

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

ERABAKIA, Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2009-2014etarako Enpresa Iragan-tzaileen hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea (20001495011990 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2013ko uztailearen 1ean aurkeztu da ATEIA Gipuzkoa OLT-k, enpresari ordezkapenean, eta ELA, LAB eta CCOO sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2013ko uztailearen 5ean sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2013ko irailaren 24an bete da.

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 etorritu, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) — hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena. Sinatutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek zedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2013ko irailaren 25a.—Fco. Javier Díez Miguel, idazkari judiziala.

(380766)

(9848)

GIPUZKOAKO ENPRESA GARRAIO-KUDEATZAILEEN**HITZARMEN PROBINTZIALA
2009 - 2014****I. KAPITULUA***1. artikulua. Lurralde Eremua.*

Hitzarmen honek honako hauei behartzen die: Gipuzkoako probintzian kokaturiko garraio-kudeatzaileen enpresa orori,

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 Empresas Transitorias de 2009-2014 (código 20001495011990).

ANTECEDENTES

Primero. El día 10 de julio de 2013 se ha presentado el convenio citado suscrito por ATEIA Gipuzkoa OLT, en representación de los empresarios y por ELA, LAB y CCOO, en representación de los trabajadores el día 5 de julio de 2013.

Segundo. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 24 de setiembre 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 funcional 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 acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 25 de setiembre de 2013.—El delegado territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(380766)

(9848)

GIPUZKOAKO ENPRESA GARRAIO-KUDEATZAILEEN**CONVENIO PROVINCIAL
2009 - 2014****CAPITULO I***Artículo 1.º Ambito territorial.*

El presente Convenio obliga a todas las empresas de Transitorios establecidas en la Provincia de Gipuzkoa y a las

baita beren helbide soziala beste punturen batean izanik, establezimenduak, zentroak edo sukurtsalak aipatu probintzian dituztenei ere, beraietara atxikitako pertsonalari dagokionean, hitzarmen onuragarriagoa denean salbu.

2. artikulua. Funtzio Eremua.

Hitzarmenak behartzen die soilik edo bereziki edota jarduera nagusiko izaeraz, Nazioarteko Garraioak antolatzena dedikatzen diren enpresei, eta nolana ere aduana iragaite erregimenean administrazioko baimena bidez gaituak egon beharko luketen jarduerak burutzen dituzten haiei, aipaturiko jarduerak honako hauek direlarik:

Norbere izenean garraiolariarekin kontratatzea, aldi berean, baita norbere izenean ere, kargatzaile eraginkorrek kontratatu duten garraio baten kargadore gisa, honen aurrean, garraiolariaren funtzioa betetz.

Kargatzaileak izendatutako garraiolariaren eskura gordailuzain bezala igorritako merkantzien harrera eta xedapena.

3. artikulua. Pertsonal Eremua.

Hitzarmenak ukitzen dituen enpresa orotan beren zerbitzuak prestatzen dituen pertsonal orori aplikatzekoa izango da eta honen indarraldian sartzen den orori, bakar-bakarrik Sozietatearen forma juridikoa duten enpresetan Kontseilari kargua betetzera soilik mugatzen diren jarduerak geratuko dira salbu.

Hitzarmen honetan jasotzen diren xedapenak ez dira aplikagarriak izango gaur egun Hitzarmen faboragarriagoa aplikatzen zaien Enpresa haietako pertsonalari, testu honen aplikaziotik kanpo geratuko direlarik bereziki harik eta orain duten hura bezain faboragarria izaten ez den bitartean.

Hitzarmen honek gutxienekoaren izaera du, langileen baldintzak hobetzen dituzten edozein arlotako itunak gauzatzeko aukera utziz.

4. artikulua. Denbora Eremua.

Hitzarmen hau, sinatzen den egunean hasiko da indarrean ondorio guztietarako, eta 2014ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia; hala ere, 2013ko urtarrilaren 1era arteko atzeraragina izango du.

Hitzarmen Kolektibo honen amaiera 2014ko azaroaren 15ean automatikoki iragarritzat emango da, eta beraren edukia 2017ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, hitzarmen berri bat sinatzen ez den bitartean.

II. KAPITULUA

5. artikulua. Soldatak.

Hitzarmen soldata eta antzinasuna ondoko hauen arabera ezarriko dira:

a) 2013. urtean soldatak % 2,6 igoko dira, 2008ko soldata-taulen gainean.

b) 2014. urtean, 2013ko abenduaren 31n indarrean dauden soldatak 2013ko Kontsumoko Prezioen Indizea (KPI) aplikatuz igoko dira.

Nolana ere, laneko zentroetan aplikatzen diren eta Hitzarmen honetan aurreikusitakoak baino handiagoak izaten diren gehikuntzak mantendu egingo dira.

Enpresa garraio-kudeatzaileetako langileei 2013. urtean jasotzea dagozkien gutxieneko soldatak Hitzarmen honetako I. eranskinean jasotzen dira, eta 2014ko ordainsari-taula Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistoak ezarriko du, 2013ko KPIaren datua argitaratutakoan.

que contando con domicilio social en otro punto, tengan establecimientos, centros o sucursales en dicha Provincia, en cuanto al personal adscrito a ellos, salvo Convenio más favorable.

Artículo 2.º Ambito funcional.

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

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

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

Artículo 3.º Ambito personal.

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

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

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

Artículo 4.º Ambito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos a partir de su Firma y finalizará el 31 de diciembre de 2014, si bien sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 2013.

El presente Convenio Colectivo, quedará automáticamente denunciado desde el 1 de octubre de 2014. Manteniéndose vigente todo su contenido hasta el 31 de diciembre de 2017 mientras no se firme el nuevo convenio.

CAPITULO II

Artículo 5.º Salarios.

El salario convenio y antigüedad se establecerá atendiendo a lo siguiente:

a) En el año 2013 se incrementará los salarios en un 2,6% sobre las tablas salariales de 2008.

b) En el año 2014 los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2013, se incrementarán aplicando el Índice de Precios al Consumo (IPC) del año 2013.

Se mantendrán, en todo caso, los incrementos que se estén aplicando en los centros de trabajo y que resulten superiores a los previstos en el presente Convenio.

