 al 15 de marzo; del 1 al 15 de junio y del 1 al 15 de diciembre.

Artículo 13. Plus de festivo.

El trabajo que se preste en festivo se remunerará con un Plus de 20,69 euros en el año 2022. Se entienden por festivos los 14 días señalados como tales en el calendario laboral.

Para 2023 la cantidad señalada para 2022 en el párrafo anterior se revisará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Y para el año 2024, la cantidad que resulte por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se revisará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Artículo 14. Penosidad.

Los trabajos de limpieza en el interior de tanques, calderas o cualquier depósito dedicados al almacenamiento de carburantes no podrán ser desempeñados por personal incluido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. Seguridad Social.

En los casos de incapacidad temporal para el trabajo motivada por Accidente, las Empresas afectadas por este Convenio se comprometen a complementar las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el importe del salario real del trabajador que cause baja por este motivo.

En caso de IT por enfermedad con hospitalización, las Empresas complementarán hasta el 100 % durante los quince primeros días de dicha hospitalización.

Para los años 2022, 2023 y 2024 a partir del undécimo día de IT derivada de enfermedad, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 % del salario real.

Estos complementos no tendrán efecto retroactivo y se aplicarán únicamente a aquellas bajas que se produzcan a partir de la publicación del Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

El complemento tendrá una duración máxima de un año contado a partir del día 11.º

Artículo 16. Seguro de invalidez y muerte.

Las pólizas de los seguros de accidentes que se contraten por las Empresas a partir de la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar en caso de muerte por accidente (laboral o no) o enfermedad profesional 34.375 euros y en caso de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, derivadas de accidente (laboral o no) o de enfermedad profesional 37.328 euros.

Dentro de los 60 días siguientes a la contratación, o a la renovación de la póliza, la empresa deberá facilitar una fotocopia a cada trabajador.

En ningún caso tendrá este artículo ni las cantidades fijadas para cada año efecto retroactivo, cubriendo únicamente a las contingencias que se produzcan a partir del mes siguiente a aquél en que se produzca la publicación oficial del Convenio o sus correspondientes revisiones anuales en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 17. Bocadillo.

Cuando la jornada se realice de forma continuada será obligatorio el disfrute de un descanso de quince minutos.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

En atención a las actuales circunstancias, las partes firmantes de este Convenio estiman que la reducción de horas extraordinarias es una vía adecuada para la creación de empleo. En base a ello, éstas se registrarán por los siguientes criterios:

Ohiko aparteko orduak: Kendu egingo dira guztiak.

Ezinbesteko edo estrukturalak diren aparteko orduak: Egin egingo dira.

Estrukturalaren kontzeptua argitzeko, aparteko ordutzat hartuko dira ekoizpen-gune gorietan, ezusteko absentzietan, edo txanda aldatetetan sortzen diren beharrak, edo kasuko lan-izae-ragatik edo mantentze-lanengatik gertatzen direnak. Eta hori guz-tia Legean aurreikusten den bezala behin-behineko edo lanaldi partzialeko kontratazioen bidez ordezkatu ezin direnean.

Gai honetan zehatz-mehatz beteko da Langileen Estatutuak bere 35. artikuluan xedatzen dueña.

Aparteko ordu bakoitzak gehikuntza bat izango du, eta hori gutxienez ohiko ordu bakoitzari dagokion soldataren % 50ekoa izango da. Hala ere, izango dira salbuespen hor esandakoari, adibidez: Egindako aparteko orduen kopuru hori atsedean har-tzea; aukera honetara joz gero, ordainketak honela egingo dira:

– Konpentsazio-orduak noiz hartu langileak berak erabaki-tzen badu, proportzioa honakoa izango da: Aparteko ordu bako-itze atsedean ordu bat.

– Atsedean orduak noiz hartu enpresaren erabakira geldi-tzen bada: Aparteko ordu bakoitzeko atsedean ordu bat eta erdi hartuko du langileak.

19. artikulua. Saltzaile-plusa.

Saltzaile-plusa, 2001-2002 Hitzarmenean sortutakoa, hi-lean 28,34 euroan finkatzen da 2022. urterako.

2023. urterako, 2022. urterako zehaztutako kopurua berri-kusi egingo da, urte horren soldata-berrikuspena egiteko hitzar-men honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

Eta 2024. urterako, aurreko paragrafoan xedatutakoaren emaitza den kopurua berrikusi egingo da, urte horren soldata-berrikuspena egiteko hitzarmen honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

Plus hori urteko hamabi ordainsarietan kobratuko da, eta honela arautuko da:

a) Zerbitzугuneetan berezkoak ez diren produktuak sal-tzen dituzten saltzaileek bakar-bakarrik izango dute plus hau jasotzeko eskubidea; hau da, enpresaren aginduz, gasolina, ga-solioa eta eratorriak, erregaiak oro har eta ibilgailuarekin lotuta-ko ordezeko piezak eta izotza saltzeaz gain, edozein momentutan bestelako produktuak saltzen dituzten langileek, alegia.

b) Aparteko salmenta horrekin lotutako gainerako lan guz-tiak ere salmenta-lantzat hartuko dira.

c) Hitzarmen hau izenpetu aurretik, artikulua honetan arau-tzen den plusa sortarazten duten lanengatik enpresak nolabai-teko kopuruak ordaintzen bazituen, komisioak eta pizgarriak bar-ne, eta urteko konputua kontuan hartuz, ordainketa horiek hemen aipatzen den plusa bermatzen badute, plusaren zenba-tekoa lehendik erabiltzen ziren formulei jarraikiz enpresak ord-aintzen dituen zenbatekoekin zuzenean eta bestelako izapide-rik gabe irentsi eta konpentsatu ahal izango dituzte.

Lehendik ordaintzen diren zenbatekoek, aurreko b) para-grafoan aipatu den salmentaz gain bestelako jarduerak ere hartzen badituzte, salmentari berez dagokiona zehaztu beharko da. Hori, ordainsari osagarriaren xede den jarduera bakoitzean erabiltzen den arabera egingo da. Erabaki hori, bi alderdiek adostasunez edota, horren ezean, Hitzarmenaren Interpretazio eta Segimen-durako Batzorde Mistoak hartuko du. Ordainsariaren barruan sartzen den jarduera bakoitzean alde-alde zenbat denbora era-bili den zehaztea erabat ezinezkoa gertatzen denean, ordainsa-ria burututako jarduera guztien artean zatituko da, hainbanatuz.

Horas extraordinarias habituales: se suprimirán totalmente.

Horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y las estructurales: Realización.

A fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estruc-tural, se entenderán como tales las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del tra-bajo de que se trate o mantenimiento. Todo ello, siempre que no puedan ser sustituidas por las contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas en la Ley.

En este tema se observará el estricto cumplimiento de la re-gulación contenida en el artículo 35.º del Estatuto de los Traba-jadores.

Cada hora de trabajo extraordinaria se abonará con un in-cremento de, al menos, un 50 % sobre el salario que correspon-dería a cada hora ordinaria, salvo que se opte por su compen-sación con el descanso correspondiente, en cuyo caso se abo-nará conforme a las siguientes reglas:

– Si es la persona trabajadora la que decide sobre la fecha de disfrute de la compensación, la proporción será de una hora de descanso por cada hora extra.

– Si es la empresa la que decide el momento de disfrute, la proporción será de una hora y media por cada hora de trabajo extra.

Artículo 19. Plus expendedor-vendedor.

El Plus de Expendedor-Vendedor, creado en el Convenio 2001-2002, se fija en la cantidad de 28,34 euros mensuales para el año 2022.

Para 2023 la cantidad señalada para 2022 en el párrafo an-terior se revisará en el mismo porcentaje que resulte con ar-re-glo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión sala-rial de dicha anualidad.

Y para el año 2024, la cantidad que resulte por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se revisará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Este plus se devengará en cada una de las doce pagas ordi-narias, regulándose de la siguiente manera:

a) Éste plus se devengará exclusivamente por aquéllos ex-pendedores a los que las empresas exijan la realización de tra-bajos de venta de productos y/o servicios de toda clase que aquéllas comercialicen en cualquier momento, diferentes de las gasolin-as, gasóleos y derivados, de los carburantes en general, de todos los repuestos relacionados con el automóvil y de hielo.

b) Se entiende como trabajos de venta la realización de todo tipo de labores relacionadas con la misma.

c) Aquéllas empresas que con anterioridad a la firma de éste Convenio vinieren abonando cualesquiera cantidades, inclu-so por comisiones y/o incentivos, por la realización de las tareas de venta que conforme a lo regulado en los párrafos precedentes van a dar lugar al devengo del plus que se regula en éste artículo, garantizando en todo caso y en cómputo anual el importe que co-rresponde a éste plus, podrán absorber y compensar directamen-te y sin otro requisito alguno, el importe a que ascienda el mismo con el importe que resulte de las cantidades que la empresa viene abonando por las fórmulas o prácticas implantadas.

Caso de que las cantidades que se vengán abonando, retri-buyan además de la venta entendida conforme se señala en el apartado b) precedente, otras actividades ajenas a la misma, habrá de determinarse el importe de dicha retribución que co-rresponde a la venta, lo que se realizará en proporción al tiempo empleado en cada una de las actividades a que la retribución suplementaria se refiera, bien por las propias partes de mutuo acuerdo o bien, si éstas no lo alcanzaren, por la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio. Cuando sea im-possible determinar, ni siquiera aproximativamente, el tiempo empleado para cada una de las actividades incluidas en la retri-bución, se distribuirá ésta a partes iguales entre todas ellas.

d) Artikulu honetan arautzen den plusa jasotzeko eskubidea duten langileek, hitzarmeneko 8. artikuluan «dirua erabilteagatiko kalte-ordaina» kontzeptupean aipatzen den zenbatekoaz aparte, Hitzarmeneko Soldata gehi antzinatasuna kontuan hartuz, 3 eguni dagokiena. Gehigarri hori ere, hamabi hileko arruntetan jasoko da.

IV. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

20. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen indarraldirako, urteko lanaldia kopuru honetan ezartzen da: 1.702 lanordu efektibo.

