

EUSKO JAURLARITZA**LAN ETA ENPLEGU SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104372012022 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko abenduaren 28an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko urtarrilaren 17an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2022ko otsailaren 1ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko otsailaren 2a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (707)

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Urkabe Benetan, S.A. (código 20104372012022).

ANTECEDENTES

Primero. El día 28 de diciembre de 2021 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 17 de enero de 2022 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 1 de febrero de 2022.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 2 de febrero de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (707)

Urkabe Benetan, S.A. Enpresaren Hitzarmen Kolektiboa 2021-2024 urteetarako.

1. artikulua. Hitzarmena hitzartu duten aldeak.

Urkabe Benetan, S.A. enpresaren (aurrerantzean, Urkabe Benetan) hitzarmen kolektibo hau hitzartu dute langileen legezko ordezkariak eta Zuzendaritzak, enpresak Gipuzkoan duen lantokian.

2. artikulua. Eremu funtzionala, lurralde-eremua eta langileak.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie Urkabe Benetan enpresak Gipuzkoako lantokian dituen langileei (Masti Loidi industrialdea, Errenteria-Orereta), hau da, enpresa horretan lan kontratuarekin dauden langileei aplikatuko zaie, kontratuaren modalitatea edozein izanik ere; salbuespen bakarrak Langileen Estatutuaren 1.3 eta 2. artikuluetan ezarritakoak dira.

3. artikulua. Denbora-eremua eta amaieraren iragarpena.

Hitzarmen kolektibo hau 2021eko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean, baina haren ondorioak beste data baterako ezarri ahal izango dira berariaz adierazten diren alderdietan.

Hitzartutako iraupena amaitzen denean, hitzarmena automatikoki salatuko da. Orduan, alderdiek hitzarmena berritzeko negoziazioak hasiko dituzte, gehienez ere 3 hilabeteko epean.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela salatu ondoren eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hitzarmen hau ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

4. artikulua. Zuzenbide osagarria.

Hemen ezartzen ez den guztian, Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko da.

Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako probintziako hitzarmenak indarrean egoteari uzten badio, erreferentziako osagarria izaten jarraituko du, harik eta Gipuzkoako beste hitzarmen orokor batek ordeztu arte.

5. artikulua. Lanbide-taldeak.

Hitzarmen kolektibo honetako I. eranskinean daude jasota aurreko ituneko lanbide-sailkapena, taldeen arabera banatuta, eta enpresak gaur egun dituen lanpostuak lanbide-taldeen arabera sailkatzen dituen taula.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean 1. taldea 1. maila kategoriako eginkizunak dituzten langileak (I) eta 2022ko urtarrilaren 1ean enpresan hiru urteko esperientzia beteta duten langileak (II), 2022-01-01etik aurrera, 2. taldea 3. maila kategoriara igaroko dira: 3 urtetik gorako esperientzia duen langilearenera.

Halaber, hitzarmen hau sinatzen den egunean 2. taldea 3. maila kategoriako eginkizunak dituzten langileak (I) eta enpresako talde horretan hiru urteko esperientzia beteta duten langileak (II) 2. taldea 2. maila kategoriara igaroko dira.

Hortik aurrera, Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa beteko da, hau da, hitzarmenak hobekuntzaren bat aplikatzen badu esparru horretan Urkabe Benetan enpresan ere aplikatuko da.

Convenio Colectivo de Urkabe Benetan, S.A. para los años 2021-2024.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo de la Empresa Urkabe Benetan, S.A. (en adelante, «Urkabe Benetan») se concierta entre la Representación Legal de los Trabajadores en el centro de trabajo de la Empresa en Gipuzkoa y la Dirección de ésta.

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores del centro de trabajo de Urkabe Benetan, en Gipuzkoa, sita en Polígono Masti Loidi de Orereta-Errenteria, afectando al conjunto de los trabajadores que presten servicio para la misma con contrato laboral, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

La duración del presente Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024, sin perjuicio de una fecha de efectos distinta que pueda reconocerse en aquello que expresamente se indique.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes en el plazo improrrogable de 3 meses las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 4. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente, se aplicará el contenido del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa.

En el supuesto de que el Convenio Provincial de la Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa perdiera su vigencia, seguiría aplicándose supletoriamente, siendo su referencia hasta que sea renovado por otro convenio provincial de Gipuzkoa de carácter general.

Artículo 5. Grupos profesionales.

La clasificación profesional por Grupos del anterior Pacto y la tabla de encuadramiento de los distintos puestos existentes actualmente en la Empresa en cada uno de los grupos profesionales, será la que se contiene en el anexo I del presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores que (I) en la fecha de firma del presente Convenio realicen funciones asociadas a la categoría Grupo 1 Nivel 1 y que (II) a 1 de enero de 2022, hayan superado los tres años de experiencia en la Empresa, pasarán a partir del 01/01/2022 a la categoría Grupo 2 Nivel 3 como mozo con más de 3 años de experiencia.

Asimismo, los trabajadores que (I) en la fecha de firma del presente Convenio realicen funciones asociadas a la categoría Grupo 2 Nivel 3 y que (II) superen los tres años de experiencia en la Empresa en ese grupo, pasarán a la categoría Grupo 2 Nivel 2.

En lo sucesivo, se estará a lo que venga establecido en el Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa, de forma que, si éste incorpora una mejora al respecto, dicha mejora será de aplicación en Urkabe Benetan.

6. artikulua. Ordainsariak.

6.1. Soldata-etaulak.

Hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean daude 2021. urterako soldata-etaulak.

2022., 2023. eta 2024. urteetarako soldata-etaulak hitzarmen kolektibo honen 6.2 puntuan ezarritakoaren arabera eguneratuko dira.

6.2. Soldata-igoera.

Hitzarmen kolektiboa indarrean dagoen urte guztietan igoera aplikatuko zaie soldata-etaulei eta soldatei lotutako gainerako kontzeptuei, gaueko lanean eta aparteko orduetan izan ezik. Igoera hori honela ezartzen da:

* 2021: 2020ko soldata + % 0,25. % 0,25eko igoera hori «atzerakin» kontzeptuarekin ordainduko da 2021eko abenduko nominan.

