

**Ekarpenak GEROAra (Xed. Gehi) / Aportaciones a GEROA (Disp. Adic.)**

**EUSKO JAURLARITZA**

**LAN ETA ENPLEGU SAILA**

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, 2010-2025 urteetarako Gipuzkoako Ehunaren Merkataritzaren Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20000965 011981 kodea).*

**AURREKARIAK**

*Lehenengoa.* 2023ko urtarrilaren 26an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Federacion Mercantil-k eta ADEGI-k, enpresen izenean, eta ELA, UGT, CC.OO eta LAB sindikatuek, langileen izenean.

*Bigarrena.* 2023ko urtarrilaren 26an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko otsailaren 17an bete da.

**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 organiko 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 akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

**EBATZI DUT**

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

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko otsailaren 17a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria.

(1242)

**GOBIERNO VASCO**

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO**

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025 (código 2000-0965011981).*

**ANTECEDENTES**

*Primero.* El día 26 de enero de 2023, se suscribió el convenio citado por Federación Mercantil y ADEGI, en representación de las empresas, y ELA, UGT, CC.OO y LAB, en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 26 de enero de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 17 de febrero de 2023.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

*Segundo.* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

*Primero.* Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

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

San Sebastián, a 17 de febrero de 2023.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal.

(1242)

Gipuzkoako Ehunaren Merkataritza Hitzarmen Kolektiboa 2010-2025.

## I. KAPITULUA

### EREMUETAZ

#### 1. artikulua. Lurraldeaz.

Honako hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

#### 2. artikulua. Funtzioaz.

Honako hitzarmen kolektibo honek Ehunaren Merkataritzako Gipuzkoako enpresa guztietako lan-harremanak arautuko ditu. Horri dagokionez, eremu honetan sartuko dira, halaber, jarduera nagusi edo nagusitzat ehungintzaren online merkataritza duten enpresak, plataforma digital propioen edo multimarkeen bidez, betiere langileak lantokia Gipuzkoan badu.

Era berean, aipatutako baldintzak bete eta etorkizunean eta hitzarmen honen indarraldiaren barruan irekiko diren enpresa guztiak ere hitzarmen honetara lotuko dira.

#### 3. artikulua. Pertsonalaz.

Hitzarmen kolektibo hau 2. artikuluan aipaturiko jarduerak burutzen dituzten enpresetako langile guztiei aplikatuko zaie. Sozietatearen forma juridikoa duten enpresetako administrazio organoetan kontseilari edo bazkide baino ez direnak salbuetsita daude hitzarmen honen arauetatik, Langileen Estatutuko 1.3. c) artikuluan ezarritakoaren arabera.

Goi-zuzendaritzako langileei dagokienez, horien lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

#### 4. artikulua. Denbora-eremua. Aurreraeragina eta salatzea.

Hitzarmen hau 2010/01/01etik 2025/12/31ra arte egongo da indarrean, berariaz beste indarraldi bat ezartzen duten artikuluen kasuan izan ezik. Hitzarmen honen amaiera 2025eko abenduaren 31n iragarriko da automatikoki.

Adostutako indarraldia amaitutakoan, hitzarmen honen edukia beste bat sinatu arte luzatuko da.

#### 5. artikulua. Baldintza onuragarriagoaz.

Edozein kasutan, lan-jardun eta ordainsariei dagokienean, bere hartan mantenduko dira langileek pertsonalki eta urteko konputuan orain arte lortu dituzten baldintza onuragarriagoak.

#### 6. artikulua. Zurgapen eta konpentsazioaz.

Hitzarmen honek sartzten dituen hobekuntzak, egun xedatutakoekin edo legezko xedapenen bidez etorkizunean sartuko direnekin zurgatu edo konpentsatu ahal izango dira.

## II. KAPITULUA

### LANBIDE KATEGORIEN SAILKAPENA

#### 7. artikulua. Lanbide kategorien sailkapena eta definizioa.

##### A) Langileen sailkapena eginkizunen arabera.

Hitzarmen kolektibo honetan biltzen den langileak ondoko taldeetan sailkatuko dira bere eginkizunen arabera:

Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025.

## CAPÍTULO I

### ÁMBITO

#### Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio histórico de Gipuzkoa.

#### Artículo 2.º Ámbito funcional.

El presente Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas de Comercio Textil de Gipuzkoa y en aquellas que, aun interviniendo otra y otras actividades, la textil sea la que predomine. A este respecto se establece que estarán igualmente incluidas en este ámbito aquellas empresas que tengan como actividad principal o predominante el comercio textil online, a través de plataformas digitales propias o multimarca, siempre que la persona trabajadora tenga el centro de trabajo en Gipuzkoa.

Regirá igualmente para todas aquellas empresas que, reuniendo tales condiciones, se establezcan en el futuro dentro del ámbito del presente Convenio.

#### Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todas las personas trabajadoras que presten servicios en las empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de la administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

#### Artículo 4.º Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será del 01/01/2010 hasta el 31/12/2025, salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta. El presente convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2025.

Una vez finalizada la vigencia acordada, el contenido del presente convenio se prorrogará hasta la suscripción de uno nuevo que lo sustituya.

#### Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

En todo caso se respetarán aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

#### Artículo 6.º Absorción y compensación.

Todas las mejoras concedidas en el presente Convenio podrán ser absorbidas o compensadas por las actualmente establecidas o que en lo sucesivo puedan concederse por Disposición Legal.

## CAPÍTULO II

### CLASIFICACIÓN CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### Artículo 7.º Encuadramiento de categorías profesionales y definición.

##### A) Clasificación de personal según su función.

El personal a que se refiere el presente Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Langile teknikari tituludunak.
- II. Merkataritzako langile teknikari titulu gabeak eta berariz merkataritzako langileak deitzen zaienak.
- III. Administrazioako langile teknikari titulu gabeak eta berariz administrazioako langileak deitzen zaienak.

IV. Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langilea.

V. Menpeko langilea.

\* I. taldea: Langile teknikari tituludunaren sailkapena.

Multzo honetan ondokoak biltzen dira:

- a) Goi-mailako tituludunak.
- b) Erdi-mailako tituludunak.
- c) Osasun laguntzaile teknikoak.

\* II. taldea: Merkataritzako langile teknikari titulu gabearen eta berariz merkataritzako langile deitzen zaien sailkapena.

Multzo honetan ondokoak biltzen dira:

– Teknikari titulu gabeak:

- a) Zuzendaria.
- b) Dibisio-burua.
- c) Langilari-burua.
- d) Erosketa-burua.
- e) Salmenta-burua.
- f) Arduradun nagusia.
- g) Sukurtsal-burua.
- h) Biltegi-burua.
- i) Multzo-burua.
- j) Merkataritzako sekzio-burua.
- k) Establezimendu arduraduna.
- l) Interpretaria.

– Merkataritza langilea deitzen zaienak:

- m) Saltzailea.
- n) Hiri-artekaria.
- o) Dendaria.
- p) Laguntzailea.

\* III. taldea: Administrazioako langile teknikari titulu gabea eta berariz administrazioako langileak deitzen zaien sailkapena.

Talde honetan ondoko kategoriak biltzen dira:

– Langile teknikari titulu gabeak:

- a) Zuzendaria.
- b) Dibisio-burua.
- c) Administrazio-burua.
- d) Idazkaria.
- e) Kontularia.
- f) Administrazioako sekzio-burua.

– Administrazioako langileria:

g) Kontulari-kutzazaina edo Takimekanografoa atzerriko hizkuntzan.

h) Administrazio ofiziala edo kontabilitate-makinen eragilea.

i) Administrazio laguntzailea edo zultzailea.

j) Izangaia.

k) Kutzako laguntzailea.

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.
- III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

IV. Personal de servicios y actividades auxiliares.

V. Personal subalterno.

\* Grupo I: Clasificación del personal técnico titulado.

En este grupo se comprenden:

- a) Titulados/as de grado superior.
- b) Titulados/as de grado medio.
- c) Ayudantes técnicos/as sanitarios/as.

\* Grupo II: Clasificación del personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

En este grupo se comprenden:

– Técnicos no titulados:

- a) Director/a.
- b) Jefe/a de división.
- c) Jefe/a de personal.
- d) Jefe/a de compras.
- e) Jefe/a de ventas.
- f) Encargado/a general.
- g) Jefe/a de sucursal.
- h) Jefe/a de almacén.
- i) Jefe/a de grupo.
- j) Jefe/a de sección mercantil.
- k) Encargado/a de establecimiento.
- l) Intérprete.

– Personal mercantil propiamente dicho:

- m) Viajante.
- n) Corredor/a de plaza.
- o) Dependiente/a.
- p) Ayudante/a.

\* Grupo III: Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

Se considerarán incluidas en este grupo las siguientes categorías:

– Personal técnico no titulado:

- a) Director/a.
- b) Jefe/a de división.
- c) Jefe/a administrativo.
- d) Secretario/a.
- e) Contable.
- f) Jefe/a de sección administrativo.

– Personal administrativo:

g) Contable-Cajero/a o Taquimecanógrafo/a en idioma extranjero.

h) Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables.

i) Auxiliar administrativo/a o Perforista.

j) Aspirante.

k) Auxiliar de Caja.

\* IV. taldea: Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langile-riaren sailkapena.

Bertan ondokoak biltzen dira:

- a) Zerbitzuko sekzio-burua.
- b) Marrazkilaria.
- c) Erakusleho-apaintzailea.
- d) Muntai laguntzailea.
- e) Delineatzailea.
- f) Bisitaria.
- g) Errotulatzzailea.
- h) Ebakitzzailea.
- i) Ebakitzzaile laguntzailea.
- j) Tailer-burua.
- k) Ofizioko profesionalak.
- l) Kapataza.
- m) Morroi espezializatu.
- n) Igogailuzaina.
- o) Telefonista.
- p) Morroia.
- q) Paketatzailea.
- r) Galtzerdi-jostuna.
- s) Zaku-jostuna.

\* V. taldea: Menpeko langilearen sailkapena.

Talde honetan honako hauek bilduko dira:

- a) Etxezaina.
- b) Kobratzailea.
- c) Zaintzailea edo gauzaina, mandataria, atezaina.
- d) Garbitzaileak.

## 2. sekzioa. Lanbide kategorien definizioa.

### I. Langile teknikari tituludunak.

Goi-mailako tituluduna: Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aitortutako goi-mailako titulua edukita, enpresan iraunkorki eta erantzukizun zuzenez bere lanbideari dagozkion berezko funtzioak eta ezaugarriak burutzen ditu, arantzele atxiki gabe.

Erdi-mailako tituluduna: Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aitortutako edo legezko xedapen batek asimilatutako erdi mailako titulua edukita, bere lanbideari dagozkion funtzioak betetzen ditu, aurreko paragrafoan ezarritako baldintzetan.

Osasun laguntzaile teknikoa: Dagokion titulua edukita, titulu honen ahalmeneko funtzioak betetzen ditu, enpresako langileen zerbitzura eta enpresaren kontura eta menpe.

### II. Merkataritzako langile teknikari titulu gabeak eta beraiz merkataritzako langileak deitzen zaizenak.

– Teknikari titulu gabeak:

a) Zuzendaria: Enpresaren agindu zuzenetara eta enpresaren politika lantzen denean parte hartuz, bere kargura dagoen zuzendaritzaren jarduerak zuzendu eta koordinatzen ditu eta hauen erantzukizuna bere gain hartzen du.

b) Dibisio-burua: Zuzendari baten aginduetara, bere kargura dagoen merkataritzako dibisioaren antolamendu egokirako ematen diren arauak koordinatu eta exekutatu ditu bere erantzukizunpean.

\* Grupo IV: Clasificación del personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

En el mismo se incluyen:

- a) Jefe/a de sección de servicios.
- b) Dibujante.
- c) Escaparartista.
- d) Ayudante de montaje.
- e) Delineante.
- f) Visitador/a.
- g) Rotulista.
- h) Cortador/a.
- i) Ayudante de cortador.
- j) Jefe/a de taller.
- k) Profesionales de oficio.
- l) Capataz.
- m) Mozo/a especializado.
- n) Ascensorista.
- o) Telefonista.
- p) Mozo/a.
- q) Empaquetador/a.
- r) Repasador/a de medias.
- s) Cosedor/a de sacos.

\* Grupo V: Clasificación del personal subalterno.

Comprenden este grupo:

- a) Conserje.
- b) Cobrador/a.
- c) Vigilante o Sereno, Ordenanza, Portero/a.
- d) Personal de limpieza.

## Sección Segunda. Definición de categorías profesionales.

### I. Personal técnico titulado.

Titulado de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

Titulados/as de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Ayudante técnico/a sanitario: Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

### II. Personal mercantil técnico no titulado y personal mercantil propiamente dicho.

– Técnicos no titulados:

a) Director/a: Es quien, a las órdenes inmediatas de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b) Jefe/a de división: Es quien, a las órdenes de un Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

c) Langileri-burua: Enpresa bateko langileri osoaren buru izaki lanaren antolamendu eta banaketa egokirako bidezko arauak ematen ditu. Lanaren jagoletza, baimenak, proposamanak eta zigorrak ematea eta abar dagokio.

d) Erosketa-burua: Enpresaren merkataritza jardueraren xede diren merkagaien erosketa nagusiak iraunkorki burutzen ditu, bai ekoizpen zentroetan, bai beste establezimenduetan.

e) Salmenta-burua: Establezimenduan burutzen diren salmenta eragiketa guztiak zuzendu eta fiskalizatzeko ardura du, bai eta hau burutzeko jarraitu beharreko orientabideak eta irizpideak ezartzeko ere.

f) Arduradun nagusia: Hiri desberdinetan sukurtsalak dituen establezimendu baten arduraduna da edota hiri berean kokatzen diren sukurtsal desberdinetako zuzendaritza nagusia bere gain hartzen du.

g) Sukurtsal-burua: Sukurtsal baten buru izaki, enpresaren berezko funtzioak delegazio bidez betetzen ditu.

h) Biltegi-burua: Biltegi baten buru dagoena, merkagaien birjarpenaren, harreraren eta artapenaren eta hauek markatzearen arduraduna da, bai eta sarrera eta irteera erregistroarena, sekzioei eta sukurtsalei merkagaiak banatzearena, eskariak betetzearena, laginen ordenazioarena eta abarrena ere.

i) Multzo-burua: Zenbait sekzioetako buru da, antolamendua hauetan oinarriturik duten establezimenduetan.

j) Merkataritzako sekzio-burua: Sekzio baten buru izanik, sekzio honetako langileriaren aginte zuzena eta jagoletza burutzen du eta salmentetan esku hartzeko eta lanaren orden egokirako bidezkoa gertatzen denaz baliatzeko ahalmena du. Bere nagusiei burutu beharreko erosketa eta merkagaien banaketari buruzko orientabideak eman beharko dizkie eta bere menpekoei merkagaien erakusketari buruzkoak. Lanbide-kategoria honetan elikadura supermerkatu eta autozerbitzu-burua barne hartuko da.

k) Establezimendu-burua: Hiru langile edo gutxiagoko establezimendu txiki baten buru da, zuzenean enpresaren menpe egonik. Erosketak egiaztatzeaz, eskariak erretiratzeaz, sarrerak egiteaz eta abarrez arduratzen da.

l) Interpretaria: Atzerriko bi hizkuntza edo gehiago jakinda, salmenta eragiketarako burutzen edota hauetan laguntzen du.

