

**EUSKO JAURLARITZA****ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

*ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politike-tako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2010-2015etarako Gipuzkoako Gasolindegien Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea (20001615011992 kodea) eta Geroa BGAeri ezarpenei buruzko Akordioa.*

**AURREKARIAK**

*Bakarra.* 2013ko ekainaren 4an aipatu hitzarmen kolekti-boa eta akordioa aurkeztu dira AEGA-k, enpresarien ordezka-penean, eta ELA, LAB, CCOO eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2013ko maiatzaren 15ean sinatutakoa

**ZUZENBIDEKO OINARRIAK**

*Lehenengoa.* Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartu duen Langileen Estatutu Legearen testu bateratuaren 90.2 artikulua aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013-04-24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)- dionarekin bat etorritik, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatza-ren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) – hitzarmen eta akordio kolekti-boen erregistro eta gordailuari buruzkoak- lotuta.

*Bigarrena.* Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 arti-kuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

**ERABAKI DUT:**

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2013ko uztailaren 10a.—Fco. Javier Díez Miguel, lurralde ordezkarria.

(285656)

(7310)

**ZERBITZUGUNEEN GIPUZKOAKO HITZARMEN KOLEKTIBO PROBINTZIALA 2010-2015ERAKO.****I. KAPITULUA****EREMUA**

*1. artikulua. Lurralde-eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historikoan da aplikatzea.

**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de Gipuzkoa para los años 2010-2015. (código 20001615011992) y del Acuerdo sobre aportaciones a la EPSV-Geroa*

**ANTECEDENTES**

*Único.* El día 4 de junio de 2013 se ha presentado el con-venio y acuerdo citados, suscritos por AEGA, en representación de los empresarios y por ELA, LAB, CCOO y UGT, en repre-sentación de los trabajadores, el día 15 de mayo de 2013.

**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 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y fun-cional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

*Segundo.* El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referen-ciada 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 par-tes.

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

San Sebastián, a 10 de julio de 2013.—El delegado territo-rial, Fco. Javier Díez Miguel.

(285656)

(7310)

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GIPUZKOA DE ESTACIONES DE SERVICIO PARA 2010-2015****CAPITULO I****AMBITO**

*Artículo 1. Ambito territorial.*

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

*2. artikulua. Eremu funtzionala.*

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

*3. artikulua. Denbora-eremua.*

Hitzarmen honek sei urteko indarraldia izango du, eta, eragin guztietarako, 2010eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, data horretako atzeraeragina izango baitute baldintza guztiak, eta 2015eko abenduaren 31ra arte iraungo du, espresuki bestelako indarraldia adierazten den artikuluetarako izan ezik, batez ere hitzarmen honetan itundu diren zenbatekoek etorkizunean igogerarik ez dutela izango dioten artikuluei buruzkoak, hala nola antzintasun osagarria eta hori zehazten duen taula (7. art.).

2015eko azaroaren 1ean, hitzarmen hau automatikoki salatutzat joko da, eta hitzarmen hau ordezkatu duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak egin ahal izango dira data horretatik aurrera.

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

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

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

## II. KAPITULUA

## LANBIDE-KATEGORIEN SAILKAPENA

*5. artikulua. Lanbide-sailkapena.*

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

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

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

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

## 1. funtzio-arloak.

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

— Administrazio-arloa.

Administrazio-arloko langileek, beren ezaupideei edo/eta esperientziari esker, administrazio-, merkataritza-, antolaketa- eta informatika-lanak egiten dituzte, eta, oro har, bulegoko lanak: Kontabilitate-jarduera ekonomikoaren kudeaketari buruz

*Artículo 2. Ambito funcional.*

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

*Artículo 3. Ambito temporal.*

El convenio tendrá una vigencia de 6 años, entrando en vigor el 1.º de enero de 2010 a cuya fecha retrotraerá sus efectos, hasta el 31 de diciembre de 2015, excepto en aquellos artículos en que expresamente se señale otra vigencia, de manera muy especial todo lo relativo al no incremento en el futuro de las cantidades pactadas en este convenio para el complemento de antigüedad y tabla a la que se remite (art. 7).

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a partir del 1.º de octubre de 2015 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el siguiente Convenio Colectivo».

*Artículo 4. Garantías «Ad Personam».*

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

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

## CAPITULO II

## CLASIFICACION PROFESIONAL

*Artículo 5. Clasificación profesional.*

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

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

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

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo serán adscritos a una determinada Área Funcional y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de cada empresa.

## 1. areas funcionales

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

— Administrativa.

El área administrativa comprende al personal que con sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, informática y en general, las especificaciones de puestos de trabajo de oficina, que permiten

informatzen dute, lana koordinatzen dute eta jendeari erantzuteko lan osagarriak egiten dituzte.

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

— Eragiketa-arloa.

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

2. Lanbide-taldeak.

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

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

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

A.3. Lehen mailako ofizial administraria: Lanaren ezagupenarekin edo esperientziarekin, bere kabuz eta erantzukizunez, edo administrazio-buruaren, jabetzaren edo jabetzak bere ahalmenak eskuordetzen dituenaren aginduei jarraituz, korrespondentziak, kontabilitateak, nominak egiteak, aseguruak likidazioak eta bulegoko lan guztiaz arduratuko da, arreta berezia jarri erantzukizun handieneko lanetan eta lan konplexuetan. Bere aginduetara izan ditzake maila baxuagoko ofizial administrari batzuk.

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

A.5. Administrari laguntzailea: 18 urtetik gorakoa izanik, ez du bere ekimenez eta erantzukizunez lanik egingo; bulegoan arituko da oinarritzko administrazio-lanak egiten, eta oro har, administrazio laneko eginkizun mekanikoak baino ez ditu egingo. Kategoria honetan sartuko dira takimekanografoak, telefonistak eta kutxazainak.

A.6. Administrari izangaia: Hamasei eta hemezortzi urte bitartekoa delarik, lan egin eta bide batez administrazio bulegoko eginkizun bereziak ikasiko ditu. Espresuki salbuesten dira

informar de la gestión de la actividad económica contable, coordinar tareas productivas, o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

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

— De operaciones

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

2. Grupos profesionales

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

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

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

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

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

A.5. Auxiliar Administrativo: Quienes, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedican, dentro de la oficina, a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo en aquéllas. Se asimilan a ésta categoría, los/las taquimecanógrafos/as, telefonistas y cajeros/as.

A.6. Aspirante Administrativo: Quienes con edad comprendida entre los dieciséis y los dieciocho años, trabajan al tiempo que se instruyen en funciones peculiares de oficina

prestakuntza-kontratuen bidez kontratatuak diren langileak; langile horiek, izan ere, aplikatzekoa zaien araudiaren bidez arautzen jarraituko dira.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

administrativa. Se excluyen expresamente aquéllos trabajadores que sean contratados mediante contratos formativos que se seguirán rigiendo, en todos sus extremos, por la normativa que les sea de aplicación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## III. KAPITULUA

## SOLDATA-ORDAINSARIAK

*6. artikulua. Ordainsariak.*

2010. urterako, Hitzarmeneko soldata % 0,6 gehituko da, aurretik indarrean dauden taulen aldean.

2011. urterako, Hitzarmeneko soldata % 2,2 gehituko da, 2010eko taulen aldean.

2012. urterako, Hitzarmeneko soldata % 2 gehituko da, 2011ko taulen aldean.

2013. urterako, Hitzarmeneko soldata BPGak 2012. urtean jasan duen gehikuntza-portzentajearen (% 2,9) gehituko da.

2014. urterako, Hitzarmeneko soldata BPGak 2013. urtean jasan duen gehikuntza-portzentajearen gehituko da.

2015. urterako, Hitzarmeneko soldata BPGak 2014. urtean jasan duen gehikuntza-portzentajearen gehituko da.

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

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

Eranskinean doazen tauletako ordainsariak, artikulua honen arabera osatutakoak, (I.A. 2010, 2011, 2012, eta 2013), izango dira aplikatuko direnak.

*7. artikulua. Antzinatasun-plusa.*

1999-2000 urteetako itundutako hitzarmenez geroztik, antzinatasunaren osagarri pertsonala honela arautuko da:

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

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

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

c) Antzinatasunaren hasierako data langilea enpresan sartzen den eguneko izango da. Antzinatasuna konputatzeko, kontuan hartuko da enpresa berean zerbitzatutako denbora guztia eta ildo horretan lan-denboratza hartuko dira eskainitako zerbitzuengatik edo oporraldi eta lizentzia ordainduen paradaz soldata edo lansaria jaso den egun eta hil guztiak eta lan-istripu edo gaixotasunarengatik behin-behineko prestazio ekonomikoa jaso den aldia. Zentzu berean, konputagarria izango da kargu politiko edo sindikalerako izendatua izateagatik hartzen den derrigorrezko eszedentziaren denbora edo soldadutza eskaintzeko behar dena. Aitzitik, ez da kontuan hartuko borondatezko eszedentzia egoeran egiten den denbora.

## CAPITULO III

## RETRIBUCIONES SALARIALES

*Artículo 6. Retribuciones.*

Para 2010 el Salario de Convenio se incrementará en un 0,6% respecto de las tablas anteriormente vigentes.

Para 2011 el Salario de Convenio se incrementará en un 2,2% respecto de las tablas de 2010.

Para 2012 el Salario de Convenio se incrementará en un 2% respecto de las tablas de 2011.