* 2022: 2021eko soldata 2021eko KPlaren arabera berrikusiko da.

* 2023: 2022ko soldata 2022ko KPlaren arabera berrikusiko da. Baina berezitasun batzuk ezartzen dira:

– 2022ko KPIa % 2tik beherakoa bada: KPlari % 0,5 gehituko zaio eta, ondorioz, igoera KPIa + % 0,5 izango da.

– 2022ko KPIa % 2 eta % 2,4 artekoa bada: soldatak % 2,5 goko dira.

– 2022ko KPIa % 2,5ekoa edo hortik gorakoa bada: soldatak igotzean KPIa bakarrik aplikatuko da.

* 2024: 2023ko soldata berrikustean 2023ko KPIa + % 0,25 aplikatuko da.

Enpresa-hitzarmen honetan adosten diren soldata-igoerek guztiz ordezkatu dituzte Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboan ezartzen direnak.

6.3. Aparteko haborokinak.

Soldata 14 ordainsaritan jasoko da. Langileak urtean hiru aparteko haborokin jasotzeko eskubidea du: lehenengoa udakoa da eta uztailearen 15ean ordainduko da, bigarrena Gabonetakoa da eta abenduaren 15ean ordainduko da, eta hirugarrena mozkinen partaidetzagatik jasoko da 14 ordainsarietan hainbanatuta.

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera, aparteko haborokina berezita agertuko da, nahiz eta orain arte hainbanatuta eman den itundutako hileko soldatarekin batera.

Beraz, oinarrizko soldata ateratzeko urteko soldata gordina hamabost soldatez zatitu beharko da. III. eranskinean ikus daiteke hirugarren aparteko haborokina hainbanatuta duen taula.

Aldi baterako ezintasun egoeran dagoen langileak kasu bakoitzean dagokion aparteko haborokin osoa jasotzeko eskubidea izango du.

7. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, urteko lanaldia benetako 1.731 lanordukoa izango da; baina Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboan urteko lanaldi txikiagoa ezartzen bada, azken hori aplikatuko da.

Urteko lanaldi horren barruan (1.731 ordu), benetako lanaldi moduan sartuko da eguneko atsedena (15 minutuko txandaka dauden langileentzat); urteko egutegiari eutsiko zaio.

Asteko lanaldi arrunta astelehenetik ostiralera artekoa izango da.

Artículo 6. Retribuciones.

6.1. Tablas Salariales.

Las Tablas Salariales para el año 2021, serán las que se adjuntan al presente Convenio Colectivo como anexo II.

Las Tablas Salariales de los años 2022, 2023 y 2024 se actualizarán conforme a lo previsto en el punto 6.2 del presente Convenio Colectivo.

6.2. Incremento salarial.

Para todos los años de vigencia del Convenio Colectivo, las Tablas Salariales y el resto de conceptos salariales, con excepción de la nocturnidad y horas extraordinarias, se incrementarán conforme a lo siguiente:

* 2021: Salario de 2020 + 0,25 %. Este incremento del 0,25 % se abonará en concepto de «atraso» en la nómina de diciembre de 2021.

* 2022: Salario de 2021 con una revisión conforme al IPC del 2021.

* 2023: Salario de 2022 con una revisión conforme al IPC del 2022, con las siguientes singularidades:

– Si el IPC del 2022 es inferior a un 2 %: al IPC se le sumará un 0,5 %, y, en consecuencia, el incremento será del IPC+0,5 %.

– Si el IPC del 2022 es entre un 2 % y un 2,4 %: se aplicará un incremento salarial del 2,5 %.

– Si el IPC del 2022 es superior o igual a un 2,5 %: el incremento salarial se corresponderá con el IPC exclusivamente.

* 2024: Salario de 2023 con una revisión conforme al IPC del 2023 + 0,25 %.

Las subidas salariales acordadas en el presente Convenio de empresa, sustituyen en su totalidad a lo que se pudiera establecer en el Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa.

6.3. Gratificaciones extraordinarias.

El salario se abonará en 14 pagas. El trabajador tendrá derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en verano, que se abonará el 15 de julio, la otra con ocasión de las fiestas de Navidad, que se abonará el 15 de diciembre y una tercera en concepto de participación de beneficios, que se prorratea en las 14 pagas.

A partir de la firma del presente, la tercera gratificación extraordinaria, actualmente prorrateada e incorporada dentro del salario pactado mensual, figurará en una línea separada.

En consecuencia, el salario base será el resultado de dividir el salario anual bruto entre quince mensualidades. La tabla con la inclusión de la prorrata de la tercera gratificación extraordinaria se adjunta al presente como anexo III.

La persona trabajadora que esté en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir la totalidad de la gratificación extraordinaria que en cada caso corresponda.

Artículo 7. Jornada.

La jornada en cómputo anual durante la vigencia del presente Convenio Colectivo será de 1.731 horas de trabajo efectivo, salvo que en el Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa se establezca una jornada anual inferior, en cuyo caso, se aplicará esta última.

Dentro de la citada jornada anual (1.731 horas) se computará como tiempo efectivo de trabajo los 15 minutos diarios de descanso que posee el personal de trabajo a turnos, manteniéndose el calendario anual.

La jornada ordinaria semanal será de lunes a viernes.

7.1. Lanaldi jarraitua eta txandakako lana.

Lanaldi jarraitua eta ekoizpen-txanden arabera lana sei orduetik gorakoak badira, eguneko ordu-tegiaren barruan 15 minutuko atsedena izango da ogitartekoa jateko. Denbora hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

Atal bakoitzeko ekoizpen-beharrizan espezifikoak aintzat hartuta ezarriko dira txandak. Izan ere, enpresak txanda-sistema desberdinetan eduki ahal izango ditu langileak, hau da, astean bi, hiru, lau edo bost txandako sistemetan.