– Merkataritzako langileak deitzen zaienak:

m) Saltzailea: Enpresa bakar baten zerbitzura aurretik zehaztutako bideari jarraiki, merkagaiak aurkezteko, eskariak jasotzeko, bezeroei informazioa emateko, jasotako mandatuak transmititzeko xedez ohiko bidaiak egiten ditu. Bidaiak egiten emandako denboraz at, hauek betetzen diren zaintzen du, bere lanbide duintasunaren kaltetan izan gabe.

n) Hiri-artekaria: Enpresa bakar baten enplegatua izanik, establezimendua, zeinaren zerbitzura dagoen, kokatzen den hirian bertan enpresak dituen establezimendu edota etxe partikularretan saltzaileari dagozkion funtzioak burutzen ditu.

o) Dendaria: Salmentak egiteko ardura duen langilea da, modu presentzian zein online bidez, saltzeko dituen artikuluei buruzko ezaguera praktikoa du, eroslea orientatu ahal izateko xedez (beharrezko kopurua, zertarako erabili nahi den kontuan hartuta, artikulua berriak, etab.). Merkagaien kontaketa eta hauek erakuslehoi eta bitrinetan azaltzeaz arduratuko da, falta dena ahal bezain laister ordezkatzeko; horrez gain, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza-kalkuluko oinarriko ezaguera izango du.

2. mailako dendariak kategoria horretan gutxienez hiru urteko esperientzia kreditatu behar du ehunaren merkataritzako sek-

c) Jefe/a de personal: Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

d) Jefe/a de compras: Es el/la que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

e) Jefe/a de ventas: Es el/la que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

f) Encargado/a general: Es el/la que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

g) Jefe/a de sucursal: Es el/la que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

h) Jefe/a de almacén: Es el/la que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

i) Jefe/a de grupo: Es el/la que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

j) Jefe/a de sección mercantil: Es el/la que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los correspondientes sobre la exhibición de mercancías. En esta categoría profesional se considerará al Jefe/a de almacén en supermercados y autoservicios de alimentación.

k) Encargado/a de establecimiento: Es el/la que está al frente de un pequeño establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

l) Intérprete: Es el/la que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

– Personal mercantil propiamente dicho:

m) Viajante: Es el/la empleado/a que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

n) Corredor/a de plaza: Es el/la empleado/a de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

o) Dependiente/a: Es el/la empleado/a encargado/a de realizar las ventas, tanto de manera presencial como vía online, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil que son necesarios para efectuar las ventas.

Se entenderá como Dependiente/a de 2.ª a aquellos/as dependientes/as que no acrediten, al menos, tres años de experien-



torean bertan edo lau urtekoa ehun zein larruaren merkataritza sektoreko enpresetan. 2. mailako dendariak, halaber, laguntzaile funtzioak beteko dituzte enpresak hala eskatzen badie. 1. mailako dendari kategoriara igarotzeko galdatzen den esperientzia kreditatzen badute, kontratatu zituzten eguna edozein izanik ere.

1. mailako dendariak 2. mailako dendari gisa gutxienez hiru urteko esperientzia kreditatu behar du ehunaren merkataritzako sektorean bertan edo lau urtekoa ehun zein larruaren merkataritza sektoreko enpresetan.

Establezimenduetan lau dendari bakoitzeko dendari nagusi bat izango da, enpresak 1. mailako dendarien artean askatasun osoz aukeratu duena. Dendari kopuruarengatik dendari nagusi bat baino gehiago badago eta emaitzako frakzioa 0,50ekoa edo handiago bada, dendari nagusi bat gehiago gehituko da eta ez da frakzioa kontuan hartuko 0,50ekoa baino txikiagoa bada.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa ez zaie aplikatuko hurrenez hurreneko buruak dituzten sekzioen arabera antolaturik dauden establezimenduei.

p) Laguntzailea: Dendari euren berezko funtzioetan laguntzen diete, zeregina erraztuz. Salmenta eragiketarik ere egin dezakete.

Izaera iraunkorrez 2. mailako dendariaren funtzioak betetzen baditu, kategoría hau aitortuko zaio, bai eta honi dagokion ordainsaria ere.

III. Administrazio langile teknikari titulu gabea eta berariaz administrazio langileak deitzen zaienak.

– Administrazio langile teknikari titulu gabea.

a) Zuzendaria: Enpresaren agindu zuzenetara eta enpresaren politika lantzen denean parte hartuz, bere kargura dagoen zuzendaritzaren jarduerak zuzendu eta koordinatzen ditu eta hauen erantzukizuna bere gain hartzen du.

b) Dibisio-burua: Zuzendari baten aginduetara, bere kargura dagoen merkataritza dibisioaren antolamendu egokirako ematen diren arauak koordinatu eta exekutatzeko ditu bere erantzukizunpean.

c) Administrazio-burua: Agintearekin nahiz gabe, antolatutik edota zenbait sekziotan (korrespondentzia, publizitatea eta abar) banaturik dituen enpresa baten administrazio funtzio guztiak zuzendaritza edo jagoletza ahalmen osoz hartzen du bere gain.

d) Idazkaria: Zuzendari, dibisio-buru edo pareko kategoría-ko beste buru baten agindu zuzenetara administrazio izaerako funtzioak burutzen dituen takimekanografoa da, ohiko gutunez arduratzen da, elkarrizketak ituntzen ditu, eta abar.

e) Kontularia. Artikulu honekin c) ataleko enpresa motetako kontularitza-burua administrazio-buruen kategorian barne hartzen da, ekonomi ondorioetarako.

f) Administrazioko sekzio-burua. Lana banatu daitekeeneko sekzioetako baten ardura edo zuzendaritza bere gain duena, bere aginduetara dauden langileen gain agintaritza zuzena du.

Kategoría honetan zuzenean euren menpe langileak dituzten kontulari eta kutzazainak barne hartuko dira.

– Administrazioko langile deitzen zaienak berez:

g) Kontularia, kutzazaina, takimekanografoa atzerriko hizkuntzetan: Kategoría honetan aurreko kategorietan barne hartzen ez diren kontulari eta kutzazainak barne hartzen dira, bai eta minutu batean ehun hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako takimekanografoa ere.

cia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio textil o cuatro años de experiencia en la categoría en empresas de los sectores del comercio textil y piel indistintamente. Los/as Dependientes/as de 2.ª realizarán asimismo, si son requeridos por la empresa, las funciones de ayudantes. Pasarán a la categoría de Dependiente de 1.ª siempre que acrediten la experiencia exigida con independencia de la fecha en que fueron contratados.

Se entenderá como Dependiente/a de 1.ª a aquellos/as dependientes/as que acrediten al menos tres años de experiencia en la categoría de Dependiente de 2.ª en empresas del mismo sector del comercio textil o cuatro años de experiencia en la citada categoría en empresas de los sectores de comercio textil y piel indistintamente.

En los establecimientos, por cada cuatro Dependientes/as habrá un/una Dependiente /a mayor, designado/a libremente por la Empresa entre los Dependientes/as de 1.ª Si por el número de ellos correspondiese haber más de un/una Dependiente/a mayor, en el caso de que la fracción resultante fuese de 0,50 o más, se entenderá incrementado en uno el número de dichos/as Dependientes/as mayores, y se despreciará la fracción si fuese menor de 0,50.

Lo establecido en el párrafo anterior no se aplicará en los establecimientos organizados a base de secciones con sus jefes/as respectivos/as.

p) Ayudante: Es el/la empleado/a que, auxilia a los/las Dependientes/as en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el/la Ayudante realiza funciones específicas de Dependiente de 2.ª, se le reconocerá esta categoría, con su retribución correspondiente.

III. Personal administrativo técnico no titulado y personal administrativo propiamente dicho.

– Personal administrativo técnico no titulado.

a) Director/a: Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

b) Jefe/a de división: Es quien, a las órdenes de un/a Director/a, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

c) Jefe/a administrativo/a: Es quien, provisto/a o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas que una Empresa que las tenga organizadas y distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

d) Secretario/a: Es el/la Taquimecanógrafo/a que, a las órdenes inmediatas de un/a Director/a, Jefe/a de división o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

e) Contable: Se asimila, a efectos económicos, a la categoría de Jefe/a Administrativo/a al Jefe/a de contabilidad de la clase de Empresa del apartado c) con este artículo.

f) Jefe/a de sección administrativa: Es el/la que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo pueda estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Se asimila a esta categoría a los/as Contables y Cajeros/as que tengan personal que les esté directamente subordinado.

– Personal administrativo propiamente dicho:

g) Contable, Cajero/a, Taquimecanógrafo/a en idiomas extranjeros: Se incluyen en esta categoría los/as Contables y Cajeros/as no comprendidos en las anteriores, así como al Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traduciéndolas directa y correctamente en seis.

h) Administrari ofiziala eta kontabilitate-makinen eragilea.

Administrari ofiziala: Merkataritza jarduerarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoak izaki, norberaren ekimena eskatzen duten lanak burutzen ditu, hala nola, korrespondentzia edo merkataritza kontratu arruntak idaztea, gaitasun analitiko zegoen estatistika jarduerak, txostenen kudeaketa, kontabilitate liburuetan transkribatzea, sorospen eta gizarte-asegurua likidatzea eta abar.

Kategoria honetan minutu batean ehun eta hogeitaz hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako bi sexueta Takimekanografoak barne hartzen dira.

Kontabilitate-makinen eragilea: Kontabilitaterako datu-prozesu-erako makina edo makina lagungarri mota desberdinak erabiltzeko zeregina nagusia du, makina hauen konplexutasuna dela eta, beharrezkoa gertatzen da hauen teknika eta sistemei buruzko ezagutzak izatea.

i) Administrari laguntzailea: Administrazio arloko ezagutza orokorrak izanik, ofizialei eta buruei kategoria honetako ondoko lanetan laguntzen die: Tramiterako korrespondentzia idaztea, fakturak eta interes eta zergen likidaziorako egoera-orriak egitea, mekanografia, eta abar. Kategoria honetan ofizialei eskatzen zaien abiadurara heltzen ez badira ere, gutxienez minutuko 80 hitz lortzen dituzten eta sei minututan itzultzen dituzten takimekanografoak ere barne hartzen dira.

2. mailako administrari laguntzailetzat kategoria horretan gutxienez hiru urteko esperientzia duen administrari laguntzailea hartuko da eta 1. mailako administrari laguntzailetzat 2. mailako administrari laguntzaile gisa gutxienez hiru urteko esperientzia kreditatzen duen langilea hartuko da. 2. mailako administrari laguntzaileak 1. mailako administrari laguntzaile kategoriara igaroko dira galdatzen den esperientzia kreditatzean, kontratatu zituzten eguna edozein izanik ere.

Zenbait gremiotan, laguntzaileek, era berean, hertsiki burokratikoak ez diren bestelako funtzioak bete ditzakete, hala nola pisatzea eta pisuak idaztea.

j) Zulatazailea: Tarjeta eta antzekoetan zulo jakin batzuk eginez datuak transkribitzeko prozesuaren barruan, makina zulatazaileak erabiltzea helburu nagusia duen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da.

k) Izangaia: Beharrezko lanbide-gaitasuna lortzeko lan burokratikoak edo kontabilitate lanak egiten hasten den hamasei eta hemezortzi urte arteko langilea da.

l) Kutxako laguntzailea: Eskura egindako salmenten kobrantza eta kutxako taloien berrikuspena egin, fakturak eta ordainagiriak idatzi eta antzeko beste edozein eragiketa burutzen du.

2. mailako kutxako laguntzaileak kategoria horretan hiru urte baino gutxiagoko esperientzia kreditatu behar du eta 1. mailako kutxako laguntzaileak berriz, gutxienez hiru urteko esperientzia kreditatu behar du 2. mailako kutxako laguntzaile gisa. 2. mailako kutxako laguntzaileak 1. mailako kutxako laguntzaile kategoriara igaroko dira galdatzen den esperientzia kreditatzean, kontratatu zituzten eguna edozein izanik ere.

IV. Zerbitzu eta jardura lagungarrietako langileak.

a) Zerbitzuko sekzio-burua: Lana banatu daitekeeneko sekzioetako baten ardura edo zuzendaritza bere gain duena, bere aginduetara dauden langileen gain agintaritza zuzena du.

b) Marrazkilaria: Ekimen propioz bere lanbide gaitasunaren berezko marrazki artistikoak burutzen dituen langilea da.

h) Oficial administrativo/a u Operador/a de máquinas contables.

Oficial administrativo/a: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos en esta categoría los/as Taquimecanógrafos/as de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

Operador/a de máquinas contables: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

i) Auxiliar administrativo/a: Es el/la que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los/as Oficiales y Jefes/as en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc., y los Taquimecanógrafos/as que, sin llegar a la velocidad exigida para los oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

Se entenderá como Auxiliar Administrativo/a de 2.ª a aquellos/as auxiliares administrativos/as que acrediten menos de tres años de experiencia en dicha categoría, y Auxiliar Administrativo/a de 1.ª a aquellas personas trabajadoras que acrediten al menos tres años de experiencia como Auxiliar Administrativo/a de 2.ª. Los/as Auxiliares Administrativos/as de 2.ª pasarán a la categoría de Auxiliar Administrativo/a de 1.ª siempre que acrediten la experiencia exigida, con independencia de la fecha en que fueron contratados.

En determinados gremios, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

j) Perforista: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadoras de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas o dichas al efecto.

k) Aspirante: Es la persona trabajadora de edad comprendida entre los dieciséis o dieciocho años que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

l) Auxiliar de caja: Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

Se entenderá como Auxiliar de Caja de 2.ª a aquellos/as auxiliares de caja que acrediten menos de tres años de experiencia en dicha categoría, y Auxiliar de Caja de 1.ª a aquellas personas trabajadoras que acrediten al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 2.ª. Los/as Auxiliares de Caja de 2.ª pasarán a la categoría de Auxiliar de Caja de 1.ª siempre que acrediten la experiencia exigida con independencia de la fecha en que fueron contratados/as.

IV. Personal de Servicios y Actividades Auxiliares.

a) Jefe/a de sección de servicio: Es el/la que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los/as empleados/as a sus órdenes.

b) Dibujante: Es el/la empleado/a que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

c) Erakusleihen apaintzailea: Funtzio nagusi eta lehen tasuneko gisa, salmentarako xede diren merkagaiak jendaurrean jartzeko xedez, barneak, erakusleioak eta bitrinak apaintzea duen langilea da.

d) Muntai laguntzailea: Erakusketa eta apaintura zereginetan laguntzen duen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da, jarduera honi loturik egozten zaizkion zereginak burutzen ditu.

e) Proiektu bakunak garatzeko, planoak altxa eta interpretatzeko eta antzeko lanak garatzeko gai den teknikaria.

f) Bisitaria: Enpresaren kontura eta honen establezimenduen barruan edo kanpoan merkataritza, administrazio edo harreman publikoko izaerako kudeaketak, bisitak eta inkestak burutzen ditu.

g) Errotulatzaila: Enpresa bakar baterako errotulu, kartel eta antzeko lanak bereziki moldatzera dedikatzen den langilea da.

h) Ebakitzaila: Jantziak neurrira edo seriean moztera dedikatzen den langilea da, bai gizonezkoentzakoak, bai emakumezkoentzakoak, bai haurrentzakoak. Salmentan ere har dezake parte.

i) Ebakitzailaren laguntzailea: Hemezortzi urte baino gehiago izanik ebakitzailaren zuzendaritzapean eta ebakitzailak berak ematen dizkion eredu jarraiki serieko jantziak mozten diharduen duen langilea da.

j) Tailer-burua: Enpresaren jarduera nagusirako tailer laguntzaile baten buru dagoen produktorea da, teknikoki trebatua eta bertako ofizioko profesionalak eta gainerako langileak bere aginduetara izanik, lanaren orden eta disziplina egokirako bidezkoa den guztia du. Langile bakoitza bere berariazko funtzioetan bideratu beharko du eta enpresarentzat interesgarriak gerta daitezkeen zehaztasun teknikoak buruzko informazioa eta aholkaria eskaini.