Los salarios mínimos que corresponde percibir a los trabajadores de las empresas Transitorias para el año 2013 se recogen en el Anexo I del presente Convenio y la tabla retributiva del 2014 se establecerá por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio cuando se publique el dato del IPC del año 2013.

Langileen soldata errealak gutxienez, aurreko hitzarmenean kategoría profesional bakoitzerako indarreko tauletatik eta Hitzarmeneko I. Eranskinetan jasotakoen artetik pezetatzen ateratzen den diferentzian gehituko dira.

6. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmenak ukitzen duen pertsonal orok urtero lau haborokin jasoko ditu eta martxoa, ekaina eta iraileko hilabeteen azken lanegunean ordainduko zaizkio. Gabonetako haborokina abenduaren 22a aurretik ordainduko da. Soldata errealeko hileroko baten zenbateko berdinez ordainduko dira.

Aparteko haborokinen konputua hiruhilekoa izango da. Hala, lanean hasten den edo uzten duen langileak ordainsariak sortzen diren hiruhilekoan lan egindako denboraren zati proportzionala jasoko du, gainerakoak bere osotasunean jasoz baldin eta sortzen diren hiruhilekotan lan egiten badu.

7. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasun osagarri gisa, hirurtekoak finkatzen dira, profesional kategoriarako testu honetako I., II eta III. Eranskinetan azaltzen den zenbatekoa izango dutelarik.

Hirurtekoak, hirurteko bakoitza betetzen den hilabete naturaleko lehen egunetik hasita sortuko dira, eta hori langileak enpresan sartzen den egunetik konputatzen hasiko da.

Nolanahi ere «ad personam» errespetatuko dira gaur egun zentzu honetan egon litezkeen baldintzarik onuragarrienak.

8. artikulua. Dietak eta kilometrajeak.

Enpresa Zuzendaritzaren erabakiz eginiko desplazamendu baten ordainetan langile batek janari eta afariarengatik dietaren kontzeptupean jasoko duen zenbatekoa 12,0843 eurokoa izango da.

Kilometrajearen kontzeptupean, enpresak 0,2777 euro ordainduko du kilometro bakoitzeko lan izaera bakar-bakarrik duten desplazamenduetan, langileak bere jabetzako ibilgailua erabiltzen duenean, beti ere.

Nolanahi ere, «ad personam» errespetatuko dira gaur egun kontzeptu honetan aplikatu litezkeen baldintzarik onuragarrienak.

III. KAPITULUA

9. artikulua. Lan Jardunaldia.

Urteko konputuan gehiengo lan-jardunaldia 1.686 ordutakoa izango da.

Larunbateko lansaioa gehienez ere 12:00ak arte izango da.

Edonola ere, pertsonalak hiru larunbatetatik bi jai egiteko eskubidea izango du.

10. artikulua. Txandakako lana.

Langileek, enpresak horrela eskatuta, 8:00etatik 22:00ra bitarteko bi txandatan lan egiten dutenean hileko soldataren gainetiko %4 jasoko dute, txandakako osagarri bezala.

Langileek, enpresak horrela eskatuta eta eransandakoekin aldez aurretik adostuta, bi txandatan lan egiten dutenean hileko soldataren gainetiko %15 jasoko dute, txandakako plusa bezala.

Los salarios reales de los trabajadores se incrementarán como mínimo, en la diferencia en euros que resulta para cada categoría profesional de las tablas vigentes del convenio precedente y las recogidas en los Anexo I del presente Convenio.

Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 7.º Antigüedad.

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

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

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

Artículo 8.º Dietas y kilometrajes.

El importe que el trabajador percibirá en concepto de dieta por comida o cena con ocasión de un desplazamiento efectuado por decisión de la Dirección de la Empresa será de 12,0843 euros.

En concepto de kilometraje, la empresa abonará 0,2777 euros por kilómetro en los desplazamientos de carácter exclusivamente laboral, cuando el conductor utilice vehículo de su propiedad.

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

CAPITULO III

Artículo 9.º Jornada laboral.

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

La jornada de trabajo de los sábados se realizará como máximo hasta las 12.00 horas.

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

Artículo 10.º Turnicidad.

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

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

11. artikulua. Gaueko lana.

Enpresak, ohiko txanda bezala gauez lan egiteko langile berria kontratatzen badu, hileko soldataren gainerako %30eko gauekotasun osagarria ordaindu beharko dio eragindakoari.

Ohiz kanpoko egoeratan eta langileekin adostu eta gero, 22:00tik 8:00etara bitartean lanean jardun behar badute, honela ordainduko zaie gaueko lana:

— Gaueko jarduna hiru ordutik gora ez denean, 9,02 euro/eguneko gaueko lanen ordainetan.

— Gaueko jarduera hiru ordutik gora denean, 30,05 euro/eguneko, gaueko lanen ordainetan.

12. artikulua. Jaiegunak.

Autonomi Elkarterako Eusko Jaurlaritzak finkaturiko lan-egutegian ezartzen diren jaiez gain, ondoko egun erdi hauek ere jai izango dira: Ekainaren 29, abenduaren 24 eta 31.

Hitzarmen honetara loturiko langileek, urtean 3 jaiegun, gai norberako moduan, izango dituzte legez ezarrita eta hitzarmenaren 14 artikuluan aurreikusita daudenetatik at.

Egun horiek gozatzeko datak Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen arteko akordio bidez ezarriko dira.

13. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honetan ukituriko pertsonal ororentzat, 28 lane-gunetako ordaindutako urteko oporren gozamen aldi bat ezarri da. Horretarako larunbatak lanegun bailitzan kontsideratuko dira, 14 jaiegunetakoren batekin bat egiten ez duten bitartean.

Oporrak bi alditan hartuko dira gehienez, baldin eta aldean arteko akordiorik ez badago.

Nolanahi ere «ad personam» gaur egun opor egunak gozatzeko kopuruari dagokionean egon litezkeen baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira.

14. artikulua. Ordaindutako Baimenak.