Txandaren bat aldatuko balitz, plangintza egin ostean jakinaraziko litzaieke langileen ordezkariari eta tartean izango diren langileei; beranduen, aldaketa egin baino bi egun lehenago jakinaraziko litzaieke.

7.2. Lanaldiaren banaketa irregularra.

Urteko lanaldiaren banaketa irregularra gehienez 65 ordukoa izango da.

Lanaldiaren banaketa irregularrak ezin du gehitu urteko lanaldia.

Beheko baldintzak betetzen ez badira, lanaldiaren banaketa irregularra nahitaez bete beharko da:

(i) Enpresak bost egun lehenago jakinarazi beharko dio dagokion langileari lanaldiaren banaketa irregularra egingo dela, baita langileen legezko ordezkariari ere; jakinarazpenarekin batera banaketa egiteko arazoak azalduko zaizkie.

(ii) Lanaldiaren banaketa irregularra ezartzean lan-ordu gehiago egin behar bada, honela egingo da:

i.— Lanegun bateko lanaldia luzatu behar bada, gehienez ere 9 ordu luzatuko da eta/edo

ii.— Alderdiak ados badaude, lanaldia 4 larunbatera luzatu ahal izango da gehienez.

Gehiegizko lanaldiak ezin izango dira diruz konpentsatu, hartzeko egunekin konpentsatuko dira, eta egun horiek urte naturalaren barruan hartu beharko dira.

(iii) Lanaldiaren banaketa irregularra ezartzean lan-ordu gutxiago egin behar bada, eguneko lanaldia osorik edo zati batean murriztuko da egutegiaren arabera lan egin behar diren egunetan.

Ordu horiek berreskuratzeko, eguneko lanaldian gehienez 9 ordu lan egin ahal izango dira, lanegunetan; hau da, ezin da gehitu langile bakoitzak urtean lan egin behar dituen egunen kopurua.

Alderdiak ados badaude, orduak berreskuratzeko, urtean gehienez lau larunbatetan egin ahal izango da lan.

Aurrekoa alboratu gabe, behar denean, enpresako Zuzendaritzak eta tartean dauden langileek 90 eguneko epea izango dute, aurreabisua egiten den egunetik zenbatzen hasita, nola eta noiz hartuko edo sartuko dituzten konpentsatu beharreko ordu horiek. Adostu dutenaren berri emango diete langileen legezko ordezkariari.

Epea amaitu ostean ezer adostuta ez badute, enpresak eta tartean dagoen langileak erdibana erabakiko dute nola eta noiz hartuko edo sartuko dituzten ordu horiek.

Ez da aplikatuko Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan lanaldiaren banaketa irregularrari lotuta ezartzen den % 10eko muga.

8. artikulua. Aparteko orduak.

Ezohiko inguruabarren ondorioz bakarrik egin daitezke aparteko orduak, aldez aurretik programatuta egon behar dira eta egin baino lehen enpresa batzordeari horien berri eman behar zaie.

Langileak erabakiko du nola konpentsatuko dituen: atsedendaldiak eginez, lan egindako aparteko ordu bakoitzeko ordu 1 eta 20 minutu hartuta, edo dirua jasoz. Beheko taulan zehazten da azken aukera hori:

7.1. Jornadas continuadas y de trabajo a turnos.

En las jornadas continuas y de trabajo a turnos de producción de más de seis horas, dentro del horario diario se incluye un descanso para el bocadillo de 15 minutos que computará como tiempo efectivo de trabajo.

El régimen de turnos se estará en función de las necesidades específicas de producción de cada sección, pudiendo la Empresa tener simultáneamente trabajadores en distintos sistemas de turnos, ya sea de dos, tres, cuatro o cinco turnos semanales.

Se comunicará a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados cualquier cambio de turno en cuanto sea planificado, y a más tardar con dos días de antelación a la fecha de efecto del cambio.

7.2. Distribución irregular de la jornada.

Se establece la distribución irregular de la jornada anual de un máximo de 65 horas.

La distribución irregular de la jornada no podrá suponer un incremento de la jornada anual.

El cumplimiento de los siguientes requisitos hará de la distribución irregular de la jornada una obligación:

(i) La Empresa tendrá que comunicar con una antelación de 5 días sobre la distribución irregular al personal afectado y a la representación legal de los trabajadores, con indicación de las causas que lo justifican.

(ii) Cuando la distribución irregular de la jornada implique un aumento de las horas de trabajo, ésta podrá llevarse a cabo como sigue:

i.— Incremento de la jornada diaria, en día laborable, hasta un máximo de 9 horas y/o

ii.— Por acuerdo entre las partes, incremento de la jornada hasta un máximo de 4 sábados.

Estos excesos de jornada no podrán ser compensados económicamente, se compensarán con días de disfrute dentro del año natural.

(iii) Cuando la distribución irregular de la jornada implique una reducción de las horas de trabajo, ésta se efectuará reduciendo en todo o en parte la jornada de los días que por calendario correspondan a trabajar.

La recuperación de estas horas se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada diaria, en día laborable, sin que se vea incrementado el número de días de trabajo que corresponda trabajar anualmente a cada persona trabajadora.

Por acuerdo entre las partes, se podrán realizar hasta un máximo de 4 sábados de jornadas de recuperación anuales.

Sin perjuicio de lo anterior, llegado el momento, la dirección de la Empresa y el personal afectado, acordarán en el plazo de 90 días a contar desde la fecha de preaviso, la forma y fecha de disfrute compensatorio o realización de horas que, en su caso, corresponda. El acuerdo alcanzado será comunicado a la representación legal de los trabajadores.

En caso de desavenencia, concluido el plazo, la Empresa y el personal afectado señalará cada uno el 50 % de la forma y fechas de disfrute o recuperación.

No será de aplicación el límite del 10 % de distribución irregular de la jornada que se contiene en el art. 34.2 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Horas extraordinarias.

Su realización será siempre debido a situaciones extraordinarias, y siempre que sean programadas, se comunicaran previamente al comité de empresa.

