

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 2010472-2012024).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko urtarrilaren 9an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko urtarrilaren 13an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari 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, 2024ko urtarrilaren 16a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (821)

Alpa Alimentos Frescos SLU enpresaren 2023-2027 urteetarako Hitzarmen Kolektiboa.

1. artikulua. Sinatuko duten alderdiak.

Alpa Alimentos Frescos SLU enpresaren hitzarmen kolektibo hau hitzartu dute Alpa Alimentos Frescos SLU enpresako Gipuzkoako langileen legezko ordezkariek eta enpresako Zuzendaritzak.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. (código 2010472 2012024).

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de enero de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 13 de enero de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 16 de enero de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (821)

Convenio Colectivo de Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. para los años 2023-2027.

Artículo 1. Partes que lo concertan.

El presente Convenio Colectivo de la empresa Alpa Alimentos Frescos S.L.U. se concerta entre la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras de Alpa Alimentos Frescos S.L.U. en Gipuzkoa y la Dirección de ésta.

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

Hitzarmen kolektibo honek Alpa Alimentos Frescos SLU enpresan besteren kontura altan dauden profesional guztiei eragiten die, Gipuzkoako probintzian (aurrerantzean, Alpa Gipuzkoa edo Alpa).

3. artikulua. Denbora-eremua eta salaketa.

Hitzarmen kolektiboa 2023ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2027ko abenduaren 31n amaituko da, eta aurrera-eragin mugagabea izango du; artikulua edo atal hauek izan ezik: aurrera-eraginik ez dutela edo aurrera-eragin mugatua dutela berriaz adierazita duten artikulua edo atalak.

Hitzarmena automatikoki salatutzat joko da 2027ko irailean 1etik aurrera.

4. artikulua. Soldata-eta-lanak eta soldata-eguneraketa.

2023, 2024, 2025, 2026 eta 2027. urteetarako hobariak aurreko urteko estatuko KPlaren % 75aren neurrian izango dira.

2023. urterako indarrean dagoen soldata-eta-lanak hitzarmen kolektibo honen 1. eranskinean ezarritakoa da. Urtero argitaratuko da hobarien kontzeptuak eguneratuko dituen soldata-eta-lanak.

Alpako langileei aplikatu beharreko baldintzak, bereziki ordainsariei dagozkienak, hitzarmen kolektibo honetatik eratorritakoak dira, besterik ez dago; langile jakin batzuei bakoitzaren negoziazio-autonomiaren arabera itundu edo aitortu zaizkien hobekuntzak izan ezik, halakorik balego.

A. Unialcoren antzeko kategorietako soldata urtekotuaren azpitik dauden kategoriak:

* 2023:

– Aurreko urteko KPI bermatuaren % 75 tauletako oinarritzko soldataren gainean + aurreko urteko KPI gehigarriaren % 25 tauletako oinarritzko soldataren gainean, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdinduta Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPlarekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginez.

– Aurreko urtean prestasun-plusaren gainean bermatutako KPlaren % 75 + aurreko urteko KPI gehigarriaren % 25 taulen prestutasun-plusaren gainean, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdinduta Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPlarekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginez.

– + urteko 1.000 € tope, taulen oinarritzko soldatari gehituko zaizkionak bihurketa-faktore gisa.

* 2024:

– Aurreko urteko KPI bermatuaren % 75 tauletako oinarritzko soldataren gainean + aurreko urteko KPI gehigarriaren % 25 tauletako oinarritzko soldataren gainean, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdinduta Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPlarekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginezko ondorioekin.

– Prestasun-plusaren zenbatekoa produktibitate-hobaria kontzeptuan finkatuko da, Gipuzkoako Unialcoren Hitzarmenean kategoriatik bakoitzeko duen erreferentziarekin, eta diferentziala bada, aldea kategoriatik bakoitzeko oinarritzko soldatari gehituko zaio.

– + gehienez 1.000 € urtean, taulen oinarritzko soldatari gehituko zaizkionak bihurketa-faktore gisa.

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos/as los/as profesionales dados de alta por cuenta ajena en la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U., en la provincia de Gipuzkoa (en adelante Alpa Gipuzkoa o Alpa).

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

El convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2027, teniendo ultraactividad ilimitada, salvo los artículos o apartados que expresamente recojan su no ultraactividad, o una ultraactividad limitada.

El convenio se entenderá automáticamente denunciado a partir de 1 de septiembre de 2027.

Artículo 4. Tablas salariales y actualización salarial.

Las primas para los años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027 se incrementarán el 75 % del IPC estatal del año anterior.

La tabla salarial vigente para el año 2023 será la establecida en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo. Cada año se publicará la tabla salarial donde se actualizarán además los conceptos de primas.

Las condiciones aplicables a las personas trabajadoras de Alpa, particularmente las retributivas, son exclusivamente las que derivan del presente convenio colectivo, a salvo las mejoras que puedan haberse pactado o reconocido a determinadas personas, conforme a la autonomía negociadora individual.

A. Categorías que estén por debajo del salario anualizado de las categorías semejantes de Unialco:

* 2023:

– 75 % IPC garantizado del año anterior sobre salario base de tablas + 25 % IPC adicional del año anterior sobre el salario base de tablas siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

– 75 % IPC garantizado año anterior sobre el Plus Disponibilidad + 25 % IPC adicional del año anterior sobre el Plus disponibilidad de tablas siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

– + tope máx. 1.000 € anuales que se adicionarán al salario base de tablas como factor conversión.

* 2024:

– 75 % IPC garantizado del año anterior sobre salario base de tablas + 25 % IPC adicional del año anterior sobre el salario base de tablas siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

– El importe del concepto Plus Disponibilidad se consolidará en el concepto Prima Productividad, con la referencia que tenga para cada categoría en el Convenio de Unialco Gipuzkoa y si resulta diferencial, la diferencia se añadirá al salario base de cada categoría.

– + tope máx. 1.000 € anuales que se adicionarán al salario base de tablas como factor conversión.

* 2025:

– Aurreko urteko KPI bermatuaren % 75 tauletako oinarriko soldataren gainean + aurreko urteko KPI gehigarriaren % 25 tauletako oinarriko soldataren gainean, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdinduta Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPIa-ekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginez.

– + urteko 1.000 € tope, taulen oinarriko soldatari gehituko zaizkionak bihurketa-faktore gisa.

* 2026:

– Aurreko urteko KPI bermatuaren % 75 tauletako oinarriko soldataren gainean + aurreko urteko KPI gehigarriaren % 25 tauletako oinarriko soldataren gainean, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdinduta Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPIa-ekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginez.

– + gehienez 1.000 € urtean, taulen oinarriko soldatari gehituko zaizkionak bihurketa-faktore gisa.

* 2027:

– Aurreko urteko KPI bermatuaren % 75 tauletako oinarriko soldataren gainean + aurreko urteko KPI gehigarriaren % 25 tauletako oinarriko soldataren gainean, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdinduta Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPIa-ekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginez.

– + gehienez 1.500 € tauletako oinarriko soldataren gainean, bihurketa-faktore gisa.

Kontuan hartzekoak:

Helburutzat jarritako diferentzia lortu ondoren (erreferentziako aldearen % 50), bihurketa-faktorea ez da gehituko, edo beharrezko kopurua besterik ez da gehituko, baina horretarako 1.000 €-ko jarrita gehienez. Aurreko urteko KPIaren % 75eko igoyerak (edo % 100**) kasu guztietan izango du eragina.

2027. urtean, konbergentzia-soldata zera izango da: helburutzat jarritako diferentzia lortzeko falta dena, 1.500 € arte, gehienez.

Hitzarmena amaitzean zehaztutako helburua lortu ez bada (erreferentziako aldearen % 50 gutxienez), ordaintzeke dagoen zenbatekoa ekitaldian zehar erregularizatuko da, eta 2028ko lehen hiruhilekoan hasiko da ordaintzen.

Alpa Gipuzkoako kategorien zenbatekoak Unialco Gipuzkoa enpresako kategorien balioak direnean, iguera arrakasta-osagarrian aplikatuko da.

* 2025:

– 75 % IPC garantizado del año anterior sobre salario base de tablas + 25 % IPC adicional del año anterior sobre el salario base de tablas siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

– + tope máx. 1.000 € anuales que se adicionarán al salario base de tablas como factor conversión.

* 2026:

– 75 % IPC garantizado del año anterior sobre salario base de tablas + 25 % IPC adicional del año anterior sobre el salario base de tablas siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

– + tope máx. 1.000 € anuales que se adicionarán al salario base de tablas como factor conversión.

* 2027:

– 75 % IPC garantizado del año anterior sobre salario base de tablas + 25 % IPC adicional del año anterior sobre el salario base de tablas siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

– + tope máx. de 1.500 € sobre salario base de tablas como factor conversión.

Consideraciones:

Una vez alcanzada la diferencia objetivo (50 % de la diferencia de referencia), no se adicionará el factor conversión o se adicionará la cantidad necesaria, hasta el tope de los 1.000 € para conseguirlo. El incremento del 75 % del IPC del año anterior (o 100 %**) operará en todos los casos.

En el año 2027 el salario de convergencia será el faltante para conseguir la diferencia objetivo con un tope de 1.500 €.

Si a la finalización del convenio no se hubiera alcanzado el objetivo definido (mínimo de un 50 % de la diferencia de referencia), el importe pendiente se regularizará a lo largo del ejercicio, comenzando su abono en el primer trimestre de 2028.

En el momento que los importes de las categorías de Alpa Gipuzkoa igualen a las equivalentes de Unialco Gipuzkoa, la subida se aplicará en Complemento de Éxito.

TAULETAKO SOLDATAK ETA ERREFERENTZIAZKO SOLDATA-EGITURA

| | Oinarriko soldata (€) | Produktibitate-plusa (€) | Soldata urtekoa (€) |
|-----------------------------------|--------------------------|-----------------------------|------------------------|
| Langilea | 18.394,65 | | 18.394,65 |
| Biltegiko langilea | 23.718,90 | | 23.718,90 |
| Langile espezializatua* 1. tartea | 26.796,15 | 1.266,60 | 28.062,75 |
| Langile espezializatua* 2. tartea | 28.132,65 | 1.266,60 | 29.399,25 |
| 1. mailako ofiziala | 33.433,80 | 1.602,96 | 35.036,76 |
| 2. mailako ofiziala | 28.516,20 | 1.602,96 | 30.119,16 |

SALARIOS DE TABLAS Y ESTRUCTURA SALARIAL DE REFERENCIA

| | Salario base (€) | P. productividad (€) | Salario anualizado (€) |
|---------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------------|
| Mozo/a | 18.394,65 | | 18.394,65 |
| Mozo/a Almacén | 23.718,90 | | 23.718,90 |
| Mozo/a Especializado* 1.º tramo | 26.796,15 | 1.266,60 | 28.062,75 |
| Mozo/a Especializado* 2.º tramo | 28.132,65 | 1.266,60 | 29.399,25 |
| Oficial 1. ^a | 33.433,80 | 1.602,96 | 35.036,76 |
| Oficial 2. ^a | 28.516,20 | 1.602,96 | 30.119,16 |

(*)Premisa garatzen duten kontzeptu nagusiak:

– Erreferentziazko aldea: Soldata finkatuan dagoen aldea da, hauek kenduta: antzinasuna, arrakasta-osagarria eta prestasun-plusa 2021eko abenduan, Alpa Gipuzkoako langile bakoitzaren kasuan (Alpa 1 erreferentziazko soldata), Unialcoren hitzarmeneko kategoría berberaren aldean + % 1 (Unialco 1 erreferentziazko kategoría).