Langileek ordaindutako ondoko baimen hauetarako eskubi-dea izango dute:

- a) Langilearen ezkontza: 18 egun natural.
- b) Guraso, seme-alaba, anai-arreben ezkontza: Egun natural 1.
- c) Emaztearen erditzea: 2 egun natural, alabaina 5era luza daiteke baldin eta distantzia 150 kilometro baino gehiagokoa bada.
- d) Ezkontidearen heriotza: 5 egun natural.
- e) Ezkontidearen gaixotasun larria: 2 egun natural, halere 5era luza daiteke baina hauek ordainsari eskubiderik gabe.
- f) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben heriotza: 2 egun natural ordainduta, 5era luza daitekeena, baldin eta distantzia 150 kilometro baino gehiagokoa bada. Eskubide hau ezkon-ahaideengana ere hedatuko da.
- g) Guraso, seme-alaba edo anai-arreben gaixotasun larria: 2 egun natural ordainduta, 5era luza daitekeena baina hauek ordainsari eskubiderik gabe. Eskubide hau ezkon-ahaideengana ere hedatuko da.
- h) Aiton-amonen edo biloben heriotza: Egun natural 1. Eskubide hau ezkon-ahaideengana ere hedatuko da.

Artículo 11.º Nocturnidad.

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

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

— Cuando el trabajador no supere en jornada nocturna 3 horas, percibirá 9,02 €/día en compensación nocturna.

— Cuando el trabajador supere las tres horas en jornada nocturna percibirá 30,05 €/día en compensación nocturna.

Artículo 12.º Festivos.

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

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

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

Artículo 13.º Vacaciones.

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

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

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

Artículo 14.º Licencias retribuidas.

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias retribuidas siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales.
- b) Matrimonio de padres, hijos, hermanos: 1 día natural.
- c) Alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliables a 5 en caso de que la distancia sea superior a 150 kilómetros.
- d) Muerte del cónyuge: 5 días naturales.
- e) Enfermedad grave del cónyuge: 2 días naturales, ampliables a 5, estos sin derecho a retribución.
- f) Muerte de padres, hijos o hermanos: 2 días naturales retribuidos, ampliables a 5 en caso de que la distancia sea superior a 150 kilómetros. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- g) Enfermedad grave de padres, hijos o hermanos: 2 días naturales retribuidos, ampliables a 5, estos últimos sin retribución. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.
- h) Muerte de abuelos o nietos: 1 día natural. Se extenderá incluso a los parientes en grado de políticos.

- i) Etxebizitzaz aldatzea: Egun natural 1.
j) Agiri publiko propioak izapidetzeko behar den denbora.

Eskubide berbera onartuko zaie, dagozkien ordaindutako baimenak gozatzeko, ezkontzako loturarik gabe beren elkarbizitza urte batez goitik kreditatu, eta horri buruz Udalak luzatutako ziurtagiria aurkezten duten bikoteei.

IV. KAPITULUA

15. artikulua. Aseguru Poliza.

Sektoreko enpresen aldetik, egokiena deritzoten prozedura erabiliz, langile guztiei ondoko arrisku guztiak estaliko dituen Aseguru Poliza bat egiteko betekizuna ezartzen da:

- 13.900,07 euro heriotza kasuan edozein gertakizunengatik.
- 13.900,07 euro edozein lanetarako elbarritasun iraunkorren kasuan edozein gertakizunengatik.
- 13.900,07 euro norberaren lanerako elbarritasun iraunkorren kasuan edozein gertakizunengatik.
- 34.750,19 euro lan-istripu baten heriotza kasuan.

Nolanahi ere «ad personam» errespetatuko dira gaur egun alderdi honetan egon litezkeen baldintzarik onuragarrienak.

16. artikulua. Laguntza osagarria lan istripu eta gaixotasun arruntarengatik aldi bateko ezintasunari.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek ondokoak ordainduko dizkiete langileei, Gizarte Segurantzak estaltzen duen subsidioaren osagarri gisa:

— Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik: Egiatzko soldataren % 100, bajaren hurrengo egunetik hirugarren egunera, % 40 laugarren egunetik hogeigarrenera, eta % 25 hogeita batgarren egunetik aurrera.

— Lanbide-gaixotasunagatik eta lan-istripuagatik: Egiatzko soldataren % 25, bajaren hurrengo egunetik.

Osagarria jasotzen duen langileak ezin izango du sekula jaso egiatzko soldataren % 100 baino gehiago.

17. artikulua. Osasun Azterketa.

Enpresek, urtero beren plantillako langileak azterketa mediko bat egitera behartuko dituzte, zeinak gutxienez ondoko alderdi hauek bete beharko dituen:

Arnasa-aparatua:

- X izpiak.
- Auskultazioa.

Zirkulazio-aparatua:

- Arteria-presioa.

Liseri-aparatua:

- Urdaila.
- Gibela.
- Herniak.

Analisiak:

— Odolarena: Hematiak, Leukozitoak, Kolesterol, Azido Urikoa, Glukosa, G.T.P. eta G.O.T.

- Gernuarena: Albumina, Sedimentua, Azetona eta Glukosa.
- Elektrokardiograma.

- i) Traslado de domicilio: 1 día natural.

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

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

CAPITULO IV

Artículo 15.º Póliza seguro.

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

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

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

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

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

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

Artículo 16.º Complemento a la incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad común.

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

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

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

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

Artículo 17.º Revisión médica.

Las empresas, con carácter anual, someterán a los trabajadores de su plantilla, a una revisión médica, que como mínimo comprenderá los siguientes aspectos:

— Aparato respiratorio.

— Rayos X.

— Auscultación.

— Aparato circulatorio.

— Tensión arterial.

— Aparato digestivo.

— Estómago.

— Hígado.

— Hernias.

— Análisis.

— De sangre: Hematías, Leucocitos, Colesterol, Acido Úrico, Glucosa, G.T.P. y G.O.T.

— De orina: Albúmina, Sedimento, Acetona y Glucosa.

— Electrocardiograma.

Ginekologia:

— Zitologia.

— Mamografia.

18. artikulua. *Hizkuntzak.*

Enpresek hizkuntz ikasketen kostuen % 50 ordainduko dute, aldez aurretik langileak ordaindu eta asistentzi eta aprobetxamendu ziurtagiria aurkeztu ostean, baldin eta ikastaroak lan-jardueratik kanpo burutzen direnean beti ere.