Enpresaren eta langilearen arteko aurkako itunik ezean, honako hau da:

– Lanaldi jarraituak egunean zazpi eta bederatzita ordu arteko iraupena izango du.

– Lanaldi jarraituan, ezingo dira egon hiru ordu gora zati baten amaieraren eta bestearen hasieraren artean.

– Eguneko lanaldien ordutegiak, betiere, 6:00 eta 24:00 bitartekoak izango behar dira; dena dela, gaueko lanaren plusa zati proportzionalean ordainduko da, 22:00etatik 24:00etara.

Enpresek libreki itundu ahal izango dute lanaldia beren langileekin, dela lan-kontratua sinatzean, dela sinaduraren ondorengo edozein unetan, banaka zein taldeka, haien artean ezartzen diren itun eta baldintzen arabera.

Lanaldi jarraitua lanaldi zatitu bihurtzeko, lanaldi jarraituko kontratuekin jardun duten langileei dagokienez, hitzarmenik ez badago unean-unean indarreko legediak xedatzen duena aplikatuko da. Hala eta guztiz ere, enpresak erabakitzen duen aldaketa esanbidez onartzen badute eragindako langileek, eta onarpen horren bidez, besterik gabe, aldaketa aplikatzen bada, enpresak hilean 32,95 euro gordineko plusa ordainduko dizkie eragindako langileei 2022. urteko 12 ordainsari arruntetan. Kopurua berrikusi egingo da 2023. eta 2024. urteetan, urte horietako soldata-berrikuspenera egiteko hitzarmen honetan hartutako moduluaren emaitza den ehuneko bera aplikatuz.

Langile bat lanaldi jarraitutik lanaldi zatitua igarotzen duenean, azken lanaldi horretan irauten duen bitartean, hitzarmen honetako 10. artikulua ezartzen duen distantzia-plusa lau bidaiaren gainean kalkulatuko da, baldin eta artikuluko horrek horretarako jasotzen dituen gainerako eskakizunak betetzen badira.

Enpresaren eta langilearen arteko itunik ezean, enpresak ezingo du ezarri lanaldi zatitua gaueko txandan (22:00etatik 6:00etara).

21. artikulua. Ordutegi-aldaketa.

Administrazio-langileak zortzi astetan zehar, ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean, lanaldi intentsiboa izango du.

Enpresak ez daude beharturik lanaldi intentsiboko aste hauek administrazio-langile gutxiei aldi berean eskaintzera.

Ezinbesteko egoera bereziak sortzen direnean, enpresek beren ordutegiak berregoki ditzakete langileen adostasunarekin.

Beste aldetik, errespetatu egingo dira gai honetan langilearen eta enpresariaren artean egin diren edo egingo diren itunak.

Lanaldi intentsiboari buruz artikuluko honetan ezartzen den guttia bakarrik zerbitzuguneetako administrazio-langileei dagokie.

d) Aquellas personas trabajadoras que tengan derecho al plus que se regula en este artículo, percibirán por el concepto de «quebranto de moneda» a que se refiere el artículo 8 del Convenio, una cantidad anual equivalente a 3 días de Salario Convenio más antigüedad, por encima del señalado en dicho artículo y que se abonará asimismo en doce mensualidades.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. Jornada laboral.

Para todo el periodo de vigencia de este convenio la jornada laboral se fija en 1.702 horas efectivas de trabajo.

Salvo pacto en contrario entre empresa y persona/s trabajadora/s:

– La jornada continua tendrá una duración de entre siete y nueve horas/día.

– En la jornada partida no podrán mediar más de tres horas entre la finalización de una parte y el comienzo de otra.

– Los horarios de las jornadas diurnas deberán estar comprendidos entre las 6:00 y las 24:00 horas, sin perjuicio de que se abone en su parte proporcional el plus de nocturnidad por las horas comprendidas entre las 22:00 y las 24:00.

Las empresas podrán pactar libremente la jornada partida con sus trabajadores, tanto en el contrato de trabajo como en cualquier momento con posterioridad al mismo, individual o colectivamente, bajo los pactos y condiciones que entre ellos establezcan.

La modificación de la jornada continua a jornada partida respecto de la/las persona/s trabajadora/s que vinieren ejecutando sus contratos de trabajo en jornada continua, en defecto de pacto, se somete a lo que disponga en cada momento la legislación vigente. No obstante, en el supuesto de que la modificación que pudiere acordar la empresa fuera expresamente aceptada por la/las persona/s trabajadora/s afectada/s, de manera que dicha aceptación supusiera la aplicación sin más de aquella, la empresa abonará a las personas trabajadoras afectadas un plus de 32,95 € brutos mensuales en las doce pagas ordinarias de 2022. Esta cantidad se revisará en los años 2023 y 2024 en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este Convenio para la revisión salarial de dichas anualidades.

Cuando una persona trabajadora pase de jornada continua a jornada partida, mientras permanezca en ésta última, el plus de distancia que establece el artículo 10.º de este Convenio se calculará sobre cuatro viajes, siempre que se cumplan los demás requisitos que para ello contiene dicho artículo.

Salvo pacto entre empresa y trabajador/es, aquella no podrá imponer la jornada partida en el turno de noche (desde las 22:00 hasta las 6:00 horas).

Artículo 21. Cambio de horario.

El personal administrativo disfrutará de ocho semanas en las que la jornada laboral será intensiva, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

No será obligatorio para las Empresas conceder estas semanas de jornada intensiva simultáneamente a toda la plantilla de personal administrativo.

Cuando concurren circunstancias especiales de fuerza mayor las Empresas podrán adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con las propias personas trabajadoras.

Asimismo se respetarán los pactos existentes o futuros en esta materia entre persona trabajadora y empresario.

Todo lo establecido en el presente artículo en materia de jornada intensiva es de aplicación única y exclusivamente al personal administrativo de estaciones de servicio.

22. artikulua. Lan-egutegia.

Urte bakoitzeko otsaila amaitu baino lehen, urteko lan-egutegia egingo da eta langile bakoitzari dagozkion urteko lanegunak, jaiak eta oporrak finkatuko dira bertan. Egutegia halako eran finkatuko da, non langileek ezingo baitute jarraian bi igande baino gehiago egin.

23. artikulua. Oporrak.

Oporrak hogeita hamar egunekoak izango dira, eta txandaka hartuko dira.

Oporrak urte osoan zehar har daitezke, baina lehentasunez ekain, uztail, abuztu eta irailean.

Hala ere, langileak iraupen berdineko bi alditan har ditzake bere oporrak, baina oporraldi bat lehen adierazitako hiletan zehar hartu beharko du.

24. artikulua. Lizentziak.

A) Ordainduak.

Bidezko aurrearekin ohartaraziz eta behar bezala justifikatuz, lansaria jasotzeko eskubidearekin langileak lana utzi dezake jarraian adierazten den arrazoiren batengatik eta epean:

a) Gutxienez hamabost egun natural, ezkontza kasuan.

b) Langileak bere ohiko bizilekua ez den udalerrri batera joan behar duelako hiru egun gehiago luza daitezkeen lau egun, emaztea erditzerakoan edo ezkontidearen eta hirugarren mailara arteko aurreko eta ondorengo ahaideen gaixotasun larri edo heriotzagatik.

c) Egun bat, ohiko etxebizitza aldaketagatik.

d) Beharrezko den denbora, izaera publikoko eta pertsonalekoa izan eta behar bezala justifikatzen den nahitaezko tebeharrengatik.

e) Guraso, seme-alaba, anai-arreba edo koinata-koinatuen ezkontzagatik, egun bateko lizentzia emango da, eta bi egunera luza daiteke, ospakizunak herrialdez kanpo badira.

f) Nahitaezko eta beharrezko den denbora medikuaren kontsultara joateko, baldin eta behar bezala justifikatzen bada.

g) Lanegun baterako eskubidea izango dute urtean zehar; egun horretaz baliatzeko, aldez aurretik enpresaren eta langilearen arteko akordioa beharko da, eta oporraldian, Gabonetan eta Aste Santuan hartuko da lehentasunez, produkzio, teknika eta antolaketa baldintzak kontuan hartuz.

B) Ez ordainduak.

Artikulu honetako aurreko ataletan xedatzen denaren kalterik gabe, b) atalean aurreikusten diren kasuetan langileak eskubidea izango du luza luza daitezkeen hiru eguneko soldatarik gabeko lizentzia hartzeko, langileak lizentziaren arrazoiengatik ohiko bizilekua ez duen udalerriren batera joan behar duenean.

25. artikulua. Edoskitzaroa.

Bederatzi hilabetez azpitiko seme-alaba edoski behar duten langileek, Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4. atalaren bigarren paragrafoan jasotzen duen moduan, adierazitako manuairen lehenengo paragrafoan ezarritako erregimena ordezkatu ahal izango dute eta lanaldia ordu erdi murriztu aipatutako xederako edo, bestela, lanaldi osoetan pilatu ondoren eta Langileen Estatutuaren beraren 48.4 artikuluan aurreikusitako erditzeagatik etenaldian luzapenik izan gabe. Umeari bederatzi hilabete betetzeko geratzen zaion denborako lanegun bakoitzeko ordu erdiko proportzioan egingo da ordu-pilaketa.

Artículo 22. Calendario laboral.

Antes de finalizar el mes de febrero de cada año, se confeccionará el calendario anual que recogerá los días de trabajo, festivos, vacaciones anuales, horario de trabajo correspondientes a cada persona trabajadora. El calendario se establecerá de forma que una persona trabajadora no trabaje más de dos domingos consecutivos.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones, de treinta días naturales, se tomarán por turnos rotativos.

Las vacaciones se disfrutarán durante todo el año, preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

No obstante lo anterior, la persona trabajadora tendrá derecho a partir su descanso vacacional en dos períodos iguales de tiempo, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarlo durante los meses anteriormente mencionados.

Artículo 24. Licencias.

A) Retribuidas.