– Unialcoko 2. erreferentziazko kategoriaren soldata: Unialco 1 erreferentziazko kategoriaren oinarritzko soldata gehi produktibitatea (taulak) abiapuntutzat hartuta, 2022tik 2026ra bitarteko aldiari (bost urte) 1. erreferentziazko kategoriako soldatari Unialco Gipuzkoaren hitzarmenean bermatutako igoerak (emaitzaren arabera aldatu ez direnak) gehitzearen emaitza da.

– Alpa 2. erreferentziazko soldata: Alpa 1 erreferentziazko soldatetik abiatuta, soldata horri 2023tik 2027ra bitartean (bost urte) langile horri egiten zaizkion igoera finkatuak gehitzearen emaitza da, hau da, langile horren 2027ko abenduko soldata finkatuaren eta Alpa 1 erreferentziazko soldataren arteko aldea Alpa 1 erreferentziazko soldatari gehitzearen emaitza.

– 2027ko aldea: Unialco 2 erreferentziazko soldataren eta Alpa 2 erreferentziazko soldataren artean dagoen aldea.

– Helburu jarritako diferentzia: Erreferentziazko diferentzia x 0,5 eginda ateratzen dena.

(**)Baldin eta n urte berdinean (uneko urtean) Uvesco taldearen guztizko salmenta propioak (BEZik gabe) n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPlarekin eguneratuta, KPlaren % 25 erregularizatuko da, planteatutako igoeraren gaineko KPlaren % 100 lortu arte.

1. kasuko adibidea:

– 2021eko erreferentziazko aldea: 12.000 €.

– Unialcoko 2. erreferentziazko kategoriaren soldata: 35.000 € + 10.000 € (fikziozko igoera Unialco hitzarmenean 2022-2026 artean): 45.000 €.

– Alpa 2. erreferentziazko soldata: 22.500 € + 15.000 € (fikziozko igoera 2022-2027 artean): 37.500 €.

– 2027ko aldea: 45.000 € - 37.500 € = 7.500 €.

– Helburu jarritako diferentzia: 6.000 € (erreferentziazko diferentziaren -12.000 € - % 50): 1.500 € erregularizatzeke 2028an zehar.

2. kasuko adibidea:

– 2021eko erreferentziazko aldea: 12.000 €.

– Unialcoko 2. erreferentziazko kategoriaren soldata: 35.000 € + 10.000 € (fikziozko igoera Unialco hitzarmenean 2022-2026 artean): 45.000 €.

– Alpa 2. erreferentziazko soldata: 22.500 € + 17.000 € (fikziozko igoera 2022-2027 artean): 39.500 €.

– 2027ko aldea: 45.000 € - 39.500 € = 5.500 €.

– Helburu jarritako diferentzia: 6.000 € (erreferentziazko aldearen -12.000 € - % 50).

(*)Conceptos principales que desarrollan la premisa:

– Diferencia de referencia: Diferencia que hay en el salario consolidado menos la antigüedad, el complemento de éxito y el plus disponibilidad en diciembre de 2021 de cada trabajador/a de Alpa Gipuzkoa (salario de referencia 1 Alpa) frente a la misma categoría del convenio de Unialco + 1 % (categoría de referencia 1 Unialco).

– Salario de categoría de referencia 2 Unialco: Partiendo del salario base más productividad (tablas) de la categoría de referencia 1 Unialco, es el resultado de sumar al salario de la categoría de referencia 1 los incrementos garantizados en el convenio de Unialco Gipuzkoa (y que no estén variabilizados por resultado) en el periodo de 2022 a 2026 (cinco años).

– Salario de referencia 2 Alpa: Partiendo del salario de referencia 1 Alpa, es el resultado de sumar a este salario los incrementos consolidados que se realicen a ese trabajador/a en el periodo 2023 a 2027 (cinco años), es decir, es el resultado de sumar la diferencia entre el salario consolidado a diciembre de 2027 de ese/a trabajador/a y el salario de referencia 1 Alpa al salario de referencia 1 Alpa.

– Diferencia 2027: La diferencia que existe entre el salario de referencia 2 Unialco menos el salario de referencia 2 Alpa.

– Diferencia objetivo: Es el resultado de multiplicar por 0,5 la Diferencia de Referencia.

(**)Siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n, se regularizará el 25 % del IPC hasta totalizar el 100 % del IPC sobre la subida planteada.

Ejemplo supuesto 1:

– Diferencia de referencia 2021: 12.000 €.

– Salario de categoría de referencia 2 Unialco: 35.000 € + 10.000 € (incremento ficticio convenio Unialco entre 2022-2026): 45.000 €.

– Salario de referencia 2 Alpa: 22.500 € + 15.000 € (incremento ficticio entre 2022-2027): 37.500 €.

– Diferencia 2027: 45.000 € - 37.500 € = 7.500 €.

– Diferencia objetivo: 6.000 € (50 % de la diferencia de referencia 12.000 €): 1.500 € pendientes de regularizar a lo largo 2028.

Ejemplo supuesto 2:

– Diferencia de referencia 2021: 12.000 €.

– Salario de categoría de referencia 2 Unialco: 35.000 € + 10.000 € (incremento ficticio convenio Unialco entre 2022-2026): 45.000 €.

– Salario de referencia 2 Alpa: 22.500 € + 17.000 € (incremento ficticio entre 2022-2027): 39.500 €.

– Diferencia 2027: 45.000 € - 39.500 € = 5.500 €.

– Diferencia objetivo: 6.000 € (50 % de la diferencia de referencia 12.000 €).

B. Unialcoren antzeko kategoriak berdintzen edo hobetzen dituzten kategoriak:

Unialcoren antzeko kategorietan oinarritzko soldata gordina (urteko oinarritzko soldata gordinarekin gehi produktibitate-hobariarekin alderatuta) berdintzen edo hobetzen duten kategorien kasuan, hala badagokio, Unialco SLU enpresaren hitzarmeneko igoera bera aplikatuko da:

* 2023, 2024, 2025, 2026 eta 2027. urteak:

– Eguneraketa bermatua: Aurreko urteko (n-1) Estatuko KPI errelearen % 50a, aurreko urtean (n-1) indarrean zegoen soldata gordin finkatuaren gainean (*1) eguneraketaren uanean. Eguneratze hori n urteko otsailaren eta martxoaren artean egingo da, n urteko urtarrilaren 1etik aurrerako atzera-eraginarekin.

– Produktibitatearen araberako eguneratzea: Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresaren produktibitatea hobetzeari lotuta (*2), aurreko urteko (n-1) Estatuko KPI errelearen % 25eko eguneratzea, n-1 urtean indarrean zegoen soldata gordin finkatuaren gainean (*1). Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, eta n urteko urtarrilaren 1era arteko atzera-eraginezko ondorioak izango ditu.

– Salmenta homogeneous: Aurreko urteko (n-1) Estatuko KPI errelearen % 25eko eguneratzea, n-1 urtean indarrean zegoen soldata gordin finkatuaren gainean (*1), baldin eta n urteko (uneko urtea) berdindutako salmenta propioak (*3) (BEZik gabe) n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPIarekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzera-eraginezko ondorioekin.

Soldata eguneratzeko formulak aplikatzearen ondoriozko zenbatekoa «Arrakasta-osagarria» kontzeptuari gehituko zaio. Zenbateko hori finkatua eta xurgaezina da.

(*1)Pizgarriak eta hobariak sartu gabe.

(*2)Produktibitatea:

– Produktibitateari lotutako soldata eguneratzeko formula aplikatuko da, baldin eta n urteko produktibitateak 2019. urteko (pandemiaren aurreko urteko) produktibitate erreala gainditzen bada, akordio honetarako erreferentziako produktibitate-tzat hartuta, azken hori n urteko eta aurreko urteetako KPIen arabera handituta (hau da, 2020, 2021... urteetako KPIen arabera, n urteko KPIra arte). Erreferentziako KPIa Estatuko da.

– Irungo zentralak Uvesco taldeari ematen dio zerbitzua eta, beraz, salmenten erreferentziarako taldearen salmenta guztiak hartzen dira kontuan.

– Aurre-akordio horrek, oro har, enpresaren eta langileen aldeko neurriak jasotzen ditu, produktibitate-maila positiboak lortzeko eta lerrokatzeko. Aurre-akordioan jasotako eta hitzarmenera ekarritako klausulen benetako indarraldiko lehen hiru urteetan gauzatu ahal izango den errealitate bat izango denez, 2024., 2025, 2026. eta 2027. urteetan produktibitatearen % 25 neurri horri lotutako langileei modu bermatuan ordaintzea ados da.

Produktibitate-formula:

– Erreferentziako produktibitatea (2019. urtea): Salmenta propioak (BEZ gabe) Uvesco taldea (2019) / FTE Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa (2019)

– n urteko produktibitatea: Salmenta propioak (BEZ gabe) Uvesco taldea (n urtea) / FTE Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa (n urtea).

– n urteko produktibitatearen emaitza aurreko urteko KPIekin gehitutako erreferentziako produktibitatea baino handiago bada, KPIaren % 25 ordainduko da.

(*3)Salmenta homogeneous edo berdintasunekoak: Berdintasunekoak edo homogeneous dira supermerkatu berdinek alderatutako bi urteetan egindako salmentak (hau da, ez dira kontuan hartu behar irekierak, itxierak edo denda itxia egindako erreformak).

B. Categorías que igualen o mejoren las categorías semejantes de Unialco:

Para las categorías que igualen o mejoren su salario base bruto comparado con el salario base bruto anual más prima de productividad, si corresponde, de las categorías semejantes de Unialco se aplicará la misma subida que en el convenio de Unialco, S.L.U.:

* Años 2023, 2024, 2025, 2026 y 2027:

– Actualización garantizada: Equivalente al 50 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) sobre el salario bruto consolidado vigente del año anterior (n-1) (*1) en el momento de la actualización. Esta actualización se realizará entre los meses de febrero y marzo del año n, con efectos retroactivos a 1 de enero del año n.