Era berean, bezeroari enpresaren jardueraren berezko ekipa eta aparatuen ohiko funtzionamenduari dagokionez, behar duten informazioa eta aholkamendua eskaini behar dio, enpresaren barne antolamendua galdatzen duen moduan eta atseginez.

k) Ofizioko profesionalak: Epigrafe honetan, oro har, ikaskuntza eskatzen duen ofizio klasiko baten berezko lanak burutzen dituzten langileak barne hartzen dira, lehen mailako ofizial, bigarren mailako ofizial eta hirugarren mailako ofizial edo laguntzaile kategorietan. Bertan zurginak, arotzak, bernizatzaileak, elektrikariak, mekanikoak, pintoreak, eta abar biltzen dira.

Lehen edo bigarren mailako ofizialen kategorian ekimen eta erantzukizun propioaz lan egiten dutenak bilduko dira, euren zereginak burutzeko arreta maila eta mozkinak kontuan hartuz. Laguntzaile kategorian, alde aurretik bidezko ikaskuntza egin ondoren, ofizioaren berezko lan txikiak egiteko gaitasuna dutenak eta, oro har, lehen edo bigarren mailako ofizialei laguntzen dietenak dira.

Eztanda-motoreko ibilgailuen gidariak aurreko paragrafoan xedatutakoak salbuetsiko dira. Gidari hauek mekanika konponketa txikiak egiteko behar adinako ezaguerak badituzte, lehen mailako ofizialak izango dira eta ez badituzte, bigarren mailakoak.

l) Kapataza, morroi eta morroi espezializatuen, halakorik badago, lana zuzendu eta horien disziplina eta errendimendua zaintzen du.

m) Morroi espezializatua: Berez ofizio bat eratu gabe eta salmenta eragiketarik eragin gabe, horiek burutzeko nolabaiteko praktika eskatzen duten lan jakin eta zehatz batzuk betetzen ditu. Aipatutako lan horien artean ondokoak biltzen dira: Fardoak eta enbalaieak egitea, enbalaieak eta beharrezko elementuak presatzea,

c) Escaparartista: Es el/la empleado/a que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

d) Ayudante de montaje: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que ayuda en las funciones de exhibición y decorado realizando las tareas que se le encomienden relativas a dicha actividad.

e) Delineante: Es el/la técnico/a que está capacitado/a para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

f) Visitador/a: Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuestas de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

g) Rotulista: Es el/la que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola Empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

h) Cortador/a: Es el/la encargado/a del corte de prendas a medida o en serie, bien sean de caballero, señora o niño, pudiendo intervenir en las ventas.

i) Ayudante de cortador/a: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que actúa bajo la dirección del Cortador efectuando el corte de prendas en serie y conforme a patrones proporcionados por el/la mismo/a Cortador/a.

j) Jefe/a de taller: Es el/la productor/a que, técnicamente capacitado/a, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa y que, con mando sobre los/as profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo, debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

k) Profesionales de oficio: Se incluyen en este epígrafe las personas trabajadoras que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros/as, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos/as, Pintores/as, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de su cometido y su rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente los/as Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

l) Capataz: Es quien, al frente de los/as Mozos/as y Mozos/as especializados/as si los hubiere, dirige el trabajo de éstos/as y cuida de su disciplina y rendimiento.

m) Mozo/a especializado/a: Es el/la que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse en el enfiar o embalar, con las operacio-



banaketa eta fakturazioa -garraiatzen dituen merkagaiak kobratu edo kobratu gabe- eta merkagaiak eta antzeko beste gai batzuk pisatzea.

n) Igotailuzaina: Igotailu mekanikoak erabiltzeaz arduratzen den hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da, bezeroei informazio ematen die eta garraiatu egiten ditu.

o) Telefonista: Telefonogunea bere kargu duena, barne eta kanpo aldearekiko komunikazioak ezarri eta jasotzen dituen ohar guztiak idatziz eta igorri.

p) Morroia: Merkagaiak establezimendu barnean nahiz kanpoan garraiatzen ditu, fardoztatu edo enbalatu beharrik ez duten pakete arruntak egin eta banatzen ditu, edo batez ere gorputz ahalegina eskatzen duen beste edozein lan egiten du, establezimendua garbitzeko lanak ere eska dakizkiokeelarik.

q) Paketatzailea: Xehekako salmentaren xede diren merkagaiak enbalatzen dituen langilea da, ontziratzen edo paketatzen diren merkagaiak egiaztatzen ditu.

r) Galtzerdi-jostuna: Merkataritza establezimendu baten barruan eskuz edo prozedura mekaniko baten bitartez galtzerdiak zaharberitzen ditu.

s) Zaku-jostuna: Zakuak josten edo berjosten ditu.

#### V. Menpeko langileria.

a) Etxezaina: Mandatarien lana banatzearen eta apaindu-ra zaintzearen menpeko arduraduna da, bai eta gela desberdinetako polizia ere.

b) Kobratzailea: Merkataritza enpresa bakar baten kontu-ra eta establezimendutik kanpo kobrantzak eta ordainketak egitea ohiko zeregina duen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da.

c) Zaintzailea edo gauzaina: Eguneko edo gaueko zaintza zerbitzuaren arduraduna du, establezimenduaren gelen edo merkataritza etxearen barruan zein kanpoan.

d) Mandataria: Mandatuak egitea, korrespondentzia jaso eta entregatzea, igogailuez arduratzea eta antzeko beste lan batzuk eginkizuntzat dituen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da. Telefonoaren arduraduna ere izan daiteke, bai eta bulego-lan xumeena ere, korrespondentzia zigitatzea eta ixtea, kontuak koptatzea eta partidak apuntatzen laguntzea besteak beste.

e) Atezaina: Ateak eta lokaletarako sarrerak zaintzea du zeregin nagusia.

f) Garbitzaileak: Lokalak garbitzeaz arduratzen dira.

### III. KAPITULUA

#### ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HAVOROKINAK

##### 8. artikulua. Soldatak eguneratzea eta berrikustea.

Soldatak 2021/12/31n eguneratuko dira, 2010eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra bitarteko KPlaren igoera (% 14,1) 2009rako indarrean dagoen taulan agertzen den urteko ordainsariari aplikatuta.

2022. urterako, kontzeptu ekonomiko guztiak % 4,5 igoko dira. Igoera horrek 2022ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango du, eta dagozkion atzerapenak ordainduko dira.

2023. urterako itundutako igoera % 5koa izango da 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2022rako eta 2023rako erreferentziatzeko KPlen batura (hau da, 2021eko eta 2022ko urteetako KPlak, hurrenez hurren) urte horietarako itundutako igoeren batura (% 9,5) baino handiagoa bada, urte horietako KPlaren baturaren % 9,5aren eta hortik

nes preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

n) Ascensorista: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los/as clientes.

o) Telefonista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

p) Mozo/a: Es la persona que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

q) Empaquetador/a: Es la persona trabajadora dedicada a embalar los artículos objeto de venta el detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

r) Repasador/a de medias: Es el/la que, a mano o por procedimiento mecánico, se dedica a restaurar medias dentro de un establecimiento mercantil.

s) Cosedor/a de sacos: El/la que se dedica al cosido o repasado del saquerío.

#### V. Personal subalterno.

a) Conserje: Es el/la subalterno/a encargado/a de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

b) Cobrador/a: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera del establecimiento.

c) Vigilante o sereno/a: Es la persona que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias del establecimiento o casa comercial.

d) Ordenanza: Es el/la empleado/a mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

e) Portero/a: Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

f) Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

### CAPÍTULO III

#### RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

##### Artículo 8.º Actualización y revisión salarial.

Los salarios se actualizarán a fecha 31/12/2021 aplicando el aumento del IPC desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre 2021 (14,1 %) sobre la correspondiente retribución anualizada que figura en la tabla con vigencia para el 2009.

Para el año 2022 todos los conceptos económicos se incrementarán en el 4,5 %. Este incremento se realizará con carácter retroactivo a 1 de enero de 2022, abonándose los atrasos correspondientes.

El incremento pactado para el año 2023 será del 5 % desde el 1 de enero de 2023.

Si la suma de los IPC de referencia para 2022 y 2023 (esto es, los IPC de los años 2021 y 2022 respectivamente) fuera superior a la suma de los incrementos pactados para dichos años (9,5 %), la diferencia entre el 9,5 % y la cantidad resultante de

ateratzen den zenbatekoaren arteko aldea hurrengo bi urteetan, 2024an eta 2025ean aplikatuko da, urte bakoitzeko diferentzialaren % 50aren arabera, eta 2024. eta 2025. urteetarako iguera honela kalkulatu da:

1. 2024. urterako, 2023. urteko KPIa gehi aurreko paragrafoan adierazitako KPIaren diferentzialaren % 50eko iguera aplikatuko da.

2. 2025. urterako, 2024. urteko KPI gehi gainerako diferentzialaren % 50eko iguera hitzartu da.

2021eko eta 2022ko KPIak ezagutu ondoren, hau da, % 6,5 eta % 5,7 hurrenez hurren, horien baturaren % 12,2 ateratzen da. % 12,2 horren eta 2022 eta 2023 urteetako hazkundeei dagokien % 9,5aren arteko aldea % 2,70ekoa da.

Aurrekoa kontuan hartuta, eta aurreko paragrafoetan adierazitako formularen arabera (horren arabera, diferentzial hori % 50ean aplikatzen da 2024an, eta beste % 50ean 2025ean, hau da, urtero % 1,35ean), 2024 eta 2025. urteetarako igoearak honako hauek izango dira:

1. 2024. urterako, 2023ko KPI gehi % 1,35eko iguera aplikatuko da.

2. 2025. urterako, 2024ko KPI gehi % 1,35eko iguera hitzartu da.

Aipatutako soldata-igoerak irentsi eta konpentsatu ahal izango dira, hitzarmen honen 6. artikuluan ezarritakoaren arabera eta enpresek denboran zehar egin dituzten konturako igorekin.

Edozein urtetako KPIaren balioa negatiboa bada, iguera hori kalkulatzeko, % 0ko balioa hartuko da kontuan.

#### 9. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honetara lotzen diren langileei udan eta Eguberrietan haborokin bat ordainduko zaie, eta haborokin hori hile osoko alokairua izango da, hau da, alokairu taula erantsietan lanbide kategoria bakoitzari ezarri zaiona gehi «antzinatasun finkatua» gatik dagokiona. Udako haborokina uztaileko lehenengo hamabostaldian ordainduko da eta Gabonetakoa abenduaren 20an.

#### 10. artikulua. Salmenta edo mozkinen araberako haborokina.

Salmenta eta mozkinengatik ere haborokin bat banatuko zaie langileei. Haborokin hori hile osoko alokairua izango da, hau da, alokairu taula erantsietan lanbide kategoria bakoitzari ezarri zaiona gehi «antzinatasun finkatua» gatik dagokiona.

Aipatutako hileko hori urtean hainbanatzen ez denean, urte naturaleko lehen hiruhilekoan ordainduko da.

#### 11. artikulua. Iraunkortasun-saria.

Gutxienez 25 urteko antzinatasuna izanik beren borondatez enpresa uzten duten langileek eskubidea dute lana uztean hurrengo paragrafoan adierazitako sariak jasotzeko, enpresarekiko lotura etengabea izateagatik:

11 laurtekorekin: 12 hilabete.

10 laurtekorekin: 11 hilabete.

9 laurtekorekin: 10 hilabete.

8 laurtekorekin: 9 hilabete.

7 laurtekorekin: 8 hilabete.

6 laurtekorekin: 7 hilabete.

Artikulu honetan xedatutakoa ez zaie aplikatuko pentsiodun edo erretiro egoerara igarotzen diren langileei.

la suma de los IPC de dichos años, se aplicará en los siguientes dos años, 2024 y 2025, a razón del 50 % del diferencial en cada uno de ellos, resultando el incremento para el año 2024 y 2025 de la siguiente forma:

1. Para el año 2024, se aplicará un incremento del IPC del año 2023 más el 50 % del diferencial de IPC, señalado en el párrafo anterior.

2. Para el año 2025, se pacta un incremento del IPC del año 2024 más el 50 % del diferencial restante.

Una vez conocidos los IPC de los años 2021 y 2022, esto es, 6,5 % y 5,7 % respectivamente, de la suma de los mismos resulta un 12,2 %. El diferencial entre dicho 12,2 %, y el 9,5 % referido a los incrementos de los años 2022 y 2023, es de un 2,70 %.

Teniendo en cuenta lo anterior, y de acuerdo a la fórmula señalada en los párrafos anteriores, por la que dicho diferencial se aplica a razón del 50 % en el 2024 y otro 50 % en el 2025, esto es, un 1,35 % cada año, los incrementos para los años 2024 y 2025 serán los siguientes:

1. Para el año 2024, se aplicará un incremento del IPC del año 2023 más un 1,35 %.

2. Para el año 2025, se pacta un incremento del IPC del año 2024 más un 1,35 %.

Los incrementos salariales referidos serán absorbibles y compensables en los términos establecidos en el artículo 6 del presente convenio y con los incrementos a cuenta que hayan venido efectuando las empresas en el tiempo.

En el supuesto de que el valor del IPC de cualquiera de los años sea negativo, se partirá, a efectos del cálculo de dicho incremento, de un valor del 0 %.

#### Artículo 9.º Gratificaciones extraordinarias.

En Verano y Navidad se abonará a las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio una gratificación de una mensualidad equivalente a las percepciones que para cada categoría profesional se señala en las tablas salariales anexas más la «Antigüedad Consolidada» que posea cada trabajador. La gratificación de Verano se abonará durante la primera quincena de julio y la de Navidad el día 20 de diciembre.

#### Artículo 10.º Gratificación en función de las ventas o los beneficios.

En concepto de gratificación en función de las ventas o los beneficios se establece una gratificación cuyo importe equivale a una mensualidad del salario establecido en la tablas salarial anexa para cada categoría profesional más la «Antigüedad Consolidada» que posea cada persona trabajadora.

Cuando la citada gratificación no sea prorrateada a lo largo del año, deberá abonarse dentro del primer trimestre del año natural.

#### Artículo 11.º Indemnización a la constancia.

Las personas trabajadoras con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 11 cuatrienios: 12 meses.

Con 10 cuatrienios: 11 meses.

Con 9 cuatrienios: 10 meses.

Con 8 cuatrienios: 9 meses.

Con 7 cuatrienios: 8 meses.

Con 6 cuatrienios: 7 meses.

Lo dispuesto en el presente artículo no es de aplicación a las personas trabajadoras que pasen a la situación de pensionista o jubilación.

**12. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.**

Gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako aldi bateko ezintasuneko kasuetan, Gizarte Segurantzak arrazoi hori medio ordaintzen dituen laguntzak langilearen ordainsariaren zenbateko osora arte osatuko ditu enpresak eta egoera horrek dirauen artean.