La persona trabajadora, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a su remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales, como mínimo, en caso de matrimonio.

b) Durante cuatro días, que deberán ampliarse a tres más, cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento al efecto a localidad distinta a aquella donde tenga su residencia habitual, en los casos de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes, hasta el tercer grado.

c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos o cuñados, se otorgará un día de licencia, siendo un día más si el acontecimiento es fuera de la provincia.

f) Por el tiempo indispensable y necesario para acudir a consulta médica, siempre que se justifique debidamente.

g) Un día laborable que se disfrutará previo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora, preferentemente en período vacacional, Navidad y Semana Santa, teniendo en cuenta las exigencias productivas, técnicas y organizativas.

B) No retribuidas.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior de este artículo, en los casos previstos en el apartado b) del mismo, la persona trabajadora tendrá derecho además a una licencia sin remuneración de tres días, que deberá ampliarse hasta cuatro días, asimismo sin remuneración, en el supuesto de tener que desplazarse la persona trabajadora al efecto a localidad distinta de aquella donde tenga su residencia habitual.

Artículo 25. Lactancia.

Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, de conformidad con lo que establece el artículo 37 apartado 4 párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores, podrán sustituir el régimen establecido en el párrafo primero del citado precepto, por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, a continuación y sin solución de continuidad con el período de suspensión por parto previsto en el artículo 48.4 del propio Estatuto de los Trabajadores. Esta acumulación se realizará a razón de media hora por día laborable en relación con el tiempo que quede para que el niño/a cumpla los nueve meses de edad.

26. artikulua. Laneko jantziak.

Enpresak beharturik daude beren langileei lan-jantziak ematera, ondoren adierazten diren kopuru eta garaian:

- Urtero bi lohihurtzeko edo uniforme.
- Bi elastiko eta bi galtza udarako.
- Hiru zapata-pare.
- Larruzko jaka bat hiru urtean behin edo berokiren bat bi urtean behin.

Koipe edo hezetasun handiko tokietan lan egiten duten langileei, urtero hiru lohihurtzeko edo antzeko jantzi eta hiru zapata edo bota-pare, ez irristatzekoak, emango zaizkie.

Zerbitzугunearen edo enpresa banatzailearen izena lohiahartzeko, elastiko edo jakaren ezkerreko poltsikoaren gainaldean jarriko da.

Txanoa, berriz, indarrean dauden arauen arabera erabiliko da.

Laneko jantziak norberaren erabilerrakoa izango dira, eta esandako erabilpen-epenean barne enpresarenak direla kontsideratuko da, eta soilik enpresaren zerbitzura erabiliko dira.

Aldez aurretik erabakitako edota komeni zaielako Zerbitzугunearen eta Enpresa banatzailearen aparteko publizitate-helburuak direla medio, artikulua honetan adierazitako uniforme kontzeptu horren aldaketak Enpresaren eta langileen artean negoziatu beharko dira.

V. KAPITULUA

**PROBALDIA, MUGIKORTASUNA, MAILA-IGOERAK,
KATEGORIA DESBERDINETAKO LANAK, ESZEDENTZIAK,
LANPOSTU-UZTEAK**

27. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat hitzartu ahal izango da idatziz, baina aldi hori ez da hiruhilekoa baino handiago izango lanbide-kategoria eta kategoria edozein izan da ere.

Probaldian zehar langileak bere kategoriarik eta burutzen duen lanari dagozkion eskubide eta betebeharrak guztiak izango ditu planditakoa balitz bezala, irazpenari eta kontratua ahozteari (kalte-ordainak) dagozkienak izan ezik.

Probaldian zehar, bai enpresak, bai langileak, askatasun osoa izango dute kontratua bertan behera uzteko aldez aurretik inolako abisurik gabe eta inolako kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

Probaldia kontratua hautsi gabe ahoztean bada, kontratuak ondorio osoak izango ditu, eta horretan emandako denbora eragin guztietarako konputatuko da, baita antzintasuna kalkulatzeko ere.

28. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Langileak lekuz aldatzea honako arrazoiengatik izan daiteke:

- Langileak bere borondatez eskatu duelako.
- Enpresaren eta langilearen arteko erabakiz.
- Zerbitzuko beharrezanek hala eskatzen dutelako.
- Ordezkapenatarako.
- Diziplina zehapena jarri delako.

– Lekuz aldatzea langileak berak eskatu duenean, aldez aurretik enpresak onartu behar du. Hala gertatzen denean, aldatzekaren ondorioz sor daitezkeen gastuek ez dute kalte-ordainetarako eskubiderik izango. Aldaketa langilearen eta enpresaren arteko erabakiz egiten denean, bi alderdiek sinatuko duten baldintzak beteko dira.

Artículo 26. Prendas de trabajo.

Las Empresas quedan obligadas a proporcionar a sus trabajadores prendas de trabajo en el número y forma siguientes:

- Anualmente dos monos o uniformes.
- Dos camisas y dos pantalones para el verano.
- Tres pares de zapatos.
- Una chaqueta de cuero cada tres años o prenda de abrigo cada dos años.

Para aquellas personas que trabajen en lugares grasos o húmedos se les proporcionarán tres monos o prendas similares o tres pares de zapatos o botas anualmente que serán antideslizantes.

La sigla o nombre de la Estaciones de Servicio y Empresa distribuidora se colocará preferentemente en la parte superior del bolsillo izquierdo del mono, camisa o cazadora.

El uso de la gorra se acomodará a las normas en vigor.

Las prendas de trabajo serán de uso individual y se considerarán como pertenecientes a la Empresa hasta su caducidad en los tiempos que se expresan, debiendo ser utilizadas exclusivamente para el servicio de la misma.

Las modificaciones del anterior concepto de uniformidad expresada en este artículo con fines publicitarios ajenos a la Estación de Servicio y a la Empresa distribuidora, por decisión o conveniencia de éstas, serán objeto de negociación entre Empresa y trabajadores.

CAPÍTULO V

**PERIODO DE PRUEBA, MOVILIDAD, ASCENSOS,
TRABAJOS DE DIFERENTE CATEGORÍA, EXDEDENCIAS,
CESES**

Artículo 27. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder de tres meses para cualquier categoría profesional.

Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, exceptuando los correspondientes al despido o extinción del contrato (indemnizaciones).

Durante este periodo, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose, a todos los efectos, incluido el de antigüedad, el tiempo de los servicios prestados.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

Los traslados de personal podrán efectuarse:

- Por solicitud del interesado.
- Por acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- Por necesidades del servicio.
- Por permutas.
- Por sanción disciplinaria.

– Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, carecerá de derecho de indemnización por los gastos que origine el cambio. Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes.

– Lanaren beharrianak aldaketa justifikatzen duenean eta aurreko paragrafoan adierazitako erabakirik lortu ez bada bi alderdien artean, enpresak leku-aldaketa gauzatu ahal izango du, baldin eta lekuz aldatua izan den langileak ordura arte lortuta zeuzkan eskubide guztiak bere hartan gordetzen badira, bai eta etorkizunean egon daitezkeen beste eskubide guztiak ere, baina hori guztia gauzatu ahal izateko, langilearen ohiko bizilekurik ez da aldatuko.

– Langileak ezin izango dira lantoki batetik enpresa bereko beste lantoki batera aldatu, baldin eta horrekin langileak ohiko bizilekua aldatu behar badu.

Hala ere, salbuespena izango da aldaketa justifikatzen duten arrazoi teknikoak eta antolaketa-arrazoiak daudenean, edo produkzioak hala eskatzen badu. Langileak aukera izango du lekuz aldatzeko proposamena onartzeko, gastuen konpentsazioa jasoz, edo kontratua bertan behera uzteko, lan egindako urteko bakoitzeko hoge eguneko kalte-ordaina jasoz; urte bat baino gutxiagoko aldiak hilekoetan zehar hainbanatuko dira. Edonola ere, aipatu kalte-ordaina inoiz ere ez da izango hamabi hilabetetik gorakoa, enpresarekin erabaki hoberik hartu ezean. Lehen balizko kasuan aipatu den konpentsazioak honako gastuak barnebilduko ditu: Langilearen bidaia-gastuak eta berarekin bizi diren familiako kideenak edota ekonomikoki bere kargura daudenenak; altzariak, arropak eta gainontzeko gauzak, eta leku-aldaketa gertatzen duenean lekuz aldatu den langile horrek hilean jasotzen duen soldata errealeko hilabeteko bat. Berebat, lanpostu berrian lanean hasteko epea ez da inolaz ere hilabetekoa baino gutxiagokoa izango.

Enpresa derrigorturik dago langilearen beharrianetarako egokia izango den etxebizitza bat lortzera, eta horren alokairua leku-aldaketa izan aurretik zeukan etxebizitzaren berdina izango da, eta, kasu horretan, bizileku berria garestiago bada, lekuz aldatu den langileari alokairuaren diferentzia ordainduko zaio.

– Ohiko etxebizitzaz aldatzea dakarren aldaketan adostasunik lortzen ez denean edota lantoki berria lehengo lantokitik 50 km-ra badago edota beste probintzia batean, pertsonalaren ordezkariari eman beharko zaie aldaketaren berri. Desadostasunak Hitzarmenaren Interpretaziorako Batzorde Mistoak ebartziko ditu, eta batzorde horretan ere adostasunik lortuko ez balitz, bi alderdiek Precora joko dute.

– Lekuz aldatzea arrazoi tekniko, antolaketa-arrazoi edo produkzioak hala eskatuz etorri bada, enpresak aldatu ahal izango ditu langileak bere ohiko bizilekutik beste bizileku batera, baina urte bateko mugaz eta gainera soldataz gain bidaia eta dietak ordaindu beharko dizkie langile horiei. Leku aldaketa hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du gutxienez lau egun bere jatorriko etxean egiteko, lekuz aldatu duten hiru hileko aldi bakoitzeko; lau egun horietan ez dira bidaia sartuko, eta, gainera, bidaia horien gastuak enpresaren lepora izango dira.

Langileak uko egiten badio arrazoi betez lekuz aldatzeko enpresaren proposamenari, lan-arazoetako auzitegiaren esku utziko da arazoa.