Para 2013 el Salario de Convenio se incrementará en el porcentaje de incremento que ha experimentado el IPC durante el año 2012 (2,9%).

Para 2014 el Salario de Convenio se incrementará en el porcentaje de incremento que experimente el IPC durante el año 2013.

Para 2015 el Salario de Convenio se incrementará en el porcentaje de incremento que ha experimente el IPC durante el año 2014.

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

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

Serán de aplicación las retribuciones establecidas en las tablas adjuntas, I.A. (2010, 2011, 2012 y 2013), confeccionadas de acuerdo con lo establecido en éste artículo.

*Artículo 7. Plus de antigüedad.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 2) Egoera iragankorrak:

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

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

— 2000/1/1eko 0 orduetan hogeita lau hilabetetik gorako antzinatasuna izan arren (beraz, aurreko erregulazioaren arabera lehen biurtekoa izanagatik) lehen laurtekoa (lau urteko antzinatasuna) lortu ez badute, «ad personam» osagarri iragankorra onartuko zaie lehen bosturtekoa bete arte; momentu horretan osagarri hori eta zegokien biurtekoa galduko dituzte ondorio guztietarako eta antzinatasunaren taula orokorraren arabera erregulatuko dira, baita ordura arte ondorioz gabe egondako laurtekoari dagokionez ere. «Osagarri iragankorra» deitu zaion osagarri horren zenbatekoa hitzarmen honetako II. taulan ezarrita dago lanbide-kategoría bakoitzarentzako eta 2000/1/1etik aurrera ordainduko da. Osagarri hori ezin izango zaio erantsi aurreko paragrafoetan ezarri denari.

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

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

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

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

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

## 2) Situaciones transitorias:

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

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

— Quienes a las cero horas del día 1/1/2000, tuvieren una antigüedad superior a los veinticuatro meses (por lo tanto hubieren devengado el primer bienio de la regulación anterior), pero no hubieren alcanzado el primer cuatrienio (cuatro años de antigüedad), se les reconocerá, un complemento «ad-personam» y transitorio, compatible con el bienio devengado, pero sin que le sea de aplicación el cuatrienio cuando lo alcanzaren, hasta que cumplan el primer quinquenio, momento en que con extinción a todos los efectos tanto del bienio como del complemento, pasarán a regularse por la tabla general de antigüedad a todos los efectos, inclusive el cuatrienio que hasta entonces ha permanecido sin efecto. El importe de este complemento, que se denominará asimismo «complemento transitorio», se establece para cada categoría profesional en las tablas de este convenio, tabla II, y se abonará a partir del 1/1/2000. Este complemento no es acumulable al establecido en los párrafos anteriores.

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

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

#### 8. artikulua. Dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina.

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

#### 9. artikulua. Gaualdiko laneko osagarria.

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

#### 10. artikulua. Distantzia plusa.

Hitzarmen honetara lotutako langileek distantzia-plus bat ere jasoko dute, eta plus hori 0,1169 euro/kilometro izango da 2010. urterako, baldin eta lantokia langilea bizi den herrigunetik bi kilometro baino gehiagora badago eta langile bakoitza bere ibilgailuan joaten bada aipatu lantokira.

2011, 2012 eta 2013. urteetarako, aurreko paragrafoan aipatzen den kopurua 0,1194 euro/kilometro, 0,1218 euro/kilometro eta 0,1253 euro/kilometro izango da, hurrenez hurren.

2014. urterako, ordea, aurreko paragrafoan aipatzen den zenbateko hori gehitu egingo da, hitzarmen honek urte horretarako ezartzen duen soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean gehitu ere.

2015. urterako, azkenik, aurreko paragrafoan xedatutakoaren aplikaziotik ondorioztatzen den kopurua urte horretarako ezartzen den soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean gehituko da.

#### 11. artikulua. Ibilgailuak mugitzea.

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

#### 12. artikulua. Aparteko ordainketak.

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

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

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

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

#### Artículo 8. Quebranto de moneda.

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

#### Artículo 9. Complemento de trabajo nocturno.

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

#### Artículo 10. Plus de distancia.

El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de Plus de Distancia un importe de 0,1169 euros/kilómetro para el año 2010, cuando el centro de trabajo se halle a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia cuando utilicen vehículo propio.

Para los años 2011, 2012 y 2013 la cantidad a que se refiere el párrafo anterior será de 0,1194 euros/kilómetro, 0,1218 euros/kilómetro y 0,1253 euros/kilómetro respectivamente.

Para el año 2014, la cantidad señalada para 2013 en el párrafo anterior se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Y para el año 2015, la cantidad que resulte por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

#### Artículo 11. Desplazamiento de vehículos.

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

#### Artículo 12. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio percibirán anualmente doce pagas o mensualidades más tres pagas extraordinarias de treinta días de Salario de Convenio más el Plus de Antigüedad

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

*13. artikulua. Jaiegunaren plusa.*

Jaiegunean egiten den lanarengatik, lanegun bakoitzeko 17,32 euroko plusa ordainduko da 2010ean. Jaiegun gisa harturik, lan-egutegian horrela adierazita dauden 14 egunak.

2011, 2012 eta 2013. urteetarako, aurreko paragrafoan aipatzen den kopurua 17,70 euro, 18,05 euro eta 18,57 euro izango da, hurrenez hurren.

2014. urterako, ordea, aurreko paragrafoan aipatzen den zenbateko hori gehitu egingo da, hitzarmen honek urte horretarako ezartzen duen soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean gehitu ere.

2015. urterako, azkenik, aurreko paragrafoan xedatutakoaren aplikaziotik ondorioztatzen den kopurua urte horretarako ezartzen den soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean gehituko da.

*14. artikulua. Nekagarritasuna.*

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

*15. artikulua. Gizarte-segurantza.*

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

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

Gaixotasunagatik eratorririko lanerako ezintasun iragankorren hamaikagarren egunaz geroztik, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 eta 2015. urteetan enpresak egiazko soldataren % 100era iritsi arte osatuko du Gizarte Segurantzaren prestazioa.

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

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

*14. artikulua. Baliaezintasun eta heriotza aseguruia.*

Baliaezintasun edo heriotza kasuetako erantzukizunak betetzeko, enpresek Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denetik kontratuko dituzten istripu-aseguruen polizekin, 32.969 euroraino erantzungo da Istripuagatik Heriotza (lanekoa izan ala ez) edo Gaixotasun Profesionalaren kasuan, eta 35.716 euroraino istripuz (lanekoa izan ala ez) edo gaixotasun profesionalarengatik eratorritako Ezintasun Iraunkor Oso edo Absolutuaren kasuan.

2014 urterako, ordea, aurreko paragrafoan aipatzen den zenbateko hori hitzarmen honek urte horretarako ezartzen duen soldata-igoeraren portzentaje berean gehituko da.

2015 urterako, ordea, aurreko paragrafoan aipatzen den zenbateko hori hitzarmen honek urte horretarako ezartzen duen soldata-igoeraren portzentaje berean gehituko da.

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

*Artículo 13. Plus de festivo.*

El trabajo que se preste en festivo se remunerará con un Plus de 17,32 euros en el año 2010. Se entienden por festivos los 14 días señalados como tales en el calendario laboral.

Para los años 2011, 2012 y 2013 la cantidad señalada en el párrafo anterior será de 17,70 euros, 18,05 euros y 18,57 euros respectivamente.

Para el año 2014, la cantidad señalada para 2013 en el párrafo anterior se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Y para el año 2015, la cantidad que resulte por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

*Artículo 14. Penosidad.*

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

*Artículo 15. Seguridad social*

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

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

Para los años 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, y 2015 a partir del undécimo día de IT derivada de enfermedad, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real.

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

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

*Artículo 16. Seguro de invalidez y muerte.*

Las pólizas de los seguros de accidentes que se contraten por las Empresas a partir de la publicación del presente Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, para cubrir la responsabilidad en casos de invalidez o muerte, deberán garantizar en caso de muerte por accidente (laboral o no) o enfermedad profesional 32.969 euros y en caso de Incapacidad Permanente Total o Absoluta, derivadas de accidente (laboral o no) o de enfermedad profesional 35.716.- euros.

Para el año 2014 las cifras señaladas en el párrafo anterior se incrementarán en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Para el año 2015 las cifras que resulten por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se incrementarán en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

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



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

#### 17. artikulua. Ogitartekoa.

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

#### 18. artikulua. Aparteko orduak.

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

Ohiko aparteko orduak: Kendu egingo dira guztiak.

Ezinbesteko edo estrukturalak diren aparteko orduak: Egin egingo dira.

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

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

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

— Konpentsazio-orduak noiz hartu langileak berak erabakitzen badu, proportzioa honakoa izango da: Aparteko ordu bakoitzeko atsedeen ordu bat.

— Atsedeen orduak noiz hartu enpresaren erabakira gelditzen bada: Aparteko ordu bakoitzeko atsedeen ordu bat eta erdi hartuko du langileak.

#### 19. artikulua. Saltzaile-plusa.

Saltzaile-plusa, 2001-2002ko hitzarmenean sortu zena, hileko 23,73 euroan ezarriko da 2010. urterako.

2011, 2012 eta 2013. urteetarako, aurreko paragrafoan aipatzen den zenbatekoa hilean 24,25 euro, 24,73 euro eta 25,45 euro izango da, hurrenez hurren.