**13. artikulua. Konpentsazio-plusa.**

Konpentsazio-plus bat ezartzen da Estatuan 250 langile baino gehiago dituzten enpresetako langileentzat. Hitzarmen honen eremu funtzionalean dauden langile guztiei ordainduko zaie, transformazio digitaleko prozesuen ondorioz eta salmenta-prozesuetan eta/edo enpresetan oro har gertatu diren aldaketa teknologikoen edo beste ezaugarri batzuen ondorioz eginkizunak eta zereginak aldatu direlako.

Zenbatekoa hilean 100 eurokoa izango da, eta kontratatutako lanaldia edozein dela ere ordainduko da, astean 16 ordu gaintzen ez dituzten lanaldietarako izan ezik; kasu horretan, lanaldiarekiko proportzionala izango da ordainketa.

Konpentsazio-plus hori 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko da.

**14. artikulua. Urruntasun-plusa.**

Bizilekua establezimendua kokatuta dagoen hirigunearen mugatik bi kilometro baino gehiagora duten langileek 24,12 € jasoko dituzte hilean, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera (2009rako finkatutako zenbatekoari dagokionez, % 14,10 eguneratuta, % 4,5 2022rako eta % 5 2023rako).

2024. eta 2025. urteetarako, zenbateko hori hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritako baldintzen arabera handituko da.

**15. artikulua. Hiri-garraioko plusa.**

Hiri-garraioko plusa ezartzen da hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat, hitzarmen hau sinatzen denetik aurrera, hileko 35,71 €-ko zenbateko gordinean (2009rako finkatutako zenbatekoari dagokionez, % 14,10eko eguneratzea aplikatuta, % 4,5ekoa 2022rako eta % 5ekoa 2023rako).

2024. eta 2025. urteetarako, zenbateko hori hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritako baldintzen arabera handituko da.

**16. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.**

Kutzazainei erantzukizuna eskatzen dieten enpresek 72,62 €-ko zenbateko gordina ordainduko dute hilean, «dirua erabiltzeagatiko kalte-ordain» gisa, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera (2009rako finkatutako zenbatekoari dagokionez, % 14,10 eguneratuta, % 4,5 2022rako eta % 5 2023rako).

2024. eta 2025. urteetarako, zenbateko hori hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritako baldintzen arabera handituko da.

Kontzeptu hori ez zaie ordainduko salmenta- eta kobrantza-funtzioak aldi berean betetzen dituzten langileei.

**17. artikulua. Dietak.**

Enpresaren beharregatik eta enpresaren aginduz etxean otordua egitea eragozten dieten lanak egiten dituzten langileek eguneko 21,96 € jasoko dituzte dieta erdi gisa, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera (2009rako finkatutako zenbatekoari dagokionez, % 14,10 eguneratuta, % 4,5 2022rako eta % 5 2023rako).

2024. eta 2025. urteetarako, zenbateko hori hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritako baldintzen arabera handituko da.

**Artículo 12.º Incapacidad temporal.**

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, la empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe íntegro de las retribuciones del/la trabajador/a, y por el tiempo en que se mantenga esta situación.

**Artículo 13.º Plus compensatorio.**

Se establece un plus compensatorio para las personas trabajadoras de empresas con plantillas superiores a 250 personas trabajadoras a nivel estatal. Será abonado a todas aquellas personas trabajadoras incluidas en el ámbito funcional del presente convenio al haberse modificado sus funciones y tareas por los procesos de transformación digital y por los cambios tecnológicos o de otras características que se han producido en los procesos de venta y/o en las empresas en general.

El importe será mensual, por importe de 100 euros, que será satisfecho con independencia de la jornada de trabajo contratada, salvo para las jornadas que no superen 16 horas semanales, en cuyo caso el abono será proporcional a la jornada.

Este plus compensatorio comenzará a devengarse a partir del 1 de enero de 2023.

**Artículo 14.º Plus de distancia.**

Las personas trabajadoras que tengan su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano en que radique el establecimiento, percibirán por este concepto, y a partir de la fecha de firma de este Convenio, la cantidad de 24,12 € mensuales (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10 %, 4,5 % para el 2022, y 5 % para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

**Artículo 15.º Plus de transporte urbano.**

Se establece un plus de transporte urbano, para todas las personas trabajadoras afectadas por el Convenio y a partir de la firma de este Convenio, en la cuantía bruta de 35,71 € mensuales (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10 %, 4,5 % para el 2022, y 5 % para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

**Artículo 16.º Quebranto de moneda.**

Aquellas empresas que exijan responsabilidad a sus Cajeros/as, abonarán en concepto de «Quebranto de Moneda», y a partir de la fecha de firma de este Convenio, la cantidad bruta de 72,62 € mensuales (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10 %, 4,5 % para el 2022, y 5 % para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

No se abonará este concepto al personal que simultanee las funciones de ventas y cobro de las mismas.

**Artículo 17.º Dietas.**

Las personas trabajadoras que por necesidades de la empresa y por orden de la misma realicen trabajos que les impidan efectuar la comida en su domicilio, percibirán en concepto de media dieta, y a partir de la fecha de firma de este convenio, la cantidad de 21,96 € diarios (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualización de 14,10 %, 4,5 % para el 2022, y 5 % para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

18. artikulua. Erakusleihu-plusa.

Erakusleihu-erakusleiuhoaren kategoria ez duten langileek eta, hala ere, establezimenduetan erakusleiuhoen apainketa-lanak normaltasunez egiten dituztenek, haborokin berezi gisa, erantsitako soldata-taulan ezarritako soldata osoaren gainean kalkulatutako % 6ko plusa jasotzeko eskubidea izango dute.

IV. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

19. artikulua. Lan-jarduna.

Hitzarmen honen indarraldian, lan-jardunak ezin izango du asteko 40 ordu baino gehiago izan ez eta urtean 1.748 ordu efektibo baino gehiago ere.

Langile bakoitzari dagokion eguneko lan-jarduna ezingo da 19:30etatik aurrera luzatu.

Hala eta guztiz ere ekainaren 15 eta irailaren 15 bitarteko aldian, biak barne, enpresek 20:00ak arte luzatu ahal izango dute lan-jarduna. Azken kasu honetan, neurri honek ukitzen diuten langileek urtean barruan bi larunbat jai egun hartzeko eskubidea izango dute, bi jai egun hauek langilearen eta enpresaren arteko adostasunez adieraziko dira. Adostasunik lortzen ez bada alderdi bakoitzak aukeratuko du jai egun hauetako bat zein larunbatetan hartuko den.

Asteko 40 lanorduko lan-jardunaren edo, kasua balitz, urterako ezarri den lan-jardunaren eta komertzio bakoitzak ezartzen duen merkataritza-jardunaren artean diferentziarik balego, honela banatuko da: Astean bi ordu enpresak eta langileek adostasunez ezarri bezala beteko dira (adostasunik gertatzen ez bada, aipatutako bi ordu hauek ezin izango dira ordubete baino aldi laburragoetan hartu goiz edo arratsaldeko jarduera hasi aurretik, astelehenetik larunbatera, biak barne) eta gainerakoa, baldin badago, enpresariak ezartzen duen bezala.

20. artikulua. Lan-ordutegiak.

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondo-eratarako, lanaldiaren % 100 modu erregularrean banatuko dela adosten da.

Aurreko artikuluan ezarritakoa hala izanda ere, enpresak eta langileek artikuluko horretan ezarritako ordutegiak eta mugapenak aldatu ahal izango dituzte elkarren arteko adostasunez, betiere asteko 40 orduko lanaldia eta 19. artikuluan ezarritako lan-jarduna errespetatuz.

Ordutegiak edo mugapenak aldatzeko akordioa idatziz formalizatu beharko da nahitanahiez eta ez da indarrean sartuko berau sinatu eta bost lanegun igaro arte.

Epe honetan, bi alderdietako edozeinek legez eraturako Zentral Sindikal edo Enpresa-erakundeei eman hala izango diete hau aditzera, hauek bi alderdiei zuzendutako idatzi baten bitartez akordio honen aurka jarri ahal izango dira, berau indarrean jarzea atzeratuz.

Azken kasu honetan eta aurkako iritzia eman ondorengo bost lanegunen barruan enpresa, ukitutako langilea eta dagokion Zentral Sindikal eta Enpresa-erakundea bertaratuko diren bilera bat deituko da, bileraren Akta eta, hala badagokio, berehala indarrean jarriko den behin betiko erabakia jasoko delarik.

21. artikulua. Larunbat Santua eta inauteritako larunbata arratsaldea.

Larunbat Santua eta inauteritako larunbata arratsaldea ez dira laneguntzat hartzen. Hitzarmen honen eraginpeko langileek ez dute egun horietan lan egin beharko, enpresarekin horretarako akordiorik adostu ezean.

Artículo 18.º Plus de escaparaté.

El personal que no tenga la categoría de escaparata y, no obstante, realice con carácter normal la función de ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho, en concepto de gratificación especial, a un plus equivalente a un 6 % calculado sobre el salario total establecido en la tabla salarial anexa.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 19.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio no podrá exceder de 40 horas semanales ni de 1.748 horas efectivas en cómputo anual.

La jornada laboral que corresponda a cada persona trabajadora no podrá prolongarse más tarde de las 19:30 horas.

No obstante, en el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive, las empresas podrán prolongar la jornada laboral hasta las 20 horas. En este último supuesto, las personas trabajadoras afectadas por tal medida tendrán derecho a disfrutar como festivos dos sábados durante el año, que se señalarán de mutuo acuerdo entre el/la trabajador/a afectado/a y la empresa. Caso de no existir acuerdo, cada una de las partes elegirá la fecha del disfrute de uno de los sábados.

La diferencia, si la hubiere, que sobre las 40 horas semanales o en su caso la jornada anual establecida, suponga la jornada mercantil que establezca cada comercio, se distribuirá de manera que dos horas semanales se disfruten en la forma que establezcan de común acuerdo empresarios/as y personas trabajadoras (si no se llegase a este acuerdo se dispone que, de forma rotativa, dichas horas no podrán ser disfrutadas en períodos inferiores a una hora, al comienzo de la jornada de mañana o tarde, de lunes a sábado ambos inclusive) y, el resto, si lo hubiere, en la forma que determine el/la empresario/a.

Artículo 20.º Horarios laborales.

A los efectos del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 % de la jornada se distribuirá de manera regular.

No obstante lo establecido en el artículo anterior, la empresa y las personas trabajadoras, de mutuo acuerdo, podrán modificar los horarios y limitaciones establecidas en el mismo, respetando, en todo caso, el cómputo de 40 horas semanales y la jornada anual establecida en el artículo 19.º

El acuerdo de modificación de horarios o limitaciones, que necesariamente deberá formalizarse por escrito, no entrará en vigor hasta transcurridos cinco días hábiles, contados a partir de la fecha de su firma.

En dicho término, cualquiera de las partes podrá ponerlo en conocimiento de las Centrales Sindicales y Organizaciones Empresariales, legalmente constituidas, quienes podrán oponerse a dicho acuerdo, en escrito dirigido a las partes, suspendiendo la entrada en vigor del mismo.

En este último caso y dentro de los cinco días hábiles siguientes a la fecha de la oposición, se convocará una reunión a la que asistirán la empresa y trabajador afectados, junto con la Central Sindical y Organización Empresarial correspondiente, levantando Acta de la misma y, en su caso, del acuerdo definitivo que entrará en vigor inmediatamente.

Artículo 21.º Sábado Santo y tarde del Sábado de Carnaval.

Se consideran tanto el Sábado Santo como la tarde del Sábado de Carnaval como días no laborales. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio no estarán obligadas a trabajar en dichos días salvo acuerdo con la empresa al efecto.



Aldi horietan lan egindako orduaren prezioa orduko prezioaren % 75 igoko da. Prezio hori kalkulatzeko, hitzarmen honi erantsitako soldata-tauletan lanbide-kategoria bakoitzerako ezarritako urteko soldata urteko gehieneko lanaldiarekin zatituko da.

#### 22. artikulua. *Igandeak eta jaiegunak.*

Langileen lanaldia astelehenetik larunbatera bitartekoa izango da.

Berariaz ezartzen da, norberaren bitzta eta lana uztartzea sustatze aldera, estatuan, autonomia-erkidegoan, lurralde historikoan edo udal-mailan jaieguntzat jotzen diren igandeak eta egunak atseden-egunak izango direla hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileentzat.

Klausula hau 150 metro koadro baino gehiago dituzten saltokiei edo 150 metro koadro baino gutxiago dituzten baina estatu mailan 150 langile baino gehiago dituzten saltokiei aplikatuko zaie.

Bi baldintza horiek betetzen ez badira, langilea eta enpresadokos jarri beharko dira.

#### 23. artikulua. *Lanaldia luzatzea.*

a) Ordu osagarriak eta/edo kontratu-berritzeak egitean oinarrituta: Lanaldi partzialerako kontratatutako langileek eskubidea izango dute azken hamabi hilabeteetan egin duten lanaldien batez bestekoa banaka finkatzeko.

Horretarako, aipatutako epean egindako ordu osagarriak eta kontratu-berritzeak zenbatuko dira, eta finkatutako lanaldiaren batez besteko ehunekoa lortuko da. Urte bakoitzeko urtarirlean berrikusiko da, hala badagokio, aurreko urtearekiko.

b) Hutsik dauden lanpostuen arabera: Lanaldi partzialak dituzten langileek, enpresaren bitartez, langile bakoitzaren lantokian eta lanbide-kategoriaren barruan sor daitezkeen lanaldi hutsak ezagutu beharko dituzte.

Partzialki kontratatutako langile horiek beren lanaldiak luzatzeko lehentasuna izango dute, lanaldi hutsarekin bat etorri, betiere kontratu-modalitate bera bada.

Zenbait pertsonak lanpostu huts hori betetzeko eskatzen badute, antzinatasunaren irizpidea hartuko da kontuan, eta lehentasuna izango dute lantokian antzinatasun handiena dutenek.

#### 24. artikulua. *Oporrak.*

Hitzarmen honi loturiko langileriak 30 egun naturaleko oporrak izango ditu, gutxienez horietariko 26 lanegunak izango direlarik, astelehenak edo, hala badagokio, larunbatak lanegun osozat hartuko dira.

Opor egunak enpresarietara eta langileek adostasunez finkatzen duten garaian hartuko dira. Opor egunak finkatzean desadostasunik gertatzen bada, langileek maiatzean, ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean hamalau lanegun aukeratu ahal izango dituzte oporretarako, gainerako hamabi lanegunak enpresak arestian adierazitako hilabetez kanpo aukeratzeko duen garaian hartuko dira.

Aldez aurretik enpresarekin adostasuna lortu ondoren, oporraldia osoa otsailean edo martxoan hartzea erabaki duten langileek 139,11 eurotako opor sari osagarri bat izango dute, hitzarmen honen sinaduratik aurrera (2009rako finkatutako zenbatekoari dagokionez, % 14,10eko eguneratzea aplikatuta, % 4,5ekoa 2022rako eta % 5ekoa 2023rako).

2024. eta 2025. urteetarako, zenbateko hori hitzarmen honen 8. artikuluan ezarritako baldintzen arabera handituko da.

El precio de la hora trabajada en esos periodos se incrementará en un 75 % sobre el precio hora. Dicho precio se calculará dividiendo el salario anualizado establecido para cada categoría profesional en las tablas salariales anexas al presente convenio entre la jornada anual máxima.

#### Artículo 22.º *Domingos y festivos.*

La jornada laboral de las personas trabajadoras será de lunes a sábado.