Laguntza hauek, euskarara eta Europako Elkarteko Ekonomikoko Estatuetakoa hizkuntza nagusietara mugatuko dira.

Langileak hizkuntza bat edo batzuk ezagutzen ez dituen kasuan eta bere lan-jarduera bete ahal izateko enpresak horietariko baten ezagutza eskatuz gero, langileak eskatutako hizkuntzen ezagutza ezin hobea lortu arteko beharrezko ikastaroak jasoko ditu enpresaren kontura.

19. artikulua. *Euskara.*

Probintzia eremuko Hitzarmen honetara lotetsitako enpresak ezari-ezarian eta behar berrien arabera, bertan dagoen dokumentazioa ele bietan jartzen hasiko dira (nominak, gutunak, orri-inprimakiak, taloiak, etab.) baita errotulu eta iragarkiak ere.

20. artikulua. *Lanerako arropa.*

Biltegiko langileak beren lan-jarduera betetzeko behar duten arropa egokiaz hornituko ditu enpresak.

V. KAPITULUA

21. artikulua. *Kategoriaren definizioa.*

— Zerbitzu Burua.

Bere ekimen propioaz eta Enpresa Zuzendaritzak ezarritako arauen baitan, goi-agintari eta antolakuntza eginkizunak betetzen dituen da, enpresa bereko edo garrantzi-zentro bateko zerbitzu guztiak koordinatuz, edota enpresa bat egituratu daitekeen zerbitzuetariko baten buru ihardunez.

— Tituludunak eta Lizentziatuak.

Goi-mailako titulu akademiko baten jabe izanik, titulazioaren bere-bereak diren funtzioak, aginteaz ala gabe, enpresan betetzen dituena.

— Maila ertaineko tituludunak.

Gradu ertaineko titulu akademikoa izanik, bere titulazioaren funtzioak enpresan betetzen dituena.

— Administrazio, ekoizpen eta komertzialeko pertsonala.

I) Administrariak.

— Kontabilitate Saileko Burua:

Gaituriko enplegatua da, botere edo botererik gabe, goiko buruaren, balego, agindutara diharduena, eta enpresako kontabilitate eta administrazio zerbitzuaren ardura zuzena duena. Aterriko hizkuntza baten ezagutza izango du.

— Lehen mailako Ofizial Administraria:

Merkataritza jarduerarako behar diren ezagutza tekniko eta praktikoak dituzten haiek dira, eta ekimen propioa eskatzen duten lanak burutzen dituzte, hots, korrespondentziaren idazketa edo garraioetako merkataritza kontratuak, estatistikak, txostenen kudeaketa, kontabilitate liburuen transkripzioa, etab.

— Bigarren mailako Ofizial Administraria:

— Ginecología.

— Citología.

— Mamografía.

Artículo 18.º *Idiomas.*

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

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

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

Artículo 19.º *Euskara.*

Las empresas vinculadas al presente Convenio Provincial irán paulatinamente y conforme a sus nuevas necesidades, poniendo en bilingüe, la documentación existente en la misma (nóminas, cartas, papel impreso, talones, etc.) así como también los rótulos y anuncios.

Artículo 20.º *Ropa de trabajo.*

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

CAPITULO V

Artículo 21.º *Definición de categoría.*

— Jefe de servicio.

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

— Titulados y licenciados.

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

— Titulados de grado medio.

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

— Personal administrativo, producción y comercial.

I) Administrativo.

— Jefe del Departamento de Contabilidad:

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

— Oficial Primera Administrativo:

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

— Oficial Segunda Administrativo:

Kategoria honetan sartzen dira ekimen eta erantzukizun mugatua izanik eta buru baten edo lehen mailako baten, balego, menpean egonik, teknika administratiboko ezagutza orokorrak baizik eskatzen ez dituen bigarren mailako lanak burutzen dituztenak.

— Lehen mailako Administrari Laguntzailea:

Espezialitaterik ez duen langilea da, garraio kontratuetaz bezala kontabilitate eta administrazio tekniken ezagutza orokorraz ere.

— Bigarren mailako Administrari Laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen dira aurrekoetan azaldutakoak ematen duen lana burutzen dutenak edo izaera erabat mekanikoa dutenak.

II) Ekoizpena.

— Inportazio-Esportazio Saileko Burua:

Bere erantzukizun zuzenaren pean, ekoizpen departamendua daraman langilea da, inportazio-esportazio eragiketak bideratuz eta berrikuskatuz, bere kargura aipatu departamenduko pertsonala duenari. Garatzen duen trafikorekin zerikusia duten bi hizkuntza edo gehiagoren ezagutza beharko du izan.

— Linea Burua:

Bere erantzukizun zuzenaren pean eta Saileko Buruaren agindua jasoz, linea jakin batzuen langile arduraduna da, atzerrian garatzen dituen eragiketekin zerikusia duten bi hizkuntzaren ezagutza beharko duenari izan.

— 1. mailako Ofiziala:

Merkataritzako jarduerarako ezagutza tekniko eta praktikoaren ezagutza izanik, ekimen propioa eskatzen duten lanak burutzen dituztenak dira, hala nola dokumentuen idazketa, garraio-kontratuak, txostenen kudeaketa, etab eta hala behar izanez gero Linea Burua ordezkatzu. Garatzen duen lanarekin zerikusia duen hizkuntza baten ezagutza izango du.

— 2. mailako Ofiziala:

Kategoria honetan sartzen dira, ekimen eta erantzukizun mugatua izan eta Buru edo 1. mailako Ofizialaren menpean egonik, egongo balira, jardueraren ezagutza orokorrak bakarrik eskatzen dituen bigarren mailako lanak burutzen dituztenak.

— 1. mailako Ekoizpen Laguntzailea:

Kategoria hau osatzen du, aurrekoetan azaldutako lan osagarriak garatzen dituen pertsonalak, inolako ekimenik gabe eta izaera erabat mekanikoa dutelarik.

— 2. mailako Ekoizpen Laguntzailea:

Kategoria honetan sartzen dira aurrekoetan azaldutakoak ematen dituzten lan osagarriak edo izaera erabat mekanikoa garatzen dituztenak.