– Actualización por Productividad: Actualización equivalente al 25 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) sobre el salario bruto consolidado vigente en el año n-1 (*1), vinculada a la mejora de la productividad de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa (*2). Esta actualización se realizaría entre los meses de febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a 1 de enero del año n.

– Ventas homogéneas: Actualización equivalente al 25 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) sobre el salario bruto consolidado vigente en el año n-1 (*1), siempre y cuando las ventas propias totales (sin IVA) a igualdad (*3) del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

El importe resultante fruto de la aplicación de las fórmulas de actualización salarial se sumará al concepto «Complemento de Éxito», siendo una cantidad consolidada y no absorbible.

(*1)Sin incluir incentivos ni primas.

(*2)Productividad:

– Se aplicará la fórmula de actualización salarial vinculada a la productividad siempre que la productividad del año n supere a la productividad real del año 2019, considerada como productividad de referencia para el presente acuerdo (año anterior a la pandemia) incrementada esta última por los IPCs del año n y precedentes (es decir, IPCs del 2020, 2021... hasta el IPC del año n). El IPC de referencia es el estatal.

– La central de Irun da servicio al conjunto de Grupo Uvesco por lo que para la referencia de ventas se tienen en cuenta el conjunto de las ventas del Grupo.

– Este preacuerdo recoge en su conjunto medidas favorables para empresa y trabajadores/as en aras de alinear y conseguir unos niveles de productividad positivos. En la medida en que esto va a ser una realidad que se va a poder sustanciar en los tres primeros años de vigencia efectiva de las cláusulas recogidas en el preacuerdo y traspuestas al convenio se acuerda que, en los años 2024, 2025, 2026 y 2027, el 25 % de productividad se abone al personal afecto a esta medida de forma garantizada.

Fórmula de productividad:

– Productividad de referencia (año 2019): Ventas propias (sin IVA) Grupo Uvesco (2019) / FTEs Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa (2019)

– Productividad año n: Ventas propias (sin IVA) Grupo Uvesco (año n) / FTEs Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa (año n).

– Si el resultado de la productividad del año n es superior a la productividad de referencia incrementada por los IPCs anteriores al año n, se abonará el 25 % del IPC.

(*3)Ventas homogéneas o a Igualdad: A igualdad u homogéneas, se refiere a la comparativa de las ventas realizadas por los mismos supermercados los dos años de comparativa (excluyendo, por tanto, aperturas, cierres o reformas a tienda cerrada).

C. 4. artikuluari buruzko beste ohar orokor batzuk:

* Salbuespenak:

– 1. albuespena: Baldin eta profesional baten soldata gordin finkatua (pizgarri eta hobari aldakorrek kontuan hartu gabe), antzintasuna eta arrakasta-osagarria alde batera utzita, 35.036,76 €-tik gorakoa bada, soldata-eguneratzea honela kalkulatu da: 35.036,76 €-ko batukariari 1. eta 2. puntuetan jasotakoa gehi finkatuta duen arrakasta- eta antzintasun-osagarria aplikatuta ateratzen dena. Soldata eguneratzeko formularen ondoriozko zenbatekoa «Arrakasta-osagarria» kontzeptuan sartuko da.

1. Estatuko aurreko urteko KPI errearen (n-1) % 50a beste eguneratzea, 1. salbuespeneko paragrafoan ezarritako formularen arabera.

2. Estatuko aurreko urteko KPI errearen (n-1) % 50a beste eguneratzea, 1. salbuespeneko paragrafoan ezarritako formularen arabera, baldin eta n urteko berdinutako salmenta propio guztiak (BEZik gabe) n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPIarekin eguneratuta (Uvesco taldeko salmentak). Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxo bitartean egingo da, n urteko urtarilaren 1era arteko atzera-eraginezko ondorioekin.

Adibidea: 2024an homogeneoetarako salmenten irizpidea betetzen bada (2023aren aldean), 2025eko otsailean soldatak 2024ko urtarilaren 1era arteko atzera-eraginezko ondorioekin eguneratuko dira, 2023ko KPIaren % 50aren pareko zenbatekoarekin, aseguraturako KPIaren % 50aren gehikuntza aplikatuta (1. salbuespeneko paragrafoko mugekin).

Soldatak eguneratzeko formulak aplikatzearen ondoriozko zenbatekoa «Arrakasta-osagarria» kontzeptuari gehituko zaio. Zenbateko hori finkatua eta xurgaezina da.

– 2. albuespena. n urtean lortutako salmenta homogeneoak n-1 urteko erreferentzia gisa erabilitakoak baino txikiagoak badira, n+1 urterako erreferentzia n-1 urtearen (n urteko KPIaren arabera eguneratua) eta 2019. urteko salmenta homogeneoen arteko batez besteko haztatua izango da, n urtera arteko KPIen arabera igota (kasu horretan, konparazio osorako homogeneoak diren dendak 2019koak izango dira).

* Osagarri ez-finkatua: Estatuko n-1 urteko KPIa % 2,5eko edo txikiagoa bada, oinarritzko soldataren gaineko % 1eko osagarri gehigarri ez-finkatua ordainduko da, betiere, emaitza onak direla-eta, «Salmenta homogeneoak» ordaintzea lortzen bada. Osagarri hori finkatu gabea da eta ordainketa bakarrean ordainduko litzateke n+1 urteko otsailean. n urtean gutxienez 60 egunez kontratatuta egon diren eta n urtean jardunean dauden profesional guztiei aplikatuko zaie kontzeptu hori («aurreko urtean enpresa eraiki dutenen ideia»).

* Soldata-eguneraketaren ondorioak jasango dituzten profesionalak: 2021eko abenduaren 31n alta emanda zeuden lehen eta bigarren terteko langile espezializatuen eta 1. eta 2. mailako ofizialen kasuan, hitzarmenaren amaieran zehaztutako helburua lortu ez bada (erreferentziazko aldearen % 50 gutxienez), 2028ko ekitaldian erregularizatuko da geratzen den zenbatekoa, eta 2028ko lehen hiruhilekoan hasiko da ordaintzen.

Helburutzat jarritako diferentzia lortu ondoren (erreferentziazko aldearen % 50a, 2021eko abenduaren 31n alta emanda zeuden langileentzat), eta hitzarmena amaitu aurretik gertatzen bada, ez da bihurketa-faktorea gehituko.

Urtekotutako soldata kategoria baliokideetarako Unialcoren hitzarmeneko tauletako soldatara iristen den unetik ez da bihurketa-faktorea gehituko, eta aurreikusitako igoerak arrakasta-osagarriari gehituko zaizkio.

C. Otras consideraciones de carácter general sobre el artículo 4:

* Salvedades:

– Salvedad 1: En el supuesto en el que el salario bruto consolidado de un/a profesional (sin tener en cuenta incentivos y primas variables), una vez excluidas la antigüedad y el complemento de éxito, sea superior a 35.036,76 €, la actualización salarial será la resultante de aplicar lo recogido en los puntos 1 y 2 (que siguen) sobre el sumatorio de 35.036,76 € más el complemento de éxito y de antigüedad que tenga consolidados. El importe resultante de la fórmula de actualización salarial se incluirá en el concepto «Complemento de Éxito».

1. Actualización equivalente al 50 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) de acuerdo con la fórmula establecida en el párrafo Salvedad 1.

2. Actualización equivalente al 50 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) de acuerdo con la fórmula establecida en el párrafo Salvedad 1, siempre y cuando las ventas propias totales (sin IVA) a igualdad del año n son superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n (ventas Grupo Uvesco). Esta actualización se efectuaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a 1 enero del año n.

Ejemplo: Si en el año 2024 se cumple el criterio de ventas a homogéneos (vs. 2023), en febrero de 2025 se actualizarían los salarios con efectos retroactivos a 1 enero de 2024 por la cuantía equivalente al 50 % del IPC del 2023, adicionalmente al 50 % de incremento de IPC asegurado (con los topes del párrafo Salvedad 1).

El importe resultante fruto de la aplicación de las fórmulas de actualización salarial se sumará al concepto «Complemento de Éxito», siendo una cantidad consolidada y no absorbible.

– Salvedad 2. En el supuesto en que las ventas homogéneas obtenidas en el año n fuesen inferiores a las utilizadas como referencia del año n-1, la referencia para el año n+1 será la media ponderada entre el año n-1 (actualizada al IPC del año n) y las ventas a homogéneos del año 2019 incrementadas en los IPCs hasta el año n (en este supuesto las tiendas a homogéneos para toda la comparativa serán las de 2019).

* Complemento no consolidado: Si el IPC estatal del año n-1 es igual o inferior al 2,5 %, se abonará un complemento adicional no consolidado de un 1 % sobre el Salario Base, siempre y cuando se logre, por buenos resultados, el abono del «Ventas homogéneas». Este complemento es de carácter no consolidado y se abonaría en un único pago en el mes de febrero del año n+1. Este concepto se aplicará a todos/as los/as profesionales en activo en el año n que hayan estado contratados al menos 60 días en el año n («idea de los que han construido empresa el año anterior»).

* Profesionales afectados por la actualización salarial: Para aquellas personas trabajadoras con categoría Mozo/a Especializado primer y segundo tramo y Oficial 1.ª y 2.ª que estaban dadas de alta a 31 de diciembre de 2021, si a la finalización del convenio no se hubiera alcanzado el objetivo definido (mínimo de un 50 % de la diferencia de referencia), el importe pendiente se regularizará a lo largo del ejercicio 2028, comenzando su abono en el primer trimestre de 2028.

Una vez alcanzada la diferencia objetivo (50 % de la diferencia de referencia para las personas trabajadoras que estuvieran dadas de alta a 31 de diciembre de 2021), si este se produjera antes de la finalización del convenio, no se adicionará el factor conversión.

Desde el momento que el salario anualizado alcance el salario de tablas del convenio de Unialco para categorías equivalentes no se adicionará el factor conversión, y las subidas previstas se sumarán al Complemento de éxito.

5. artikulua. KPI bermea.

Alpako profesionalak enpresa-proiektuan duten egonkortasunaren eta inplikazioaren alde eginez, KPIa bermatzeko % bat ezartzea erabaki da, 2022tik 2027ra bitartean langileak jarraian egindako urte bakoitzeko, betiere profesionala Alpan alta emanda badago 2027ko abenduaren 31n.

* 2022tik 2027ra bitarteko aldiaren zenbatzeko lehenengo urterako baldintzak:

– Aurreko urtean enpresan kotizatutako egunen bat izatea.

– 305 egun edo gehiago egon izana altan zenbatze-urtean, edo, hala ez bada, honako arrazoen bategatik izatea: adingabea edo handiagoa zaintzeko eszedentzia-egoeran egotea eta profesionala aldi baterako ezintasuna agortzeagatik erakundean bajaran egotea.