Se establece expresamente que, en aras a fomentar la conciliación de la vida personal y laboral, los domingos y días señalados como festivos a nivel estatal, Comunidad Autónoma, territorio histórico o a nivel municipal serán días de descanso para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

Esta cláusula será de aplicación a los comercios que tengan más de 150 metros cuadrados o a los comercios que tengan menos de 150 metros cuadrados pero que a nivel estatal cuenten con más de 150 personas trabajadoras.

En el caso de que no se cumplan estas dos condiciones, será necesario el acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

#### Artículo 23.º *Ampliaciones de jornada.*

a) En base a la realización de horas complementarias y/o novaciones contractuales: Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a consolidar individualmente el promedio de la jornada de trabajo que han venido realizando en los últimos doce meses.

Para ello, se computarán tanto las horas complementarias como las novaciones contractuales de jornada llevadas a cabo en el plazo referido, y se obtendrá el porcentaje medio de jornada que se consolidará. Será en el mes de enero de cada año cuando se efectúe, en su caso, la revisión respecto al año anterior.

b) En base a las vacantes disponibles: Las personas trabajadoras con jornadas laborales parciales deberán conocer, a través de la empresa, las vacantes de jornada que puedan producirse en el centro de trabajo de cada persona trabajadora y dentro de su categoría profesional.

Dichas personas trabajadoras contratadas parcialmente tendrán preferencia para ampliar sus jornadas de conformidad con la vacante de jornada disponible, siempre que se trate de la misma modalidad contractual.

En el supuesto de que varias personas solicitaran la cobertura de dicha vacante, se atenderá al criterio de la antigüedad, teniendo preferencia quienes tengan mayor antigüedad en el centro de trabajo.

#### Artículo 24.º *Vacaciones.*

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales de los que 26 serán laborables, considerándose los lunes, o en su caso los sábados, como día laborable completo.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y los trabajadores. Caso de no llegar a un acuerdo en cuanto a las fechas de disfrute del período vacacional, los/as trabajadores/as, de forma rotativa podrán elegir 14 días laborables en los meses de mayo, junio, julio, agosto y septiembre, siendo los restantes 12 días laborables disfrutados a elección de la empresa, en los meses restantes a los señalados.

Las personas trabajadoras que, previo acuerdo con la empresa, opten por disfrutar todo su período de vacaciones en los meses de febrero y marzo, disfrutarán a partir de la firma de este convenio de una bolsa complementaria de vacaciones de 139,11 euros (relativa a la cuantía fijada para el 2009, aplicando actualizaciones de 14,10 %, 4,5 % para el 2022, y 5 % para el 2023).

Para los años 2024 y 2025, esta cantidad se incrementará según los términos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

### 25. artikulua. Baimenak.

Langileek, aldez aurretik jakinaraziz eta egoki den justifikazioa aurkeztuz, opor ordainduak hartzeko baimena izango dute. Opor horiek hartzeko eta ordaintzeko, artikulua honetan bertan ezarritakoa beteko da.

Berebat, eta goiko pasarte horretan ezarritako baldintzetan, jarraian zehaztuko diren ordain gabeko opor baimenak ere izango dituzte.

Era honetako opor guztiak opor baimena eskatzeko zioa gertatu den garaian hartu beharko dira.

Enpresek ondoren zerrendatuko diren kasuetan emango dituzte baimenak, baldin eta justifikatuta badaude. Opor baimen ordaindu guztiak alokairu errearen arabera ordainduko dira, eta ez dute ekoizpen primarik izango, ez eta, kasua balitz, sari ezagatik ematen den primarik ere.

a) Ezkontzagatik: 18 egun natural ordaindu hartzeko baimena; baimen hau beste 10 egun naturalez luzatu ahal izango da, baina ordainik gabe.

Era honetako oporra ezin izango da zurgatu, ez osoa ez zatia, oporraldiarekin batera gertatu delako.

#### b) Gaixotasun larriagatik:

1. Ezkontide edo langilearekin bizi diren guraso edo seme-alabena: 3 egun natural ordaindu, ordaindu gabeko 3 egun gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun ordaindu, ordaindu gabeko egun bat gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

3. Biloba, aitona-amona, aitagarreba eta amagarreba, koinatu-koinata edo horien seme-alabena: 2 egun ordainduak.

Berau eragin duen gertakariak irauten duen bitartean (gaixotasun larria), langileak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du, enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, baimena hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

#### Gaixotasun larriak irauten duenean:

– 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egun naturalekoa langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena hartu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira, kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

– Kasu berdinetan eta denbora berdinerako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, betiere aurreko baimenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira, kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik.

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalanztzarik gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du, ondoko irizpen orientatzaileak osotasunean baloratuz: Ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurjikoak, laguntzailearen beharra eta abar.

#### c) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.

2. Gurasoak edo anai-arrebak: 2 egun lizentzia ordaindua.

3. Biloba, aitona-amona, aitagarreba eta amagarreba, koinatu-koinata edo horien seme-alabena: 2 egun lizentzia ordaindua.

### Artículo 25.º Licencias.

Las personas trabajadoras, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, las personas trabajadoras dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

#### b) Por enfermedad grave:

1. Del/la cónyuge o hijos/as, así como de padres/madres que convivan con el/la trabajador/a: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres/madres o hermanos/as: 2 días retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos/as, abuelos, padres/madres políticos, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días retribuidos.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), la persona trabajadora tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

#### Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al/la cónyuge o hijos/as, y de 2 días naturales, si se refiere a padres/madres o hermanos/as que convivan con la persona trabajadora, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

#### c) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos/as: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres/madres o hermanos/as: 2 días de licencia retribuida.

3. De nietos/as, abuelos/as, padres/madres políticos/as, hermanos/as políticos/as o hijos/as políticos/as: 2 días de licencia retribuida.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagaritiko baimena ezin izango da zurgatu oporrekin edo langilearen ezkontzagaritiko baimenarekin bat egiten badu.

Aurreko b), c.1), c.2), d.1), d.2) eta d.3) (aitagarreba eta amagarrebaentzat) kasuetan, 200 kilometrotik gorako eta 500 kilometrotik beherakoa joan-etorria egin behar bada, lizentziak egun natural bat gehiago hartuko du eta egin beharreko joan-etorria 500 kilometrotik gorakoa bada, 2 egun natural gehiago hartuko ditu. Bestalde, c.3) eta d.3) (gainontzeko senitartekoak) kasuetan, joan-etorria 500 kilometrotik gorakoa bada, baimena beste egun batez luzatuko da, baina egun hori ez da ordaindua izango.

d) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagaritiko: Egun natural ordaindu bat.

e) Ohiko bizilekua lekualdatzeagatik: Egun bat ordaindu bat.

f) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta-ordua lanorduetan gertatzen denean, betiere aipatutako kontsulta Medikuntza Orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak alde aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrarengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, hauek ere justifikatu egin beharko direlarik.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 ordu muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interebentzioetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik geratuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

g) Langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldialdia hartzeko eskubidea izango dute edo euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jarduera arruntaren ordu bateko murrizte baten aldatzeko.

Langileek edoskitze-aldian lizentzi hartzeko duten eskubidea egun osotan bildu ahal izango da. Enpresak eta langileak adostuko dute baimen hori nola hartu, eta, ados jarri ezean, jarraian hartu beharko da, amatasun-baja amaitu ondoren.

h) Egitatezko bikoteek, kideen sexua edozein delarik ere, behar bezala egiaztatzen badute elkarrekin bizi direla (elkarrekin erroldatuta dauden ziurtagiria, ziurtagiria eskatu aurretik 2 urteko etengabeko aldi batez, egitatezko bikote bezala erregistraturik dauden ziurtagiria edo beste edozein dokumentu, izaera ofizialez bikote bezala bizi direla egiaztatzen duena), artikulua honetan ezkontzagaritiko aurreikusitako eskubide berdina izango dituzte, baina betiere c), d), e) eta g) ataletan adiskideari eta elkarrekin bizi diren bakoitzaren guraso eta seme-alabei bereziki dagokienez; baimenak ez du ordea bizikidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasua barnebiltzen.

i) Behar adinako denboraz izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Ausentzia hau ordaindua izango da.

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen % 20an gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1 atalean arautzen den eszendentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padres/madres o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio de la persona trabajadora.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres/madres políticos/as), si hubiese desplazamiento superior a 200 km e inferior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 km la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

d) Por matrimonio de padres/madres, hermanos/as o hijos/as: 1 día natural retribuido.

e) Por traslado del domicilio habitual: 1 día retribuido.

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

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con la persona trabajadora. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

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

El derecho de las personas trabajadoras a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

h) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los/as hijos/as y padres/madres de los/as convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro conviviente.

i) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalteordain bat jasotzen badu, kalteordain honen zenbatekoa enpresan dagokion alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honetan biltzen diren baimenek, oro har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapenek emandakoak hobetuko dituzte, beraz, euren osogarriz hartu beharko dira, kasu zehatz batean hauen murriztapena ekartzen badute ere.

## V. KAPITULUA

### ENPLEGU ERREGULAZIOA

**26. artikulua.** *Arrazoi objektiboengatik iraizpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.*

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den iraizpen adierazpenaren alde zurretiko izaeraz, indarrean dagoen Langile Estatutuan erregulatutakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, enpresak derrigortuak egongo dira:

a) Enpresa-Batzordeari hartzera doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz aditzera ematera.

b) Aipatu adierazpenetik, aipatutako enpresa-batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematera.

Enpresaren aldetik baldintza formal horiek ez-betetzeak iraizpenaren edo espedientearen deuseztasuna eragingo du.

Berronarpenik gertatzen ez bada, iraizpen baten ezegokitasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da Enpresa-Batzordeari alde zurretiko izaeraz adierazpena ematea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantila murriztapen espediente batek hartzen dituen langileen eta enpresaren artean adostasunik badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan planteaturiko neurria ekartzen badu, adostutako kalteordainak ezin izango du inolako kasutan Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hilabete eta erdi baino gutxiagokoa izan, gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan.

Porrot egoeran edo ordainketa etenduran legalki aitortutako enpresak, aipaturiko betebeharren betetzeari dagokionez salbuesten dira.

## VI. KAPITULUA

### ESZEDENTZIAK

**27. artikulua.** *Eszedentziak.*

Eszedentzia bi motatakoa izango da: Borondatezkoa edo nahitanahiezkoa.

— Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia hori gutxienez lau hilabeterako eta gehienez bost urterako ematen da, eta ez da zenbatuko zerbitzu-urteen arabera-ko igoeren ondorioetarako egoera horrek irauten duen denbora.

Idatziz eskatu beharko da, eta enpresa-batzordeak edo langileen ordezkariak eman beharko du horren berri. Dirulaguntza emateko edo ukatzeko epea ez da hogeit egunetik gorakoa izango.

Ezezkoa honako arrazoi hauetakoren batean oinarrituko da:

- Langilerik eza.
- Beste eszedentzia bat hartu izana.
- Hori justifikatzen duen beste edozein arrazoi.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

## CAPÍTULO V

### REGULACIÓN DE EMPLEO

**Artículo 26.º** *Despidos por causas objetivas y Expediente de Regulación de Empleo.*

Con carácter previo a la notificación a las personas trabajadoras, de despido basado en causas objetivas, regulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y personas trabajadoras afectadas en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

## CAPÍTULO VI

### EXCEDENCIAS

**Artículo 27.º** *Excedencias.*

La excedencia será de dos clases: voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria.

La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo no menor a cuatro meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado/a de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- Falta de personal.
- Haber disfrutado de otra excedencia.
- Cualquier otra causa que lo justifique.



Borondatezko eszedentziaren eskaera aldekoa izango da, baldin eta ikasketak amaitu edo luzatu badira, familia-eskakizun saihestezinak badira edo langileak behar bezala egiaztatzen dituen antzeko beste arrazoi batzuk badaude.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago, ez badu enpresan berriro sartzea eskatzen, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez bada, enpresak aditzera emango dio hau langileari.

Enpresan bersartzeko eskaera aipatutako epearen barruan luzatzen duen langileak enpresan sortzen den kategoria bereko lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide-kategoria baino beheragoko lanpostu bada, bi aukera izango du: Lanpostu hau betetzea, lanpostu honi esleitutako soldata irabaziz, edo itxaron bere kategoria lanpostu hutsen bat sortzen den arte.

– Nahitanahiezko eszedentzia.

Nahitanahiezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta egoera honetan dagoen bitartean antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo hautatua izateagatik emango da. Lanera itzultzeko eskaera kargu publikoa utzi ondorengo hilabetean egin beharko da.

Halaber, probintziako edo goragoko eremuko funtzio sindikalak betetzen dituzten langileek, euren ordezkapen karguak dirauen bitartean, enpresan eszedentzi egoerara igartzeko eskaera egin dezakete.

Enpresek amatasunagatik eszedentzia emango dute, berau amaitutakoan automatikoki bersartzeko eskubidez, Langileen Estatutuaren 46. artikulua 3. zenbakian bildutako suposamendu eta baldintzetan.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileei eszedentzia emango zaie, euren aurreko lanpostua edo antzekoa gordetzeko eta bertan automatikoki bersartzeko eskubidez, betiere ondoko beharkizunak betetzen badituzte:

- Familia, ikasketa edo antzeko izaerako arazoiek eragindakoa izatea.
- Aipatutako eszedentzia urtebetetik gorakoa izatea.
- Arrazoi honengatik biltzen diren eszedentzia kopurua 25 langiletik edo lantokiko plantilako frakzioetik bat baino gehiago ez izatea.

Gainerako eszedentzietan dagokienez, indarrean den legeriak ezarritakoa aplikatuko da.

## VII. KAPITULUA

### KONTRATAZIOA

28. artikulua. *Produkzioaren gorabeherengatik kontratuak.*

Langileen Estatutuaren testu bateginaren, urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onetsitakoaren, 15.2 artikuluan ezarritakoaren babesean, ekoizpenaren gorabeherak eragindako iraupen mugatuko kontratuen gehieneko iraupena 12 hilabetea izan ahal da, eta epe hori kontratuaren erabilera justifikatzen duen kausa edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik aurrera zenbatuko da.

Artikulu honetan adierazten den iraupen mugatuko kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaeren gehiegitzagatik hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta aldi baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por la persona trabajadora.

Si la persona trabajadora no solicita el reintegro treinta días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del/la trabajador/a, la Empresa se lo comunicará.

La persona trabajadora que solicite su reintegro dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

– Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa, las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las empresas concederán excedencia por maternidad con reintegro automático a la finalización de la misma, en los supuestos y condiciones contemplados en el número 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, concederán excedencia a las personas trabajadoras con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva y reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- Que dicha excedencia no sea superior a un año.
- Que el número de excedencias concurrentes por este motivo no exceda de una por cada 25 personas trabajadoras o fracción de la plantilla del centro de trabajo.

En cuanto al resto de las excedencias será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

## CAPÍTULO VII

### CONTRATACIÓN

Artículo 28.º *Contratos por circunstancias de la producción.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, la duración máxima de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, podrán ser de hasta 12 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos de duración determinada a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que, para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

**29. artikulua. Prestakuntza kontratuak.**

**A) Ikas-ekinezko prestakuntzarako kontratua.**

Kontratu hauek ez dira 3 hibaletetik beherakoak izango ez eta 2 urtetik gorakoak ere.

Modalitate honetan kontraturiko langileak 2. mailako den-dariaren kategoriari dagokion soldataren % 70 jasoko du kontratuaren lehen urtean eta % 80 bigarren urtean, betiere lanean jardundako aldiaren proportzioan.