— Ekoizpen Ordenantza:

Bulego barruan eta kanpoan mandatuak egitera mugatzen den langilea da, hala nola, korrespondentzia jaso eta entregatu, eta dokumentuak, karga eta deskargen kontrola, bai eta bigarren mailako izaera erabat mekanikoa duten beste lan batzuk ere, bere Buruek aginduta.

III) Merkataria.

— Departamendu Komertzialeko Burua:

Zuzeneko ardurapean Departamendu Komertziala gidatzen duena, bere kargura bertako pertsonala edukiz. Bere eginkizunak dira, besteak beste, bezeroekin harreman zuzena izatea, eskaintzak prestatzea, publizitate eta sustapen kanpainak zuzentzea, korrespondentzian harremanak izatea, bezeroen kartera kontrolatzea, etab Garatzen duen lanarekin zerikusia duten atzerriko bi hizkuntza ezagutu beharko ditu.

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

— Auxiliar Administrativo 1.ª:

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

— Auxiliar Administrativo 2.ª:

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

II) Producción.

— Jefe Departamento Importación - Exportación:

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

— Jefe de Línea:

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

— Oficial 1.ª:

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

— Oficial 2.ª:

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

— Auxiliar de Producción de 1.ª:

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

— Auxiliar de Producción de 2.ª:

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

— Ordenanza de Producción:

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

III) Comercial.

— Jefe de Departamento Comercial:

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

— Teknikari Komertziala:

Departamendu Komertzialeko Buruaren agindu zuzenetara dagoen langilea da, eta gaitasun osoz eta besteak beste, ondoko eginkizunak betetzen ditu: Bezeroak bilatu eta bisitak egin, publizitate eta sustapen kanpainen informazioa eman, eskaintzak aurkeztu, etab. Halaber, gaitasun betea galdatzen duten merkataritza lan haiek guztiak beregain hartuko ditu. Bere lanarekin zerikusia duten atzerriko bi hizkuntzen ezagutza izan beharko du.

Departamendu honetako edozein ofizialek bi hizkuntza edo gehiagoren ezagutza izan eta enpresaren eskariz erabiltzen baditu, Tekniko Komertzialaren kategoria profesionala izango du.

— 1. mailako Ofiziala:

Jarduera komertzialerako ezagutza teknikoak eta praktikoak izanik, ekimen propioa eskatzen duten lanak burutzen dituzten haiek dira, hala nola dokumentuen erredakzioa, garraio kontratuak, txostenen kudeaketa, etab. Garatzen duten lanarekin zerikusia duen hizkuntza baten ezagutza izango du.

— 2. mailako Ofiziala:

Kategoria honetan sartzen da ekimen eta erantzukizun murrizta eta Buru edo 1. mailako Ofizial baten menpean egonik, baleude, jardueraren ezagutza orokorrak bakarrik galdatzen dituzten bigarren mailako izaera duten lanak burutzen dituen langilea.

— 1. mailako Komertzial Laguntzailea:

Kategoria hau osatzen dute, aurrekoetan azaldutakoek ematen dituzten lan osagarriak edo izaera erabat mekanikoa duten lanak garatzen dituzten langileek.

— 2. mailako Komertzial Laguntzailea:

Kategoria honetan txertatzen da aurrekoetan azaldutakoek ematen dituzten lan osagarriak edo izaera erabat mekanikoa duten lanak garatzen duen langileria.

IV) Menpeko langileak.

— Kobratzailea:

Hau da, enpresa bakar baten edo talde bereko batzuen zerbitzura eta hauen kontura, bulegotik kanpo kobraketak eta ordainketak egiteko ardura duena.

— Atezaina:

Enpresako leku desberdinetarako sarrera zelatatzen duena eta zainketa eta jagoletza egiten dituen, horren harira jasotzen dituen aginduen arabera.

— Zaindaria:

Bulegoen eta enpresako beste lokalen zainketa bere ardurapean duena, eguneko nahiz gaueko txandetan izan, balizko gorabehera guztiei dagozkien parteak eginez.

— Telefonista:

Kategoria hau hartzen du enpresaren bulego desberdinetan komunikazio telefonikoak, barrukoak nahiz kanpokoak ezartzeko, jasotzen dituen mandatuak eta abisuak jasotzeko eta igortzeko egitekoa bereziki duen pertsonalak.

— Garbitasuneko pertsonala:

Bulegoetako eta enpresako beste lokaletako garbitasunaz arduratzen direnak.

V) Zenbait zerbitzutako langileria.

— Arduraduna:

— Técnico Comercial:

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

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

— Oficial 1.ª:

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

— Oficial 2.ª:

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

— Auxiliar Comercial de 1.ª:

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

— Auxiliar Comercial de 2.ª:

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

IV) Personal subalterno:

— Cobrador:

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

— Portero:

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

— Vigilante:

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

— Telefonista:

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

— Personal de Limpieza:

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

V) Personal de servicios varios.

— Encargado:

Bere eginkizunean espezialista den pertsona da, zeinak bere goi-mailakoen agindu zuzenetara, egongo balira, sail bateko lanak zuzentzen dituen, berari dagokiolarik egin beharreko lanen egikaritzea agintzeko moduaren erantzukizuna.

— 1. mailako Ofiziala:

Hau da, betiko ofizioa izanik, profesionaltasunez praktikatzen eta aplikatzen dituen, ezen beraren lan orokorrak burutu ez ezik, kontu eta arreta berezia eskatzen duten beste haiek egiten dituen.

— 2. mailako Ofiziala:

Lan hobe ezinek eskatzen duten espezializazioa izan gabe, nahikoa zuzentasun eta eraginkortasunez ofizio jakin bati dagozkionak burutzen dituen langilea.

— Mutil/neska espezializatua:

Bi urteko antzinatasuna izanik, ibilgailuak kargatzen praktika duen langilea, lana azkar eginez eta espazioa eta segurtasuna ongi aprobetxatuz.

Halaber, kargu egingo da merkantzien dokumentuak eramateaz estazioetatik, ibilgailuetatik eta biltegietatik jaso ahal izateko eta bezeroari emateko, eta bere hurrengo Buruari, sarre-rako bolantea behar bezala sinaturik entregatu beharko dio.