Adibideak:

– 2021ean gutxienez egunen bat eta 2022an 305 egun edo gehiago kotizatu dituen pertsona 2022an hasiko da zenbatzen.

– 2024an gutxienez egunen bat eta 2025ean 305 egun edo gehiago kotizatu dituen pertsona 2025ean hasiko da zenbatzen.

* Bigarren eta hurrengo urteak modu jarraituan zenbatzeko baldintzak:

– Aurreko urtea zenbatu izana (zenbatutzat jotzen da aurreko urtean jarraikako urtean zenbaketa hasi izana edo jarraipena eduki izana).

– Erreferentziako urtean 305 egun edo gehiago kotizatu izana Alpa enpresan, edo, hala ez bada, honako arrazoen bategatik izatea: adingabea edo handiagoa zaintzeko eszedentzia-egoeran egotea eta profesionala aldi baterako ezintasuna agortzeagatik erakundean bajaran egotea.

* Bermearen %, etengabeko egonaldia zenbatzeko urtean arabera:

– Urtebete: % 0.

– Bi urte jarraian: KPIaren % 15eko bermea.

– Hiru urte jarraian: KPIaren % 30eko bermea.

– Lau urte jarraian: KPIaren % 50eko bermea.

– Bost urte jarraian: KPIaren % 80ko bermea.

– Sei urte jarraian: KPIaren % 100eko bermea.

KPIaren bermearen ehunekoa kalkulatzeko, konparaketa hau egingo da: soldata finkatua (hobaririk, aldagarik eta gaueko plusik gabea) zatituko da langileak 2027ko abenduan dituen konzeptu guztiekin eta gero emaitza hori konparatuko da langileak zenbatzeko lehen urtearen aurreko urtean izan zuen urteko azken soldata. Malgutasunari/erabilgarritasunari buruzko akordioarekin bat egin ez duten biltegiko profesionalen kasuan, edo akordio hori indarrean dagoen bitartean akordio horri atxikita egoteari uzten dioten kasuan, KPIaren berme-ehunekoa kalkulatzeko, klausula horren urtetik urterako zenbaketa hartuko da kontuan. Ehuneko hori txikiagoa bada bermearen ehunekoa zenbaketa-aldiko urteetako (n-1) KPI metatuarekin biderkatzearen emaitza baino, diferentziala erregularizatuko da 2028ko martxoko nominan. Jarraian, segidako sei urte dituen langile baten kasua aztertuko da (egoerarik ohikoena).

Sei urteko zenbaketa jarraitua duen pertsona baten soldata-errebalerizazioa kalkulatzeko kasua (2022tik 2027ra): Egoerarik ohikoena:

2021. urteko egunen batean alta emanda dauden eta hitzarmena amaitu arte (2027ko abendua) jarraian egon diren langile guztientzat soldata-errebalerizatzeko garantia ezarri da, formula honen arabera:

Artículo 5. Garantía IPC.

Apostando por la estabilidad y la involucración en el tiempo por parte de los/as profesionales de Alpa en el proyecto empresarial, se acuerda establecer un % de garantía de IPC por cada año de permanencia continuada que el/la profesional demuestre entre los años 2022 y 2027 y siempre y cuando el/la profesional se encuentre dado/a de alta en Alpa a 31 de diciembre de 2027.

* Requisitos para el primer año de cómputo en el periodo 2022 a 2027:

– Que se disponga del algún día cotizado en la empresa en el año precedente.

– Que haya estado 305 días o más de alta en el año de cómputo o, en caso de no ser así, que ello se deba a situación de excedencia por cuidado de menor o mayor y periodos en los que el/la profesional se encuentra de baja en la organización por agotamiento de I.T.

Ejemplos:

– Una persona que haya cotizado como mínimo algún día en 2021 y 305 días o más en 2022, iniciará su cómputo en 2022.

– Una persona que haya cotizado como mínimo algún día en 2024 y 305 días o más en 2025, iniciará su cómputo en 2025.

* Requisitos para el cómputo continuado del segundo y siguientes años:

– Que el año precedente se haya computado (por computado se sobreentiende que el año precedente o ha iniciado el cómputo del periodo de años seguidos o es una continuación).

– Que en el año de referencia haya cotizado 305 días o más en la empresa Alpa o, en caso de no ser así, que ello se deba a situación de excedencia por cuidado de menor o mayor y periodos en los que el/la profesional se encuentra de baja en la organización por agotamiento de I.T.

* % de garantía por años de cómputo de permanencia continuada:

– Un año: 0 %.

– Dos años continuados: 15 % de garantía de IPC.

– Tres años continuados: 30 % de garantía de IPC.

– Cuatro años continuados: 50 % de garantía de IPC.

– Cinco años continuados: 80 % de garantía de IPC.

– Seis años continuados: 100 % de garantía de IPC.

El cálculo del porcentaje de la garantía de IPC se hará comparando el porcentaje resultante de dividir el salario consolidado (sin primas, variables ni nocturnidad) por todos los conceptos que el/la profesional tiene a diciembre de 2027 vs. el último salario en cómputo anual que el/la profesional tuvo el año anterior al primer año de cómputo. En el caso de los profesionales del almacén que no se adhieran al acuerdo de flexibilidad/disponibilidad, o que durante la vigencia del mismo dejen de estar adheridos al mismo, para el cálculo del porcentaje de garantía de IPC se tendrán en cuenta el importe año a año de dicha cláusula la perciban o no. Si este porcentaje es inferior al resultado de multiplicar el porcentaje de garantía por el IPC acumulado de los años (n-1) del periodo de cómputo se regularizará el diferencial en la nómina de marzo de 2028. A continuación, se recoge el supuesto de una persona que tiene los seis años continuados (situación más habitual).

Supuesto de cálculo de revalorización salarial para una persona con los seis años de cómputo continuados (2022 a 2027): La situación más habitual:

Para todos los trabajadores/as de alta algún día del año 2021 y que hayan permanecido de manera continuada hasta la finalización del convenio (diciembre de 2027), se establece una garantía de revalorización salarial de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Soldata-aldea 2027ko aben.vs 2021eko aben. (\%)}}{\text{Soldata gordin teoriko finkatua (kontzeptu guztiak), abendua 2027 (hobaririk, aldagairik eta gaueko plusik gabe)}} = \frac{\text{Soldata gordin teoriko finkatua (kontzeptu guztiak, hobaririk, aldagairik eta gaueko plusik gabe), 2021ko abenduan}}{\text{Soldata gordin teoriko finkatua (kontzeptu guztiak), abendua 2027 (hobaririk, aldagairik eta gaueko plusik gabe)}} -1$$

$$\frac{\text{Diferencial salarial dic. 2027 vs dic. 2021 (\%)}}{\text{Salario bruto teórico consolidado (todos los conceptos) diciembre 2027 (sin primas, variables ni nocturnidad)}} = \frac{\text{Salario bruto teórico consolidado (todos los conceptos) diciembre 2021 (sin primas, variables ni nocturnidad)}}{\text{Salario bruto teórico consolidado (todos los conceptos) diciembre 2027 (sin primas, variables ni nocturnidad)}} -1$$

Eragiketa hau egin behar da: «soldata-aldea 2027 Abe vs 2021eko abendua». Ateratzen den ehunekoa 2021etik 2026ra bitarteko aldian Estatuko urteko KPlen metatua baino txikiagoa bada, diferentzialaren ehunekoaren eta KPlen metatuaren ehunekoaren arteko aldea biderkatu egingo da 2028ko martxoan, oinarritzko soldataren, prestasun-plusaren, antzintasun urteko-tuaren eta arrakasta-osagarriaren baturarekin, eta eragiketa horretatik ateratzen den zenbatekoa batu eta finkatu egingo da arrakasta-osagarrian.

Adibide praktikoa:

– Estatuko urteko KPlak 2021etik 2026ra: 2021 (% 6,5), 2022 (% 5,7), 2023 (% 4,9), 2024 (% 3), 2025 (% 2,5), eta 2026 (% 2): 2023tik 2025erako KPlak gutxi gorabeherakoak dira. KPl horien metatua % 24,6koa izango litzateke.

– Kontzeptu guztiekin (aldagairik gabe) finkatutako gordin teorikoa 25.000 €-koa da 2021eko abenduan.

– 2027ko abenduko benetako gordin teorikoa (2027ko produktibitate-formulen soldata-eguneratzeak gehitu ondoren, hala badagokio) 31.000 €-koa da.

Soldata-aldea: 2026ko aben. vs 2019ko aben. vs 2021etik 2026ra metatutako KPlak: % 24,6 - % 24 = % 0,6.

2028ko martxoan soldatak % 0,8 eguneratuko dira.

Diferentzialaren ehunekoa KPI metatua baino handiagoa bada, ez da alderik konpentsatuko.

Kalkulua 2028ko otsailean edo martxoan egingo da, 2027ko abenduko soldata gordin teorikoari urte horri dagozkion produktibitate-formulen soldata-eguneratzeak gehitu ondoren, hala badagokio.

Konparazioa lanaldi berdinen arabera egin beharko da (lanaldiaren ehuneko bera). Konparazioan lanaldia lanaldi osokoa ez den urteren bat dagoenean, konparazioa egiteko, lanaldi osoko konparazio-soldatak igoko dira.

Diferentziala, aplikatzekoa bada, 2028ko martxoko nomina erregularizatuko da.

1 salbuespenean jasotako kasua: Kasu horretan, berme-muga konparazio-aldien salbuespenean adierazitako zenbatekoaren mugari egokituko zaio, antzintasuna eta arrakasta-osagarria kontuan hartuta. Hau da, bermea 35.036,76 €-ko mugarekin bakarrik erabili eta erregularizatuko da, gehi finkatuta dituen arrakasta- eta antzintasun-osagarria.

6. artikulua. Antzintasuna, urtekotuta.

Antzintasunari dagokionez, eta 2016tik 2022ra bitarteko aldirako, Alpa Gipuzkoa enpresaren 2016tik 2022ra arteko akordioan araututakoa aplikatuko da.

2023ko urtarriletik aurrera, kategoria/talde bakoitzaren antzintasuna urtekotu egiten da, hau da, laurtekoa lau urtetan zatitzen da eta urtero aurreratzen da, urtero aurreko urteko kopurua finkatuz.

Urtekotutako antzintasunaren zenbatekoa akordio honen indarraldirako ondoren ezarritakoa izango da, eta «Hitzarmeneko antzintasuna» izena izango du. Kontzeptu hori, «Hitzarmeneko

Si el porcentaje resultante del «Diferencial salarial dic. 2027 vs dic. 2021» es inferior al acumulado de los IPCs anuales estatales del periodo 2021 a 2026 la diferencia resultante entre el % del diferencial y el porcentaje del acumulado de los IPCs se multiplicará, en marzo de 2028, por la suma del Salario Base, Plus de Disponibilidad, la antigüedad anualizada y el Complemento de Éxito y, la cuantía resultante de esta operación se sumará y consolidará en el complemento de éxito.