Nolanahi ere, kontratu modalitate honetan lan egindako aldia ez da kontuan hartuko laneko esperientzia bezala, lanbide kategoriaz altxatu nahi denean.

**B) Lanbide-praktika lortzeko prestakuntza-kontratua:**

Modalitate honetan kontraturiko langileak lanpostu berdina edo antzekoan lan egiten duen langilearentzat hitzarmenak agintzen duen soldataren % 70 jasoko du.

Artikulu honetan jasotzen diren soldatak hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egunen ondoren aplikatuko dira.

**VIII. KAPITULUA**

**BESTE ZENBAIT**

**30. artikulua. Elebitasuna.**

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

**31. artikulua. Azterketa medikoak.**

Enpresek, euren zerbitzu medikoen bitartez edota bidezkoak irizten dituzten baliabideen bitartez, urtero azterketa medikoa egin behar diete euren langileei. Aipatutako azterketa hitzarmenaren indarraldiaren lehenengo hiru hilabeteetan egingo da, eta ezinbestean txertatu beharko da emakumeen azterketa ginekologikoa.

**32. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.**

Enpresari eta langileek beregain hartuko dituzte nork berari dagozkion eskubide eta erantzunkizunak, eta horiek hitzarmen honetako berariazko xedapenek Laneko Segurtasun eta Osasun alorrean ezarritakoaren arabera beteko dituzte, edo horien ordez edo osagarriarekin une indarrean dagoen legeriak agindutakoaren arabera.

Ondorioz, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak hitza emango dute, nork berak ahal duen neurrian eta alde zuzenetik itundutako epeetan, ekimen prebentiborako plan batzuk ezartzeko. Plan horien helburu amankomunak eta konkretuak honakoak izango dira: Istripuak eta istripu arriskuak progresiboki kentzea edo gutxitzea; inguru-giroa eta langileen laneo egoera hobetzea. Horretarako guztirako, egoki diren eta beharrezko diren neurri tekniko zuzentzaileak hartuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egokitzat jotzen diren babes neurriak bideratuko dira eta erabiliko.

Xede horrekin, bi aldeek, langile eta enpresariak, Prebentzio Ordezkariek aukeratzea eta izendatzea sustatuko dute, hala nola Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eratzea.

**33. artikulua. Kitoak.**

Langileak kitoagatiko likidazioa 72 orduko aurrerapenez galdatu ahal izango du, ondorio horretarako bidezko irizten dituen kontsultak egin ahal izateko xedez.

**34. artikulua. Haurdun dagoen emakumearen lana.**

Emakume haurdun orok enpresari bere lanpostutik bere egoerarentzako arriskutsua ez den beste lanpostu erosoa go-

**Artículo 29.º Contratos formativos.**

**A) Contrato para la formación en alternancia:**

La duración de estos contratos no será inferior a tres meses ni superior a dos años.

El salario que perciba la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad será del 70 % durante el primer año, del 80 % durante el segundo año del salario correspondiente a la categoría de Dependiente/a de 2.ª, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

En cualquier caso, el tiempo transcurrido bajo esta modalidad de contratación no computará a efectos de acreditación de experiencia como causa para ascender de categoría.

**B) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:**

El salario que perciba la persona trabajadora contratada bajo esta modalidad será del 70 % del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Los salarios convenidos en este artículo serán de aplicación a partir de los quince días desde la publicación del presente convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

**CAPÍTULO VIII**

**VIARIOS**

**Artículo 30.º Bilingüismo.**

Los comunicados y notas que se publiquen en la empresa lo serán en euskara y castellano.

**Artículo 31.º Reconocimientos médicos.**

Las empresas, a través de sus servicios médicos o de los medios que estimen oportunos, reconocerán una vez al año a todas sus personas trabajadoras. Dicho reconocimiento se efectuará durante el primer trimestre de vigencia del Convenio e incorporará necesariamente la revisión ginecológica en las mujeres.

**Artículo 32.º Seguridad y salud laboral.**

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

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

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

**Artículo 33.º Finiquitos.**

La liquidación por finiquito podrá ser exigida por la persona trabajadora con 72 horas de antelación a fin de que pueda realizar las consultas que al efecto estime oportunas.

**Artículo 34.º Trabajo de la mujer embarazada.**

Toda mujer embarazada que solicitase de la empresa el cambio de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere,

terako, halakorik badago, aldaketa eskatzen badu, egoera horrek dirauen bitartean lanpostua aldatzeko eskubidea izango du. Enpresak langile honekin lanpostua trukatzeko duen pertsona zein izango den izendatuko du, alabaina, trukaketa hau behin-behinekoa izango da, haurdun dagoen langilea bere jatorrizko lanpostura itzultzera haurdun bere aurreko lanpostura itzuliko baita. Bi langile hauek jatorrizko ordainsariak eta lanbide-kategoriak gordeko dituzte.

35. artikulua. *Ahalmen gutxitua duen langilea.*

Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunen ondorioz euren ohiko lanbiderako Erabateko Ezintasuna edo Ezintasun Iraunkorra aitorturik duten langile guztiek lehentasuna izango dute enpresan euren baldintza fisiko eta lanbide baldintzei egokiagoak diren lanpostuak betetzeko, betetzen duten lanpostu berriaren ordainari eta ekonomi baldintzak bereganatuko dituztelarik.

Lanpostu berriaren existentziari buruzko auzirik sortuz gero, hau hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jarriko da.

36. artikulua. *Heriotzagatiko kalteordaina.*

Enpresan urtebeteko antzintasuna gutxienez duen langilearen heriotza gertatuz gero, enpresak bere eskubidedunei alokairu erreala araberako bi hilekoen zenbatekoa ordaindu beharko die, hileko horietako bakoitza langileak jasotako azkenaren parekoa izango da eta honi dagozkion alokairu guztiak gehituko zaizkio.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA BERMEAK. DELEGATUAK  
ETA ENPRESA-BATZORDEAK

37. artikulua. *Enpresa-batzordeak eta Langileen Delegatuak.*

Langileen Delegatuek eta Enpresa-batzordeko kideek indarrean den Langileen Estatutuan ezartzen diren osaera eta bermeak izango dituzte, euren jarduera burutzeko hilabetan dituzten orduen dagokien izan ezik, honako hauek izango baitira:

- 30 langile arteko enpresak: 25 ordu hileko.
- 30 langiletik gora: 35 ordu hileko.

3tik 5era bitarteko langile, biak barne, dituzten lantokietan, langileek, ordezkatzeko dituen delegatu bat aukeratu ahal izango dute, delegatu honek hilean gehienez 8 ordu ordaindu erabili ahal izango du, horien erabilera ondoko beharkizun hauei egokitu beharko zaio nahitanahiez.

- a) Ordu horiek erabili ahal izateko gutxienez 48 ordu lehenagotik idatzitako aurreabisua.
- b) Astelehenetik ostegunera bitartean, arratsaldean egun berean gehienez lau ordu erabili ahal izango dira.
- c) Lantokiko plantilaren gainontzeko langile guztiek lanean egon beharko dute, hau da, bere jarduera sindikalerako delegatuak erabiliko dituen orduen bitartean, lantoki bakoitzeko plantilako ezein langile ez da oporretan, El edo baimen-egoeran egongo, ez eta lan-jardunaren eta merkataritza ordutegiko orduen arteko aldearen asteko orduen gozamina edo justifikatutako ala justifikatu gabeko edozein motatako lan-uzterik gertatuko.
- d) Halaber, Gabonak/Erregeak garaia (abenduaren 15etik urtarrilaren 5eraino) eta urteko bi kitapenetako hamar lanegun hurrez hurren.
- e) Erabilitako orduen justifikazioa.

sin riesgo para su estado, tendrá derecho a ello, por el tiempo que dure tal situación. La empresa designará a la persona que permute su puesto con la trabajadora y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre a su puesto de origen. Ambos trabajadores mantendrán la retribución y categoría profesional originales.

Artículo 35.º *Personal con capacidad disminuida.*

Todas aquellas personas trabajadoras que por accidente de trabajo o enfermedad profesional se les reconozca una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, tendrán derecho preferente a ocupar los puestos de trabajo que existan en la empresa más aptos a sus condiciones físicas y profesionales, pasando a disfrutar de las condiciones salariales y económicas del nuevo puesto que ocupen.

Si existiese discrepancia sobre la existencia o no del nuevo puesto de trabajo, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Artículo 36.º *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, con un año al menos perteneciendo a la Empresa, queda ésta obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el/la trabajador/a percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

CAPÍTULO IX

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS/AS  
Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 37.º *Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa tendrán la composición y garantías que se establecen en el vigente Estatuto de los Trabajadores con la salvedad de las horas mensuales de que disponen para el ejercicio de su actividad que será de:

- Empresas de hasta 30 personas trabajadoras: 25 horas/mes.
- Empresas a partir de 30 personas trabajadoras: 35 horas/mes.

En los centros de trabajo de 3 a 5 personas trabajadoras, ambos inclusive, las personas trabajadoras podrán elegir a un/a Delegado/a que les represente, que dispondrá de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos:

- a) Preaviso por escrito para su utilización, de 48 horas como mínimo.
- b) Utilización, en un mismo día, de cuatro horas como máximo, exclusivamente durante las mañanas, de lunes a viernes.
- c) Necesidad de que el resto de las personas trabajadoras de la plantilla del centro de trabajo se encuentre el completo, es decir, que durante las horas que el/la Delegado/a utilice para el ejercicio de su actividad sindical, ninguna otra persona trabajadora de la plantilla esté en situación de vacaciones, I.T., licencias, disfrute de las horas semanales de diferencia entre jornada laboral y horario mercantil, o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no justificada.
- d) Se excluirán asimismo las épocas de Navidad/Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como diez días laborables consecutivos en cada una de las dos liquidaciones anuales.
- e) Justificación de las horas utilizadas.

Enpresa-erakundeek, hala badagokie, erakundeko enpresen aurrean beharrezko kudeaketak egingo dituzte aurreko ataletan biltzen diren mugapenek Langileen Delegatuen jarduerarako ordu ordainduen erabilera efektiboa gertatzeko trabarik jar ez dezaten.

Enpresa-batzordeak eta Langileen Delegatuak izango dira enpresako organo negoziatzaileak, bertako langileek gehiengoz negoziazioan euren ordezkartzan Sekzio Sindikalak agertzea erabakitzearen kaltetan izan gabe.

**38. artikulua. Enpresa-batzordearen eta Langileen Delegatuen Funtzioak.**

Honako hauek dira enpresa-batzordearen funtzioak:

a) Enpresarentzat indarrean dauden Lan-Segurtasun eta Higienea eta Gizarte Segurantzako arau laboralak betetzen direla ziurtatzea, honen Zuzendaritzari gerta daitezkeen infrazkzioen berri emanez eta bere kasuan bere betekizunerako behar liraterkeen izaera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiliz.

b) Espediente administratiboetan informatzea, legez beharrezkoa gertatzen den guztietan.

c) Langileak zuzenki ukitzen dituzten neurri guztien berri edukitzea eta bereziki hartu ahal daitezkeen neurri haiez:

- Plantilaren birmoldaketa.
- Iraizpenak.
- Zigor larri edo oso larriak.
- Enpresaren lekualdaketa osoak edo partzialak.
- Lan-sistema berrien sarrera.

d) Lan-antolamendua oso ukitzen duten erabakien berri izatea.

e) Ekoizpen-antolamenduari edo hobekuntza teknikoei dagokienez bidezkoak irizten dituen neurri guztiak proposatzea enpresari.

**39. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.**

Enpresek Enpresa-batzordeei enpresaren martxari eta enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa luzatuko diete hiru hilero.

**40. artikulua. Enpresako Sekzio eta Delegatu Sindikalak.**

Legalki eraturako Zentral Sindikalek Enpresako edo Lantoki-ko, hala badagokio, Sekzio Sindikalak eratu ahal izango dituzte.

25 langile edo gehiagoko enpresetan, enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa tamaina bakoitzarentzat adierazitako gutxienezko portzentaiak, behintzat, biltzen dituzten enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuek hilabetero gehienezko ordu ordaindu kopuru bat edukiko dute, enpresaren tamainaren arabera eta ondorengo zenbategotan:

| Tamaina             | %  | Ordu ordainduak    |
|---------------------|----|--------------------|
| 25 - 100 langile    | 20 | 10 ordu/hilabetean |
| 100 langiletik gora | 5  | 15 ordu/hilabetean |

**41. artikulua. Ekintza Sindikalerako arauak.**

Langileen Delegatuentzat, Enpresa-batzordeentzat eta Sekzio Sindikaletako Delegatuentzat ezarritako ordu ordainduen erabilera, kasu berezietan izan ezik, gutxienez 24 ordu aldez aurretik eman beharko zaio aditzera enpresaren Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala burutzeak ezin izango du gainerako ekoizleena lana eta ekoizpenaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkari lanorduetatik kanpo zuzendu behar zaizkie,

Las Organizaciones Empresariales realizarán, en su caso, las gestiones necesarias ante sus empresas asociadas, para que las limitaciones contenidas en los apartados anteriores, no obstaculicen la efectiva utilización de las horas retribuidas para la actividad de los/as Delegados/as de Personal.

Los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal serán los órganos negociadores en la Empresa, sin perjuicio de que las personas trabajadoras de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales las que les representarán en la negociación.

**Artículo 38.º Funciones del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal.**

Serán funciones del Comité:

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

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a las personas trabajadoras y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Despidos.
- Sanciones graves o muy graves.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

**Artículo 39.º Información de la marcha de la empresa.**

Las empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la empresa.

**Artículo 40.º Secciones y Delegados/as Sindicales de Empresa.**

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa, o en su caso, de Centros de Trabajo.

En las empresas de 25 o más trabajadores, los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

| Tamaño                            | %  | Horas retribuidas |
|-----------------------------------|----|-------------------|
| De 25 a 100 personas trabajadoras | 20 | 10 horas/mes      |
| Más de 100 personas trabajadoras  | 15 | 15 horas/mes      |

**Artículo 41.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical.**

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

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de producción. Las personas trabajadoras que deseen dirigirse a sus



bai eta alderantziz ere, alabaina, premiazko kasuak direnean lanorduetan egin ahal izango dute, aldeztu aurretik arduraduna edo goragoko karguari aditzera emanez.

Salbuespen gisa, eta Enpresa-batzordearen eta Langileen Delegatuaren aurretiatzko txostenaz, enpresek euren jarduera sindikala medio enpresaren prozesu orokorraren jarraipena oso oztopatzen duten langileak, behin-behinekoz eta euren aginduak dirauen bitartean, lanpostuz lekualdatu ahal izango dituzte. Lekualdaketa honek ez dio ukituriko langileari ez ekonomikoki ez eta bere jarduera sindikalean kalterik eragingo. Lanpostu berriak ahalik eta antza handien izan beharko du aurreko lanpostuarekiko.

Langileek, edozein kasutan, ekintza sindikalean erabilitako ordu ordainduak justifikatu beharko dituzte.

**42. artikulua.** *Jarduera sindikalak burutzeagatiko eszedentziak.*

Gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak enpresan eman beharreko gutxienezko aldiak salbuetsiko dira. Eszedentzia hauek halabeharrezkoak izango dira aginte sindikalak irauten duen bitartean eta gai honetan aplikagarriak diren xedapen orokorrek erregulatuko dituzte.