— Mutila/neska:

Ibilgailuak kargatzen praktika eskuratu duen langilea, lana azkar eginez eta espazioa eta segurtasuna ongi aprobetxatuz.

Halaber, kargu egingo da merkantzien dokumentuak eramateaz estazioetatik, ibilgailuetatik eta biltegietatik jaso ahal izateko eta bezeroari emateko, eta bere hurrengo Buruari, sarre-rako bolantea behar bezala sinaturik entregatu beharko dio.

Artikulu honetako zehaztapenek ez dute definituriko kategorien funtsezko zantzu batzuk jasotzea beste helbururik, horietako bakoitzari esleitutako funtzioak agortu gabe, zeintzuk, nolana ere, sektore honen jardueraren berezitasunetatik eratorriak izango diren.

Azaldutako definizioak 90-03-28az geroztik sartutako personalari dira aplikagarriak. Data horren aurretik kalifikatutako personalak finkaturik du bere kategoria, artikulu honetan definitzio bakoitzerako seinalatutako eginkizunetatik at.

22. artikulua. *Maila igoerak.*

Kontabilitate, Ekoizpen eta Komertzial Sailerako 2. mailako Laguntzaileak, sail bakoitzari dagokion 1. mailako Laguntzaile kategoria profesionalera igoko dira, aipatu kategoria horretan bi urtez zerbitzuen prestazio eraginkorra burutu baldin badute.

Mutilak edo neskek mutil edo neska Espezializatuaren kategoriarara igoko dira, kategoria horretan bi urte lanean jardun ondoren.

23. artikulua. *Higigarritasun geografikoa.*

Langileak ezin dira behartu enpresa bereko beste lantokira joatera, egoitza aldatetak tartean badira.

Arrazoi teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla bide, enpresak langile bat lekuz aldatu nahi duenean, artikulu honetan finkatutako prozedura honi egokitu beharko zaio:

a) Langileen ordezkariari eta langile lekualdatuari jakinaraztea, leku aldatzearen zergatia azalduz.

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

— Oficial 1.ª:

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

— Oficial 2.ª:

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

— Mozo Especializado:

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

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

— Mozo:

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

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

Las definiciones del presente artículo, pretenden tan sólo recoger los rasgos fundamentales de las categorías definidas, sin agotar las funciones asignadas a cada una de ellas que en todo caso serán las derivadas de las peculiaridades de la actividad en el presente sector.

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

Artículo 22.º Ascensos.

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

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

Artículo 23.º Movilidad geográfica:

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

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

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

b) Enpresa eta langileen ordezkarietaz osatutako Batzordea eratzea, kasuak banan bana aztertzeko.

c) Batzorde horrek ez badu adostasunik lortzen, PRECOren arbitrajera joko da, eragindako alderdiak ados jarzen direnean izan ezik.

VI. KAPITULUA

24. artikulua. Behin-behineko kontratazioa.

Langileen Estatutuaren 15. 1. b) artikuluan eta martxoaren 2ko 5/2001 Errege Lege-Dekretuan aurreikusitako iraunaldi jakineko kontratuak, merkatuko inguruabarrak, lan-metaketa eta sektoreko enpresei gainera etortzen zaizkien lan soberakinak artatzearen Hitzarmen hau sinatzerakoan formalizatzen edo indarrean aurkitzen diren kontratuak, hamabi hilabeteko iraupena eduki ahal izango dute, hamazortzi hilabeteko denboraldi baten baitan, kontratazioa zuzenesten duten kausak gertatzen diren unetik kontaktzen hasita.

Aurreko atalak aipatzen duen kontratazioen iraupenaren luzapenak ez dira itundutako Hitzarmen honek behartzen dituen enpresen eta Aldi Baterako Lana eskaintzen duten Enpresen artean.

Enpresek hilero aldi horretan gauzatutako iraupen jakineko kontratuen informazioa eman beharko die langileen ordezkarietazi.

Informazio horretan langileen izen-deiturak azaldu beharko dituzte, kontratazioaren modalitatea, kontratuen iraupena eta kategoria profesionala. Halaber, eginiko luzapen kontratuak buruzko informazioa ere eman beharko dute.

VII. KAPITULUA

25. artikulua. Jarduera sindikala.

— Langileen Ordezkariak.

Langileen Ordezkarietaz ordaindutako 15 orduko kreditua izango dute, euren ordezkarietza lanak bete ditzaten.

— Enpresako Sail Sindikalak.

Legez eraturako Zentral Sindikal batera afiliatutako enpresa edo lantoki bateko langileek, Enpresako Sail Sindikala eratu ahal izango dute.

— Enpresako Sail Sindikalen Bermeak eta Eginkizunak:

a) Ondoko artikuluan ezartzen diren afiliazio eskakizunak betetzen dituzten enpresako Sail Sindikalek legitimatuak egongo dira Hitzarmenak edo Enpresa Paktuak negoziatzeko, enpresa horietako langileriaren gehiengoak hala erabakitzen duenean.

b) Eite sindikala edo laborala duten argitalpenak eta Iragarkiak zabaldu ahal izango dituzte enpresaren lokaletan, afiliatuen kotizazioak bildu eta ezingo dira oztopatu beren afiliazio sindikalaren eginbeharretan, eskubide horien ihardunak lana edo ekoizpenaren martxa orokorra ezingo duelarik oztopatu.

c) Hauteskunde sindikaletan hautagaiak proposatzea, Ordezkari Sindikal edo Enpresako Batzordekideen lekuak bete ahal izateko.

d) Enpresa Zuzendaritzaren aurrean afiliatuak ordezkarietza dituzten eta Hitzarmenak edo Enpresa Paktuak negoziatzeko dituzten Ordezkari Sindikalak hautatzea, artikuluko honetako a) atalean jasotako eskakizunak betetzen dituztenean beti ere.

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

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

CAPITULO VI

Artículo 24.º Contratación eventual.

Los contratos de duración determinada, previstos en el Art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto - Ley 5/2001, de 2 de marzo, que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, en orden a atender a las circunstancias del mercado, acumulación de tareas y excesos de trabajos que se les presente a las empresas del sector, podrán tener una duración máxima de hasta 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que justifican la contratación.