– Artikulu honetan nahitaezkotzat jo diren leku aldaketak izaten direnetan, ahal denean, honako hauek gainontzeko langileen ondoan lehentasuna izango dute aldatuen zerrendan ez sartzeko: 40 urtetik gorako langileak, lanbide kategoria baten barruan antzinasun handiena dutenek, enpresako gainerako langileen aldean; familia ugaria osatzen dutenek, gaitasun murritua dutenek eta langileen ordezkariak.

29. artikulua. Maila-igoerak.

Enpresako pertsonalak izango du, baldintza berdinetan, lanpostu hutsuneak betetzeko lehentasuna.

Mailaz igotzeko, besteak beste, honako faktore hauek izango dira kontuan: Prestakuntza, lehiaketa-oposizioa, antzinasuna eta enpresak bere borondatez egindako aukeraketa.

– Cuando las necesidades de trabajo lo justifiquen y no se llegue al acuerdo a que se refiere el artículo anterior, podrá la empresa llevar a cabo el traslado, siempre y cuando se garantice al trasladado todos los derechos que tuviere adquiridos, así como cualquier otros que en el futuro puedan establecerse, y no implique un cambio de residencia.

– Las personas trabajadoras no podrán ser trasladados a un Centro de trabajo distinto de la misma empresa que pueda forzar a un cambio de residencia, salvo cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

La persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato, mediante la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año y con un máximo de doce mensualidades, salvo acuerdo más favorable con la empresa. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá los siguientes gastos: los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los del transporte de mobiliario, ropa y enseres, y una indemnización en metálico equivalente a una mensualidad del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado. Asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo no será inferior a treinta días.

La empresa vendrá obligada a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonarán al trasladado la diferencia de renta.

– En los casos de desacuerdo de movilidad geográfica que supongan cambio de domicilio o cuando haya un desplazamiento superior a 50 km o cambio de provincia, el hecho se comunicará a la representación del personal. El desacuerdo se resolverá por la Comisión Mixta de Interpretación del Convenio y, de no llegarse a un acuerdo en la Comisión, las partes acudirán al Preco.

– Por razones técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y dietas. Si dicho desplazamiento es superior a tres meses, la persona trabajadora tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, en dicho número de días no se computarán los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

Cuando la persona trabajadora se oponga al traslado alegando justa causa, compete a la autoridad laboral conocer de la cuestión.

– En los traslados forzados considerados en este artículo se seguirá, en cuando sea posible, a efectos de no ser incluidos en los mismos, el orden de preferencia siguiente: las personas trabajadoras mayores de 40 años, los de mayor antigüedad en la misma categoría profesional, los que sean titulares de familia numerosa, los de capacidad laboral disminuida y los representantes sindicales, en relación con los demás trabajadores de la empresa.

Artículo 29. Ascensos.

El personal de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia para cubrir las vacantes existentes.

Los ascensos se efectuarán teniendo en cuenta, entre otros los siguientes factores: Formación, Concurso-Oposición, Antigüedad y libre designación por la empresa.

30. artikulua. *Kategoria altuagoko lanak.*

Enpresak, behar duenetan, goragoko kategoriako lanak egitera bidal ditzake langileak, eta aldaketa eragin zuten arrazoiak amaitzean langile horiek beren kategoriako lanetara itzuliko dira.

Hala ere, aldaketa hauek ez dira lau hilabete segidan baino gehiagokoak izango, salbu soldadutza, Lanerako Ezintasun Iragankorra eta nahitaezko eszedentzia kasuetan; eta holakorik gertatzen denean, goragoko kategoriako ordezkapenak kategoriaz aldatzea eragin duten zioak amaitu arte iraungo du.

Langile batek etenik gabe goragoko kategorian lan egiten badu lau hilabetetik gora, goiko alegiazko kasu horiek izaten ez direnean, kategoria hori beretzat izango du, baldin eta lanpostu horretan hutsunea badago. Hor esandakoak ez du baliorik izango hutsik dagoen lanpostu hori betetzeko titulu espezialen bat behar denean, kasu horretan kategoriaz aldatzeak ondorio ekonomikoak izango ditu bakarrik.

31. artikulua. *Kategoria baxuagoko lanak.*

Beharrian justifikatua duenean, enpresak lan-maila baxuagoko lanak egitera bidali ahal izango du langilea, baina horrek bere mailan zegokion lansariak jasoko ditu. Kategoria baxuagoko aipatu lan horiek egitera bidaltzea langileak berak eskatu duelako gertatzen bada, langile horrek maila baxuagoko lan horiei dagozkien lansariak jasoko ditu.

32. artikulua. *Eszedentziak.*

Eszedentziak Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera arautzen dira.

33. artikulua. *Lan-uzteak.*

Enpresaren zerbitzua beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- Administrazio Arloko langileak: hogeita hamar egun natural.
- Operazioen arloko langileak: hamabost egun natural.

Langileak ez badu adierazitako aurrerapenarekin abisatzeko betebeharra betetzen, enpresak eskubidea izango du jakinarazpenean atzeratutako egun bakoitzeko egun bateko soldataren zenbatekoa likidaziotik kentzeko.

VI. KAPITULUA

BESTE GAI BATZUK

34. artikulua. *Berdintasuna sustatzea. Sexuagatik edo adingatik diskriminatzeo debekua.*

Hitzarmen honen sinatzaileak bat datoz berdintasuna lortzeko helburuak honako hauek direla, emakumea lan-merkatuan sartu behar dela eta hori inolako diskriminaziorik gabe eta aukera-berdintasuna errespetatuz egin behar dela jakinda:

1. Emakumeek zein gizonek aukera-berdintasuna izatea enpleguari, prestakuntzari, sustapenari eta lanaren garapenari dagokienez.
2. Emakumeek eta gizonek soldata berdina jasotzea lan berdinari dagokionez, bai eta beren enplegu-baldintzetan berdintasuna egotea ere, beste edozein zentzutan.

Debekatuta dago sexuaren edo adinaren araberako bereizkeria oro, soldatari dagokionez, eta debekatuta dago enpresa berean antzeko lanpostuak betetzen dituzten langileei ordainsari desberdinak ematea, sexua edo adina kontuan hartuta. Enpresek debeku hori betetzen ez badute, diskriminatutako langileek dagozkien soldata-aldeak jasotzeko eskubidea izango dute.

Artículo 30. *Trabajos de categoría superior.*

La empresa, en casos de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, IT, y excedencia forzosa, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

Cuando una persona trabajadora realice un trabajo de categoría superior durante más de cuatro meses ininterrumpidos sin concurrir los supuestos especiales del apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista vacante en dicho puesto de trabajo y salvo que para el desempeño de dicho trabajo se necesitase titulación especial, en cuyo caso el cambio de trabajo tendrá trascendencia económica exclusivamente.

Artículo 31. *Trabajos de categoría inferior.*

Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de categoría inferior a la suya, conservando la retribución correspondiente a su categoría. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará a ésta la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 32. *Excedencias.*

Las excedencias se regulan conforme a lo establecido por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Ceses.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Personal del Área Administrativa: Treinta días naturales.
- Personal del Área de operaciones: quince días naturales.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de la misma el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

CAPÍTULO VI

OTRAS MATERIAS

Artículo 34. *Fomento de la igualdad. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad.*

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo de su trabajo.
2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por las empresas tal prohibición el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Lanpostuak, lan-praktikak, lanaren antolaketa eta lan-bal-dintzak emakumeentzat zein gizonentzat egokiak izan daitezen bideratzea.

Enpresek berdintasun-planak egiten eta ezartzen lagunduko dute, indarreko legerian aurreikusitakoa betez eta emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko ekintzak bultzatuz.

Enpresek diagnostikoa egiteko behar diren datu eta informazio guztiak emango dituzte. Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarrirako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren 46.2 artikulua eta Langileen Estatutuaren 28. artikuluko 2. paragrafoan araututako Erregistroko datuak.

35. artikulua. Lan-osasuna.

Zerbitzuguneko bakoitzeko langile guztiei gutxienez azterke-ta mediko bat egingo zaie urtean behin.

Osaketa parekidea izango duen Lan Osasuneko Batzordea eratuko da. Langileen ordezkaritza izendatzeko orduan, zentral bakoitzak daukan ordezkaritzaren indizea zainduko da.

VII. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

36. artikulua. Lanpostuaren garrantia.

Enpresek konpromisoa hartzen dute lan-irai-zpenengatik hutsik geratzen diren lanpostuak betetzerakoan besterik gabe behin-behineko kontratazioa ez erabiltzeko, praktiketako eta prestakuntzako kontratuen kasuan izan ezik.

37. artikulua. Behin-behineko kontratuak.

Langileen Estatutuko 15.2 artikuluko hirugarren paragrafoan ezarritakoaren babesean, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera ekoizpenaren gorabeherengatik formalizatzen diren iraupen mugatuko kontratuen gehieneko iraupena aldatzea erabaki da.

Kontratu horien gehieneko iraupena urtebetekoa izango da.

VIII. KAPITULUA

ESKUBIDE SINDIKALAK

38. artikulua. Eskubide sindikalak.

Plantilla lau langile baino gehiagokoa denean, langileek eskubidea izango dute gasolindegiko gutxienez ordezkaritza bat hautatzeko, eta indarrean dagoen legeriak Pertsonaleko Dele-gatuei aitortzen dizkien eskubideak izango ditu.

Lan-harremanak jor-ratu eta gauzatzeko orduan, solaskide natural gisa finkaturiko zentral sindikalak hartuko dituzte hitzarmen honetako enpresek. Hitzarmen honetan aurreikusten diren ondorioetarako, enpresek zaindu egingo dute langile orok bere borondatez sindikatu-etan afiliatzeko daukan eskubidea eta ez dute inolako diskriminaziorik egingo eta ezta ere langilearen en-plegua sindikatu-etan ez afiliatzearen edo afiliazioari uko egitea-ren baldintzapean jarriko.