Su compensación será a elección por parte del trabajador entre compensación en tiempo de descanso, en equivalencia de 1 hora y 20 minutos por cada hora extraordinaria trabajada, o compensación económica de acuerdo con la tabla que se adjunta a continuación:

| Kategoria | Prezioa orduko (€) |
|-----------|--------------------|
| G1T.N1. | 14,31 |
| G2T.N3 | 14,76 |
| G2T.N2 | 15,19 |
| G2T.N1 | 15,42 |
| G4T.N3 | 15,19 |
| G4T.N2 | 16,25 |
| G4T.N1 | 16,25 |
| G5T.N1 | 16,25 |

Artikulu hau 2021eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean. Beraz, 2021. urtean zehar aparteko orduak sartu dituzten langileek ekitaldi horretako abenduko nominan kobratuko dute egoki den zenbatekoa.

Taulan jasotzen diren zenbatekoak aplikatuko dira hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean.

9. artikulua. Gaueko lanaldia.

Gaueko lana da 22:00etatik 06:00etara bitartean egiten dena.

Ordutegi horretan lan egiten duten langileek (ordu bat edo ordu baten zati proportzionala bakarrik lan egin arren) «Gaueko lanaren plusa» izeneko konpentsazioa jasoko dute. Kategoria bakoitzean honako prezio hauek ezarriko dira ordu bakoitzeko:

| Kategoria | Prezioa orduko (€) |
|-----------|--------------------|
| G1T.N1. | 2,09 |
| G2T.N3 | 2,20 |
| G2T.N2 | 2,28 |
| G2T.N1 | 2,46 |
| G4T.N3 | 2,28 |
| G4T.N2 | 2,52 |
| G4T.N1 | 3,14 |
| G5T.N1 | 3,14 |

Artikulu hau 2021eko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean. Beraz, 2021. urtean zehar plus hori sortu duten langileek ekitaldi horretako abenduko nominan kobratuko dute egoki den zenbatekoa.

Taulan jasotzen diren zenbatekoak aplikatuko dira hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean.

10. artikulua. Antzintasuna.

2010. urtean enpresan altan egon ziren langileei ordura arte sortutako antzintasuna ordainduko zaie, 2014an ordaindu ez bazen, betiere egoki den unean eta zenbatekoarekin. Ordainketa bakarra egingo zaie, 2021eko abenduan.

2024ko uztailaren 1etik aurrera, 2006ko maiatzaren 22an (Grupo Indaux sartu zenean) enpresan altan egon ziren langileei antzintasun-plusa onartuko zaie, baldin eta oraindik enpresan lan egiten badute. Antzintasuna zenbatzeko erreferentzia-data 2006-05-22 izango da.

Erreferentzia-data horren ostean eta 2010. urtera arte enpresan lanean hasi ziren langileei enpresara sartu ziren egunetik hasiko zaie zenbatzen antzintasuna.

11. artikulua. Hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren lan-baldintzak ez aplikatzeko, alderdi biak egon beharko dira ados.

Alegatutako arrazoien inguruko neurriak egokiak, arrazoizkoak eta proportzionalak izatean oinarrituko da hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko akordioa, eta enpleguari eusteko eta aurreko egoerara azkar itzultzeko konpromisoak jasoko ditu.

Era berean, hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko akordioa ondo arrazoituta egon beharko da, denek uler dezaten zergatik

| Categoría | Precio/hora (€) |
|-----------|-----------------|
| G1T.N1. | 14,31 |
| G2T.N3 | 14,76 |
| G2T.N2 | 15,19 |
| G2T.N1 | 15,42 |
| G4T.N3 | 15,19 |
| G4T.N2 | 16,25 |
| G4T.N1 | 16,25 |
| G5T.N1 | 16,25 |

El presente artículo entra en a en vigor el 1 de enero de 2021, de forma que los trabajadores que hayan realizado horas extraordinarias durante el 2021 cobrarán el importe correspondiente en la nómina de diciembre de dicho ejercicio.

Los importes contenidos en la tabla se mantendrán durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9. Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

El personal que realice trabajos en el citado horario, aun siendo una hora o parte proporcional de ésta, disfrutará de un complemento de remuneración denominado «Plus de trabajo nocturno», que para cada una de las categorías tendrá el siguiente precio/hora:

| Categoría | Precio/hora (€) |
|-----------|-----------------|
| G1T.N1. | 2,09 |
| G2T.N3 | 2,20 |
| G2T.N2 | 2,28 |
| G2T.N1 | 2,46 |
| G4T.N3 | 2,28 |
| G4T.N2 | 2,52 |
| G4T.N1 | 3,14 |
| G5T.N1 | 3,14 |

El presente artículo entra en a en vigor el 1 de enero de 2021, de forma que los trabajadores que durante el 2021 hayan devengado este Plus, cobrarán el importe correspondiente en la nómina de diciembre de dicho ejercicio.

Los importes contenidos en la tabla se mantendrán durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 10. Antigüedad.

A los trabajadores de alta en la empresa en el año 2010, se les abonará la antigüedad devengada y no abonada en 2014, según proceda en tiempo y valor. El importe se abonará en pago único en el mes de diciembre del 2021.

A partir del 1 de julio de 2024, a los trabajadores que estaban de alta en la Empresa a 22 de mayo de 2006 (fecha que se corresponde con la entrada del Grupo Indaux) y continúan, se les reconocerá el plus de antigüedad. Para el cómputo de la antigüedad se tomará la fecha de referencia del 22/05/2006.

A los trabajadores que se incorporaron en la Empresa con posterioridad a la citada fecha de referencia y hasta el 2010, la antigüedad les será computada desde la fecha real de su incorporación.

Artículo 11. Inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio colectivo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el presente Convenio Colectivo, requerirá de acuerdo entre las partes.

El acuerdo de inaplicación del Convenio Colectivo se basará en la adecuación, razonabilidad y proporcionalidad de las medidas en relación con la causa alegada e incorporará compromisos de mantenimiento de empleo y de rápido retorno a la situación preexistente.