Ejemplo práctico:

– IPCs anuales estatales de 2021 a 2026: 2021 (6,5 %), 2022 (5,7 %), 2023 (4,9 %), 2024 (3 %), 2025 (2,5 %), y 2026 (2 %): los IPC de 2023 a 2025 son estimaciones. El acumulado de estos IPCs sería de un 24,6 %.

– El bruto teórico consolidado con todos los conceptos (sin variables) en diciembre de 2021 es de 25.000 €.

– El bruto teórico efectivo de diciembre de 2027 (una vez se han adicionado, en su caso, las actualizaciones salariales de las fórmulas de productividad correspondiente al 2027) es de 31.000 €.

Diferencial salarial dic. 2026 vs dic. 2019 vs acumulado IPCs 2021 a 2026: 24,6 % - 24 % = 0,6 %.

En marzo de 2028 se procederá a realizar una actualización salarial de un 0,8 %.

En caso de que el % del diferencial sea superior al acumulado de IPCs, no se compensará ninguna diferencia.

El cálculo se hará en febrero o marzo de 2028 una vez hayan sido adicionados al salario bruto teórico de diciembre de 2027, en su caso, las actualizaciones salariales de las fórmulas de productividad correspondiente a ese año.

El comparativo se deberá de realizar a igualdad de jornada (mismo porcentaje de jornada). En los casos en los en la comparativa haya algún año en el que la jornada no sea a tiempo completo, para realizar la comparativa se elevarán los salarios de comparación a tiempo completo.

El diferencial, en caso en que sea de aplicación, se regularizará en la nómina de marzo de 2028.

Supuesto recogido en Salvedad 1: En este caso el tope de garantía se referenciará al tope del importe indicado en la salvedad de los periodos de comparativa y teniendo en cuenta la antigüedad y el complemento de éxito. Es decir, la garantía únicamente operará y se regularizará con el tope de 35.036,76 € más el complemento de éxito y de antigüedad que tenga consolidados.

Artículo 6 Antigüedad anualizada.

En lo relativo a la antigüedad y para el periodo 2016 a 2022, será de aplicación lo regulado en Acuerdo de empresa Alpa Gipuzkoa de 2016 a 2022.

A partir de enero de 2023 se procede a anualizar la antigüedad de cada categoría/grupo, es decir, se divide el cuatrienio entre cuatro años y se anticipa anualmente, consolidando cada año la cantidad del año anterior.

El importe de la antigüedad anualizada será el establecido a continuación para la vigencia del presente acuerdo y se denominará «Antigüedad convenio». Este concepto, «Antigüedad conve-

antzinatasuna», urtekotutako antzinatasunaren egungo sistemari eusten bazaio mantenduko da. 2028an antzinatasun-sistema aldatzen bada, hitzarmen honek urtekotutako antzinatasunaren sortutako kopuruak ez dira irentsiko eta finkatu egingo dira(*).

(*).Urtekotutako antzinatasuna aplikatzen den urteak, ondorio guztietarako, hitzarmen sektorialaren antzinatasunaren kontzeptuari dagokionez edo aplika daitezkeen beste akordio batzuei dagokienez sortutakotzat hartuko dira, eta ezin izango da antzinatasun-likidazio gehigarririk eskatu urte horiengatik.

* Urtekotutako antzinatasunaren taula. 2023ko abiapuntu zentzuzko gordinak.

Biltegiko langileak:

– Biltegiko langilea: 144,69 € urtean - 9,65 € hilean (15 ordainsari).

– 1. tarteko langile espezializatua: 180,35 € urtean -12,02 € hilean (15 ordainsari).

– 2. tarteko langile espezializatua: 180,35 € urtean - 12,02 € hilean (15 ordainsari).

– 2. mailako ofiziala 212,75 € urtean - 14,18 € hilean (15 ordainsari).

– 1. mailako ofiziala 212,75 € urtean - 14,18 € hilean (15 ordainsari).

– Establezimenduko arduraduna: 253,82 € urtean - 16,92 € hilean (15 ordainsari).

– Biltegi-burua: 287,63 € urtean - 19,18 € hilean (15 ordainsari).

Bulegoko langileak:

– Administrari-laguntzailea: 209,74 € urtean - 13,98 € hilean.

– Ofizial administraria: 253,82 € urtean - 16,92 € hilean.

– Administrazio-ataleko burua: 287,63 € urtean - 19,18 € hilean.

– Erosketa-burua: 287,63 € urtean - 19,18 € hilean.

2023tik 2027ra bitarteko aldian, sartu beharreko antzinatasun-urte berria Estatuko n-1 urteko KPlaren % 75ean eguneratuko da (Estatuko n-1 urteko KPlaren % 90, azken hori % 2,5 baino txikiagoa bada).

Adibidea:

2023ko urtarrilaren 1ean lanean hasten den eta 2027ko urtarriletik aurrera laurtekoa kobratu duen pertsona batek honako hauek jasoko ditu:

– Antzinatasunaren urtekotze bat, 2024ko urtarriletik aurrera (laurtekoaren laurden baten baliokidea).

– Antzinatasunaren bi urtekotze, 2025eko urtarriletik aurrera (laurtekoaren bi laurdenen baliokidea).

– Antzinatasunaren hiru urtekotze, 2026ko urtarriletik aurrera (laurtekoaren hiru laurdenen baliokidea).

– Antzinatasunaren lau urtekotze, 2027ko urtarriletik aurrera (laurteko baten baliokidea).

Artikulu honek osorik ordeztzen du aplikatu beharreko probintziako hitzarmen kolektiboan aipatzen den artikulua.

7. artikulua. *Malgutasuna eta prestutasuna. Alpa Gipuzkoa enpresako beharrian ez-planifikatuak.*

Uvesco taldeak gure ingurunearen ongizatea elikatzea du helburu. Horretarako, gure erronka eta helburu handienetako bat da gure bezeroei erosketa-esperientziarik onena eskainiko dien supermerkatu-enpresa izatea.

Horregatik, Alpatik gure denda guztiei (berezkoak, frankiziadunak eta tradizionalak) bermatu behar diegu eskatutako kantitate guztien zerbitzua, kalitate-estandar egokiekin, hitzartuta-

nio» se mantendrá siempre que se mantenga el sistema actual de antigüedad anualizada. Si en el 2028 cambia el sistema de antigüedad, las cantidades generadas en la antigüedad anualizada por este convenio no serán absorbibles y se consolidarán(*).

(*).Los años en los que se aplique la antigüedad anualizada se considerarán a todos los efectos como devengados en lo relacionado al concepto de antigüedad del convenio sectorial u otros futuros acuerdos que puedan ser de aplicación, no pudiéndose reclamar liquidaciones de antigüedad adicionales por estos años.

* Cuadro antigüedad anualizada. Importes brutos de partida 2023.

Personal almacén:

– Mozo/a almacén: 144,69 € año - 9,65 € mes (15 pagas).

– Mozo/a especializado 1.º tramo: 180,35 € año - 12,02 € mes (15 pagas).

– Mozo/a especializado 2.º tramo: 180,35 € año - 12,02 € mes (15 pagas).

– Oficial 2.ª: 212,75 € año - 14,18 € mes (15 pagas).

– Oficial 1.ª: 212,75 € año - 14,18 € mes (15 pagas).

– Encargado/a establecimiento: 253,82 € año - 16,92 € mes (15 pagas).

– Jefe/a Almacén: 287,63 € año - 19,18 € mes (15 pagas).

Personal oficina:

– Auxiliar Administrativo/a: 209,74 € año - 13,98 € mes.

– Oficial Administrativo/a: 253,82 € año - 16,92 € mes.

– Jefe/a Sección Administrativa: 287,63 € año - 19,18 € mes.

– Jefe/a Compras: 287,63 € año - 19,18 € mes.

En el periodo 2023 a 2027 la nueva anualidad de antigüedad a incorporar se actualizará en el 75 % del IPC estatal del año n-1 (90 % del IPC estatal del año n-1 si éste es inferior a un 2,5 %).

Ejemplo:

Una persona que se incorpora el 1 de enero de 2023 y que hubiese cobrado el cuatrienio a partir de enero de 2027 pasará a percibir:

– Una anualización de la antigüedad a partir de enero de 2024 (equivalente a una cuarta parte del cuatrienio).

– Dos anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2025 (equivalente a dos cuartas partes del cuatrienio).

– Tres anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2026 (equivalente a tres cuartas partes del cuatrienio).

– Cuatro anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2027 (equivalente a un cuatrienio).

Este artículo sustituye globalmente al artículo de referencia en el Convenio Colectivo Provincial de aplicación.

Artículo 7. *Flexibilidad y disponibilidad. Necesidades no planificadas Alpa Gipuzkoa.*

En Grupo Uvesco nuestro propósito es nutrir el bienestar de nuestro entorno, y tenemos como misión y como uno de nuestros mayores retos y objetivos ser la empresa de supermercados que ofrezca la mejor experiencia de compra a nuestros clientes.

Por ello, desde Alpa debemos garantizar el servicio a todas nuestras tiendas (propias, franquiciadas y tradicional) de todas las cantidades solicitadas con los estándares de calidad ade-

ko epeetan eta orduetan, eta merkatuan lehiakorrek izanik. Horren ondorioz, ezin da lan-karga atzeratu, hau da, eskaria eguneroko bete behar da.

Alpak produktu freskoa kudeatzen duenez, biltegian planifikatu gabeko ekoizpen-gorabeherei aurre egin behar izaten zaie, enpresa honi atxikitako langileen ordutegiak egokituta, aurreabisu-aldi oso txikiekin (kasu askotan egun berean edo egun bat lehenago). Alpa osatzen duten ataletako taldeek eskaria betetzeko konpromiso orokorra adierazten dute. Era berean, enpresak konpromisoa hartzen du dauden baliabideak optimizatzeko, helburu hori ahalik eta ordutegi-aldaketa txikienarekin lortzeko.

Helburu horrekin, eta Unialco SLUK (aurrerantzean, Unialco) biltegiako posizioetarako duen soldata-egitura erreferentziatuz hartuta, enpresaren eta langileen legezko ordezkartzaren artean honako hau adostu da:

– Hitzarmena sinatzen den unean Alpa Gipuzkoako biltegi-gutxienez hilabeteko antzinasuna duten profesional aktibo guztiak adierazi beharko dute hitzarmenarekin bat egiten duten ala ez, gutxienez urte natural bateko iraupen-konpromisoarekin. Iraupen hori automatikoki luza daiteke urtebetez jarraian. Pertsona horiek akordioa indarrean dagoen bitartean uko egin ahal izango diote hari atxikitzeari, arrazoiak adierazi beharrik gabe. Horretarako, modu frogagarrian jakinarazi beharko diote Giza Baliabideen Sailari, aurtengo azaroaren 30a baino lehen, hurrengo urteko malgutasun-akordioari ez atxikitzeko.