**43. artikulua.** *Enpresa-batzorde eta Delegatu Sindikalen berme komunak.*

Enpresa-batzordeko kideek eta Delegatu sindikalek ondoko berme amankomunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrik argitaratzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

Oharrik Enpresa-batzordeak edo sekzio Sindikalek sinatu beharko dituzte.

b) Ahalik eta azkarren elkartzeko lokalak eskaini diezazkien.

c) Enpresak, falta larrien edo oso larrien ondorioz, bere aurkako edozein diziiplina-neurri hartu aurretik, neurri hori 24 ordu lehenago jakinaraztea, neurri hori baliozkoa izan dadin:

– Langileen ordezkariaren kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Atal sindikaletako ordezkariaren kasuan, dagokien tokiko edo probintziako sindikatuari.

**44. artikulua.** *Enpresaren eta Sekzio Sindikalen bilerak.*

Enpresak eta 40. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Delegatuek sehilero burutuko dituzte bilerak enpresaren egoera orokorrari buruzko berri emateko.

**45. artikulua.** *Asanbladak.*

Enpresek asanblada ordainduen burutzapena baimenduko dute, gehienez 6 ordura arte, lanorduez kanpo, hitzarmen hau indarraldian den urte bakoitzeko. Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile gutzienak izango dira.

Enpresa-batzordeek deituko dituzte asanbladak eta zuzendaritza gutxienez 48 ordu aldeztu aurretik jakinaraziko zaio, aipatutako jakinarazpenean asanbladaren data eta egitaraua ezarritu.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealean arabera egingo da, ekoizpenerako primak, suspergarriak edo komisioak, halakorik badagokie, barneratzerik gabe.

representantes, o viceversa, lo harán fuera de las horas de trabajo, o en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al/la encargado/a o mando superior.

Con carácter excepcional y previo informe del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal, las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y mientras dure su mandato, a aquellos/as trabajadores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. La persona trabajadora afectada no podrá ser perjudicada ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser lo más similar al anterior.

Las personas trabajadoras deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

**Artículo 42.º** *Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.*

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a las personas trabajadoras que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y que se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

**Artículo 43.º** *Garantías comunes a Comités y Delegados/as Sindicales de Empresa.*

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

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a las personas trabajadoras de la empresa.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

b) A que les sean facilitados locales de reunión, para uso común, a la mayor brevedad posible.

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

– En caso de representación de los/as trabajadores/as, al Comité de la Empresa.

– En caso de los Delegados/as de las Secciones Sindicales, al Sindicato Local o Provincial a que pertenezca.

**Artículo 44.º** *Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.*

Las empresas y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 40.º se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

**Artículo 45.º** *Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de seis horas, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todas las personas trabajadoras de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea.

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

X. KAPITULUA

DISZIPLINA-ERREGIMENA

46. artikulua. *Hutsegiteak.*

Langileek enpresetan burutzen dituzten ekintza edo omisio zigorgarriak, beren izaera eta biltzen diren zirkunstantziak kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko dira.

A) Hutsegite arinak:

1. Arduragabetasuna, akatsa edo atzerapen esplikaezina edozein lanen exekuzioan.

2. Hogeita hamar minututik beherako puntualitate-hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hilabete berean, betiere atzerapen hauek, langilearen funtzio berezia dela-eta, enpresak agindu dion lanerako kalte larririk ez badakarte, kasu honetan hutsegite larri gisa kalifikatuko baita.

3. Arrazoi justifikatua dela-eta lanera huts egitean dagokion baja denbora egokian ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren.

5. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresako gelen barruan lankideekin eztabaidan ari- tzea, betiere aurrean jenderik ez bada.

9. Behar bezalako baimena edo arrazoi justifikatua izan gabe lanera egun batez huts egitea.

B) Hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan 30 eguneko epealdian justifikatu ga- beko hiru puntualitate-huts baino gehiago egitea.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egu- netan huts egitea. Hutsegite hauek jendeari kalterik badakarkio- te, hutsegite oso larritzat joko dira.

3. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea, hauek edonolakoak izanik ere.

4. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

5. Lanean ari dela bere goragokoei ez obeditzea. Deso- bedientziak lanerako urrapen nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik eratoritzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren orde z fitxatuz edo sinatuz.

7. Arduragabetasun garrantzitsua establezimenduko gai edo artikulua zaintzerakoan.

8. Jendearekin nabarmenki errespetu edo begirunerik ez izatea.

9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea jendea aurrean dela.

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

C) Hutsegite oso larriak:

1. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfidantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo enpresaren zerbi- tzura dagoen beste edozein pertsonarekiko lan-harremanen tra- tuan. Halaber, norbere edo beste pertsona baten kontura mer- kataritza edo industri negoziatioak egitea enpresaren baimen espresurik izan gabe.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 46.º *Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las perso- nas trabajadoras en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurren, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la eje- cución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función es- pecial del/la trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. 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.

4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia de- bidas.

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

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en pre- sencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de ser- vicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fi- chando o firmando por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los/as compañeros/as de trabajo en presencia del público.

10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herra- mientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestio- nes encomendadas, así como en el trato con los/as compañe- ros/as de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Em- presa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin ex- presar autorización de la Empresa.

2. Enpresaren material, lanabes, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta dokumentuak desagertarazi, baliogabetu edo hondatzea.

3. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, ebas-keta edo bidegabeko erabilera.

4. Lanorduetan mozkortu edo drogak hartzea.

5. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

6. Enpresaz kanpoko norbaiti obligaziozko erreserbako datuak jakinaraztea.

7. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo buruei nahiz hauen senideei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larria, bai eta lankide eta menpekoei egindakoa ere.

8. Ohizko biraoa.

9. Laneko errendimendu normala borondatez eta etengabe gutxitzea.

10. Lankideekin sarritan errieta eta liskarrak sortaraztea.

11. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa izan arren.

12. Lanera joaterakoan sei hilabeteko epealdian justifikatu gabeko hamar puntualitate-huts baino gehiago egitea edo sei urtebetean.

13. Langileen intimitatearen eta duintasunaren aurkako ekintzak, ahoz edo fisikoki egindako sexu-irainen bidez eta hierarkian gorago egoteaz baliatuta.

#### 47. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak burutzen dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrek ondokoak dira:

Hutsegite arinengatik:

– Ahozko zentzarazpena.

– Idatzizko zentzarazpena.

– Bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea.

Hutsegite larriengatik:

– Hiru eta zazpi egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Hutsegite oso larriengatik:

– Hogei eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

– Iraizpena.

48. artikulua. Langilearen atxiloketak eraginda lanean egindako hutsak.

Langile batek atxiloketak eraginda lanean egindako hutsak ez dira arrazoirik gabeko hutsegitetzat hartuko, baldin eta langileak egotzi zaizkion karguetatik absolbitzen badute.

#### 49. artikulua. Disziplina irazpenak.

Disziplina arrazoiak medio gertatzen den edozein langileren irazpenak honako prozedura hau jarraitu beharko du:

a) Enpresariak langileari egotzen zaizkion karguen plegua, hutsegitearen kalifikazioa eta enpresak irazpenari ekiteko duen asmoa jakinaraziko dio.

b) Langileak jakinarazpenaren ondorengo 48 orduetako epean, enpresari deskarguen idatzia igorri ahal izango dio, hala badagokio, horretarako bidezkoak irizten dituen frogak gaineratuz. Langileak aipatutako epean ez badu inolako deskargurik formula-

2. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as Jefes/as o a sus familiares, así como a los compañeros/as y subordinados/as.

8. La blasfemia habitual.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

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

13. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los/as trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

#### Artículo 47.º Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo hasta dos días.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

– Despido.

Artículo 48.º Faltas de asistencia al trabajo motivadas por detención del/la trabajador/a.

No se considerarán injustificadas las faltas de asistencia al trabajo que se deriven de la detención del/la trabajador/a si éste, posteriormente, es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

#### Artículo 49.º Despidos disciplinarios.

El despido de cualquier persona trabajadora por motivos disciplinarios, se efectuará de acuerdo al siguiente procedimiento:

a) El/la empresario/a notificará la persona trabajadora el pliego de cargos que se le imputan, la calificación de la falta y la intención de la empresa de proceder a su despido.

b) La persona trabajadora, en el plazo de las 48 horas siguientes a la fecha de notificación, podrá remitir a la empresa el escrito de descargos, acompañando, en su caso, las pruebas que considere oportunas para ello. Si la persona trabajadora en

tzen, prozedura amaitutzat hartuko da eta enpresariak bestelako tramiterik gabe egoki irizten duen erabakia hartu ahal izango du.

c) Langileak deskargu idazkian afiliatuta dagoen edo izendatzen duen Zentral Sindikalaren txostena eskatu ahal izango du. Zentral Sindikal horrek 72 orduko epea izango du, langilearen deskargu idazkiaren epearen amaieratik kontatuta, bere txostena jaulkitzeko.

d) Prozedura amaitzean, enpresariak bidezkoa irizten duen erabakia hartuko du eta inolako txostenek ez du lotesle izaerarik izango. Zigorraren jakinarazpenarekin batera enpresariak, hala badagokio, tramitatutako espediente osoaren kopia bat emango dio langileari.

Enpresak beharkizun hauek betetzen ez baditu irazpena edo espedientea baliogabe geratuko da.

## XI. KAPITULUA

### LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

#### 50. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen kolektibo honetan arautzen ez den guztian, indarrean den Legeria orokorra izango da aplikagarri.

#### 51. artikulua. *Ez aplikatzeko klausula.*

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluekin bat etorriz (enpresek hitzarmen honetan jasotako baldintzak ez aplikatzeari buruzkoa), prozedura honi jarraitu beharko zaio nahitaez:

1. Enpresek 15 eguneko kontsulta-aldia irekiko dute, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiei buruz eta horren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerari buruz hitz egiteko, bai eta eraginpeko langileengan izan ditzakeen ondorioak arintzeko beharrezko neurriei buruz ere. Epe berean, Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio, langileen legezko ordezkariari formulatutako idazkiaren kopiaekin batera.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordio hori lortzeko, enpresa-batzordeko edo -batzordeetako kideen gehiengoaren adostasuna beharko da, bai eta, hala badagokio, langileen ordezkarien edo ordezkariak sindikalen adostasuna ere, ordezkariak horiek, oro har, gehiengo ordezkatzen badute. Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko kontsulta-aldian egindako negoziatioetan adostasuna lortzen bada, Batzorde Paritarioari jakinarazi beharko zaio.

2. Kontsulta-aldia amaituta desadostasunik badago, aldeetako edozeinek hitzarmenaren batzorde paritarioaren esku jarri ahal izango du desadostasuna, bost eguneko epean. Batzordeak, gehienez ere, zazpi eguneko epea izango du erabakia hartzeko, desadostasuna batzorde paritarioan planteatzen denetik zenbatzen hasita.

3. Batzorde paritarioan adostasunik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, bost eguneko epean, desadostasunik ebatzeko, 2000ko otsailaren 16ko Laneko gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordiora (Preco) (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak prozedura horren mende jartzea erabakitzen duenean.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) edo, hala badagokio, CCNCCren (egoitza Lan Harremanen Kontseiluan edo haren ordezkari organoan duena) aurrean aurkeztu ahal izateko, beharrezkoa izango da bi alderdien gehiengoaren adostasuna.

el plazo indicado no formulase descargo alguno, se considerará finalizado el procedimiento y el empresario podrá adoptar sin más trámites la decisión que estime oportuna.

c) La persona trabajadora podrá solicitar en su escrito de descargos, informe de la Central Sindical a la que esté afiliado, o que designe. Dicha Central tendrá un plazo de 72 horas para emitir su informe, contados a partir del plazo de finalización del escrito de descargos de la persona trabajadora.

d) Una vez finalizado el procedimiento, el/la empresario/a adoptará la decisión que estime oportuna, sin considerar vinculante ningún informe. A la comunicación de sanción, en su caso, el/la empresario/a deberá entregar a la persona trabajadora copia de todo el expediente tramitado.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

## CAPÍTULO XI

### LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

#### Artículo 50.º *Legislación complementaria.*

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 51.º *Cláusula de inaplicación.*

En consonancia con el artículo 82.3 del E.T. sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá de seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

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

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/as miembros del comité o comités de empresa, de los/as delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

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

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4. Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos –ORPRICCE, o en su caso CCNCC–, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes.



#### 52. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honen interpretazioaren eta aplikazioaren ondoriozko gaiak ulertuko dituen Batzorde Mistoa eratuko da, hauek Batzorde honen derrigorrezko irizpenaren menpe izango direlarik.

Batzorde Mistoa langileen bost ordezkari eta enpresari bost ordezkari osatuko dute.

Batzorde Mistoaren egoitza honakoa izango da: Gipuzkoako Lan Harremanetarako Kontseilua, Javier Barkaiztegi 19, bajo. 20010 Donostia-San Sebastián.

#### 53. artikulua. Lanbide prestakuntza.

Bi alderdiek langileen heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Heziketaren Batzorde Parekidea eratuko da, enpresako zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak, kopuru berean osatuko dutena. Langileak, sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako eta Batzorde horren kide-kopuruaren kalterik gabe, hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zeneko momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute.

Batzorde honen helburua sektorean Etengabeko Heziketa sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gaindiko (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektore-plangintzei buruzko informazioa izango du. Hamabost eguneko epea izango du dagokion txostena Etengabeko Heziketa Kudeatzen duen Erakundeari bidaltzeko.

Enpresetan bertako Zuzendaritzako ordezkari eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako heziketa premiak aztertuko dituen. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egoiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako konpentsazioak ezarriko ditu. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion likidaziotik lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkariarik ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako Etengabeko Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarritzako informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

#### 54. artikulua. Preco.

Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazkak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (Preco), 2000ko otsailaren 16an argitaratua (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Erabaki hau honako hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria.

#### Xedapen gehigarria. Geroa-BGA Eri ekarpenak.

Langileen Estatutuko 83.3 artikuluan xedatzen denari atxikiz, hitzarmen hau sinatu duten parteek Geroa-Borondatezko Gizartearen Aurrezaintzako Entitateari enpresek eta langileek egingo dizkioten ekarpenak erabaki dituzte.

#### Honakoak dira ekarpenak:

1999ko irailaren 1etik aurrera, langileagatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorri ordaintzen zaion kotizazio oina-

#### Artículo 52.º Comisión Mixta.

Se crea la Comisión Mixta que entenderá de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación o aplicación del Convenio, que serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

La Comisión Mixta estará integrada por cinco representantes de los/as trabajadores/as y cinco representantes de los/as empresarios/as.

La sede de la Comisión Mixta será la sede territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Javier Barkaiztegi 19, bajo. 20010 Donostia-San Sebastián.

#### Artículo 53.º Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de las personas trabajadoras.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para las personas trabajadoras participantes en dichos cursos. Si la persona trabajadora que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los/as trabajadores/as, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los/as participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

#### Artículo 54.º Preco.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril).

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio.

#### Disposición adicional. Aportaciones a Geroa-E.P.S.V.

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 E.P.S.V. Geroa.

#### Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de septiembre de 1999, del 0,80 % de la Base de Cotización por contingencias comunes del/la trabajador/a al

rriaren % 0,80; hortik % 0,40 langilearen kargura izango da eta beste % 0,40 enpresaren kargura.

2000ko urtarrilaren 1etik aurrera, langileagatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrari ordaintzen zaion kotizazio oinarriaren % 1,60; hortik % 0,80 langilearen kargura izango da eta beste % 0,80 enpresaren kargura.

Bai enpresari dagozkion ekarpenak bai langileei dagozkienak aldi batera kitatuko ditu enpresak; horretarako, langile bakoitzari bere alokairu nominatik kenduko zaio ordaindu beharrekoa berriz dagozkion proportzioan.