Negoiazio kolektiboaren ondorioetarako, delegatuek eta Empresa Batzordeko kideek beharrezko orduak izango dituzte.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Las empresas favorecerán la elaboración e implantación de planes de Igualdad, cumpliendo con lo previsto en la legalidad vigente e impulsando aquellas acciones que tiendan al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las empresas facilitarán todos los datos e información necesaria para elaborar el diagnóstico en relación con las materias enumeradas en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Salud laboral.

Como mínimo se realizara un reconocimiento médico anual a todas las personas trabajadoras de cada Estación de Servicio.

Se creará una Comisión de Salud Laboral cuya composición será paritaria. Para el nombramiento de la representación de las personas trabajadoras se mantendrá el índice de representatividad que cada Central ostente.

CAPÍTULO VII

CONTRATACIÓN

Artículo 36. Garantía en el empleo.

Las empresas se comprometen a no hacer uso de la contratación temporal de forma permanente para cubrir las vacantes que se produzcan por despido, excepto en caso de contratos en prácticas y para la formación.

Artículo 37. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.2-párrafo tercero del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción que se formalicen a partir de la firma del presente Convenio.

La duración máxima de estos contratos será de un total de un año.

CAPÍTULO VIII

DERECHOS SINDICALES

Artículo 38. Derechos sindicales.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a elegir, cuando menos, un representante por Estación de Servicio, siempre que la plantilla de ésta sea superior a cuatro trabajadores, con los derechos reconocidos a los Delegados de Personal en la legislación vigente.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio reconocen como interlocutores naturales en el tratamiento y sustanciación de las relaciones laborales a las Centrales Sindicales implantadas. A los efectos previstos en el presente Convenio, las Empresas afectadas por el mismo, respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras de sindicarse libremente y no discriminarán ni harán depender el empleo de la persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Se conceden las horas necesarias para los Delegados y miembros del Comité de Empresa a los efectos de negociación colectiva.

IX. KAPITULUA

HITZARMENA EZ APLIKATZEA

39. artikulua. *Hitzarmena ez aplikatzea.*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. Hamabost eguneko kontsulta-aldiari hasiera emango diote enpresek, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertzeko, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ikusteko, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak aztertzeko. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko du enpresak, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko dio.

Kontsultaldian fede onez negoziatu behar dute alderdiek, akordio bat lortzeko. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkariak sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzeko badute.

Legez ezarritako kontsultaldian egindako negoziazioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, batzorde paritarioari horren berri emango zaio.

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 alderdik jo ahal izango du, bost eguneko epean, Preco-Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Enpresa barruko Non-Stop eta Txandaz Txandako itunetan ezarritako baldintzek artikulua honetan ezarritako baldintzen legezko berme berberak izango dute.

X. KAPITULUA

DIZIPLINA-ERREGIMENA

40. artikulua. *Hutsegiteak eta zehapenak.*

Langile batek burutzen duen edozein hutsegite, haren garrantzia, ondorio eta asmoak kontuan hartuta, hutsegite arin, larri edo oso larritzat joko dira:

41. artikulua. *Hutsegite arinak.*

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

1. Puntualtasunik eza, hilabetean hiru aldiz gehienez; justifikaziorik gabeko berandutzea, bost minututik gorakoa eta hogeita hamarretik beharkekoa denean lanean hasteko orduari dagokionez, salbu eta berandutze horrek zerbitzugunea ez irekitzea dakarren, kasu horretan hutsegite larritzat hartu ahal izango baita.

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

CAPÍTULO IX

INAPLICACIÓN DEL CONVENIO

Artículo 39. *Inaplicación o descuelgue.*

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulará en las siguientes condiciones:

1.º 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 formulado 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 aquéllos.

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

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

3.º En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo 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 el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Las condiciones establecidas en los pactos de Non-Stop y Corretornos en el seno de cada empresa, tendrán las mismas garantías legales que las establecidas por las condiciones recogidas en este artículo.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40. *Faltas y sanciones.*

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 41. *Faltas leves.*

Se considerarán leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, con retraso no justificado superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada, salvo que este retraso suponga la no apertura de la EESS, en cuyo caso se podrá considerar como falta grave.

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

3. Zerbitzutik alde egitea oinarririk gabeko arrazoirik gabe, nahiz eta denbora laburrez izan. Hala eta guztiz ere, hutsegite horren ondorioz, enpresari nolabaiteko kaltea eragiten bazaio edo lankideek istripurik badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasu bakoitzaren arabera.

4. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

5. Txukuntasun eta garbiketa pertsonalik eza.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku- edo helbide-aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresako lokalen barruan eta lanorduetan lankideekin lanaz bestelako gaietara buruz eztabaidan aritzea.

9. Arrazoi justifikatua izan gabe lanera hilabetean egun batez huts egitea.

42. artikulua. Hutsegite larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan 30 eguneko epealdian justifikatu gabeko 3 puntualtasun-huts baino gehiago egitea. 30 eguneko epearen barruan hiru hutsegite baino gutxiago burutzea, zerbitzugunea ireki gabe gelditu bada. 30 eguneko epean hiru falta baino gehiago egiten badira, egindako hutsegite hori oso larritzat joko da.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe 30 eguneko epealdian lanera bi egunetan huts egitea.

3. Behar adinako puntualtasunez ez ohartaraztea Gizarte Segurantzaren edo antzeko erakundeetan eragina izan dezakeen familian izandako edozein aldaketa. Datu horiek maltzurkeriaz aditzera ez ematea hutsegite oso larritzat hartuko da.

4. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea.

5. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

6. Bere goragokoei ez obeditzea, zerbitzuaren gaia edozein delarik ere. Desobedientziak diziplinarako urraperen nabarmena badakar edo horretatik enpresarentzat ageriko kalterik erortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

7. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztuz, erantzunez edo sinatuz.

8. Zerbitzuaren martxa egokia ukitzen duen lanean zuzentasun eta ardura eza.

9. Lanean zuhurgabekeria. Langilearentzat edo lankideentzat istripu-arriskua ekartzen badu edo instalazioetarako matxura arriskua ekartzen badu, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

10. Lan jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak norbere probetxurako erabiltzea ere.

11. Langileak erretzea edo pospoloak, metxeroak edo antzeko zerbait piztea araubidez arriskutzat jotzen den lekuan edo gasolindegiko gaiak saltzea halakorik egiten ari denari.

12. Motorra martxan duen ibilgailuari gasolina eta antzekoak zerbitzatzea.

13. Aurreko artikuluko (41. artikulua) 3. ataletan aurreikusitako kausaren ondoriozkoak.

14. Hiruhileko batean hutsegite arinak (puntualtasun-hutsegiteak baztertuta) behin eta berriro egitea, nahiz eta izaera desberdinekoak izan, tartean idatzizko jakinarazpena izan bada medio.

43. artikulua. Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Hurrenez hurren 6 hilabetetan 10 egunetan baino gehiagotan justifikatu gabeko puntualtasun-hutsak egitea, edo urtebetean hogeitaz aldiz.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa en horas de trabajo.

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

Artículo 42. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un periodo de 30 días. Las faltas de puntualidad inferiores a tres en un periodo de 30 días, cuando lleven aparejado la no apertura de la EESS. Si esto ocurriera más de tres veces en un periodo de 30 días, tendrán la consideración de falta muy grave.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de 30 días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u organismo similar. La falta maliciosa en estos datos se considerará como muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando contestando o firmando por él.

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

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

11. Fumar el personal o encender cerillas, mecheros o cualquier otro aparato análogo dentro de la zona definida reglamentariamente como peligrosa o servir productos a quien esté realizando cualquiera de éstos actos.

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha.

13. Las derivadas de la causa prevista en el apartado 3 del artículo anterior (art. 41).

14. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 43. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad de asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de 6 meses, o veinte durante un año.

2. Iruzurra, gomendatutako kudeaketetan desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza eta ebasketa edo lapurreta, bai enpresa barruan, bai lankideei, edo enpresaren egoitzen barruko beste edozein pertsonari, edota beste edozein lekutan lanean diharduen bitartean.

3. Lehengai, tresna, lanabes, makineria, aparatu, instalazio, eraikuntza, tresna eta enpresaren dokumentuak nahita desagerarazi, baliogabetu, birrindu edo kalteak eragitea.

4. Enpresatik kanpo egindako lapurreta, ebasketa edo diru-xahuketagatik emandako kondena, edo egilearekiko mesfidantza eragin dezakeen beste edozein arrazoi dela bide jasotako kondena eta, edonola delarik ere, kondena hori epaitegiek emandakoa delarik sei urtetik gorako kartzela denean.

5. Behin eta berriz edo ohiz garbitasun-falta erakusten duenean, batez ere bere lankideak kexatu badira.

6. Lanorduetan ohituraz mozkortzea edo drogatzea.

7. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea, edo enpresatik kanpoko norbaiti betebeharrezko erreserba duten datuak jakinaraztea.

8. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak, aginte-gehiegikeria edo buruei nahiz haien senideei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larria, bai eta lankide eta mendekoei egindakoa ere.

9. Enpresak bere araudian edo antzeko erregelamenduetan bateraezintzat aitortutako jardueretan aritzea.

10. Ohikoan biraoka aritzea.

11. Zabarkeria eta zuhurtasun ezagatik istripu larriak sorraraztea.

12. Erantzukizuneko lanpostutik alde egitea goiko buruen baimenik gabe.

13. Laneko errendimendu normala borondatez eta jarrika gutxitzea.

14. Lankideekin errieta eta liskarrak maiz sorraraztea.

15. Eta, 41. artikuluko 3. paragrafoan eta 42. artikuluko 3, 6 eta 9. paragrafoetan aurreikusitako zioetatik eratorri daitezkeenak.

16. Hutsegite larriak behin eta berriro egitea, nahiz eta izaera desberdinekoak izan, betiere lehenengoa gertatu eta hurrengo sei hilabeteetan egiten denean.

44. artikulua.

Edozein langilek salatu ahal izango du bere goitik dauden bureek balizkotan burutu dituzten gehiegikeriak. Enpresako zuzendaritzari igorriko dizkion salaketa horiek jaso ondoren, enpresako zuzendaritzak egoki den espedienteari ekingo dio.