Asimismo, el acuerdo de inaplicación del Convenio Colectivo deberá estar lo suficientemente motivado para facilitar el cono-

ezartzen zaion neurri hori plantillari; horrez gain, justifikatu egin beharko da, aurreikusitako gabe ere arrazoi objektibo larriak gertatzen direnerako.

Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearen inguruan sortzen diren desadostasunak, dagokion kontsulta-aldiaren ondoren, Laneko Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Lanbide arteko Akordioan (Preco) aurreikusitako adiskide-tze- eta bitartekotza-prozeduren mende jarriko dira. Edozein auzialditan arbitrajera jotzeko eta, ondoren, OPRICCE/CCNCCra jotzeko aukera soilik emango da enpresako Zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak hala adosten badute.

12. artikulua. Errelebo-kontratua.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen epealdian zehar langileek aukera izango dute errelebo-kontratuari lotutako erre-tiro partziala hartzeko, baldin eta indarreko legeriak modalitate horren gainean ezartzen dituen baldintzak betetzen badituzte.

13. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratazioa ez da % 10 baino handiagoa izango hitzarmen kolektibo honen indar-raldia amaitzean.

Aldi baterako laneko enpresen bidezko kontratuen iraupena gehienez ere etenik gabeko 6 hilabetekoa izango da, edo guztira zenbatuta sei hilabeteko benetako lana egiteko iraupena izango dute. ABLE baten bitartez enpresan sei hilabetez lanean egon den pertsona lan-poltsa batean sartuko da, enpresak kontrata-tzen ez badu; beharrezana dagoenean, lan-poltsa horretan dau-den pertsona deituko zaie lehenbizi, zerrendaren hurrenkera-rian arabera, enpresarekin kontratua egiteko.

ABLEetako langileei deitzeko, enpresan aurretik egindako denbora eta lanpostua hartuko dira kontuan, eta baldintza ber-dinetan lehentasuna emango zaio ABLEetan lanposturako me-tatutako egun gehien dituen pertsonari.

Artikulu hau 2022ko urtarrilaren 1etik aurrera egongo da in-darrean.

14. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Enpresak osatu egingo ditu kontingentzia arrunt eta profe-sionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasunagatiko presta-zioak, soldata errearen % 100eraino, 18 hilabeteko gehieneko aldi batera arte.

Behin baino gehiagotan gertatzen diren bajak banan-banan aztertuko dira, aldi baterako ezintasun-aldiak behar baino gehia-go ez luzatzeko eta, ahal den neurrian, langilea sendatzen lagun-tzeko. Horrelakoetan, enpresak mediku-azterketa osagarriak egi-teko eskatu ahal izango du eta nahitaezko baldintza gisa ezarri ahal izango du gaixotasun arruntagatiko baje kasuan soldata-osagarria jasotzeko eskubideari eusteko. Azterketa horien kos-tua enpresaren kontura izango da.

15. artikulua. Eszedentziak.

15.1. Eszedentzia berezia, lanpostua gordeta.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna aitortuta du-en langileek, hilabete lehenago idatziz eskatzen badute, esze-dentzia berezia eskatu ahal izango dute iraupen laburreko egoe-ra pertsonalei aurre egiteko. Egoera horrek irauten duen denbo-ra antzinasunerako zenbatuko da.

Eszedentzia hori hilabetetik lau hilabetera bitartekoa izan dai-teke. Eszedentzia berezi hori hartzen duen langileak ezin izango du berriz eskatu hurrengo hiru urteetan.

Eszedentzia idatziz eskatu behar da, eta enpresa batzordeari horren berri emango zaio. Beranduen hogeitau eguneko epean onar-tu edo ukatuko da.

cimiento de la causa que justifica la medida a la plantilla y de-berá estar justificado en la concurrencia no previsible de cau-sas objetivas graves.

Las discrepancias que surjan en torno a la inaplicación del Convenio Colectivo, tras el correspondiente periodo de consultas, se someterán a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento Vo-luntario para la Solución de Conflictos Laborales, Preco. El arbitra-je en cualquier instancia y la posibilidad posterior de acudir al OPRICCE/CCNCC sólo será posible con el acuerdo entre Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 12. Contrato de relevo.

Los trabajadores que cumplan los requisitos establecidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación parcial mediante simultánea celebración de contrato relevo podrán ha-cerlo durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 13. Empresas de trabajo temporal.

La contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal no será superior al 10 % a la finalización de la vigencia del pre-sente Convenio Colectivo.

La duración de los contratos a través de Empresas de Traba-jo Temporal no superará 6 meses continuados o unos seis meses de trabajo efectivo en cómputo total. Los trabajadores que hayan realizado 6 meses de trabajo con contrato de ETT, si no son contratados por la empresa, pasaran a una bolsa de em-pleo para ser llamados los primeros, en caso de necesidad y por orden de lista, para contrato de empresa.

Para el llamamiento de trabajadores de ETT, se tendrán en cuenta el tiempo y el puesto de trabajo anteriores realizados en la empresa, dando en igualdad de condiciones, prioridad a la persona con mayor número de días acumulados por ETT para el puesto de trabajo.

El presente artículo entrará en vigor el 1 de enero 2022.

Artículo 14. Incapacidad temporal.

La Empresa complementará las prestaciones de incapaci-dad temporal que se deriven de contingencia común y profesio-nal hasta el 100 % del salario real, hasta un período máximo de 18 meses.

Se tratarán individualmente los casos de bajas reincidentes con el fin de evitar prolongaciones indebidas de los periodos de incapacidad temporal y en la medida de lo posible contribuir a facilitar la recuperación del trabajador. Con este fin, la Empresa podrá solicitar la realización de reconocimientos médicos com-plementarios cuyo coste será a cargo de la Empresa, siendo condición necesaria ésta para que se mantenga el derecho a la percepción del complemento salarial en el caso de bajas por en-fermedad común.

Artículo 15. Excedencias.