2014. urterako, ordea, aurreko paragrafoan aipatzen den zenbateko hori gehitu egingo da, hitzarmen honek urte horretarako ezartzen duen soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean gehitu ere.

2015. urterako, azkenik, aurreko paragrafoan xedatutakoaren aplikaziotik ondorioztatzen den kopurua urte horretarako ezartzen den soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean gehituko da.

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

a) Zerbitzuguneetan berezkoak ez diren produktuak saltzen dituzten saltzaileek bakar-bakarrrik izango dute plus hau jasotzeko eskubidea; hau da, enpresaren aginduz, gasolina, gasolioa eta eratorriak, erregaia oro har eta ibilgailuarekin lotutako ordezeko piezak eta izotza saltzeaz gain, edozein momentutan bestelako produktuak saltzen dituzten langileek, alegia.

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

#### Artículo 17. Bocadillo.

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

#### Artículo 18. Horas extraordinarias.

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

Horas extraordinarias habituales: Se suprimirán totalmente.

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

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

En este tema se observará el estricto cumplimiento de la regulación contenida en el artículo 35.º del Estatuto de los Trabajadores.

Cada hora de trabajo extraordinaria se abonará con un incremento de, al menos, un 50% sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, salvo que se opte por su compensación con el descanso correspondiente, en cuyo caso se abonará conforme a las siguientes reglas:

— Si es el trabajador el que decide sobre la fecha de disfrute de la compensación, la proporción será de una hora de descanso por cada hora extra.

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

#### Artículo 19. Plus expendedor-vendedor.

El Plus de Expendedor-Vendedor, creado en el Convenio 2001-2002, se fija en la cantidad de 23,73 euros mensuales para el año 2010.

Para los años 2011, 2012 y 2013, la cifra señalada en el párrafo anterior será de 24,25 euros, 24,73 euros y 25,45 euros mensuales respectivamente.

Para el año 2014, la cantidad señalada para 2013 en el párrafo anterior se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en éste Convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

Y para el año 2015, la cantidad que resulte por aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se incrementará en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este convenio para la revisión salarial de dicha anualidad.

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

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

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

c) Hitzarmen hau izenpetu aurretik, artikulua honetan arautzen den plusa sortarazten duten lanengatik enpresak nolabaitteko kopuruak ordaintzen bazituen, komisioak eta pizgarriak barne, eta urteko konputua kontuan hartuz, ordainketa horiek hemen aipatzen den plusa bermatzen badute, plusaren zenbatekoa lehendik erabiltzen ziren formulai jarraikiz enpresak ordaintzen dituen zenbatekoekin zuzenean eta bestelako izapiderik gabe irentsi eta konpentsatu ahal izango dituzte.

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

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

#### IV. KAPITULUA

##### LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

###### 20. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen indarraldirako, urteko lanaldia kopuru honetan ezartzen da: 1702 lanordu efektibo.

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

— Lanaldi jarraituak egunean zazpi eta bederatzi ordu arteko iraupena izango du.

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

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

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

Lanaldi jarraitua lanaldi zatituta aldatzea, beren lan-kontratua lanaldi jarraituan betetzen ari d(ir)en langileari/langileei dagokienez, itunik ezean, indarrean dagoen legediak une bakoitzean ezadaten duenaren pean jartzen da. Dena dela, enpresak erabakitzen duen aldaketa espresuki onartzen badu(te) eragindako langileak/langileek, halako eran non onarpen horrek aldaketa hori besterik gabe aplikatzea dakarren, enpresak hileko 30 €ko plusa ordainduko die eragindako langileei, urte bakoitzeko

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

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

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

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

#### CAPITULO IV

##### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

###### Artículo 20. Jornada laboral.

Para todo el periodo de vigencia de este convenio la jornada laboral se fija en 1702 horas efectivas de trabajo.

Salvo pacto en contrario entre empresa y trabajador/es:

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

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

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

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

La modificación de la jornada continua a jornada partida respecto del/los trabajador/es que vinieren ejecutando sus contratos de trabajo en jornada continua, en defecto de pacto, se somete a lo que disponga en cada momento la legislación vigente. No obstante, en el supuesto de que la modificación que pudiere acordar la empresa fuera expresamente aceptada por el/los trabajador/es afectados, de manera que dicha aceptación supusiera la aplicación sin más de aquélla, la empresa abonará

hamabi ordainketa arruntetan. Kopuru horiek gehitu egingo dira 2014. eta 2015. urteetan, urte horietarako hitzarmen honean ezartzen den soldata-igoerarako modulutik ondorioztatzen den portzentaje berean.

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

Enpresaren eta langilearen arteko itunik ezean, enpresak ezingo du ezarri lanaldi zatitua gaueko txandan (22:0etatik 6:00etara).

#### 21. artikulua. *Ordutegi-aldaketa.*

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

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

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

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

Lanaldi intentsiboari buruz artikulua honetan ezartzen den guztia bakarrik zerbitzuguneetako administrazio-langileei dagokie.

#### 22. artikulua. *Lan-egutegia.*

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

#### 23. artikulua. *Oporrak.*

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

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

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

#### 24. artikulua. *Lizentziak.*

##### A) *Ordainduak.*

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

a) Gutxienez hamabost egun, ezkontza kasuan.

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

c) Egun bat, ohiko etxebizitza aldaketagatik.

a los trabajadores afectados un plus de 30 € brutos mensuales en las doce pagas ordinarias de cada año. Esta cantidad se incrementará en los años 2014 y 2015 en el mismo porcentaje que resulte con arreglo al módulo adoptado en este Convenio para la revisión salarial de dichas anualidades.

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

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

#### *Artículo 21. Cambio de horario.*

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

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

Quando concurren circunstancias especiales de fuerza mayor las Empresas podrán adaptar sus horarios de mutuo acuerdo con los propios trabajadores.

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

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

#### *Artículo 22. Calendario laboral.*

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

#### *Artículo 23. Vacaciones.*

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

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

No obstante lo anterior, el trabajador tendrá derecho a partir su descanso vacacional en dos periodos iguales de tiempo, uno de los cuales tendrá derecho a disfrutarlo durante los meses anteriormente mencionados.

#### *Artículo 24. Licencias.*

##### A) *Retribuidas.*

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Ez ordainduak.

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

#### 25. artikulua. Edoskitzaroa.

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

#### 26. artikulua. Laneko jantziak.

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

— Urtero bi lohihartzeko edo uniforme.

— Bi elastiko eta bi galtza udarako.

— Hiru zapata-pare.

— Larruzko jaka bat hiru urtean behin edo berokiren bat bi urtean behin.

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

Zerbitzugunearen edo enpresa banatzailearen izena lohihartzeko, elastiko edo jakaren ezkerreko poltsikoaren gainaldean jarriko da.

Txanoa, berriz, indarrean dauden arauen arabera erabiliko da.

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

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

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

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

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

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

B) No retribuidas.

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

#### Artículo 25. Lactancia.

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

#### Artículo 26. Prendas de trabajo.

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

— Anualmente dos monos o uniformes.

— Dos camisas y dos pantalones para el verano.

— Tres pares de zapatos.

— Una chaqueta de cuero cada tres años o prenda de abrigo cada dos años.

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

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

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

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

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

## V. KAPITULUA

## MUGIKORTASUNA, ESZEDENTZIAK, LANA UZTEA

*27. artikulua. Probaldia.*

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

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

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

Probaldia kontratua hautsi gabe ahitzen bada, kontratuak ondorio osoak izango ditu, eta horretan emandako denbora eragin guztietarako konputatuko da, baita antzinatasuna kalkulatzen ere.

*28. artikulua. Mugikortasun geografikoa.*

Langileak lekuz aldatzea honako arrazoiengatik izan daiteke:

Langileak bere borondatez eskatu duelako.

Enpresaren eta langilearen arteko erabakiz.

Zerbitzuko beharrezanek hala eskatzen dutelako.

Ordezkapenentarako.

Diziplina zehapena jarri delako.

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

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

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

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

## CAPITULO V

## MOVILIDAD, EXDEDENCIAS, CESES

*Artículo 27. Periodo de prueba.*

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

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

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

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

*Artículo 28. Movilidad geográfica.*

Los traslados de personal podrán efectuarse:

Por solicitud del interesado

Por acuerdo entre la empresa y el trabajador

Por necesidades del servicio

Por permutas

Por sanción disciplinaria

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

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

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

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

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

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

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

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

— Artikulu honetan nahitaezkoztat jo diren leku aldaketak izaten direnetan, ahal denean, honako hauek gainontzeko langileen ondoan lehenetsia izango dute aldatuen zerrendan ez sartzeko: 40 urtetik gorako langileek, lanbide kategorian baten barruan antzinatean handiena dutenek, enpresako gainerako langileen aldean; familia ugaria osatzen dutenek, gaitasun murriztua dutenek eta langileen ordezkariak.