– Kontratu mugagabea duten eta akordio hau eraginkorra den unean lanpostua gordetzeko eskubidea duen eszedentzia-egoeran dauden langileek, berriz lanean hasteko eskatzen badute, akordioarekin bat egiten duten ala ez adierazi beharko dute, kontratu mugagabea duten profesional aktiboek baldintza berberetan.

– Data horretatik aurrera Alpa Gipuzkoako biltegi-gutxienez hilabeteko sinatzen duten edo bertara sartzen diren profesional guztiak zuzenean sartuko dira akordioan, eta uko egin ahal izango diote soilik, hurrengo puntuan adierazten den bezala.

– Akordio honi atxikitako langile guztiak akordiotik bereizi ahal izango dira, benetako premia dagoenean. Adibide gisa, eta adierazpen gisa soilik, benetako premiatzat joko dira pertsonen zaintzarekin, osasunarekin, genero-indarkeriaren biktimak izatearekin, ikasketa ofizialak egitearekin eta abarrekin zerikusia dutenak. Hori eskatzeko, gutxienez 30 egun lehenago abisatu beharko da (behar bezala justifikatutako arrazoiengatik aurre-abisua egitea ezinezkoa denean izan ezik), zenbatetsitako iraupena adierazi beharko da, eta familia-egoera edo egoera pertsonal zehatza justifikatzen duen dokumentazioa aurkeztu beharko da. Gehienez ere 7 eguneko epean, enpresak erantzun egin beharko du. Enpresa-batzordeari eskariaren eta erantzunaren berri eman-zaio.

Produktzio- eta txanda-arlo berean akordiotik bereizteko asmoa duten pertsona bat baino gehiago elkartzen direnean, ahal bada, haien arteko koordinazioa bilatuko da, lan-dinamikan ahalik eta eragin txikiena izan dezan. Ezinezkoa bada, enpresak lan-txanden malgutasuna mantentzeko egokituz jotzen dituen neurriak aztertu eta proposatu ahal izango ditu.

– Enpresak aukera izango du hitzarmenari atxikitako langileei malgutasun-/prestasun-plusa ez ordaintzeko, baldin eta, justifikazio-arrazoirik gabe, ueneren batean lanaldia aldatzeko prest ez badaude. Era berean, ez da osagarri hori ordainduko 3 hilabeteko epean lanaldia aldatzeari uko egiten dioten hiru langile metatzen badira.

– 2023. urterako, hitzarmen kolektibo honen 4. artikuluan ezarritakoaren arabera eguneratutako prestasun-plusaren urteko zenbatekoari eutsiko zaio.

– 2024. urtetik aurrera, prestasun-plusa kontzeptuaren zenbatekoa finkatu egingo da, gaur egun lanbide-jarduera Alpan egi-

cuados en los plazos y horas pactadas y siendo competitivos en el mercado. Eso hace que no sea posible aplazar la carga de trabajo, es decir, que la demanda hay que cubrirla diariamente.

La gestión del producto fresco por parte de Alpa conlleva la necesidad de atender incidencias productivas no planificadas en el almacén con la adaptación horaria del personal adscrito a esta empresa con periodos de preaviso mínimos (en muchos casos el mismo día o con un día de antelación). Los equipos de las diferentes secciones que componen Alpa manifiestan el compromiso global de cubrir la demanda. Igualmente, la empresa se compromete a trabajar en la optimización de los recursos existentes en aras de conseguir ese objetivo con la menor alteración horaria posible.

Con este fin y tomando como referencia la estructura salarial de Unialco, S.L.U. (en adelante Unialco) para las posiciones de Almacén, se acuerda entre empresa y la RLPT:

– Todos los profesionales activos con al menos 1 mes de antigüedad en los almacenes de Alpa Gipuzkoa en el momento de la firma del convenio, deberán manifestar su adhesión o no al mismo con un compromiso de permanencia mínimo de un año natural, y prorrogable de manera automática por periodos consecutivos de un año. Estas personas podrán renunciar a lo largo de la vigencia del acuerdo a su adhesión al mismo sin necesidad de indicar los motivos. Para ello deberán comunicarse fehacientemente al departamento de RR.HH. antes del 30 de noviembre del año en curso con el objetivo de no adherirse al acuerdo de flexibilidad del año siguiente.

– Las personas con contrato indefinido que en el momento en el que el presente acuerdo sea efectivo se encuentren en situación de excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo si solicitan su reingreso deberán manifestar su adhesión o no al acuerdo en las mismas condiciones que los profesionales activos con contrato indefinido.

– Todos los profesionales que se incorporen o firmen un contrato indefinido a partir de esta fecha en los almacenes de Alpa Gipuzkoa se incorporarán directamente al acuerdo, solamente pudiendo renunciar al mismo como indica el punto siguiente.

– Todas las personas trabajadoras adheridas al presente acuerdo podrán desvincularse del acuerdo siempre que exista una verdadera necesidad. A modo de ejemplo y meramente enunciativo se entenderán razones de verdadera necesidad aquellas relacionadas con los cuidados de personas, salud, víctimas de violencia de género, cursar estudios oficiales.... Para solicitarlo se deberá preavisar con al menos 30 días (salvo causas debidamente justificadas que imposibiliten dicho preaviso) indicando la duración estimada, y se deberá aportar documentación justificativa de la situación familiar o personal concreta. En un plazo máximo de 7 días la empresa deberá responder. De la petición y respuesta se informará al Comité de Empresa.

Cuando coincidan varias personas con intención de desvincularse del acuerdo en una misma área de producción y turno, se buscará si es posible, la coordinación entre ellas para que se minimice el impacto en la dinámica de trabajo. De no ser posible, la empresa estudiará y podrá plantear aquellas medidas que considere convenientes para mantener la flexibilidad de los turnos de trabajo.

– La empresa podrá no abonar el plus de flexibilidad/disponibilidad a las personas trabajadoras adheridas al acuerdo si, sin motivos justificativos, en algún momento puntual no estén dispuestas a modificar su jornada. Tampoco se abonará dicho complemento si durante un periodo de 3 meses se acumulan tres negativas a modificar la jornada de forma consecutiva.

– Para el año 2023 se mantiene la cuantía anual actual del Plus Disponibilidad actualizada en base a lo establecido en el artículo 4 de este convenio colectivo.

– A partir del año 2024, el importe del concepto Plus Disponibilidad se consolidará, para todos aquellos profesionales que

ten duten eta akordio hau onartzen duten profesional guztientzat, produktibitate-hobaria kontzeptuan, Unialco Gipuzkoa enpresaren Hitzarmenean kategoría bakoitzerako duen erreferentziarekin, eta diferentziala bada, aldea kategoría bakoitzaren onarrizko soldatari gehituko zaio.

– Akordio hau indarrean egongo da enpresa-hitzarmena indarrean sartzen denetik 2027ko abenduaren 31ra arte. Aurre-eragina urtebetekoa izango da.

– Akordio honek Langileen Estatutuaren 34.2 artikulua ordeztzen du, eta, horrela, Alpa enpresako lanaldiaren malgutasuna edo banaketa irregularra arautzen du.

– Asteko ohiko lanaldia gainditzen duen lanordu bakoitzeko, ordu 1 gehituko zaio ordu-bankuari, ordu horiek baliatzeko.

Akordio hau Alpa Gipuzkoa enpresako egituraren malgutasunaren eta erabilgarritasunaren funtzionamendua arautzeko arau bat da, eta urtean zehar gerta litezkeen gehiegizko lan-kargei aplikatuko zaie, baldin eta ohiko orduak baino gehiago lan egin behar badira. Akordio honetan ez dira sartzen, ez direlako lan-kargaren ondoriozkoak, langileen legezko ordezkartzako kideentzat, enpresarekin biltzen direnean, bost egun baino gehiagoz alde aurretik abisatutako gehiegizko lanaldiak, baldin eta puntualki egin badaitezke prestakuntzagarri, azterketa medikoengatik edo orduengatik, betiere ezin izan bada ordu-tegi-egokitzapenik egin, errekuperatzeko moduko gehiegikeria puntuala izan ez dadin. Horretarako, langileen legezko ordezkartzak eta enpresak honako hau adostu dute:

1. Eguneko gehieneko lanaldia egutegiaren arabera zehaztutako ohiko lanaldian egiten den ordu-kopurua baino ordu-bete gehiagokoa izango da, eta enpresak bere ordainsarian soldata-osagarri hori txertatuta dagoela baieztatu duten profesionalak baliatu ahal izango ditu. Lanaldi partzialeko kontratua duten profesionalak ezin izango dute ordu osagarri egin (kontratu-berritzeak kudeatuko dira).

2. Laneko bajaren ondorioz Alpa enpresaren egitura-lanpostu bat hutsik geratzen bada, premia horren berri izaten den uanean, ordezeko bat identifikatzeko prozesua aktibatuko da (dagoeneko baliozkotutako langileen edo kanpoko hautaketaren bidez), lanpostu hutsa ahalik eta lasterren ordezeko. Konpromiso hori gauzatuko da, baldin eta gaixotasun arruntagatiko, lan-istripuagatiko edo lanbide-gaixotasunagatiko absentismo-maila aurreko hilean % 7tik beherakoa bazen.

3. Astean 2 ordu gehiago lan egingo dira. Salbuespen gisa, enpresak urtean hiru aste zehaztu ahal izango ditu, muga hori lau ordukoa izanda.

4. Hilean 8 ordu gehiago lan egingo dira. Salbuespen gisa, enpresak urtean 30 eguneko bi aldi zehaztu ahal izango ditu, non hilean 8 ordu egiteko gehienekoa hilean 12 ordukoa izan ahalko den. Kasu horretan, aurreko puntuan jasotakoa sartuko litzateke.

5. Gehienez ere 96 ordu gehiago lan egin daiteke urtebetean (azalpena: 9 hilabete, 8 ordura, eta 2 hilabete, 12 ordura).

6. Lana lanaldia amaitu baino lehen bukatzen bada, ezin da inongo langilerik etxera joatera behartu, haren ordu-bankuaren kontura. Langilearen esku egongo da lanaldia amaitu ala ez erabakitzea, eta, hala amaitzea erabakitzen bada, falta zaizkion orduak ordu-bankutik kenduko zaizkio.

7. Gehiegizko lan-karga dagoela-eta egun batean langileen batek bere ohiko lanaldia baino lehenago sartzeko premia badago, langileak erabakiko du, ohiko lanaldia baino lehenago sartzeko den, inolako penalizaziorik gabe.