La ampliación de la duración de los contratos a que hace referencia el apartado anterior no podrá concertarse entre las empresas obligadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

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

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

CAPITULO VII

Artículo 25.º Actividad sindical.

— Delegados de Personal.

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

— Secciones Sindicales de Empresa.

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

— Garantías y Funciones de las Secciones Sindicales de Empresa:

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

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

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

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

e) Laneko gaietan aditu sindikalisten zerbitzuak erabiltzea, hala nola negoziaketa kolektiboa, soldaten berrikusketa, enplegu erregulazioko espedienteak, etab., eta enpresako datuetara irispidea izango dute.

f) Enpresako Sail Sindikalek beren afiliatuen bilkurak enpresako lokaletan egin ahal izango dituzte, lanorduetatik kanpo. Bilkuretara Zentral Sindikaleko arduradun batek joan ahal izango du, aurretik Enpresari jakinarazi ostean.

g) Edozein langile afiliaturen aurka falta larri edo oso larrien balizko kasuan, zigor neurriak emango balira, enpresak, interesatuari arrazoizko idazkia ematearekin batera, hau atxikirik dagoen sindikal sailari ere kopia bat entregatuko dio, Ordezkarri Sindikalari emanda, balego, 48 orduko aurrerapenez.

h) Ondoko artikuluan zehazten diren afiliazio eskakizunak betetzen dituzten enpresako Sail Sindikalek, afiliatu guztientzat, urtean ordainsaririk gabeko gehienez 15 egunetako baimena izango dute beren Zentraleko Kongresuetara, formazio ikastaroak eta antzeko jardueretara joan ahal izateko. Baimen-egun horien erabilpenak beharrezko jakinarazpena galdatuko du, eta hau 72 ordu lehenago, gutxienez egin beharko da.

26. artikulua. Sail sindikalen eskakizunak enpresako ekin-tza sindikalarekiko.

Enpresa edo laneko zentro bakoitzean enpresa neurri bakoitzerako seinalatzen diren portzentaje minimoak gutxienez bil-tzen dituzten enpresetako Sail Sindikaletako Ordezkariek hilean bi ordu ordaindu izango dituzte gehienez ekintza sindi-kalerako, ondoko koadro honen arabera:

— 6 langile baino gutxiagoko enpresa, gutxienez 2 afiliatu-ekin: Ordezkarri Sindikal bat izendatu ahal izango dute ordain-dutako ordurik gabe.

— 6 eta 15 langile bitarteko plantilla duten enpresek, %25eko afiliazio portzentaje minimoa badute: Ordezkarri Sindikalek hilean 10 ordu ordaindu izango dituzte ekintza sindi-kalerako urteko konputuan.

— 15 langiletik gora dituzten enpresek, %20ko afiliazio portzentajea baldin badute, Ordezkarri Sindikalek hilean 15 ordu ordaindu izango dituzte ekintza sindikalerako urteko konputuan.

Artikulu honetan aurreikusi ez dena, Ordezkarri Sindikalek Pertsonalaren Ordezkarri eta Enpresa Batzordeko Kideentzat indarrean dagoen legeriak ezartzen dituen eskubide, berme eta betebeharrak izango dituzte.

Artikulu honetan azaltzen diren afiliazio eskakizunak bete-tzen dituzten Sail Sindikalek aurreko artikuluen a), d) eta h) ataletan xedatzen denaren erabilpena egin ahal izango dute.

VIII. KAPITULUA

27. artikulua. Zurgapena, konpentsazioa eta baldintzarik onuragarrienak.

Hitzarmen honetan finkatutako osagarri, soldata eta baldin-tza sozio-profesionalak zurgapen eta konpentsazio gai izan ahal izango dira lehendik erabaki zitekeen edozein motako hobekun-tzengatik eta, era berean, baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira oraino hala gozaten diharduten haienentzat.

28. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan araututako guztia Errepidezko merkan-tzi Garraiolarien Lan Ordenantzetan ezarritako baldintzetan eraenduko da, erreproduzitua ematen delarik, indarreko lege-riak urratzen ez duen bitartean beti ere.

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

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

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

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

Artículo 26.º Requisitos de las secciones sindicales para la acción sindical en la empresa.

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

— Empresas de menos de 6 trabajadores, con un mínimo de 2 afiliados: Podrán nombrar Delegado Sindical sin horas retri-buidas.

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

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

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

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

CAPITULO VIII

Artículo 27.º Absorción, compensación y condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 28.º Legislación complementaria.

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

29. artikulua. Batzorde Mistoa.

Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio eta interpretaziotik sor daitezkeen gorabeherak Hitzarmen honetako Batzorde Parekidearen esku jarriko dituzte aldeek, edozein motatako presio neurrien erabilerari uko eginez aipatu izapidea burutzen ari den bitartean.

Aipatutako Batzorde Parekidea ATEIA Enpresa Elkarteko 5 ordezkari, ELA/STVko 3 ordezkari, LABeko ordezkari batez eta CC.OO.ko ordezkari batez osatua egongo da, bere helbidea ATEIaren egoitzan finkatuz, hots, Irungo Euskadi Enparantza, 5. zenbakian -ZAISA-.

Hitzarmenaren Batzorde negoziatzaileak Gatazka Kolektiboak ebazteko Borondatezko prozedurei buruzko Konfederazioarteko Erabakia (PRECO II) onartzen du, 2000ko otsailaren 16ko akordioa bidez argitaratua emana (EHBO 2000ko apirilaren 4ko 66. zk.).

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehena. Soldata gehikuntza ez aplikatzeko arrazoiak eta prozedura.

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

1.) 15 eguneko kontsultaldiari hasiera emango diote enpresek. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsultaldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariari emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsulta-epa zabalik dagoen bitartean aldeek fede onez negoziatu behar dute, akordio bat lortzea helburu izanik. Akordio horrek enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoaren, langileen delegatuen edo/eta sindikatuetako ordezkariaren adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkari horiek batzordekideen gehiengoa ordezkatu beharko dute.