#### 29. artikulua. *Maila-igoerak.*

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

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

#### 30. artikulua. *Kategoria altuagoko lanak.*

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

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

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

#### 31. artikulua. *Kategoria baxuagoko lanak.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 29. *Ascensos*

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

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

#### Artículo 30. *Trabajos de categoría superior.*

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

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

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

#### Artículo 31. *Trabajos de categoría inferior.*

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

*32. artikulua. Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez bi urte daramatzen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horren aldia gutxienez urtebetetik gehienez bost urtera artekoa izan daiteke; baina aldi baterako iraupenez kontratatu den langileak ezin izango du inolako eszedentziarik hartu. Langilearen borondatezko beste eszedentzia bat hartzeko, langileak gutxienez lau urteko aldia bete beharko du enpresan lan egiten. Eszedentzia egiten den edo diren aldiak/aldiek ez dute inolako eraginik izango. Eszedentzia eskaerari enpresak emango dio erabakia, eskaera egin eta hurrengo hilabetearen barruan.

Eszedentzialdia amaitu aurretik eszedentzian dagoen langileak enpresara itzultzeko baimenik eskatzen ez badu, behin betiko baja emango zaio langile horri. Eszedentzialdia amaitu aurretik enpresara itzultzeko baimena eskatzen badu, itzulera bere lanbide-kategoriaren barruan lanposturik dagoen ikusi beharko da; berari dagokion kategoriako lanpostu hutsik ez balego, baina bai maila baxuagokoa, eszedentzian egon den langileak aukera izango du lanpostu hori hartzeko lanpostu horri dagokion lansari eta guzti, harik eta bere kategoriako lanpostuan hutsunea gertatu arte, edota enpresan altarik ez emateko, harik eta bere kategoriako lanposturen bat libratu arte.

Eszedentzia gertatzen denean garbi izan behar da egoera horrek ez duela lansaririk jasotzeko eskubiderik ematen; era berean, guztiz debekatuta dago eszedentzialdian antzeko enpresaren batean edo konpetentziakoa denean lan egitea, berariazko eta idatzizko baimena ematen den kasuan izan ezik. Eszedentzian dagoenak arau honi iruzur egiten badio, kontratua bere borondatez hautsi duela joko da, eta bere eskubide guztiak galduko ditu.

Nahitaezko eszedentziak: Langileen Estatutuan xedatutakoaz arautuko dira.

*33. artikulua. Lan-uzteak.*

Enpresaren zerbitzua beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote honako aurreabisu epeak betez:

— Administrazio Arloko langileak: Hogeita hamar egun natural.

— Eragiketa Arloko arduraduna: Hamabost egun natural.

Langileek aldeztu aurretik abisatzeko betebeharra adieraztako epean ez betetzeak, langile horren likidaziotik atzerapen egun bakoitzeko egun bateko alokairua deskontatzeko eskubidea emango dio enpresari.

*34. artikulua. (Edukirik gabe).**35. artikulua. Lan-osasuna.*

Zerbitzuguneko bakoitzeko langile guztiei gutxienez azterketa mediko bat egingo zaie urtean behin.

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

## VI. KAPITULUA

## KONTRATAZIOA

*36. artikulua. Lanpostuaren garantia.*

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

*Artículo 32. Excedencias.*

El trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos dos años tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo mínimo de un año y máximo de cinco años sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otro periodo de excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir otro periodo de al menos cuatro años de servicio efectivo a la empresa. El tiempo de excedencia no se tendrá en cuenta a ningún efecto. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa dentro del mes siguiente a su presentación.

Si el trabajador no solicita el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Cuando lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá optar en ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure y no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello. Si el excedente infringiere esta norma, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato que tenía y perderá todos sus derechos.

Excedencias forzosas: Se regularán de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 33. Ceses.*

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

— Personal del Área Administrativa: Treinta días naturales.

— Personal del Área de operaciones: Quince días naturales.

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

*Artículo 34. (Sin contenido)**Artículo 35. Salud laboral.*

Como mínimo se realizará un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores de cada Estación de Servicio.

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

## CAPITULO VI

## CONTRATAACION

*Artículo 36. Garantía en el empleo.*

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

*37. artikulua. Behin-behineko kontratuak.*

Langileen Estatutuaren 15. 1.b artikuluan ezarritakoarekin ados, formalizatuko diren edo honako hitzarmen hau sinatzean indarrean diren kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, merkatuaren inguruabarregatik, zereginen metaketa-gatik edo gehiegizko eskabideak izateagatik egindakoak eta adierazitako legezko manuak eta abenduaren 18ko 2.720/1998 Errege Dekretuak (behin behineko kontratuak ekoizpen-gorabeherengatik) arautuak.

Kontratu hauen gehienezko iraupena 12 hilabetekoa izango da guztira hamazortzi hilabeteko epean, eta bere erabilera justifikatzen duen arrazoia edo inguruabarra sortzen den datatik aurrera zenbatuko da.

Artikulu honetan aipatu diren aldi baterako kontratuen iraupena zabaltzea ezinezkoa izango da merkatuaren galdekizun zehatzei, zereginen metaketei edo eskabide zereginei aurre egiteko Hitzarmen honek ukitutako enpresen eta aldi baterako laneko enpresen artean itun daitezkeen zerbitzu jakinetarako kontratuen kasuan.

## VII. KAPITULUA

## ESKUBIDE SINDIKALAK

*38. artikulua. Eskubide sindikalaK.*

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

Lan-harremanak jorratu eta gauzatzeko orduan, solaskide natural gisa finkaturiko zentral sindikalak hartuko dituzte hitzarmen honetako enpresak. Hitzarmen honetan aurreikusten diren ondorioetarako, enpresek zaindu egingo dute langile orok bere borondatez sindikatuetan afiliatzeko daukan eskubidea eta ez dute inolako diskriminaziorik egingo eta ezta ere langilearen enplegua sindikatuetan ez afiliatzearen edo afiliazioari uko egitearen baldintzapean jarriko.

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

## VIII. KAPITULUA

## HITZARMENA EZ APLIKATZEA.

*39. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzea.*

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdien asmoa da hitzarmen kolektiboaren esparruan hitzartutako edukia bere osotasunean betetzea hitzarmena indarrean dagoen bitartean. Horregatik, hitzarmena aplikatu behar ez izatea gertatzen bada, eragindako enpresak Interpretaziorako Batzorde Mistoari azalduko dio gorabehera hori, arazoari aurre egiteko konponbide ez-traumatikoak bilatzeko, eta adostasuna lortzeko ahalegin osoa egiteko konpromisoa izango dute bi alderdiek.

Hamabost egun igaro eta alderdiak ez badira ados jartzen Batzordearen barruan, Langileen Estatutuko 82. artikuluekin bat, PRECOK ezartzen dituen prozedurera jo ahal izango dute. Adiskidetze- edo bitartekaritza-prozedurara jotzeko, nahikoa izango da alderdi batek eskatzea; arbitraje-prozedurara jotzeko, dena dela, beharrezkoa izango da betiere bi alderdiek adostasunez eskatzea.

*Artículo 37. Contratos eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el Artículo 15.1.b del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen a partir de la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de 12 meses en un período de 18 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 eventuales 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.

## CAPITULO VII

## DERECHOS SINDICALES

*Artículo 38. Derechos sindicales.*

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

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

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

## CAPITULO VIII

## IMPLICACION DEL CONVENIO

*Artículo 39. Inaplicación o descuelgue.*

Es intención de las partes firmantes dar pleno cumplimiento al contenido pactado en el Convenio Colectivo durante toda la vigencia del mismo. Por ello, si excepcionalmente surgiese cualquier posible necesidad de inaplicación del mismo, la empresa afectada expondrá dicha circunstancia a la Comisión Mixta de Interpretación, con voluntad de buscar soluciones no traumáticas que permitan afrontar la problemática planteada, comprometiéndose ambas partes a poner todos los esfuerzos para alcanzar un acuerdo.

Transcurrido un plazo no superior a 15 días sin que las partes hayan alcanzado un acuerdo en el seno de dicha Comisión, se podrá acudir, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del ET a los procedimientos establecidos en el PRECO, de conciliación o mediación instados por cualquiera de las partes o, en su caso, de arbitraje, siempre y cuando éste sea instado de común acuerdo por ambas partes.



## IX. KAPITULUA

## DIZIPLINA-ERREGIMENA

*40. artikulua. Hutsegiteak eta zehapenak.*

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

*41. artikulua. Hutsegite arinak.*

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

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

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

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

4. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

5. Txukuntasun eta garbiketa pertsonalik eza.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

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

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

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

*42. artikulua. Hutsegite larriak.*

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

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

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

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

4. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea.

5. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

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

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

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

## CAPITULO IX

## REGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 40. Faltas y sanciones.*

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

*Artículo 41. Faltas leves.*

Se considerarán leves las siguientes:

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

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

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

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

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

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

*Artículo 42. Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

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

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

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

12. Motorra martxan duen ibilgailuari gasolina eta antzekoak zerbitzatzea.

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

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

#### 43. artikulua. Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Hurrenez hurrenko 6 hilabetetan 10 egunetan baino gehiagotan justifikatu gabeko puntueltasun-hutsak egitea, edo urtebetean hogeai aldiz.

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

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

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

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

6. Lanorduetan ohituraz mozkortzea edo drogatzea.

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

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

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

10. Ohikoan biraoka aritzea.

11. Zabarkeria eta zuhurtasun ezagatik istripu larriak sorraraztea.

12. Erantzukizuneko lanpostutik alde egitea goiko buruen baimenik gabe.

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

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

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

12. Abastecer un vehículo con el motor en marcha.

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

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

#### Artículo 43. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

6. La embriaguez o toxicomanía habitual.

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

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

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

10. La blasfemia habitual.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

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

13. Laneko errendimendu normala borondatez eta jarraika gutxitzea.

14. Lankideekin errieta eta liskarrak maiz sorraraztea.

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

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

#### 44. artikulua.

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

#### 45. artikulua.

(Edukirik gabe).