45. artikulua.

(Edukirik gabe).

46. artikulua.

Enpresari dagokio hutsegitearen mailaketaren arabera zehapenak ezartzeko ahalmena, eta zehapen horiek izaera orokorreko lege-xedapenetan eta honako arautegian bertan ezarritakoaren arabera emango dira.

47. artikulua.

Kasuan kasurako ezarri ahal izango diren zehapen handienak, hau da, egindako hutsegitearen arabera emango direnak, honakoak dira:

a) Hutsegite arinetan: Ahoz emandako abisua eta idatziz emandakoa.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos, siempre que se haga con evidente mala intención o negligencia reiterada.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo o limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

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

9. Dedicarse a actividades que la empresa hubiere declarado incompatibles en su Reglamento de Régimen Interior o norma similar.

10. La blasfemia habitual.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad sin autorización del superior.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 3 del artículo 41 y apartados 3, 6 y 9 del artículo 42.

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

Artículo 44.

Toda persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes inmediatos. Recibido el escrito, la Dirección de la Empresa abrirá el oportuno expediente.

Artículo 45.

(Sin contenido).

Artículo 46.

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales de carácter general, y en la presente normativa.

Artículo 47.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal y amonestación por escrito.

b) Hutsegite larrietan: Kategoria altuagora pasatzeko bi urteko ezintasuna, jendaurreko abisua eta enplegu eta soldataren etena hamabost egunerako.

c) Hutsegite oso larrietan: Hilabete baino gehiagoko eta hiru hilabete baino gutxiagoko enplegu eta soldataren etena; kategoria altuagora igotzeko aukera ixtea behin betiko, beste herriren batera lekuz aldatzea, inolako eskubide eta kalte-ordainik gabe, eta irazpena.

Goian ezarri diren zehapenak emateak ez du kaltetuko langilearen jarrerak eragindako kaltearen ondorioz erantzukizun penal edo zibila jotzeko eskubiderik.

XI. KAPITULUA

LEGERIA ETA GAI OSAGARRIAK, BATZORDEAK ETA GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA

48. artikulua. *Hitzarmenaren interpretazio eta segimendurako Batzorde Misto.*

Izaera parekidekoa izango duen Hitzarmenaren Interpretazio eta Segimendurako Batzorde Misto osatzen da. Sinatzaileen alderdi bakoitzeko lau kideak, Batzorde Negoziatzaileko kideen artean aukeratuak izango direnak, osatuko dute, alderdi bakoitzak beharrezkotzat jotzen dituen aholkulariez gainera. Batzordearen helburua zera izango da:

Hitzarmen honi buruz edonolako erreklamazio edo eskaeri erantzutea. Batzorde horri zuzentzeko, hitzarmen hau sinatzen duten erakundeen bidez egin beharko da. Hitzarmenari buruzko edozein erreklamaziotarako, Batzorde Mistoaren irizpena beharko da alde zuzenetik.

Batzordearen helbidea honakoa izango da: Lan Harremantarako Kontseiluaren egoitza, Javier Barkaiztegi kalea, 19-bajoa, Donostia.

49. artikulua. *Gatazkak ebazteko prozedura. Preco II.*

Bi alderdiek 2000ko otsailaren 16an eman eta 2000ko apirilaren 4an *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* (66. zk.) argitaratutako Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa (Preco) hartu dute bere gain edo, bestela, haren ordez eman daitekeena. Hitzarmen honetan Precori egiten zaizkion erreferentzia guztiak, akordio horren ordez jartzen denari buruzkoak izango dira automatikoki, ordezkapen hori gertatzen bada behintzat.

Hitzarmenaren aplikaziotik eratorritako gatazka kolektiboak ebazteari dagokion akordio hori hitzarmen honen eremuaren barruan aplikatuko da.

50. artikulua. *Irenspen-klausula.*

Hitzarmen honetan dauden hobekuntza guztiak irentsiak eta konpentsatuak izan daitezke egun finkaturik daudenekin, haien arrazoia, izena edo forma edonolakoa izanik ere, edo etorkizuneari legez-berdintasun eman daitezkeenekin.

51. artikulua. *Osotasunarekiko lotura.*

Hemen ituntzen diren baldintzek osotasun organikoa eta zatiezina osatzen dute, eta praktikan jartzerakoan beren globaltasun osoan hartuko dira.

52. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen honen artikuluetan zehar aurreikusten ez diren kasuetan, Langileen Estatutua eta indarrean dagoen gainerako legeria beteko dira.

53. artikulua. *Erretiro partziala.*

Sektoreko enpresa eta langileei gomendatzen diegu langileak enpresari edo enpresak langileari 60 urtetik gorako erretiro partzialaz egiten dizkion proposamenak onar ditzatela, baldin

b) Por faltas graves: Inhabilitación temporal por plazo no superior a dos años para pasar a la categoría superior, reprensión pública y suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a un mes ni superior a tres; inhabilitación definitiva para pasar a categoría superior, traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización alguna, y despido.

Las sanciones anteriores se entienden sin perjuicio de la responsabilidad penal, civil o de otra índole en que pudiera haber incurrido el trabajador con su actuación.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN Y CUESTIONES COMPLEMENTARIAS, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 48. *Comisión Mixta de interpretación y seguimiento del Convenio.*

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento del Convenio, de carácter paritario, formando parte de la misma cuatro miembros por cada parte de los firmantes, elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora, con independencia de los asesores que cada parte estime necesaria, y cuyo objetivo es:

Solucionar cualquier reclamación o exigencia de lo acordado en este convenio. Para dirigirse a esta Comisión sólo podrá hacerse a través de las Organizaciones firmantes del presente Convenio. Para cualquier reclamación relacionada con el mismo, será obligatorio del dictamen previo de la Comisión Mixta.

Su domicilio se fija en la Sede Territorial en Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales, sito en la c/ Javier Barkaiztegi, 19-bajo de Donostia-San Sebastián.

Artículo 49. *Procedimiento de resolución de conflictos. Preco II.*

Ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (Preco), de 16 de febrero de 2000, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 66 de 4 de abril de 2000, o aquél otro que le sustituya. Todas las referencias de este convenio al Preco se entenderán realizadas a aquel que le sustituya caso de que se produzca tal sustitución.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Artículo 50. *Cláusula de absorción.*

Todas las mejoras concedidas por el presente convenio podrán ser absorbidas y compensadas con las actualmente establecidas, cualquiera que sea el motivo, denominación o forma, o con las que en el futuro puedan concederse por disposición legal.

Artículo 51. *Vinculación a la totalidad.*

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

Artículo 52. *Legislación complementaria.*

En lo no previsto en el articulado del presente Convenio se regulará por el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 53. *Jubilación parcial.*

Se recomienda a las empresas y trabajadores del sector, la aceptación de los planteamientos sobre jubilación parcial a partir de los 60 años que realice un trabajador a su empresa o ésta a

eta langileak legeak agintzen dituen baldintzak betetzen baditu eta legeriak indarreko arauak, 2010ean zeuden laguntzak eta diru-laguntzak mantentzen baditu.

54. artikulua. Atzerapenen likidazioa eta ordainketa.

2022. urterako hitzarmen honetatik eratoritzen diren atzerakinak ordaintzeko mugaeguna hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hurrengo hilaren azken eguna izango da.

Lehen xedapen gehigarria.

Bi alderdien erabakiz Batzorde Parekide Iraunkorra eratuko da, eta haren osaketa Mahai Negoziatzailearena izango da. Bi alderdiek beren adostasunez aukeratzen dituzten arazoak aztertu eta, egoki balitz, erabakiko ditu batzorde berri horrek.

Batzorde Parekidearen barruan lor daitezkeen adostasunek alde bakoitzaren % 50aren adostasuna beharko dute, eta horrela hartutako erabakiak hitzarmenaren atalzat joko dira ondorio guztietarako, baita legeari dagokionez ere, betiere Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen badira.

Batzordearen helbidea honakoa izango da: Lan Harremantarako Kontseiluaren egoitza, Javier Barkaiztegi kalea, 19-bajoa, Donostia.

Bigarren xedapen gehigarria.

– Barruti itxia:

Gauetz instalazioak jendearentzat zabalik dituzten enpresei dagokienez –hau da, gaueko 12:00etatik goizeko 6:00ak bitarteko aldian zabalik dituztenak–, kobrantzak egiteko barruti itxi bat antolatu beharko dute enpresa horiek.

Kasuan-kasuan eman daitezkeen inguruabarren arabera, langileak berak erabakiko du kobrantza barruti horretan edo pistan egin.

Artikulu honetako lehen paragrafoan adierazi den barruti hori ezartzetik salbuetsita egongo dira instalazioetan gutxienez bi langile dituzten enpresak, langile horien kategoria edozein delarik ere.

Hirugarren xedapen gehigarria.

– Lanbide-heziketa:

Bi alderdiek onartzen dute langileek etengabeko prestakuntza izan behar dutela. Hitzarmen hau sinatzerakoan Prestakuntzarako Batzorde Parekide bat eratuko da, eta batzorde horren osaketa honela egingo da: ELAko 2 mahaikide, LABeko mahaikide 1, CCOOko mahaikide 1 eta UGTko beste bat, AEGAK, bestealde, 5 kide izango ditu mahai horretan.

Edozein modutara, bi aldeek aurkeztu ahal izango dituzte egokitzat jo ditzaketen prestakuntza-planak gaur egun dauden edozein erakundetan edota asmo honekin bai Estatu mailan bai Autonomia Erkidegoan sor daitezkeenetan.

Laugarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek Langileen Estatutuko 83.3 artikulua gai jakin bati buruzko akordio baten bidez adostu dituzte enpresek eta langileek Geroa-BGAeri egin beharreko ekarpenak.

Ekarpen horiek langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrean gertakizun arruntengatik kotizatzen duen oinarriaren % 4 izan dira orain arte; kopuru horretatik, % 2 langilearen kontura izan da, eta beste % 2a, enpresaren kontura. Ekarpene horiek aurreko baldintza beretan iraungo dute hitzarmen honen indarraldian ere.