Enpresak badauka ohiko lanaldiaren ordutegia aldatzerik, gutxienez bost lanegun lehenago jakinarazita (langile bakoitza-

actualmente ejerzan su actividad profesional en Alpa y que acepten el presente acuerdo, en el concepto Prima Productividad, con la referencia que tenga para cada categoría en el Convenio de Unialco Gipuzkoa y si resulta diferencial, la diferencia se adicionará al salario base de cada categoría.

– La vigencia de este acuerdo será desde la entrada en vigor del convenio de empresa hasta 31 de diciembre de 2027. La ultractividad será de 1 año.

– El conjunto del presente acuerdo viene a sustituir en todo al artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores y de este modo regula la flexibilidad o distribución irregular de la jornada en la empresa Alpa a las personas adheridas al mismo.

– Por cada hora de trabajo que exceda a la jornada laboral semanal habitual, se sumará 1 hora al banco de horas para disfrute de la misma.

El presente acuerdo es una norma para regular el funcionamiento de la flexibilidad y disponibilidad de la estructura de Alpa Gipuzkoa, que será de aplicación para los posibles excesos de carga de trabajo que pudieran ocasionarse a lo largo de año y requieran de trabajar más horas de las habituales. Dado que no es por carga de trabajo, no se incluyen en este acuerdo los excesos de jornada preavisados con más de cinco días que puntualmente puedan realizarse por motivos de formaciones, reconocimientos médicos, u horas para las personas miembros de la RLPT cuando se reúnan con la empresa, en los que no haya sido posible hacer adecuación horaria para que no supongan exceso puntual recuperable. Para ello la RLPT y empresa acuerdan lo siguiente:

1. La jornada laboral máxima diaria, con la que la empresa podrá disponer de los/as profesionales que han confirmado la integración de este complemento salarial en su retribución, excederá en una 1 hora más, al número de horas que se desarrolla en la jornada habitual definida por calendario. Los profesionales que tengan un contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas complementarias (se gestionarán novaciones de contrato).

2. En caso de que por baja laboral quede vacante un puesto de estructura de Alpa, en el momento en el que sea conocida esta necesidad se activará un proceso de identificación de un/a sustituto/a (bien de personal disponible que ya haya sido validado o bien a través de selección externa) para la sustitución lo antes posible de la vacante. Este compromiso operará siempre y cuando el nivel de absentismo por enfermedad común, accidente laboral o enfermedad profesional sea inferior al 7 % el mes inmediatamente anterior.

3. El número de horas que se trabajen de más a la semana será de 2 horas. Excepcionalmente la empresa podrá determinar tres semanas al año en el que este límite pueda llegar hasta cuatro horas.

4. El número de horas que se trabajen de más por mes será de 8 horas. Excepcionalmente la empresa podrá determinar dos periodos de 30 días al año en el que el máximo de 8 horas/mes se podría incrementar a 12 horas/mes, y en el que se incluiría lo recogido en el punto anterior.

5. El número de horas comprometidas máximas que se trabajen de más en un año será de 96 horas (explicación: 9 meses a razón de 8 horas y 2 a razón de 12).

6. Bajo ningún concepto en caso de que el trabajo se acabe antes de la finalización de la jornada ningún/a trabajador/a podrá ser obligado a irse a su casa a cargo de su banco de horas. Será opción del profesional elegir concluir su jornada, repercutiendo el defecto de horas en el banco de horas.

7. En caso de exceso de carga de trabajo y ante la necesidad de que ese día un/a trabajador/a entre antes de su jornada habitual, el profesional será quien decida sin ningún tipo de penalización si adelanta su entrada sobre su jornada habitual.

La empresa podrá modificar el horario de la jornada habitual con un preaviso mínimo de cinco días laborables (según ca-

ren lan-egutegiaren arabera), baldin zerbitzu-kontuengatik bada eta aurreikus daitezkeen lan-pilaketengatik bada (zubiak, jaiegunak, kanpainak, unean uneko eskaintzak, etab.). Aurre-abisua eman beharrak ez du esan nahi profesionalek ez daukatenik aldaketa puntual horiek beren borondatez onartzeko aukera, arauz ezarritakoa baino abisu-epe laburragoan.

8. Horrez gain, 2024ko urtariletik aurrera, beren ordutegi benetan aldatuta ikusten duten profesionalek, eta arauz ezarritako gutxieneko aurre-abisurik eman ez bazaie, nominan kobratuko dituzte ordu horiek, osagarri gisa, soldataren % 50eko igoera aplikatuta. Aldi berean, ohiko lanaldiaren gainetik dagoen denbora-diferentzial hori ordu-bankuan sartuko da.

9. Kasu bakoitzean ezarritako muga gainditzen duten eguneko edo hileko ordu guztiak (egunerokoak edo hilekoak) gehiegizko ordutzat hartuko dira. Alpa enpresaren hitzarmeneko soldataren % 75 kobratuko da nominan(*) osagarri gisa. Adibidez: ohiko lanordugatik langile batek 10 € gordineko hitzarmeneko soldata jasotzen badu, gehiegizko ordu bete egin badu lana, 7,50 € gordin kobratuko ditu. Profesional batek lan egindako ordu bakoitzeko zenbat kobratzen duen kalkulatzeko, honako eragiketa hau egingo da: urteko soldata gordina (tauletako soldata) zati Alpa enpresaren urteko lanaldia ezartzen duen urteko ordu-kopurua (gaur egun, 1.718). Aldi berean, ohiko lanalditik gorako gehiegizko ordu horiek ordu-bankuan sartuko dira.

10. Baldin-eta gertatzen bada (gaur arte ez da horrelakorik erregistratu) planifikatu gabeko ekoizpen-premiak ez direla bete, eta, beraz, eskariari ez zaiola behar bezala erantzun, edo egiaztatzen bada akordio hau ez dela betetzen, batzorde paritario bat eratuko da enpresaren eta langileen legezko ordezkariaren artean, egoera aztertzeko eta akordio honen esparruan zerbitzua ziurtatuko duten ekintza egokiak zehazteko.

Demagun akordio hau aplikatzen hastean langileren bat akordio honi atxikitu zaiola baina akordioa indarrean dagoela eguneko gehieneko lanaldia aldatu den egunetan lan egiteari uko egin diola, ezarritako egun, hilabete eta urteko mugen barruan, eta hori justifikatzen duen arrazoirik gabe; bada, halakoetan, akordio honetan zehaztutako zenbatekoa galduko du. Enpresak, aldez aurretik, honen berri emango dio enpresa-batzordeari, dagozkion alegazioak egin ditzan eta, aldez aurretik adostutako kasuen arabera, azken erabakia hartzeko moduan egon dadin.

Enpresak eta langileen legezko ordezkariak konpromisoa hartzen dute pertsona batek absentsia noiz justifikatu dezakeen ezartzeko (eremu grisak...).

11. Aurreikusitako gehiegizko kargaren kasuan, enpresak kanpoko langileak (erabilgarri daudenak edo kontratatu berriak) hautatzeko prozesuak aktibatuko ditu, langile horiek integratzeko eta ezagutzen den gehiegizko lan-kargari aurre egiteko aurrez zehaztutako egiturari erantzuteko. Adibidez, Gabonetan eta Gabon Zaharretan, Aste Santuan, San Martzialetan, Hondarriabiako jaietan...

12. Enpresak egutegiaren arabera jaiegun diren egun horietan lan egitea behar badu, zerbitzuak ematea borondatezkoa izango da. Egunotan lan egitea erabakiz gero, 2023. urterako nominan 42,12 €-ko zenbatekoa sartuko da lan egindako ordu bakoitzeko. Lanaldia 22:00etatik 6:00etara bitartean badago, horren zenbatekoa, 2024tik aurrera, gaueko plusa ordaintzeko ezarritako ehuneko berberetan igoko da. Zenbateko hori 4. artikularen arabera eguneratuko da (soldata-igoerak). Denbora hori ez da zenbatzen prestutasunaren ziozko eguneko, hileko eta urteko gehieneko lanaldiaren mugak kontatzeko. Ez bada behar beste jende agertzen, borondatez lan egiteko, zozketa egingo da beharrezko den langile-kopurua osatu arte.

Klausula gehigarria: hitzarmen hau gutxienez urtero berrikusiko du batzorde mistoak, edo aldeetako batek eskatzen duen unean, behar bezala aplikatzen ote den ebaluatzeko.

lendariorako laborala de cada trabajador/a) de antelación por motivos de servicio y picos previsibles (puentes, festivos, campañas, ofertas puntuales, etc.). La necesidad de preaviso no excluye la posibilidad de que voluntariamente los profesionales puedan aceptar esos cambios puntuales con un periodo de aviso inferior al establecido normativamente.

8. Adicionalmente, a partir de enero de 2024, los profesionales que efectivamente vean alterado su horario, sin el preaviso mínimo establecido normativamente, verán retribuidas esas horas de más en un 50 % de salario tablas como complemento en nómina. Paralelamente, este diferencial de tiempo por encima del de la jornada habitual se incorporará en el banco de horas.

9. Todas las horas diarias o mensuales que excedan del límite fijado en cada caso (diarias o mensuales) serán consideradas horas de exceso. El cobro de las mismas será a razón de un 75 % de salario convenio de la empresa Alpa(*) como complemento en nómina. Ejemplo: si por hora de trabajo habitual un profesional percibe un salario convenio de 10 € brutos en caso de que sea 1 hora de exceso cobrará 7,50 € brutos. El cálculo de cuánto cobra un profesional por hora trabajada se calculará dividiendo el salario bruto anual (salario de tablas) entre el número de horas anuales que marca la jornada anual de la empresa Alpa, actualmente 1.718. Paralelamente, este exceso de horas por encima del de la jornada habitual se incorporará en el banco de horas.

10. En el supuesto en que se produzca una situación (hasta la fecha no registrada) en que las necesidades productivas no planificadas no se vean cubiertas, con la consiguiente falta de cobertura de la demanda, o se constaten situaciones de incumplimiento del presente acuerdo, se constituirá una comisión paritaria entre empresa y RLPT para analizar la situación y determinar las acciones oportunas que garanticen el servicio dentro del marco de este acuerdo.

En el caso que algún profesional al inicio de la aplicación de este acuerdo se hubiera adherido al mismo y a lo largo de su vigencia se negase a trabajar en los días en que se modifique la jornada laboral máxima diaria, dentro de los topes día, mes y año establecidos, sin un motivo que lo justifique, perderá el importe definido en el presente acuerdo, debiendo previamente la empresa, trasladar la situación al comité de empresa para que éste pueda trasladar las alegaciones oportunas y en función de los supuestos previamente consensuados poder adoptar una decisión final.