#### 46. artikulua.

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

#### 47. artikulua.

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

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

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

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

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

### X. KAPITULUA

#### LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO JARDUNBIDEA

48. artikulua. *Hitzarmenaren interpretazio eta segimendurako batzorde mistoa.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 44.

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

#### Artículo 45.

(Sin contenido).

#### Artículo 46.

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

#### Artículo 47.

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

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

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

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

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

### CAPITULO X

#### LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 48. *Comision mixta de interpretacion y seguimiento del convenio*

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

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

Batzordearen helbidea honakoa izango da: Lan Harremanetarako Kontseiluaren egoitza, Hondarribia kalea, 6., 1., Donostia.

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

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

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

*50. artikulua. Irenspen-klausula.*

Hitzarmen honetan dauden hobekuntza guztiak irentsiak eta konpentsatuak izan daitezke egun finkaturik daudenekin, haien arrazoia, izena edo forma edonolokoa izanik ere, edo etorkizunean lege-xedapenen eman daitezkeenekin.

*51. artikulua. Osotasunarekiko lotura.*

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

*52. artikulua. Legeria osagarria.*

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

*53. artikulua. Erretiro partziala.*

Sektoreko enpresa eta langileei gomendatzen diegu langileak enpresari edo enpresak langileari 60 urtetik gorako erretiro partzialaz egiten dizkion proposamenak onar ditzatela, baldin eta langileak legeak agintzen dituen baldintzak betetzen baditu eta legeriak indarreko arauak, laguntzak eta diru-laguntzak mantentzen baditu.

*54. artikulua. Atzerapenen likidazioa eta ordainketa.*

Hitzarmen honen ondorio diren atzerapenak ordaintzeko mugaegunak ondoren adierazten direnak izango dira:

— 2010ari eta 2013ari dagozkion atzerapenak, Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den hilaren ondorengo hileko azken egunean.

— 2011ri dagozkion atzerapenak, 2013ko urriaren 31n.

— 2012ari dagozkion atzerapenak, 2014ko otsailaren 28an.

LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

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

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

Su domicilio se fija en la Sede Territorial en Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales sito en la C/ Hondarribia 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

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

Ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO), de 16 de febrero de 2000, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º66 de 4 de abril de 2000, o aquél otro que le sustituya. Todas las referencias de este convenio al PRECO se entenderán realizadas a aquél que le sustituya caso de que se produzca tal sustitución.

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

*Artículo 50. Clausula de absorción.*

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

*Artículo 51. Vinculación a la totalidad.*

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

*Artículo 52. Legislación complementaria.*

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

*Artículo 53. Jubilación parcial.*

Se recomienda a las empresas y trabajadores del sector, la aceptación de los planteamientos sobre jubilación parcial a partir de los 60 años que realice un trabajador a su empresa o ésta a aquél/lla, siempre que el trabajador/a reúna los requisitos que establece la legislación vigente y ésta mantenga su regulación normativa, así como las ayudas y subvenciones, existentes en 2010.

*Artículo 54. Liquidación y pago de atrasos.*

Las fechas límite para el pago de los atrasos derivados del presente Convenio serán las que se señalan a continuación:

— Para los atrasos correspondientes a 2010 y 2013, el último día del mes siguiente a aquél en que se publique el Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

— Para los atrasos correspondientes a 2011, el 31 de octubre de 2013.

— Para los atrasos correspondientes 2012, el 28 de febrero de 2014.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

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

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

## BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Barruti itxia:

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

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

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

## HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Lanbide-heziketa:

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

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

## LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen hau sinatzen dutenek Langileen Estatutuko 83.3 artikularen gai jakin bati buruzko akordio baten bidez adostu dituzte enpresek eta langileek GEROA BGAERI egin beharreko ekarpenak.

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

Berariaz jasota geratzen da 1999-2000 Hitzarmenetik mantendu izan den ituna; itun horren izenean, GEROA BGAERI eginitako ekarpenek % 0,50eko hazkunde bermaturik dute gutxienez (horretatik % 0,25 enpresaren konturakoa izango da, eta beste % 0,25a, langilearen kontura) eta orokorrean % 7ko ekarpen osoa lortu arte. Salbuespena GEROA aurreikuspen-erakundeak berak azpiti mugaren bat ezartzea litzateke; kasu horretan, enpresek muga berri horretaraino % 0,25eko tartean ordaindu beharko litzateke beren erantzukizunpeko langileei, «BGAE kontzeptuaren ordezkapena» kontzeptupean % 0,20a bihurtuta. Eta, 2007-2009 Hitzarenean, alderdien arteko akordioz, jada soldatetara eramane ziren GEROArako ekarpenak, enpresari zegozkionak; hain zuzen ere, 2008 eta 2009. urteetarakoak; hori dela eta, nahiz eta nominalki GEROArako enpresa-ekarpenak % 2an finkatuta geratu ziren, 1999-2000 hitzarmen hartan ezarritako itunaren harira, zeinak enpresentzat % 3,54ko ekarpena iristea suposatzen zuen, enpresaren konpromisoaren betetzea % 2,5ean ezarrita geratu zen.

Hitzarmen honi dagokionez, alderdiek —hau ere elkarren arteko adostasunez— soldatetara eramane zituzten GEROArako ekarpenak; hain zuzen ere, hitzarmenaren indarraldian enpresari zegozkionak. Soldatetara eramane horiek, beraz, hitzarmen honen 6. artikuluan ezarritako ordainsari-igoeretan sartuta

## DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Recinto cerrado:

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

El trabajador, analizando las circunstancias que concurran en cada momento, decidirá si lleva a efecto el cobro en dicho recinto o en pista.

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

## DISPOSICION ADICIONAL TERCERA

Formación profesional:

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

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

## DISPOSICION ADICIONAL CUARTA

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

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

Se deja expresa constancia de que se ha venido manteniendo un pacto en ésta materia desde el Convenio 1999-2000, en virtud del cual las aportaciones a la EPSV-GEROA tendrían un incremento mínimo garantizado del 0,50%, corriendo a cargo de la empresa el 0,25% y del trabajador el otro 0,25%, hasta alcanzar una aportación global del 7%, salvo que la propia entidad de previsión GEROA estableciera algún límite inferior, en cuyo caso las empresas habrían de abonar a los trabajadores los tramos del 0,25% de su responsabilidad hasta dicho límite, reconvertidos al 0,20% bajo concepto de «sustitución aportación EPSV». Y de que en el Convenio 2007-2009, por acuerdo de las partes, ya se trasladaron a salarios los incrementos de aportaciones a GEROA correspondientes a la empresa por los años 2008 y 2009, por lo que aunque nominalmente las aportaciones empresariales a GEROA quedaron fijadas en el 2%, en orden al pacto reseñado en aquél convenio 1999-2000, que para las empresas suponía alcanzar una aportación del 3,5%, el cumplimiento del compromiso empresarial quedó establecido en el 2,5%.

En relación con este convenio, las partes también de mutuo acuerdo, han trasladado asimismo a salarios los incrementos de aportaciones a GEROA correspondientes a las empresas durante su vigencia, de manera que dichos traslados se hallan incluidos en los incrementos de retribuciones establecidos en el

daude. Hori dela eta, Hitzarmen honetako 6. artikuluko horrek «BGAE kontzeptuaren ordezkapena» kontzeptua barne hartzen du.

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

#### BOSGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Berariaz adosten da, Langileen Estatutuko 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, behin Hitzarmen hau salatzen delarik eta beronen iraupen itundua mugaeguneratzen delarik, hitzarmenaren indarraldia, gehienez ere, 2017ko abenduaren 31 arte mantenduko dela. Data horretan, behin betiko iraungita geratuko da, eta ez da inolako luzapenik egin ahal izango, non eta data hori baino lehen beste hitzarmen bat adosten ez den; kasu horretan, indarraldi hori mantenduko da, hitzarmen berria indarrean jartzen den arte.

Eta, hitzarmen honen edukiri adostasuna eta onarpena erakusteko, ekitaldira bertaratu direnek izenpetzen dute, Donostian, 2013ko maiatzaren 15ean.

artículo 6 de este Convenio. Por lo tanto el referido artículo 6 del presente Convenio incluye, en los incrementos que allí se establecen, el concepto de «sustitución aportación EPSV».

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

#### DISPOSICION ADICIONAL QUINTA

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y vencida la duración pactada de este Convenio, se mantendrá la vigencia del mismo, como máximo, hasta el 31 de diciembre de 2017, fecha en la que quedará definitivamente extinguido sin que quepa prórroga alguna, salvo que con anterioridad a dicha fecha se acordara otro convenio, en cuyo caso se mantendrá aquella vigencia hasta la fecha de entrada en vigencia del nuevo convenio.

Y en prueba de conformidad y de aprobación del contenido de este convenio, firman los asistentes al acto, en Donostia-San Sebastián a 15 de mayo de 2013.