Berariaz jasota geratzen da 1999-2000 Hitzarmenetik mantendu izan den ituna; itun horren izenean, Geroa-BGAeri eginiko ekarpenek % 0,50eko hazkundera bermaturik dute gutxienez (horretatik % 0,25 enpresaren konturakoa izango da, eta beste % 0,25a, langilearen kontura) eta orokorrean % 7ko ekarpen

aque/lla, siempre que el trabajador/a reúna los requisitos que establece la legislación vigente y ésta mantenga su regulación normativa, así como las ayudas y subvenciones, existentes en 2010.

Artículo 54. Liquidación y pago de atrasos.

La fecha límite para el pago de los atrasos que se deriven del presente Convenio para 2022 será la del último día del mes siguiente a aquél en que se publique el convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Disposición adicional primera.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente Paritaria con la misma composición que la Mesa Negociadora que tendrá como objeto el análisis y en su caso adopción de acuerdos en aquellas materias que las partes, de mutuo acuerdo, le sometan.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50 % de cada una de las representaciones, y se adicionarán como parte integrante de este convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Su domicilio se fija en la Sede Territorial en Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales, sito en la c/ Javier Barkaiztegi, 19-bajo de Donostia-San Sebastián.

Disposición adicional segunda.

– Recinto cerrado:

Aquellas empresas que mantengan abiertas al público sus instalaciones en horario de noche, entendiéndose como tal a estos efectos desde las 00:00 horas hasta las 6:00 horas, deberán disponer de un recinto cerrado para el cobro.

La persona trabajadora, analizando las circunstancias que concurren en cada momento, decidirá si lleva a efecto el cobro en dicho recinto o en pista.

Quedan exonerados de la implantación del recinto señalado en el párrafo primero de este artículo, aquellas empresas que en el horario referido tengan dos trabajadores en las instalaciones, cualquiera sea sus categorías.

Disposición adicional tercera.

– Formación profesional:

Ambas partes reconocen la necesidad de formación permanente de las personas trabajadoras. A la firma de este convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación integrada por representantes sindicales distribuidos de la siguiente forma: ELA 2 vocales, LAB 1 vocal, CCOO 1 vocal y UGT 1 vocal; Por parte de AEGA el número de miembros será de 5.

En cualquier caso, ambas partes podrán presentar los planes de formación que consideren adecuados ante cualquiera de los organismos existentes o que se creen al efecto, tanto de ámbito estatal como autonómico.

Disposición adicional cuarta.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, las aportaciones de empresas y trabajadores a la EPSV-Geroa.

Dichas aportaciones vienen siendo del 4 % de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que el 2 % corre a cargo de la persona trabajadora y el otro 2 % con cargo a la empresa. Dichas aportaciones se mantendrán en los propios términos anteriores durante la vigencia del presente convenio.

Se deja expresa constancia de que se ha venido manteniendo un pacto en ésta materia desde el Convenio 1999-2000, en virtud del cual las aportaciones a la EPSV-Geroa tendrían un incremento mínimo garantizado del 0,50 %, corriendo a cargo de la empresa el 0,25 % y de la persona trabajadora el otro 0,25 %,

osoan lortu arte. Salbuespena Geroa aurreikuspen-erakundeak berak azpitiko mugaren bat ezartzea litzateke; kasu horretan, enpresek muga berri horretaraino % 0,25eko tarteak ordaindu beharko litzateke beren erantzukizunpeko langileei, «BGAE kontzeptuaren ordezkapena» kontzeptupean % 0,20ra bihurtuta. Eta, 2007-2009 Hitzarenean, alderdien arteko akordioz, jada soldatetara eramane ziren Geroarako ekarpenak, enpresari zegozkionak; hain zuzen ere, 2008 eta 2009. urteetarakoak; hori dela eta, nahiz eta nominalki Geroarako enpresa-ekarpenak % 2an finkatuta geratu ziren, 1999-2000 hitzarmen hartan ezarritako itunaren harira, zeinak enpresentzat % 3,5ko ekarpena iristea suposatzen zuen, enpresaren konpromisoaren betetzea % 2,5ean ezarrita geratu zen.

2010-2015eko hitzarmenean, bi aldeek adostasunarekin, haren indarraldian enpresei zegozkien Geroarako ekarpenen gehikuntza aplikatu zieten soldatei ere; horrela, gehikuntza horiek sartuta daude geroztik hitzarmen honen 6. artikuluan ezarritako ordainsari-gehikuntzetan. Beraz, «BGAE ekarpena ordezea» kontzeptua sartuta dago hitzarmenaren 6. kapituluan.

Horren ondorioz, alderdiek berariaz jasota uzten dute honako hau: Aurreko paragrafoetan aipatutako eramate horien bidez, enpresek erabat burutu zuten 1999-2000ko Hitzarmena zela-eta hartutako konpromisoa, % 3,5koa, alegia. Hori dela eta, konpromiso hori erabat bete izana aitortzen zaie; ez da bidezko, horren ondorioz, aurrerantzean Geroarako enpresa-ekarpenetan gehikuntzarik egotea, alde batera utzita etorkizunean gai honi buruz alderdien artean adostasunez erabaki daitekeena. Erabaki horiek, gainera, ez lukete inolako loturarik izango aurreko itunetatik datozen konpromisoekin.

hasta alcanzar una aportación global del 7 %, salvo que la propia entidad de previsión Geroa estableciera algún límite inferior, en cuyo caso las empresas habrían de abonar a los trabajadores los tramos del 0,25 % de su responsabilidad hasta dicho límite, reconvertidos al 0,20 % bajo concepto de «sustitución aportación EPSV». Y de que en el Convenio 2007-2009, por acuerdo de las partes, ya se trasladaron a salarios los incrementos de aportaciones a Geroa correspondientes a la empresa por los años 2008 y 2009, por lo que aunque nominalmente las aportaciones empresariales a Geroa quedaron fijadas en el 2 %, en orden al pacto reseñado en aquél convenio 1999-2000, que para las empresas suponía alcanzar una aportación del 3,5 %, el cumplimiento del compromiso empresarial quedó establecido en el 2,5 %.

En el Convenio 2010-2015, las partes también de mutuo acuerdo, trasladaron asimismo a salarios los incrementos de aportaciones a Geroa correspondientes a las empresas durante su vigencia, de manera que dichos traslados se hallan incluidos desde entonces en los incrementos de retribuciones establecidos en el artículo 6 de este Convenio. Por lo tanto el referido artículo 6 del Convenio incluye el concepto de «sustitución aportación EPSV».

En consecuencia, las partes dejan expresa constancia de que con los traslados referidos en los párrafos anteriores las empresas terminaron de alcanzar el compromiso adquirido a raíz del Convenio 1999-2000, equivalente al 3,5 %, por lo que se les reconoce el completo cumplimiento de aquél compromiso, sin que proceda, en consecuencia, en el futuro, incrementos de aportaciones empresariales a Geroa, salvo lo que expresamente y de mutuo acuerdo entre las partes se pueda acordar sobre esta materia en el futuro, sin ligazón alguna con compromisos provenientes de pactos anteriores.

O ERANSKINA

2020. ETA 2021. URTEETAKO ZENBATEKO ALTXATUAK ETA EZ-FINKAGARRIAK

	2020 (€)	2021 (€)
Administrazio arloa		
Lanbide-taldea		
1. Arduradun orokorra	174,37	65,39
2. Administrazio burua	161,61	60,60
3. 1. m. administraria	154,44	57,91
4. 2. m. administraria	147,10	55,16
5. Administrari laguntzailea	143,12	53,67
6. Administrari izangaia	112,80	42,30
Eragiketa arloa		
Lanbide-taldea		
1. Txandako arduraduna	147,10	55,16
2. Saltzailea	147,26	55,22
3. Ikastuna	123,10	46,16
4. Garbiketako langileak (egunean)	137,45	51,54

SOLDATA TULAK EUROTAN 2022RAKO (I.A. TAULA)

	Hitzarmeneko soldata	Urteko gutzia (€)
Administrazio Arloa		
Lanbide-taldea		
1. Arduradun orokorra	1.551,91 (€/hilean)	23.278,65
2. Administrazio-burua	1.438,31 (€/hilean)	21.574,65

	Hitzarmeneko soldata	Urteko guztia (€)
3. 1. m. adminstraria	1.374,48 (€/hilean)	20.617,20
4. 2. m. administraria	1.309,22 (€/hilean)	19.638,30
5. Administrari laguntzailea	1.273,77 (€/hilean)	19.106,55
6. Administrari izangaia	1.003,93 (€/hilean)	15.058,95
Eragiketa arloa		
Lanbide-taldea		
1. Txandako arduraduna	1.309,23 (€/hilean)	19.638,45
2. Saltzailea	41,30 (€/egunean)	19.658,80 (8. art. barne)
3. Ikastuna	36,12 (€/egunean)	16.434,60
4. Garbiketako langileak (orduka)	6,14 (€/orduko)	
4. Garbiketako langileak (egunean)	40,33 (€/egunean)	18.350,15

ANTZINATASUN-TAULA (I.B. TAULA)

	Antzintasunaren zenbatekoa (7. art.)	
	Laurtekoa	Bosturtekoa
Administrazio arloa		
Lanbide-taldea		
1. Arduradun orokorra	45,34 (€/hilean)	72,11 (€/hilean)
2. Administrazio-burua	41,50 (€/hilean)	66,02 (€/hilean)
3. 1. m. administraria	39,35 (€/hilean)	62,59 (€/hilean)
4. 2. m. administraria	37,15 (€/hilean)	59,08 (€/hilean)
5. Administrari laguntzailea	35,95 (€/hilean)	57,18 (€/hilean)
6. Administrari izangaia	28,20 (€/hilean)	44,86 (€/hilean)
Eragiketa arloa		
Lanbide-taldea		
1. Txandako arduraduna	37,15 (€/hilean)	59,08 (€/hilean)
2. Saltzailea	1,16 (€/egunean)	1,84 (€/egunean)
3. Ikastuna	1,01 (€/egunean)	1,61 (€/egunean)
4. Garbiketako langileak (orduka)		
4. Garbiketako langileak (egunean)	1,13 (€/egunean)	1,80 (€/egunean)

ANEXO 0

IMPORTES ALZADOS Y ÚNICOS NO CONSOLIDABLES 2020 Y 2021

	2020 (€)	2021 (€)
Área administrativa		
Grupo profesional		
1. Encargado general	174,37	65,39
2. Jefe Administrativo	161,61	60,60
3. Of. 1.ª Administrativo	154,44	57,91
4. Of. 2.ª Administrativo	147,10	55,16
5. Auxiliar Administrativo	143,12	53,67
6. Aspirante Administrativo	112,80	42,30

	2020 (€)	2021 (€)
Área de operaciones		
Grupo profesional		
1. Encargado de turno	147,10	55,16
2. Expendedor	147,26	55,22
3. Aprendiz	123,10	46,16
4. Personal de limpieza (al día)	137,45	51,54

TABLAS SALARIALES EN EUROS PARA 2022 (TABLA I.A.)