15.1. Excedencia especial con reserva de puesto de trabajo.

Aquellas personas trabajadoras con antigüedad reconocida en la Empresa de al menos un año, siempre que lo soliciten por escrito con un mes de antelación, podrán solicitar una exceden-cia especial para atender situaciones personales de corta dura-ción, computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de antigüedad.

La duración de esta excedencia podrá ser de entre un mes a cuatro meses. La persona trabajadora que se acoja a esta ex-cedencia especial no podrá volver a solicitarla en el plazo de los tres años siguientes a su disfrute.

La excedencia se solicitará por escrito y se informará de la misma al Comité de Empresa. El plazo de concesión o de nega-ción no podrá ser superior a veinte días.

15.2. Borondatezko eszedentzia.

Langileak, enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna badu, borondatezko eszedentzia eskatzeko eskubidea izango du. Eszedentzia mota hori gutxienez lau hilabetekoa izan behar da, eta gehienez bost urtekoa. Egoera horrek iraun bitarteko denbora ez da zenbatuko antzintasunari dagokionez.

Eszedentzia idatziz eskatu behar da, eta enpresa batzordeari horren berri emango zaio. Beranduen hogeit eguneko epean onartu edo ukatuko da.

Eskariari uko egiten bazaio, honako arrazoren bat egon beharko da tartean:

- Langile gutxi egotea.
- Beste eszedentzia batzuk hartu izana.
- Egoera hori justifikatzen duen beste edozein arrazoi.

Borondatezko eszedentzia-eskaera onartu beharko da hura eskatzeko arrazoiak honako hauetako bat bada: ikasketak amaitu edo luzatzea, familia-eskakizunak edo langileak behar bezala egiaztatzen duen antzeko beste arrazoren bat.

Langileak ez badu lanera itzultzeko eskatzen eszedentziarako emandako epea amaitu baino 30 egun lehenago, enpresan duen lanposturako eskubidea galduko du.

Langilearen lanbide-kategorian lanpostu hutsik ez badago, enpresak langileari jakinaraziko dio.

Langileak ezarritako epean enpresara itzultzeko eskatzen baldin badu, beraren kategorian sortzen den lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Hutsik dagoen lanpostua beraren kategorian baino maila beheragoko kategorian batekoa baldin bada, langileak aukeratu ahaliko du lanpostu hori eta hari esleitutako soldata onartzea, ala beraren lan-kategoriako lanpostu hutsa sortu arte itxarotea.

Langileak lanera itzuli nahi duela eskatzen badu, enpresak nahitaez hartu beharko du berriz eszedentzian dagoen langile hori, baldin eta eszedentzia-aldia urtebetetik gorakoa ez bada.

16. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Ordaindutako baimenei dagokionez, Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboak ezarritako lizentziak hartuko dira kontuan, baina ordaindutako baimen horiek langileak gertaera eragilea izan eta hurrengo lanegunetik aurrera hartu beharko dira.

Aurrekoa gorabehera, langile guztiek gehienez 16 ordu hartzeko eskubidea izango dute urtean, langilea bera medikuaren kontsultara joateko edo ezkontidea nahiz odolkidetasuneko eta ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senideren bat medikuarenera laguntzeko.

Baimen horiek guztiak honako ñabardura honekin aplikatuko dira: ezkontidea aipatzen den lizentzietan ezkontidearekin batera izatezko bikotea eta bizikidea terminoak ere jasoko dira (bizikidetzak gutxienez 2 urteko erroldarekin egiaztatuta).

17. artikulua. Oporrak.

Oporren sistema Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboan xedatutakoaren arabera arautuko da.

18. artikulua. Arropa eta lan-ekipoak.

Langileek erabili beharreko laneko arropa eta babes-ekipamenduak enpresak emango ditu.

Enpresa arduratuko arropa garbitzeaz, eta langileek beren zerbitzuak emateko arropa garbia izango dutela bermatuko du.

15.2. Excedencia voluntaria.

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

La excedencia se solicitará por escrito y se informará de la misma al Comité de Empresa. El plazo de concesión o de negación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

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

La solicitud de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares u otra causa análoga que sea acreditada debidamente por el o la trabajadora.

Si la persona trabajadora no solicita el reintegro 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

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

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

La Empresa estará obligada a la readmisión inmediata de la persona trabajadora excedente, si ésta solicitase la reincorporación al mismo, si el período de excedencia no superase un año.

Artículo 16. Permisos retribuidos.

Para los permisos retribuidos se estará a las Licencias establecidas por el Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa, con el matiz de que estos permisos retribuidos habrán de disfrutarse desde el siguiente día laborable de la persona trabajadora al hecho causante.

Sin perjuicio de lo anterior, todos los trabajadores tendrán derecho a 16 horas como máximo al año, para asistencia a consultas médica, suya propia, o para acompañamiento de familiar desde el cónyuge hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.

Todos estos permisos se aplicarán con el matiz de que en las licencias donde se haga mención al cónyuge, a ésta se le equipare el término de Pareja de Hecho y persona conviviente con la persona trabajadora, acreditando la convivencia con un empadronamiento mínimo de 2 años.

Artículo 17. Vacaciones.

El sistema de vacaciones se regirá por lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector del Comercio y Alimentación de Gipuzkoa.

Artículo 18. Ropa y equipo de trabajo.

La ropa de trabajo y equipos de protección que deban ser utilizados por los trabajadores serán proporcionados por la Empresa.

La Empresa se responsabiliza del lavado de la ropa, garantizando que por parte de los trabajadores se disponga de ropa limpia para la prestación de sus servicios.

19. artikulua. Batzorde Paritarioa eta gatazka kolektiboen ebazpena.

Batzorde paritario bat eratuko da. Hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatuko dute, 8 kidek gehienez: 4 langileak ordezkatzeko, eta 4 enpresa ordezkatzeko.

Batzordeko edozein alderdik bilera egitea eskatzen badu, gehienez ere 15 eguneko epean elkartuko da batzordea.

Honako eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen kolektibo honen edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan hartutako konpromisoak garatzea.