#### SOLDATA-TAULAK EUROTAN 2010ERAKO (I.A. TAULA)

ADMINISTRAZIO ARLOA	HITZARMENENKO	TOTAL
SOLDATA	URTEKOTUA	
Lanbide-taldea:		
1.- Arduradun orokorra	1.299,28 € hilean	19.489,20 €
2.- Administrazio-burua	1.204,18 € hilean	18.062,70 €
3.- 1. m. administraria	1.150,73 € hilean	17.260,95 €
4.- 2. m. administraria	1.096,10 € hilean	16.441,50 €
5.- Administrari laguntzailea	1.066,42 € hilean	15.996,30 €
6.- Administrari izangaia	840,50 € hilean	12.607,50 €
ERAGIKETA ARLOA		
Lanbide-taldea:		
1.- Txandako arduraduna	1.096,10 € hilean	16.441,50 €
2.- Saltzailea	34,572 € egunean	16.456,27 € (8. art. barne)
3.- Ikastuna	30,249 € egunean	13.763,29 €
4.- Garbiketako langileak (orduka)	5,15 € orduan	
Garbiketako langileak (egunean)	33,756 € egunean	15.358,98 €

## SOLDATA-TAULAK EUROTAN 2011RAKO (I.A. TAULA)

ADMINISTRAZIO ARLOA	HITZARMENEKO	TOTAL
SOLDATA	URTEKOTUA	
Lanbide-taldea:		
1.- Arduradun orokorra	1.327,86 € hilean	19.917,90 €
2.- Administrazio-burua	1.230,67 € hilean	18.460,05 €
3.- 1. m. administraria	1.176,05 € hilean	17.640,75 €
4.- 2. m. administraria	1.120,21 € hilean	16.803,15 €
5.- Administrari laguntzailea	1.089,88 € hilean	16.348,20 €
6.- Administrari izangaia	858,99 € hilean	12.884,85 €
ERAGIKETA ARLOA		
Lanbide-taldea:		
1.- Txandako arduraduna	1.120,21 € hilean	16.803,15 €
2.- Saltzailea	35,333 € egunean	16.818,51 € (8. art. barne)
3.- Ikastuna	30,914 € egunean	14.065,87 €
4.- Garbiketako langileak (orduka)	5,26 € orduan	
Garbiketako langileak (egunean)	34,499 € egunean	15.697,04 €

## SOLDATA-TAULAK EUROTAN 2012RAKO (I.A. TAULA)

ADMINISTRAZIO ARLOA	HITZARMENEKO	TOTAL
SOLDATA	URTEKOTUA	
Lanbide-taldea:		
1.- Arduradun orokorra	1.354,42 € hilean	20.316,30 €
2.- Administrazio-burua	1.255,28 € hilean	18.829,20 €
3.- 1. m. administraria	1.199,57 € hilean	17.993,55 €
4.- 2. m. administraria	1.142,61 € hilean	17.139,15 €
5.- Administrari laguntzailea	1.111,68 € hilean	16.675,20 €
6.- Administrari izangaia	876,17 € hilean	13.142,55 €
ERAGIKETA ARLOA		
Lanbide-taldea:		
1.- Txandako arduraduna	1.142,61 € hilean	17.139,15 €
2.- Saltzailea	36,040 € egunean	17.155,04 € (8. art. barne)
3.- Ikastuna	31,532 € egunean	14.347,06 €
4.- Garbiketako langileak (orduka)	5,36 € orduan	
Garbiketako langileak (egunean)	35,189 € egunean	16.010,99 €

## SOLDATA-TAULAK EUROTAN 2013RAKO (I.A. TAULA)

ADMINISTRAZIO ARLOA	HITZARMENAKO	TOTAL
SOLDATA	URTEKOTUA	
Lanbide-taldea:		
1.- Arduradun orokorra	1.393,70 € hilean	20.905,50 €
2.- Administrazio-burua	1.291,68 € hilean	19.375,20 €
3.- 1. m. administraria	1.234,36 € hilean	18.515,40 €
4.- 2. m. administraria	1.175,74 € hilean	17.636,10 €
5.- Administrari laguntzailea	1.143,92 € hilean	17.158,80 €
6.- Administrari izangaia	901,58 € hilean	13.523,70 €
ERAGIKETA ARLOA		
Lanbide-taldea:		
1.- Txandako arduraduna	1.175,75 € hilean	17.636,25 €
2.- Saltzailea	37,085 € egunean	17652,46 € (8. art. barne)
3.- Ikastuna	32,446 € egunean	14.762,93 €
4.- Garbiketako langileak (orduka)	5,52 € orduan	
Garbiketako langileak (egunean)	36,209 € egunean	16.475,10 €

ANTZINATASUN-TAULA (I.B. TAULA)  
ANTZINATASUNAREN ZENBATEKOA (7. art.)

ADMINISTRAZIO ARLOA	LAURTEKOA	BOSTURTEKOA
Lanbide-taldea:		
1.- Arduradun orokorra	45,34 euro/hil	72,11 euro/hil
2.- Administrazio-burua	41,50 euro/hil	66,02 euro/hil
3.- 1. m. administraria	39,35 euro/hil	62,59 euro/hil
4.- 2. m. administraria	37,15 euro/hil	59,08 euro/hil
5.- Adm. laguntzailea	35,95 euro/hil	57,18 euro/hil
6.- Adminis. izangaia	28,20 euro/hil	44,86 euro/hil
ERAGIKETA ARLOA	LAURTEKOA	BOSTURTEKOA
Lanbide-taldea		
1.- Txandako arduraduna	37,15 euro/hil	59,08 euro/hil
2.- Saltzailea	1,16 euro/egun	1,84 euro/egun
3.- Ikastuna	1,01 euro/egun	1,61 euro/egun
4.- Garbiketako langileak (orduka)		
Garbiketako langileak (egunean)	1,13 euro/egun	1,80 euro/egun



## II. TAULA

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

(\*) Aurreko hitzarmenetako lanbide-kategoriakako balioak mantentzen dira, sailkapen hori indarrean egon zen aldiari buruzko egoera iragankor batzuek jasotzen dituztelako kategoria horiek.

LANBIDE-KATEGORIA	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.	ANTZINATAS.
	+18 - 24 HIL	+24 - 25 URTE	+24 - 26 URTE	+24 - 27 URTE	+24 - 28 URTE	+24 - 29 URTE				
Administrazio-langileak										
1.- Arduradun orokorra	25,22 euro/hil	26,67 euro/hil	35,24 euro/hil	41,10 euro/hil	46,98 euro/hil	52,85 euro/hil				58,73 euro/hil
2.- Administrazio-burua	23,08 euro/hil	24,42 euro/hil	32,25 euro/hil	37,63 euro/hil	43,01 euro/hil	48,39 euro/hil				53,77 euro/hil
3.- 1. m. administraria	21,89 euro/hil	23,14 euro/hil	30,58 euro/hil	35,67 euro/hil	40,78 euro/hil	45,87 euro/hil				50,97 euro/hil
4.- 2. m. administraria	20,66 euro/hil	21,85 euro/hil	28,87 euro/hil	33,68 euro/hil	38,49 euro/hil	43,30 euro/hil				48,12 euro/hil
5.- Adm. laguntzailea	19,99 euro/hil	21,14 euro/hil	27,94 euro/hil	32,59 euro/hil	37,25 euro/hil	41,91 euro/hil				46,56 euro/hil
6.- Adminis. izangaia	15,69 euro/hil	21,98 euro/hil								
Eragiketa-langileak										
Behargin espezialistak										
1.1.- Txandako arduraduna	20,66 euro/hil	21,85 euro/hil	28,87 euro/hil	33,68 euro/hil	38,49 euro/hil	43,30 euro/hil				48,12 euro/hil
1.2.- Mekanikari espezialista	19,67 euro/hil	20,81 euro/hil	27,49 euro/hil	32,07 euro/hil	36,65 euro/hil	41,23 euro/hil				45,82 euro/hil
1.3.- Saltzailea	0,64 eur/egun	0,68 eur/egun	0,90 eur/egun	1,05 eur/egun	1,20 eur/egun	1,35 eur/egun				1,50 eur/egun
1.4.- Koipeztatzailea	0,64 eur/egun	0,68 eur/egun	0,90 eur/egun	1,05 eur/egun	1,20 eur/egun	1,35 eur/egun				1,50 eur/egun
1.5.- Ikuzlea	0,64 eur/egun	0,68 eur/egun	0,90 eur/egun	1,05 eur/egun	1,20 eur/egun	1,35 eur/egun				1,50 eur/egun
1.6.- Gidaria	0,64 eur/egun	0,68 eur/egun	0,90 eur/egun	1,05 eur/egun	1,20 eur/egun	1,35 eur/egun				1,50 eur/egun
1.7.- Pneumatiko-muntatzailea	0,64 eur/egun	0,68 eur/egun	0,90 eur/egun	1,05 eur/egun	1,20 eur/egun	1,35 eur/egun				1,50 eur/egun
Behargin ez-espezialistak										
2.1.- Zerbitzугuneko mutila	0,64 eur/egun	0,67 eur/egun	0,89 eur/egun	1,04 eur/egun	1,19 eur/egun	1,34 eur/egun				1,49 eur/egun
2.2.- Laguntzailea	0,56 eur/egun	0,60 eur/egun	0,79 eur/egun	0,92 eur/egun	1,05 eur/egun	1,18 eur/egun				1,31 eur/egun