	Salario convenio	Total anualizado (€)
Área administrativa		
Grupo profesional		
1. Encargado general	1.551,91 (€/mes)	23.278,65
2. Jefe Administrativo	1.438,31 (€/mes)	21.574,65
3. Of. 1.ª Administrativo	1.374,48 (€/mes)	20.617,20
4. Of. 2.ª Administrativo	1.309,22 (€/mes)	19.638,30
5. Auxiliar Administrativo	1.273,77 (€/mes)	19.106,55
6. Aspirante Administrativo	1.003,93 (€/mes)	15.058,95
Área de operaciones		
Grupo profesional		
1. Encargado de turno	1.309,23 (€/mes)	19.638,45
2. Expendedor	41,30 (€/día)	19.658,80 (art. 8 incluido)
3. Aprendiz	36,12 (€/día)	16.434,60
4. Personal de limpieza (por hora)	6,14 (€/hora)	
4. Personal de limpieza (al día)	40,33 (€/día)	18.350,15

TABLA ANTIGÜEDAD (TABLA I.B.)

	Importe antigüedad (art. 7)	
	Cuatrienio	Quinquenio
Área administrativa		
Grupo profesional		
1. Encargado general	45,34 (€/mes)	72,11 (€/mes)
2. Jefe Administrativo	41,50 (€/mes)	66,02 (€/mes)
3. Of. 1.ª Administrativo	39,35 (€/mes)	62,59 (€/mes)
4. Of. 2.ª Administrativo	37,15 (€/mes)	59,08 (€/mes)
5. Auxiliar Administrativo	35,95 (€/mes)	57,18 (€/mes)
6. Aspirante Administrativo	28,20 (€/mes)	44,86 (€/mes)
Área de operaciones		
Grupo profesional		
1. Encargado de turno	37,15 (€/mes)	59,08 (€/mes)
2. Expendedor	1,16 (€/día)	1,84 (€/día)
3. Aprendiz	1,01 (€/día)	1,61 (€/día)
4. Personal de limpieza (por hora)		
4. Personal de limpieza (al día)	1,13 (€/día)	1,80 (€/día)

II. TAULA

BALIO OSAGARRI IRAGANKORRAK, 7. ARTIKULUA(*)
(ZIFRAK EUROTAN) (ERREFERENTZIA 2000/1/1)

(*)Aurreko hitzarmenetako lanbide-kategoriatako balioak mantentzen dira, sailkapen hori indarrean egon zen aidiari buruzko egoera iragankor batzuek jasozten dituztelako kateoria horietan

Lanbide-Kategoria	Antzinatea +12-18 hilabete	Antzinatea +18-24 hilabete	Antzinatea +24 -aurteko	Antzinatea +24-25 urte	Antzinatea +25-26 urte	Antzinatea +26 - 27 urte	Antzinatea +27 - 28 urte	Antzinatea +28 - 29 urte
Administrazio pertsonala.								
1. Arduradun orokorra (€/hilean)	25,22	35,34	26,67	35,24	41,10	46,98	52,85	58,73
2. Administrazio-burua (€/hilean)	23,08	32,35	24,42	32,25	37,63	43,01	48,39	53,77
3. 1. m. administraria (€/hilean)	21,89	30,67	23,14	30,58	35,67	40,78	45,87	50,97
4. 2. m. administraria (€/hilean)	20,66	28,95	21,85	28,87	33,68	38,49	43,30	48,12
5. Administrazio laguntzailea (€/hilean)	19,99	28,02	21,14	27,94	32,59	37,25	41,91	46,56
6. Administrazio izangaia (€/hilean)	15,69	21,98						
Langileak								
Langile espezialistak								
1.1. Txandako arduraduna (€/hilean)	20,66	28,95	21,85	28,87	33,68	38,49	43,30	48,12
1.2. Mekanikari espezialista (€/hilean)	19,67	27,57	20,81	27,49	32,07	36,65	41,23	45,82
1.3. Saltzailea (€/egunean)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.4. Koipeztatzailea (€/egunean)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.5. Ikuzlea (€/egunean)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.6. Gidaria (€/egunean)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.7. Pneumatiko muntatzailea (€/egunean)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
Langile ez espezialista								
2.1. Zerbitzугuneko mutila (€/egunean)	0,64	0,90	0,67	0,89	1,04	1,19	1,34	1,49
2.2. Laguntzailea (€/egunean)	0,56	0,79	0,60	0,79	0,92	1,05	1,18	1,31
2.3. Ikastuna(€/egunean)	0,56	0,79	0,60					
Mendeko pertsonala								
1. Biltegiaina (€/egunean)	0,64	0,90	0,67	0,89	1,04	1,19	1,34	1,49
2. Kobratzailea (€/hilean)	20,02	28,05	21,17	27,97	32,63	37,30	41,96	46,63

Lanbide-kategoria	Antzinatea +12-18 hilabete	Antzinatea +18-24 hilabete	Antzinatea +24 -laurteko	Antzinatea +24-25 urte	Antzinatea +25-26 urte	Antzinatea +26 - 27 urte	Antzinatea +27 - 28 urte	Antzinatea +28 - 29 urte
3. Mandataria (€/egunean)	0,63	0,88	0,66	0,88	1,03	1,17	1,32	1,46
4. Mandutegilea (€/egunean)	0,56	0,79	0,60	0,79	0,92	1,05	1,18	1,31
5. Zaindaria (€/egunean)	0,64	0,90	0,67	0,89	1,04	1,19	1,34	1,49
6. Garbiketako langileak (orduka)								
Garbiketako langileak (egun) (€/egunean)	0,63	0,88	0,67	0,88	1,03	1,17	1,32	1,46

TABLA II

VALORES COMPLEMENTOS TRANSITORIOS ARTÍCULO 7.º (*)
(CIFRAS EN EUROS) (REFERENCIA 1/1/2000)

(*) Se mantienen los valores por categorías profesionales de los convenios anteriores, por contemplar situaciones transitorias referidas al tiempo en que dicha clasificación estuvo vigente

Categ. profesional	Antigüedad +12 a 18 meses	Antigüedad +18 a 24 meses	Antigüedad +24 a cuatrienio	Antigüedad +24 a 25 años	Antigüedad +25 a 26 años	Antigüedad +26 a 27 años	Antigüedad +27 a 28 años	Antigüedad +28 a 29 años
Personal administrativo								
1. Encargado general (€/mes)	25,22	35,34	26,67	35,24	41,10	46,98	52,85	58,73
2. Jefe administrativo (€/mes)	23,08	32,35	24,42	32,25	37,63	43,01	48,39	53,77
3. Of. 1.º Administrativo (€/mes)	21,89	30,67	23,14	30,58	35,67	40,78	45,87	50,97
4. Of. 2.º Administrativo (€/mes)	20,66	28,95	21,85	28,87	33,68	38,49	43,30	48,12
5. Aux. Administrativo (€/mes)	19,99	28,02	21,14	27,94	32,59	37,25	41,91	46,56
6. Aspirante Admivo. (€/mes)	15,69	21,98						
Personal Operario								
Personal operario especialista								
1.1. Encargado de turno (€/mes)	20,66	28,95	21,85	28,87	33,68	38,49	43,30	48,12
1.2. Mecánico Especialista (€/mes)	19,67	27,57	20,81	27,49	32,07	36,65	41,23	45,82
1.3. Expendedor (€/día)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.4. Engrasador (€/día)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.5. Lavador (€/día)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.6. Conductor (€/día)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50
1.7. Montador de neumático (€/día)	0,64	0,90	0,68	0,90	1,05	1,20	1,35	1,50

Categ. profesional	Antigüedad +12 a 18 meses	Antigüedad +18 a 24 meses	Antigüedad +24 a cuatrienio	Antigüedad +24 a 25 años	Antigüedad +25 a 26 años	Antigüedad +26 a 27 años	Antigüedad +27 a 28 años	Antigüedad +28 a 29 años
Personal operario no especialista								
2.1. Mozo estación de servicio (€/día)	0,64	0,90	0,67	0,89	1,04	1,19	1,34	1,49
2.2. Pinche (€/día)	0,56	0,79	0,60	0,79	0,92	1,05	1,18	1,31
2.3. Aprendiz (€/día)	0,56	0,79	0,60					
Personal subalterno								
1. Almacenero (€/día)	0,64	0,90	0,67	0,89	1,04	1,19	1,34	1,49
2. Cobrador (€/mes)	20,02	28,05	21,17	27,97	32,63	37,30	41,96	46,63
3. Ordenanza (€/día)	0,63	0,88	0,66	0,88	1,03	1,17	1,32	1,46
4. Botones (€/día)	0,56	0,79	0,60	0,79	0,92	1,05	1,18	1,31
5. Guardia (€/día)	0,64	0,90	0,67	0,89	1,04	1,19	1,34	1,49
6. Personal de limpieza (por hora)								
Personal de limpieza (al día) (€/día)	0,63	0,88	0,67	0,88	1,03	1,17	1,32	1,46