Bilera egin baino gutxienez 7 egun lehenago emango da bilaren berri, jakinarazpen bidez. Jakinarazpenarekin batera, idazki bat bidaliko da, aztertu beharreko gaia azaltzeko.

Kanpo-aholkulariak ezingo dira bilera horietara joan.

Batzordeari alde zuretik esanez gero, edozein kidek izan ahalko du ordezkoa.

Batzorde paritarioaren erabakiak baliozkoak izan daitezen, ordezkari bakoitzeko botoen % 51k berretsi beharko ditu horiek.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak Lan Gatazka Judizial Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (GEP II) arautzen diren bitartekaritza-prozeduren arabera ebaztuko dira.

Batzorde paritarioko kide titularrek baimen ordaindua edukitzeko eskubidea izango dute, baldin eta enpresaren ordezkariak bultzatu eta eskatuta elkartzen bada batzordea; horrelakoetan, enpresak ordainduko ditu lan horretan sortzen diren gastuak.

Artículo 19. Comisión Paritaria y resolución de los conflictos colectivos.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 8 miembros, 4 por la parte social y 4 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La Comisión se reunirá mediante comunicación, al menos con 7 días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

En ningún caso asistirán asesores externos a estas reuniones.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - Preco II.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta por iniciativa e instancia de la representación de la Empresa, y en este caso, los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

I. ERANSKINA. LANBIDE-TALDEAK SAILKATZEKO TAULA
ANEXO 1: TABLA DE ENCUADRAMIENTO DE PUESTOS EN GRUPOS PROFESIONALES

| Taldea Grupo | Lanpostuak Puestos | Elikadura-Hitzarmenaren baliokidetasuna Equivalencia Convenio alimentación |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| BULEGOKO LANGILEAK / PERSONAL DE OFICINA | | |
| G30 | FIN01: KONT. TEKN. / TEC. CONT. | OFIZ. ADMIN. / OFI ADM - G3 |
| | COM15: BACK KOMER. ADM. /ADM. BACK. COMER. | 1. MAIL. ADMIN. LAGUNT. / AUX ADMV 1º - G3 |
| | COM04: SALM. TEKN. ADMIN. / TEC. AD. VE. | 1. MAIL. ADMIN. LAGUNT. / AUX ADMV 1º - G3 |
| | APR01: HORNIKUNTZAKO TEKNIKARIA / TÉCNICO APROVISIONAMIENTO | 1. MAIL. ADMIN. LAGUNT. / AUX ADMV 1º - G3 |
| | FIN07: ADMINISTRARIA / ADMINISTRATIVA | 2. MAIL. ADMIN. LAGUNT. / AUX ADMV 2º - G3 |
| | COM08: TELESALMENTA / TELEVENTA | 2. MAIL. ADMIN. LAGUNT. / AUX ADMV 2º - G3 |
| | COM05: KOMERTZIALA / COMERCIAL | BIDAIARIA / VIAJANTE - G3 |
| G40 | FIN04: RE. TES. CO. | Kontablea /CONTABLE G-4 |
| | COM19: GES COM DIFR | ATALBURUA / J. SECCION G4-2 |
| | UR EROSKETEN ARDURADUNA / RESPONSABLE COMPRAS UB | ATALBURUA / J. SECCION G4-1 |
| | COM01: MARKETING ETA I+G ARDURADUNA / RESP. MARKETING E I+D | ATALBURUA / J. SECCION G4-2 |
| | IND 37:COORD PRL, MEDIO AMB Y ALMAC URK | ATALBURUA / J. SECCION G4-1 |

| Taldea Grupo | Lanpostuak Puestos | Elikadura-Hitzarmenaren baliokidetasuna Equivalencia Convenio alimentación |
|-------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| G50 | COM11: R. CAN. MAY | SALMENT. BURUA / JE. VEN. G-5 |
| | COM16: EXP MANAGER | SALMENT. BURUA / JE. VEN. G-5 |
| | COM18: RESP VEN N PRTOS. | SALMENT. BURUA / JE. VEN. G-5 |
| TAILERREKO LANGILEAK / PERSONAL DE TALLER | | |
| G1T | IND12: O. OBRAD. | LANGILE / MOZO G. 1 |
| | IND13: O. MOL. ENV | LANGILE / MOZO G. 1 |
| | IND14: O. ENV. EMP. | LANGILE / MOZO G. 1 |
| | IND25: O. AS. LIMP. | LANGILE / MOZO G. 1 |
| | IND29: APRENDIZ DE OPERARIO | LANGILE / MOZO G. 1 |
| | IND31: OP. ENVAS | LANGILE / MOZO G. 1 |
| | IND36: O. FABR SUSHI | LANGILE / MOZO G. 1 |
| G2T | IND10: O. CAB. LIN. IND10 | LANGILE ESPEZ. / MOZO ESP G-2 |
| | IND11: OF. COCINA | 1. MAIL. OFIZ. / OFI1 G-2 |
| | IND16: O. ALM. EXP. | 1. MAIL. OFIZ. / OFI1 G-2 |
| | IND25: O. ALM. MP | 2. MAIL. OFIZ. / OFI2 - G2T |
| | IND23: O. INY. MA | 1. MAIL. OFIZ. / OFI1 G-2 |
| | O. MOLD. E INY. | 1. MAIL. OFIZ. / OFI1 G-2 |
| | O. MOL. Y COCINA | 2. MAIL. OFIZ. / OFI2 - G2T |
| | IND38 RESP PL SUSHI | 1. MAIL. OFIZ. / OFI1 G-2 |
| | OP. MOLD. Y DESH. | 2. MAIL. OFIZ. / OFI2 - G2T |
| | IND33: O. C. C. PT. | 2. MAIL. OFIZ. / OFI2 - G2T |
| | IND35: AY OF COCINA | 2. MAIL. OFIZ. / OFI2 - G2T |
| | IND 24 OP. AY. ENV. | LANG. ESPEZ. / MOZO ESP. G6 |
| | OP ASIST PRODUCCION | LANG. ESPEZ. / MOZO ESP. G6 |
| | IND 26: OP COCINA | LANG. ESPEZ. / MOZO ESP. G6 |
| IND27: O. SBLANCA | LANG. ESPEZ. / MOZO ESP. G6 | |
| G4T | R. SEC/AY RES +3 | ATALBURUA / J. SECCION G4 -1 |
| | IND03 R. ALM. EXP. (+3) | ATALBURUA / J. SECCION G4 -1 |
| | IND05: AY RESP DIVISION | ATALBURUA / J. SECCION G4 -1 |
| | IND06: SUP. MNT. +3 | ATALBURUA / J. SECCION G4 -1 |
| | IND32. RESP. ENV. (+3) | ATALBURUA / J. SECCION G4 -1 |
| | IND07: R. PROD. +3 | ATALBURUA / J. SECCION G4 -1 |
| | IND 34 RESP 2º ENVASAD | ATALBURUA / J. SECCION G4 -2 |
| | RESP 2º ENVASADO URKABE | ATALBURUA / J. SECCION G4 -2 |
| | IND09: RE. EQUIPO | ARDURADUNA / ENCARG EST G-4 |
| | IND8: TEC. MANT. | 2. MAIL. OFIZ. / OFI2-G2T |
| G5T | IND01: RE. DIVISI. | SUKURSALEKO B. / J. SUCURSAL G-5 |
| | IND02: RESP. MANT. INDO2 | SUKURSALEKO B. / J. SUCURSAL G-5 |