LANBIDE-KATEGORIA	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS	ANTZINATAS
+12 - 18 HIL	+18 - 24 HIL	+24 - Laurteko	+24 - 25 URTE	+24 - 26 URTE	+24 - 27 URTE	+24 - 28 URTE	+24 - 29 URTE		
2.3.- Ikastuna	0,56 eur/egun	0,79 eur/egun	0,60 eur/egun						
Mendeko langileak									
1.- Biltegizaina	0,64 eur/egun	0,90 eur/egun	0,67 eur/egun	0,89 eur/egun	1,04 eur/egun	1,19 eur/egun	1,34 eur/egun	1,49 eur/egun	
2.- Kobratzailea	20,02 euro/hil	28,05 euro/hil	21,17 euro/hil	27,97 euro/hil	32,63 euro/hil	37,30 euro/hil	41,96 euro/hil	46,63 euro/hil	
3.- Mandataria	0,63 eur/egun	0,88 eur/egun	0,66 eur/egun	0,88 eur/egun	1,03 eur/egun	1,17 eur/egun	1,32 eur/egun	1,46 eur/egun	
4.- Mandatugilea	0,56 eur/egun	0,79 eur/egun	0,60 eur/egun	0,79 eur/egun	0,92 eur/egun	1,05 eur/egun	1,18 eur/egun	1,31 eur/egun	
5.- Zaindaria	0,64 eur/egun	0,90 eur/egun	0,67 eur/egun	0,89 eur/egun	1,04 eur/egun	1,19 eur/egun	1,34 eur/egun	1,49 eur/egun	
6.- Garbiketako langileak (orduka)									
Garbiketako langileak (egunean) 0,63 eur/egun	0,88 eur/egun	0,67 eur/egun	0,88 eur/egun	1,03 Eur/egun 1,17 Eur/egun	1,32 eur/egun	1,46 eur/egun			

## TABLAS SALARIALES EN EUROS PARA 2010 (TABLA I.A.)

AREA ADMINISTRATIVA	<i>SALARIO</i>	<i>TOTAL</i>
CONVENIO	<i>ANUALIZADO</i>	
Grupo profesional:		
1.- Encargado general	1.299,28 € mes	19.489,20 €
2.- Jefe Administrativo	1.204,18 € mes	18.062,70 €
3.- Of. 1.ª Administrativo	1.150,73 € mes	17.260,95 €
4.- Of. 2.ª Administrativo	1.096,10 € mes	16.441,50 €
5.- Auxiliar Administrativo	1.066,42 € mes	15.996,30 €
6.- Aspirante Administrativo	840,50 € mes	12.607,50 €
AREA DE OPERACIONES		
Grupo profesional:		
1.- Encargado de turno	1.096,10 € mes	16.441,50 €
2.- Expendedor	34,572 € día	16.456,27 € (Art.8 incluido)
3.- Aprendiz	30,249 € día	13.763,29 €
4.- Personal de limpieza (Por hora)	5,15 € hora	
Personal de limpieza (Al día)	33,756 € día	15.358,98 €

## TABLAS SALARIALES EN EUROS PARA 2011 (TABLA I.A.)

AREA ADMINISTRATIVA	<i>SALARIO</i>	<i>TOTAL</i>
CONVENIO	<i>ANUALIZADO</i>	
Grupo profesional:		
1.- Encargado general	1.327,86 € mes	19.917,90 €
2.- Jefe Administrativo	1.230,67 € mes	18.460,05 €
3.- Of. 1.ª Administrativo	1.176,05 € mes	17.640,75 €
4.- Of. 2.ª Administrativo	1.120,21 € mes	16.803,15 €
5.- Auxiliar Administrativo	1.089,88 € mes	16.348,20 €
6.- Aspirante Administrativo	858,99 € mes	12.884,85 €
AREA DE OPERACIONES		
Grupo profesional:		
1.- Encargado de turno	1.120,21 € mes	16.803,15 €
2.- Expendedor	35,333 € día	16.818,51 € (Art.8 incluido)
3.- Aprendiz	30,914 € día	14.065,87 €
4.- Personal de limpieza (Por hora)	5,26 € hora	
Personal de limpieza (Al día)	34,499 € día	15.697,04 €

TABLAS SALARIALES EN EUROS PARA 2012 (TABLA I.A.)

AREA ADMINISTRATIVA	<i>SALARIO</i>	<i>TOTAL</i>
CONVENIO	<i>ANUALIZADO</i>	
Grupo profesional:		
1.- Encargado general	1.354,42 € mes	20.316,30 €
2.- Jefe Administrativo	1.255,28 € mes	18.829,20 €
3.- Of. 1.ª Administrativo	1.199,57 € mes	17.993,55 €
4.- Of. 2.ª Administrativo	1.142,61 € mes	17.139,15 €
5.- Auxiliar Administrativo	1.111,68 € mes	16.675,20 €
6.- Aspirante Administrativo	876,17 € mes	13.142,55 €
AREA DE OPERACIONES		
Grupo profesional:		
1.- Encargado de turno	1.142,61 € mes	17.139,15 €
2.- Expendedor	36,040 € día	17.155,04 € (Art.8 incluido)
3.- Aprendiz	31,532 € día	14.347,06 €
4.- Personal de limpieza (Por hora)	5,36 € hora	
Personal de limpieza (Al día)	35,189 € día	16.010,99 €

TABLAS SALARIALES EN EUROS PARA 2013 (TABLA I.A.)

AREA ADMINISTRATIVA	<i>SALARIO</i>	<i>TOTAL</i>
CONVENIO	<i>ANUALIZADO</i>	
Grupo profesional:		
1.- Encargado general	1.393,70 € mes	20.905,50 €
2.- Jefe Administrativo	1.291,68 € mes	19.375,20 €
3.- Of. 1.ª Administrativo	1.234,36 € mes	18.515,40 €
4.- Of. 2.ª Administrativo	1.175,74 € mes	17.636,10 €
5.- Auxiliar Administrativo	1.143,92 € mes	17.158,80 €
6.- Aspirante Administrativo	901,58 € mes	13.523,70 €
AREA DE OPERACIONES		
Grupo profesional:		
1.- Encargado de turno	1.175,75 € mes	17.636,25 €
2.- Expendedor	37,085 € día	17652,46 € (Art.8 incluido)
3.- Aprendiz	32,446 € día	14.762,93 €
4.- Personal de limpieza (Por hora)	5,52 € hora	
Personal de limpieza (Al día)	36,209 € día	16.475,10 €

TABLA ANTIGÜEDAD (TABLA I.B.)  
 IMPORTE ANTIGÜEDAD (Art.7)

AREA ADMINISTRATIVA	<i>CUATRIENIO</i>	<i>QUINQUENIO</i>
Grupo profesional:		
1.- Encargado general	45,34 Euros/mes	72,11 Euros/mes
2.- Jefe Administrativo	41,50 Euros/mes	66,02 Euros/mes
3.- Of. 1.ª Administrativo	39,35 Euros/mes	62,59 Euros/mes
4.- Of. 2.ª Administrativo	37,15 Euros/mes	59,08 Euros/mes
5.- Aux. Administrativo	35,95 Euros/mes	57,18 Euros/mes
6.- Aspirante Admivo.	28,20 Euros/mes	44,86 Euros/mes
AREA DE OPERACIONES	<i>CUATRIENIO</i>	<i>QUINQUENIO</i>
Grupo profesional		
1.- Encargado de turno	37,15 Euros/mes	59,08 Euros/mes
2.- Expendedor	1,16 Euros/día	1,84 Euros/día
3.- Aprendiz	1,01 Euros/día	1,61 Euros/día
4.- Personal de limpieza (Por hora)		
Personal de limpieza (Al día)	1,13 Euros/día	1,80 Euros/día

TABLA II  
VALORES COMPLEMENTOS TRANSITORIOS ARTICULO 7.º (\*)  
(CIFRAS EN EUROS) (REFERENCIA 1/1/2000)