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

2.a) Kontsultaldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek, bost eguneko epean. Batzorde paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

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

Berariaz ezartzen da ezen, hitzarmena ez aplikatzeko, nahitaezkoa izango dela bi aldeen adostasuna, gertatzen diren legezko aldaketak direnak direla, eta arbitraje-prozedura bi alderdien gehiengoaren adostasunarekin baino ezin izango dela aplikatu.

Artículo 29.º Comisión mixta.

Las discrepancias que puedan surgir de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo serán sometidas por las partes a la Comisión Paritaria de este Convenio, con renuncia expresa a la utilización de medidas de presión en tanto no se produzca dicha tramitación.

Dicha Comisión Paritaria estará formada por 5 representantes de la Asociación Empresarial ATEIA y por 3 representantes de ELA, 1 de LAB y 1 de CC.OO., fijándose su domicilio en la Sede de ATEIA, sita en Plaza de Euskadi, 3 -ZAISA-, de Irun.

La Comisión Negociadora del Convenio asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º131, del 3 de julio de 1990 y su Texto Revisado del 14 de abril de 1994).

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Causas y procedimiento de inaplicación de los incrementos salariales.

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

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

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

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

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

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

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

Bigarrena. Etengabeko lanbide heziketa.

1. Bi aldeek aitortzen dute langileen etengabeko prestakuntzaren beharra.

2. Hitzarmen honetan aplikatu beharreko esparruan dagoen pertsonalaren kualifikazio profesionalaren hobekuntza eta egokitzapenera zuzendutako Heziketa Planak, bere egite, izapide eta banaketari dagokionean Etengabeko Formaziorako Euskal Fundazioak ezarritako termino eta baldintzetara lotuko dira.

3. Batzorde bat eratuko da, ELA/STV sindikatuko 3 ordezkari, LABeko ordezkari batez, CC.OOko beste ordezkari 1ez eta ATEIA patronaleko beste 3 ordezkari osatua, bere helburua sektorean formazio profesionala sustatzea, enpresa-arte formazio planak aztertzea eta proposatzea eta, kasua balitz, gai honetan legezko edo hitzarmenezko xedapenen garapenean etor dakizkiokeen hainbat arazo konpontzea izango litzatekeelarik.

Hirugarrena. Aurreikuspen sozial osagarria.

Geroa Gizarte Aurrezaintza Erakundeari egin beharreko ekarpena %3 izango da. %1,5 langilearen kargura izango da, nominatik deskontatuz, eta beste %1,5 enpresaren kargura.

Segunda. La formación profesional continua.

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

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

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

Tercera. Previsión social complementaria.

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

I. ERANSKINA / ANEXO I

2013RAKO SOLDATA TAULAK / TABLAS SALARIALES 2013

LANBIDE KATEGORIAK CATEGORÍAS PROFESIONALES	HILEKO SOLDATAA SALARIO MENSUAL	HIRURTEKOA TRIENIO	URTEKO SOLDATA SALARIO ANUAL
GOI MAILAKO PERTSONALA / PERSONAL SUPERIOR			
Tituludun eta Lizentziatuak / Titulados y Licenciados			37.416,31 €
Maila ertaineko tituludunak / Titulados Medios			35.519,89 €
ADMINISTRAZIOKO PERTSONALA / PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Kontabilitate Saileko Burua / Jefe Dpto. Contabilidad	2.058,84 €	46,60 €	32.941,49 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1ª	1.590,87 €	36,01 €	25.453,99 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2ª	1.481,77 €	33,53 €	23.708,32 €
1. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 1ª	1.372,57 €	31,07 €	21.961,16 €
2. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 2ª	1.029,46 €	23,33 €	16.471,32 €
EKOIZPENEKO PERTSONALA / PERSONAL DE PRODUCCION			
Inport-Esp. Saileko Burua / Jefe Dpto. Import-Export	2.058,84 €	46,60 €	32.941,49 €
Linea Burua / Jefe de Línea	1.809,42 €	40,96 €	28.950,77 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1ª	1.590,87 €	36,01 €	25.453,99 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2ª	1.481,77 €	33,53 €	23.708,32 €
1. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 1ª	1.372,58 €	31,07 €	21.961,32 €
2. mailako Laguntzailea / Auxiliar de 2ª	1.029,44 €	23,33 €	16.470,99 €
Produkzioko ordenantza / Ordenanza de Producción	1.029,44 €	23,33 €	16.470,99 €
KOMERTZIALEKO PERTSONALA / PERSONAL COMERCIAL			
Saileko Burua / Jefe Departamento	2.058,84 €	46,60 €	32.941,49 €
Teknikari Komertziala / Técnico Comercial	1.809,42 €	40,96 €	28.950,77 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1ª	1.590,87 €	36,01 €	25.453,99 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2ª	1.481,77 €	33,53 €	23.708,32 €
1. mailako Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 1ª	1.372,58 €	31,07 €	21.961,32 €
2. mailako Kom. Laguntzailea / Auxiliar Comercial 2ª	1.029,44 €	23,33 €	16.470,99 €

<i>LANBIDE KATEGORIAK CATEGORÍAS PROFESIONALES</i>	<i>HILEKO SOLDATAA SALARIO MENSUAL</i>	<i>HIRURTEKOA TRIENIO</i>	<i>URTEKO SOLDATA SALARIO ANUAL</i>
MENPEKO PERTSONALA / PERSONAL SUBALTERNO			
Kobratzailea / Cobrador	1.189,38 €	26,92 €	19.030,08 €
Telefonista / Telefonista	1.123,24 €	25,42 €	17.971,91 €
Atezaina / Portero	1.057,09 €	23,93 €	16.913,40 €
Garbitasun. lang. (orduka) / Person. de Limpieza (horas)	7,25 €	0,35 €	
ZENBAIT ZERBITZUTAKO PERTSONALA / PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS			
Arduraduna / Encargado	1.468,35 €	33,25 €	23.493,59 €
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1ª	1.400,61 €	31,71 €	22.409,81 €
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2ª	1.315,88 €	29,78 €	21.054,01 €
Mutil/neska espezializatua / Mozo Especializado	1.262,67 €	28,70 €	21.202,68 €
Mutila/neska / Mozo	1.196,80 €	27,21 €	19.148,77 €