II. ERANSKINA. SOLDATA-TAULAK 2021
ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2021

| Taldea Grupo | Maila Nivel | Oinarritzko soldata (S oinarritzko) Salario base (S base) (€) | Hainbanatua, 15. Paga Paga prorrateada paga 15.º (€) | 2021eko OS hilean SB 2021 mensual (€) | Urteko guztizkoa (14 paga) Total anual (14 pagas) (€) |
|--------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| BULEGOKO LANGILEAK / PERSONAL DE OFICINA | | | | | |
| G30 | 4. MAILA / NIVEL 4 - GIV | 1.132,52 | 80,89 | 1.213,42 | 16.987,82 |
| | 3. MAILA / NIVEL 3- GIII | 1.156,17 | 82,58 | 1.238,75 | 17.342,49 |
| | 2. MAILA / NIVEL 2- GII | 1.270,18 | 90,73 | 1.360,90 | 19.052,65 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.506,46 | 107,60 | 1.614,07 | 22.596,91 |
| G40 | 2. MAILA / NIVEL 2- GII | 1.455,54 | 103,97 | 1.559,51 | 21.833,13 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.821,98 | 130,14 | 1.952,12 | 27.329,65 |
| G50 | 1. MAILA / NIVEL 1 - GV | 1.821,98 | 130,14 | 1.952,12 | 27.329,65 |
| TAILERREKO LANGILEAK / PERSONAL DE TALLER | | | | | |
| G1T | 1. MAILA / NIVEL 1 - GI | 1.208,98 | 86,36 | 1.295,34 | 18.134,76 |
| G2T | 3. MAILA / NIVEL 3- GII | 1.270,94 | 90,78 | 1.361,73 | 19.064,16 |
| | 2. MAILA / NIVEL 2- GII | 1.321,27 | 94,38 | 1.415,65 | 19.819,10 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.424,79 | 101,77 | 1.526,56 | 21.371,80 |
| G4T | 3. MAILA / NIVEL 3- GIV | 1.321,27 | 94,38 | 1.415,65 | 19.819,10 |
| | 2. MAILA / NIVEL 2- GIV | 1.455,54 | 103,97 | 1.559,51 | 21.833,13 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GIV | 1.814,31 | 129,59 | 1.943,91 | 27.214,71 |
| G5T | 1 MAILA / NIVEL 1 - GV | 1.816,65 | 129,76 | 1.946,41 | 27.249,79 |

III. ERANSKINA. APARTEKO HABOROKINA, 3. APARTEKO ORDAINSARI ETA GUZTI
ANEXO III. GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA CON INCLUSIÓN DE 3.ª PAGA EXTRA

| Taldea Grupo | Maila Nivel | 15 Ordainsariko soldata Salario 15 pagas (€) | Hainbanaketaren 15. Paga 15.º Paga prorrata (€) | Urteko guztizkoa (14 paga+hainbanaketa) Total anual (14 pagas+prorrata) (€) |
|--------------------------------------------------|--------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| BULEGOKO LANGILEAK / PERSONAL DE OFICINA | | | | |
| G30 | 4. MAILA / NIVEL 4 - GIV | 1.132,52 | 80,89 | 16.987,82 |
| | 3. MAILA / NIVEL 3- GIII | 1.156,17 | 82,58 | 17.342,49 |
| | 2. MAILA / NIVEL 2- GII | 1.270,18 | 90,73 | 19.052,65 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.506,46 | 107,60 | 22.596,91 |
| G40 | 2. MAILA / NIVEL 2- GII | 1.455,54 | 103,97 | 21.833,13 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.821,98 | 130,14 | 27.329,65 |
| G50 | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.821,98 | 130,14 | 27.329,65 |
| TAILERREKO LANGILEAK / PERSONAL DE TALLER | | | | |
| G1T | 1 MAILA / NIVEL 1 - GI | 1.208,98 | 86,36 | 18.134,76 |
| G2T | 3. MAILA / NIVEL 3- GII | 1.270,94 | 90,78 | 19.064,16 |
| | 2. MAILA / NIVEL 2- GII | 1.321,27 | 94,38 | 19.819,10 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GII | 1.424,79 | 101,77 | 21.371,80 |
| G4T | 3. MAILA / NIVEL 3- GIV | 1.321,27 | 94,38 | 19.819,10 |
| | 2. MAILA / NIVEL 2- GIV | 1.455,54 | 103,97 | 21.833,13 |
| | 1. MAILA / NIVEL 1 - GIV | 1.814,31 | 129,59 | 27.214,71 |
| G5T | 1. MAILA / NIVEL 1 - GV | 1.816,65 | 129,76 | 27.249,79 |