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

CATEG. PROFESIONAL	ANTIGÜEDAD +18 a 24 MESES	ANTIGÜEDAD +24 a Cuatrienio	ANTIGÜEDAD +24 a 25 AÑOS	ANTIGÜEDAD +25 a 26 AÑOS	ANTIGÜEDAD +26 a 27 AÑOS	ANTIGÜEDAD +27 a 28 AÑOS	ANTIGÜEDAD +28 a 29 AÑOS	ANTIGÜEDAD
Personal Administrativo								
1.- Encargado general	25,22 Eur/mes	35,34 Eur/mes	26,67 Eur/mes	35,24 Eur/mes	41,10 Eur/mes	46,98 Eur/mes	52,85 Eur/mes	58,73 Eur/mes
2.- Jefe Administrativo	23,08 Eur/mes	32,35 Eur/mes	24,42 Eur/mes	32,25 Eur/mes	37,63 Eur/mes	43,01 Eur/mes	48,39 Eur/mes	53,77 Eur/mes
3.- Of. 1.ª Administrativo	21,89 Eur/mes	30,67 Eur/mes	23,14 Eur/mes	30,58 Eur/mes	35,67 Eur/mes	40,78 Eur/mes	45,87 Eur/mes	50,97 Eur/mes
4.- Of. 2.ª Administrativo	20,66 Eur/mes	28,95 Eur/mes	21,85 Eur/mes	28,87 Eur/mes	33,68 Eur/mes	38,49 Eur/mes	43,30 Eur/mes	48,12 Eur/mes
5.- Aux. Administrativo	19,99 Eur/mes	28,02 Eur/mes	21,14 Eur/mes	27,94 Eur/mes	32,59 Eur/mes	37,25 Eur/mes	41,91 Eur/mes	46,56 Eur/mes
6.- Aspirante Admivo.	15,69 Eur/mes	21,98 Eur/mes						
Personal Operario								
Personal operario especialista								
1.1.- Encargado de turno	20,66 Eur/mes	28,95 Eur/mes	21,85 Eur/mes	28,87 Eur/mes	33,68 Eur/mes	38,49 Eur/mes	43,30 Eur/mes	48,12 Eur/mes
1.2.- Mecánico Especialista	19,67 Eur/mes	27,57 Eur/mes	20,81 Eur/mes	27,49 Eur/mes	32,07 Eur/mes	36,65 Eur/mes	41,23 Eur/mes	45,82 Eur/mes
1.3.- Expendedor	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,68 Eur/día	0,90 Eur/día	1,05 Eur/día	1,20 Eur/día	1,35 Eur/día	1,50 Eur/día
1.4.- Engrasador	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,68 Eur/día	0,90 Eur/día	1,05 Eur/día	1,20 Eur/día	1,35 Eur/día	1,50 Eur/día
1.5.- Lavador	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,68 Eur/día	0,90 Eur/día	1,05 Eur/día	1,20 Eur/día	1,35 Eur/día	1,50 Eur/día
1.6.- Conductor	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,68 Eur/día	0,90 Eur/día	1,05 Eur/día	1,20 Eur/día	1,35 Eur/día	1,50 Eur/día
1.7.- Montador de neumático	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,68 Eur/día	0,90 Eur/día	1,05 Eur/día	1,20 Eur/día	1,35 Eur/día	1,50 Eur/día
Personal operario no especialista								
2.1.- Mozo estación de servicio	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,67 Eur/día	0,89 Eur/día	1,04 Eur/día	1,19 Eur/día	1,34 Eur/día	1,49 Eur/día

CATEG. PROFESIONAL	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD	ANTIGÜEDAD
+12 a 18 MESES	+18 a 24 MESES	+24 a Cuatrienio	+24 a 25 AÑOS	+25 a 26 AÑOS	+26 a 27 AÑOS	+27 a 28 AÑOS	+28 a 29 AÑOS		
2.2.- Pinche	0,56 Eur/día	0,79 Eur/día	0,60 Eur/día	0,79 Eur/día	0,92 Eur/día	1,05 Eur/día	1,18 Eur/día	1,31 Eur/día	
2.3.- Aprendiz	0,56 Eur/día	0,79 Eur/día	0,60 Eur/día						
Personal subalterno									
1.- Almacenero	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,67 Eur/día	0,89 Eur/día	1,04 Eur/día	1,19 Eur/día	1,34 Eur/día	1,49 Eur/día	
2.- Cobrador	20,02 Eur/mes	28,05 Eur/mes	21,17 Eur/mes	27,97 Eur/mes	32,63 Eur/mes	37,30 Eur/mes	41,96 Eur/mes	46,63 Eur/mes	
3.- Ordenanza	0,63 Eur/día	0,88 Eur/día	0,66 Eur/día	0,88 Eur/día	1,03 Eur/día	1,17 Eur/día	1,32 Eur/día	1,46 Eur/día	
4.- Botones	0,56 Eur/día	0,79 Eur/día	0,60 Eur/día	0,79 Eur/día	0,92 Eur/día	1,05 Eur/día	1,18 Eur/día	1,31 Eur/día	
5.- Guarda	0,64 Eur/día	0,90 Eur/día	0,67 Eur/día	0,89 Eur/día	1,04 Eur/día	1,19 Eur/día	1,34 Eur/día	1,49 Eur/día	
6.- Personal de limpieza (Por hora)									
Personal de limpieza (Al día)	0,63 Eur/día	0,88 Eur/día	0,67 Eur/día	0,88 Eur/día	1,03 Eur/día Eur/día	1,17 Eur/día	1,32 Eur/día	1,46 Eur/día	

Gipuzkoako ZERBITZUGUNEEN SEKTOREKO ENPRESA  
ETA LANGILEEK GEROA BORONDATEZKO GIZARTE-  
AURREIKUSPENEN ERAKUNDEARI EMAN  
BEHARREKO EKARPENI BURUZKO AKORDIOA  
SINATZEKO AKTA.

Donostian, 2013ko maiatzaren 15ean, PRECOren egoitzan (Hondarribia kalea, 6., 1.), bazterrean aipatutako pertsonak bildu dira. Negoziazio Batzordea osatzen dute, Gipuzkoako zerbitzuguneen sektoreko enpresa eta langileek Geroa borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeari eman beharreko ekarpenak adosteko. Erakunde hori Euskadiko borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeen erregistroan dago, 178-G zenbakiarekin.

AEGA elkarteak osatzen duen enpresa-ordezkaritzak eta sindikatuak honako hau adostu dute:

1) Akordio hauek Gipuzkoako zerbitzuguneen sektoreko enpresa eta langile guztiengan dute eragina.

Horregatik, aplikazio-eremua eremu funtzional eta pertsonal bera izango da (Gipuzkoako Zerbitzuguneen indarrean dagoen Hitzarmen Kolektiboko 2. artikuluan ->Eremu Funtzionala- eta 1. artikuluan ->Lurralde Eremua- azalduak). Horrenbestez, hitzarmenak enpresa eta lantoki guztietan eta euren langile guztiengan du eragina, eremu horretan sartzen diren zerbitzuguneen jardueran badihardute, hitzarmen kolektibo edo itun propioak egin ahal badituzte ere.

2) Gizarte Segurantzari buruzko 1994ko ekainaren 20ko Legearen 39.2 artikuluan ezarritakoarekin bat etorriz, ukitutako langile eta enpresek GEROA borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeari ekarpen hau egin beharko diote hilerok:

2010ko urtarrilaren 1etik aurrera eta 2015eko abenduaren 31 arte, ekarpen horiek langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorra gertakizun arruntengatik kotizatzen duen oinarriaren % 4 izango dira; kopuru horretatik, % 2 langilearen kontura izan da, eta beste % 2a, enpresaren kontura.

Ekarpenak batera egingo ditu enpresak; horretarako, langilearen ehunekoak kenduko du soldaten nominetan.

3) Akordio hauek «gai zehatz bati buruzko akordio» izatera dute, Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan aipatua. Hau sinatzen duten erakundeek artikulua horretan exijitzen den ordezkari-ahalmena dute.

4) Laneko agintaritzari eskatuko zaio akordio horiek gorde eta erregistra ditzala eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN (Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA) argitaratu ditzala.

5) Iñaki Tellería Egibar, PRECOk Gipuzkoan duen arduraduna, baimentzea, Gipuzkoako Zerbitzuguneen Hitzarmen Kolektiboko Negoziazio Batzordearen izenean eta ordezkari gisa, beharrezko gestioak egin ditzan GEROA borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakunderako enpresa eta langileen ekarpeni buruzko akta eta akordioa inskribatu, erregistratu eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko.

Eta beste aztergairik ez dagoenez, bilkurari amaiera eman zaio adierazitako hirian eta datan.

ACTA DE FIRMA DEL ACUERDO SOBRE  
APORTACIONES DE EMPRESAS Y TRABAJADORES  
DEL SECTOR DE ESTACIONES DE SERVICIO DE  
GIPUZKOA A LA ENTIDAD DE PREVISION SOCIAL  
VOLUNTARIA GEROA

En Donostia a 15 de mayo de 2013, en la sede del PRECO, c/ Fuenterrabía 6-1.º, se reúnen los al margen citados, que componen la Comisión Negociadora del Acuerdo que debe fijar las aportaciones de empresas y trabajadores del Sector de EE.SS. de Gipuzkoa a la EPSV-GEROA, inscrita en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi con el número 178-G.

La representación empresarial compuesta por AEGA y las Centrales Sindicales, acuerdan:

1) Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de empresas y trabajadores del Sector de Estaciones de Servicio de Gipuzkoa.

Por ello su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 2.º «Ámbito Funcional» y artículo 1.º «Ámbito Territorial» del vigente Convenio Colectivo para Estaciones de Servicio de Gipuzkoa 2010-2015, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo, y sus trabajadores, que se dediquen a la referida actividad de Estaciones de Servicio, incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o Convenios Colectivos propios.

2) Establecer en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, con carácter obligatorio para las empresas y trabajadores afectados, que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social de GEROA será:

A partir del 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2015, del 4% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al régimen general de la Seguridad Social, del que el 2% correrá a cargo del trabajador y el otro 2% con cargo a la empresa.

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

3) Manifestar que los presentes acuerdos tienen carácter de «acuerdos sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y que las organizaciones firmantes ostentan la representación exigida en dicho artículo.

4) Solicitar a la Autoridad Laboral el depósito y registro de los referidos acuerdos y su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

5) Autorizar a Iñaki Tellería Egibar, responsable del PRECO en Gipuzkoa, a realizar en nombre y representación de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Estaciones de Servicio de Gipuzkoa, las gestiones necesarias para la inscripción, registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa de esta Acta y Acuerdo sobre aportaciones de Empresas y Trabajadores a la Entidad de Previsión Social Voluntaria GEROA.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión en la ciudad y fecha mencionados.