*Lehen xedapen iragankorra. Hitzarmen-konturako igoyerak eta ordainketa-geroratzea.*

Enpresek orain arte euren aldetik hitzarmenaren kontura ordaindu dituzten zenbatekoak finkatu egingo dira ondorio guztietarako, nahiz eta kantitate horiek hitzarmenaren soldata-taula aplikatuta dagozkionak baino handiagoak izan.

Salbuespen gisa eta aldi baterako, hitzarmen hau sinatzearen ondorioz 2022. urterako sortzen diren soldata-aldeei dagokienez, erabaki da eraginpeko enpresek 2023ko abenduaren 31ra arte ordaindu ahal izango dituztela.

*Bigarren xedapen iragankorra.*

1989ko hitzarmenak sortutako 1. eta 2. mailako dendari, 1. eta 2. mailako kutxa laguntzaile eta 1. eta 2. mailako administrari laguntzaile kategoriek indarrean dira.

Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,40 % correrá a cargo de la persona trabajadora y el otro 0,40 % con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 1,60 % de la misma Base de Cotización, del que un 0,80 % correrá a cargo de la persona trabajadora y el otro 0,80 % con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al/la trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

*Disposición transitoria primera. Incrementos a cuenta de convenio y aplazamiento de pago.*

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio se consolidarán a todos los efectos aunque sean superiores a las que resulten de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio.

Con carácter excepcional y transitorio, para las diferencias salariales que se produzcan para el año 2022 como consecuencia de la firma del presente pacto, se acuerda que el abono de las mismas se podrá llevar a cabo por las empresas afectadas hasta el 31 de diciembre de 2023.

*Disposición transitoria segunda.*

Se mantienen en vigor las categorías de Dependiente de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup>, Auxiliar de Caja de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> y Auxiliar Administrativo de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> creadas por el Convenio de 1989.

I ERANSKINA / ANEXO 1  
EHUNAREN MERKATARITZAKO ALOKAIRU TAULA. 2022 / TABLA SALARIAL COMERCIO TEXTIL 2022

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales   | Guztira hilekoa<br>Total mensual | Urtekotua<br>Anualizado |
|--|----------------------------------|-------------------------|
| – I. Multzoa / Grupo I:  |                                  |                         |
| * Langilego teknikari tituluduna / Personal técnico titulado:                            |                                  |                         |
| Goi mailako tituluduna / Titulado/a de grado superior                                    | 2.110,16                         | 31.652,35               |
| Erdi mailako tituluduna / Titulado/a de grado medio                                      | 1.738,61                         | 26.079,18               |
| Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante técnico/a sanitario                               | 1.518,86                         | 22.782,89               |
| – II. Multzoa / Grupo II:  |                                  |                         |
| * Merkataritzako langilego titulu gabea / Personal mercantil no titulado:                |                                  |                         |
| Zuzendaria / Director/a  | 2.287,70                         | 34.315,53               |
| Dibisio-burua / Jefe/a de división   | 2.013,03                         | 30.195,47               |
| Langileri-burua / Jefe/a de personal   | 2.265,49                         | 33.982,34               |
| Salmenta-burua / Jefe/a de ventas  | 2.265,49                         | 33.982,34               |
| Arduradun nagusia / Encargado/a general  | 2.265,49                         | 33.982,34               |
| Sukurtsal eta Supermerkatu-burua / Jefe/a de sucursal y supermer.                        | 1.738,75                         | 26.081,32               |
| Biltegi-burua / Jefe/a de almacén  | 1.738,75                         | 26.081,32               |
| Multzo-burua / Jefe/a de grupo   | 1.628,80                         | 24.432,02               |
| Merkataritzako sekzio-burua / Jefe/a de sección mercantil                                | 1.613,98                         | 24.209,71               |
| Establezimendu arduraduna / Encargado/a de establecimiento                               | 1.551,77                         | 23.276,50               |
| Interpretaria / Intérprete   | 1.463,43                         | 21.951,44               |
| * Berariaz merkataritzako langilegoa deitzen zaiona: / Personal merc. propiamente dicho: |                                  |                         |
| Saltzailea / Viajante  | 1.547,65                         | 23.214,80               |
| Hiri-artekaria / Corredor/a de plaza   | 1.547,65                         | 23.214,80               |
| 1. mailako dendaria / Dependiente/a de 1. <sup>a</sup>                                   | 1.407,37                         | 21.110,51               |

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales  | Guztira hilekoa<br>Total mensual | Urtekotua<br>Anualizado |
|---|----------------------------------|-------------------------|
| Dendari heldua: 1. mailako dendaria baino %10 gehiago / Dependiente/a mayor: 10% más que Depend. de 1. <sup>a</sup>     |                                  |                         |
| 2. mailako dendaria / Dependiente/a de 2. <sup>a</sup>  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| – III. Multzoa / Grupo III:   |                                  |                         |
| * Langilego teknikari titulu gabea / Personal técnico no titulado:  |                                  |                         |
| Zuzendaria / Director/a   | 2.287,70                         | 34.315,53               |
| Dibisio-burua / Jefe/a de división  | 2.013,03                         | 30.195,47               |
| Administrazio-burua / Jefe/a administrativo/a   | 1.804,43                         | 27.066,40               |
| Idazkaria / Secretario/a  | 1.456,49                         | 21.847,35               |
| Kontularia / Contable   | 1.485,88                         | 22.288,20               |
| Administrazioko sekzio-burua / Jefe/a de sección administrativa   | 1.672,63                         | 25.089,45               |
| * Administrazio langilegoa / Personal administrativo:   |                                  |                         |
| Kontularia-kutzazaina, / Contable-cajero/a  | 1.485,88                         | 22.288,20               |
| Administrari ofiziala edomaki. eragilea / Oficial administrativo/a u operador/a maq.                                    | 1.407,37                         | 21.110,51               |
| 1. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 1. <sup>a</sup>  | 1.282,90                         | 19.243,54               |
| 2. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 2. <sup>a</sup>  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Izangaia / Aspirante  | 933,33                           | 14.000,00               |
| 2. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 2. <sup>a</sup>  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| 1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>  | 1.407,37                         | 21.110,51               |
| Kutxako laguntz. heldua, 1. mail. kutxako lag. baino %10 gehiago / Auxil. caja mayor: 10% más Aux. caja 1. <sup>a</sup> |                                  |                         |
| – IV. Multzoa / Grupo IV:   |                                  |                         |
| * Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langileen sailkapena: / Personal de servicios y actividades auxiliares:         |                                  |                         |
| Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe/a de sección de servicios  | 1.628,80                         | 24.432,02               |
| Marraskilaria / Dibujante   | 1.738,75                         | 26.081,32               |
| Erakusleho-apaintzailea / Escaparartista  | 1.672,63                         | 25.089,45               |
| Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje   | 1.036,07                         | 15.541,09               |
| Delineatzailea / Delineante   | 1.643,10                         | 24.646,45               |
| Bisitaria / Visitador/a   | 1.299,40                         | 19.491,06               |
| Errotulatzaila / Rotulista  | 1.299,40                         | 19.491,06               |
| Ebakitzailea / Cortador/a   | 1.430,94                         | 21.464,08               |
| Ebakitzaile laguntzailea / Ayudante cortador/a  | 1.277,51                         | 19.162,71               |
| Tailer-burua / Jefe/a de taller   | 1.277,51                         | 19.162,71               |
| 1. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 1. <sup>a</sup>  | 1.407,37                         | 21.110,51               |
| 2. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 2. <sup>a</sup>  | 1.282,90                         | 19.243,54               |
| 3. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 3. <sup>a</sup>  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Kapataza / Capataz  | 1.550,60                         | 23.258,97               |
| Morroiz espezializatua / Mozo/a especializado   | 1.276,40                         | 19.146,07               |
| Igogailuzaina / Ascensorista  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Telefonista / Telefonista   | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Morroia / Mozo/a  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Paketatzailea / Empaquetador/a  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Galtzerdi-jostuna / Repasador/a de medias   | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Zaku-jostuna / Cosedor/a de sacos   | 1.220,83                         | 18.312,48               |

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales             | Guztira hilekoa<br>Total mensual | Urtekotua<br>Anualizado |
|--|----------------------------------|-------------------------|
| – V. Multzoa / Grupo V:                                    |                                  |                         |
| * Menpeko langilegoa / Personal subalterno:                |                                  |                         |
| Etxezaina / Conserje                                       | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Kobratzailea / Cobrador/a                                  | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Zaintzailea, gauzaina, atez. / Vigil., sereno/a, portero/a | 1.220,83                         | 18.312,48               |
| Garbitzaileak (orduka) / Personal limpieza (por horas)     | 8,01                             |                         |

I. ERANSKINA / ANEXO 1  
EHUNAREN MERKATARITZAKO ALOKAIRU TAULA. 2023 / TABLA SALARIAL COMERCIO TEXTIL 2023

| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales  | Guztira hilekoa<br>Total mensual | Urtekotua<br>Anualizado |
|---|----------------------------------|-------------------------|
| – I. Multzoa / Grupo I:   |                                  |                         |
| * Langilego teknikari tituluduna / Personal técnico titulado:   |                                  |                         |
| Goi mailako tituluduna / Titulado de grado superior   | 2.215,66                         | 33.234,96               |
| Erdi mailako tituluduna / Titulado de grado medio   | 1.825,54                         | 27.383,14               |
| Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante técnico sanitario  | 1.594,80                         | 23.922,03               |
| – II. Multzoa / Grupo II:   |                                  |                         |
| * Merkataritzako langilego titulu gabea / Personal mercantil no titulado:                                       |                                  |                         |
| Zuzendaria / Director/a   | 2.402,09                         | 36.031,30               |
| Dibisio-burua / Jefe/a de división  | 2.113,68                         | 31.705,25               |
| Langileri-burua / Jefe/a de personal  | 2.378,76                         | 35.681,46               |
| Salmenta-burua / Jefe/a de ventas   | 2.378,76                         | 35.681,46               |
| Arduradun nagusia / Encargado/a general   | 2.378,76                         | 35.681,46               |
| Sukurtsal eta Supermerkatu-burua / Jefe/a de sucursal y supermer.   | 1.825,69                         | 27.385,39               |
| Biltegi-burua / Jefe/a de almacén   | 1.825,69                         | 27.385,39               |
| Multzo-burua / Jefe/a de grupo  | 1.710,24                         | 25.653,62               |
| Merkataritzako sekzio-burua / Jefe/a de sección mercantil   | 1.694,68                         | 25.420,20               |
| Establezimendu arduraduna / Encargado/a de establecimiento  | 1.629,35                         | 24.440,32               |
| Interpretaria / Intérprete  | 1.536,60                         | 23.049,01               |
| * Berariaz merkataritzako langilegoa deitzen zaiona: Personal merc. propiamente dicho:                          |                                  |                         |
| Saltzailea / Viajante   | 1.625,04                         | 24.375,54               |
| Hiri-artekaria / Corredor/a de plaza  | 1.625,04                         | 24.375,54               |
| 1. mailako dendaria / Dependiente de 1. <sup>a</sup>  | 1.477,74                         | 22.166,03               |
| Dendari heldua: 1. mailako dendaria baino %10 gehiago Dependiente mayor: 10% más que Depend. de 1. <sup>a</sup> |                                  |                         |
| 2. mailako dendaria / Dependiente de 2. <sup>a</sup>  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| – III. Multzoa / Grupo III:   |                                  |                         |
| * Langilego teknikari titulu gabea / Personal técnico no titulado:  |                                  |                         |
| Zuzendaria / Director/a   | 2.402,09                         | 36.031,30               |
| Dibisio-burua / Jefe/a de división  | 2.113,68                         | 31.705,25               |
| Administrazio-burua / Jefe/a administrativo/a   | 1.894,65                         | 28.419,72               |
| Idazkaria / Secretario/a  | 1.529,31                         | 22.939,71               |
| Kontularia / Contable   | 1.560,17                         | 23.402,61               |
| Administrazioko sekzio-burua / Jefe/a de sección administrativa   | 1.756,26                         | 26.343,92               |



| Lanbide kategoriak<br>Categorías profesionales  | Guztira hilekoa<br>Total mensual | Urtekotua<br>Anualizado |
|---|----------------------------------|-------------------------|
| * Administrazioko langilegoa / Personal administrativo:   |                                  |                         |
| Kontularia-kutzazaina, / Contable-cajero/a  | 1.560,17                         | 23.402,61               |
| Administrari ofiziala edomaki. eragilea / Oficial administrativo/a u operador/a maq.                                  | 1.477,74                         | 22.166,03               |
| 1. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 1. <sup>a</sup>                                      | 1.347,05                         | 20.205,72               |
| 2. mail. adm. laguntz. edo zultzailea / Aux. admin. o perforista 2. <sup>a</sup>                                      | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Izangaia / Aspirante  | 1.008,00                         | 15.120,00               |
| 2. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 2. <sup>a</sup>  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| 1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar caja de 1. <sup>a</sup>  | 1.477,74                         | 22.166,03               |
| Kutxako laguntz. heldua, 1. mail. kutxako lag. baino %10 gehiago Auxil. caja mayor: 10% más Aux. caja 1. <sup>a</sup> |                                  |                         |
| – IV. Multzoa / Grupo IV:   |                                  |                         |
| * Zerbitzu eta jarduera lagungarrietako langileen sailkapena: Personal de servicios y actividades auxiliares:         |                                  |                         |
| Zerbitzuko sekzio-burua / Jefe/a de sección de servicios  | 1.710,24                         | 25.653,62               |
| Marraskilaria / Dibujante   | 1.825,69                         | 27.385,39               |
| Erakusleho-apaintzailea / Escaparartista  | 1.756,26                         | 26.343,92               |
| Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje   | 1.087,88                         | 16.318,15               |
| Delineatzailea / Delineante   | 1.725,25                         | 25.878,77               |
| Bisitaria / Visitador/a   | 1.364,37                         | 20.465,62               |
| Errotulatzaila / Rotulista  | 1.364,37                         | 20.465,62               |
| Ebakitzaila / Cortador/a  | 1.502,49                         | 22.537,29               |
| Ebakitzaile laguntzailea / Ayudante cortador/a  | 1.341,39                         | 20.120,84               |
| Tailer-burua / Jefe/a de taller   | 1.341,39                         | 20.120,84               |
| 1. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 1. <sup>a</sup>  | 1.477,74                         | 22.166,03               |
| 2. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 2. <sup>a</sup>  | 1.347,05                         | 20.205,72               |
| 3. mailako ofizioko burua / Profesional oficio 3. <sup>a</sup>  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Kapataza / Capataz  | 1.628,13                         | 24.421,92               |
| Morroi espezializatua / Mozo/a especializado/a  | 1.340,23                         | 20.103,38               |
| Igogailuzaina / Ascensorista  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Telefonista / Telefonista   | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Morroia / Mozo/a  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Paketatzailea / Empaquetador/a  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Galtzerdi-jostuna / Repasador/a de medias   | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Zaku-jostuna / Cosedor/a de sacos   | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| – V. Multzoa / Grupo V:   |                                  |                         |
| * Menpeko langilegoa / Personal subalterno:   |                                  |                         |
| Etxezaina / Conserje  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Kobratzailea / Cobrador/a   | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Zaintzailea, gauzaina, atez. / Vigil., sereno/a, portero/a  | 1.281,87                         | 19.228,10               |
| Garbitzaileak (orduka) / Personal limpieza (por horas)  | 8,65                             |                         |