Empresa y RLPT se comprometen a trabajar los casos en los que una persona puede justificar su ausencia, zonas grises...).

11. En el caso de exceso de carga prevista la empresa activará los procesos de selección de personal externo (disponibles o de nueva contratación) con el objetivo de integrarlos y dar respuesta a la estructura previamente definida para hacer frente a dicho exceso de carga de trabajo conocido. Sirva como ejemplo las épocas de Navidad y Noche Vieja, Semana Santa, San Marcial, Fiestas de Hondarribia....

12. En los casos que la empresa necesite que se trabaje en días festivos conforme a calendario, la prestación de servicios será voluntario, estableciéndose un importe a ingresar en nómina para el año 2023 de 42,12 € por hora trabajada. Si la jornada de trabajo está entre las 22:00 horas y las 6:00 h el importe de esta cuantía, a partir de 2024, se incrementará en los mismos porcentajes establecidos para el abono de la nocturnidad. Esta cuantía será actualizada en base al artículo 4 (incrementos salariales). Este tiempo no computa para los límites de horas diarias, mensuales y anuales de jornada laboral máxima diaria por disposición. En caso de que no se consiga de manera voluntaria el cupo de personas necesario, el mismo se completará a través de sorteo.

Cláusula adicional: este acuerdo se revisará, al menos anualmente, o en el momento que lo solicite alguna de las partes, por la comisión mixta para evaluar su correcta aplicación.

(*)Oinarrizko soldata, 2023ko prestasun-plusa, 2024tik aurrera produktibitate-hobaria, antzinatasuna (urtekotua eta finkatua) eta arrakasta-osagarria.

8. artikulua. Hitzarmeneko hobariak eta plusak.

2023. urterako hobarien eta plusen taulak hitzarmen honen 1. eranskinean jasotakoak dira, hitzarmena argitaratzen denetik aurrera erregularizatuko dira, eta ez da haiengatik atzerapenik ordainduko, gaueko plusa izan ezik (2024ko urtarrilaren 1etik aurrera erregularizatuko da).

Ordainketa bakarreko hobariak eta haborokinak honela jasoko dira: ordaintzeko unean azken 12 hilabeteetako urteko lanaldiak duen ehunekoaren arabera.

Hobarien zenbatekoak hitzarmen kolektibo honen 4. artikuluan ezarritakoaren arabera eguneratuko dira.

A. Prestatzailearen plusa: urtean 770,04 € gordin, 12 hilekotan banatuta, hilean 64,17 € gordin, lanaldi osoan dauden prestatzaile egonkorrentzat. Prestatzaileak hautatzeko, taldean ohikoak diren irizpideei jarraituko zaie.

B. Sandach hondakinen plusa: 1.800 € gordin urteko, lanaldi osoan Sandach hondakinekin lan egiten duten langileentzat, edo zati proportzionala, Sandach hondakinekin lan egiten duten batez besteko lanaldiaren ehunekoaren arabera. 12 hilekotan banatuta, 150 € gordinekin hileko. Ohiko langileen ordezkari direnak, edo laguntzera sartzen direnak, egiten dituzten orduen arabera osagarri proportzionala jasoko dute.

C. Gaueko lana: 2023an, orduko 1,71 € gordin izango dira aurrerantzean ere. 2024an, orduko oinarrizko soldataren % 15 aplikatuko zaie biltegiko langileei, 1. tarteko langile espezializatuiei, 2. tarteko langile espezializatuiei, 2. mailako ofizialei eta 1. mailako ofizialei. 2025, 2026 eta 2027an, orduko oinarrizko soldataren % 20, beste hauei: biltegiko langileei, 1. tarteko langile espezializatuiei, 2. tarteko langile espezializatuiei, 2. mailako ofizialei eta 1. mailako ofizialei.

Artikulu honek osorik ordeztzen du aplikatu beharreko probintziako hitzarmen kolektiboan aipatzen den artikulua.

D. Absentismorik ezagatikoa hobaria:

Urtero kobratuko dute langileek, baldin 10 lan-egun efektibotan edo gutxiagotan egin badute huts urte horretan (justifikatuta egonda ere). 10 lanegun horiek 5 laneguneko aste bati dagozkio, eta proportzionalki doitzen dira asteko lanaldi desberdinetan.

Kalkulu horretatik kanpo geratzen dira medikuaren orduengatik lizentziak ezkontzagatik edo izatezko bikoteagatik baimenak, bai eta amatasun, aitasun, edoskitzeagatik edo arriskuko haurdunaldiagatik baimena ere (Gizarte Segurantzak hala aitortzen badu). 6 hilabete baino gehiago lan egiten duten behin-behineko langileen kasuan, hori hartuko da kontuan jaso beharreko hobariaren zati proportzionala kalkulatzeko.

Era berean, salbuetsita izango da istripuagatikoa bajaren kasuan, baldin eta enpresaren instalazioetan, «in itinere» edo harentzat lan egin bitartean istripuren bat gertatu bada, eta errekuperazio-aldia 2 hilabetetik gorakoa bada (jarraian izan gabe eta arrazoi beragatik). Istripuagatikoa 2 hilabetetik gorako baja hori ez da kontuan hartuko gertatu den inongo urteetan. Adibidea: 2022ko abenduaren 1ean istripuagatikoa baja onartzen badute eta arrazoi horrengatik 2023ko otsailaren 15era arte bajan badago, aldi horiek ez dira zenbatuko 2022ko absentismorik ezaren hobarirako, ezta 2023ko absentismorik ezaren hobarirako ere, data txandakatuak badira eta arrazoa bera bada.

Hobari horren zenbatekoa hobarien taulan dago jasota.

(*)Salario base, plus disponibilidad en 2023, prima productividad a partir de 2024, antigüedad (anualizada y consolidada) y complemento de éxito.

Artículo 8. Primas y pluses de convenio.

Las tablas de primas y pluses para los años 2023 son las que se recogen en el anexo 1 de este Convenio, regularizándose a partir de la publicación del convenio, no abonándose atraso ninguno por las mismas, a excepción de la nocturnidad que se regularizará desde el 1 de enero de 2024.

Las primas y gratificaciones de pago único se percibirán en función del porcentaje de jornada anual de los últimos 12 meses en el momento del pago.

Las cuantías de las primas se actualizarán según proceda conforme a lo dispuesto en artículo 4 de este convenio colectivo.

A. Plus formador/a: 770,04 € brutos/año que se distribuirán en 12 mensualidades a razón de 64,17 € brutos por mes a los formadores/as estables a jornada completa. Para la elección de los formadores/as se seguirán los criterios habituales en el Grupo.

B. Plus residuos Sandach: 1.800 € brutos/año para las personas trabajadoras que desarrollen de manera habitual y continuada su trabajo a jornada completa con residuos Sandach, o la parte proporcional en función del porcentaje de jornada medio en la que presten servicio con residuos Sandach, que se distribuirán en 12 mensualidades a razón de 150 € brutos por mes. Las personas que sustituyan a las personas habituales, o entren de apoyo, percibirán el complemento proporcional en función de las horas que realicen.

C. Nocturnidad: Para 2023, se mantiene el importe actual de 1,71 € brutos hora. En 2024 se aplicará un 15 % de la media del salario base hora de Mozo/a Almacén, Mozo/a Especializado 1.º tramo, Mozo/a Especializado 2.º tramo, Oficial 2.º y Oficial 1.º 2025, 2026 y 2027 20 % de la media del salario base hora de Mozo/a Almacén, Mozo/a Especializado 1.º tramo, Mozo/a Especializado 2.º tramo, Oficial 2.º y Oficial 1.º

Este artículo sustituye globalmente al artículo de referencia en el Convenio Colectivo Provincial de aplicación.

D. Prima no absentismo:

Se cobrará anualmente por todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que cumplan la condición de no tener faltas al trabajo durante el año, por más de 10 días laborables (efectivos de trabajo) aun cuando sean justificadas. Los 10 días laborales hacen referencia a una semana de 5 días efectivo de trabajo, ajustándose proporcionalmente en jornadas semanales diferentes.

Se excluye para dicho cálculo, la licencia por horas de médico, el permiso por motivo de Matrimonio o pareja de Hecho, así como los correspondientes a maternidad-paternidad-lactancia o embarazo de riesgo (así reconocido por la Seguridad Social). En el caso de las personas eventuales que trabajen más de 6 meses se tomará en cuenta este hecho a efectos de calcular la parte proporcional de prima a percibir.

También se excluirá en caso de baja por accidente cuando se corresponda con un accidente en tiempo de trabajo en las instalaciones de la empresa, en «in itinere» o prestando un servicio para ella con medios de la misma, con un período de recuperación superior a los 2 meses (no consecutivos y por la misma causa) de duración. El cómputo de esta baja por accidente superior a 2 meses en total no se tendría en cuenta para ninguno de los años en los que hubiera sucedido. Ejemplo: si reconocen la baja por accidente el 1 de diciembre del 2022 y está de baja por esta causa hasta el 15 de febrero de 2023, estos periodos no computarán ni para la prima de no absentismo del 2022 ni para la prima de no absentismo del 2023, si fueran fechas alternas y por la misma causa se operaría del mismo modo.

El importe de esta prima se recoge en la tabla de primas.

E. Oporren pizgarria:

Oporrak urtarrilean (urtarrilaren 6a barne hartzen duen hurrengo astetik aurrera), otsailean, martxoan, apirilean, urrian edo azaroan hartzen dituzten enpresako langile guztiek hitzartutako haborokina jasoko dute.

Aste Santuko jaiegunekin bat datozen asteak (ostegun eta ostiral santua eta Pazko astelehena) ez dira ordaindu beharko.

Pizgarriaren zenbatekoa gehienez 423,34 eurokoa izango da urtean, hitzarmen kolektibo hau sinatzen denetik aurrera.

Pizgarri hori jasotzeko eskubidea sortzeko, gutxienez oporaste natural oso bat hartu beharko da, pizgarria jasotzeko eskubidea ematen duten aldietan.

Pizgarriaren zenbatekoa zera izango da: sortzapen-aldietan hartutako opor-egunen kopuruaren arabera, langileak urtean dituen opor-egun kopuruarekiko proportzionala.

F. San Migel jaiak (irailak 29).

Enpresako Zuzendaritzak erabakiko du, egun hori (San Migel arkanjelua) hitzarmen probintzialean mantentzen bada, ordaindua izango delako ala ez, aurreko urteko salmenta-egoera aldea izan den ala ez kontuan hartuta.

Hobari horren konpentsazioa primen taulan jasotakoa da.

9. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen kolektibo honen indarraldirako lanaldia urtean 1.718 ordukoa izango da.

10. artikulua. Lanaldia finkatzea.

2024. urtetik aurrera, kontratatutako lanaldi partzialaren eta erreferentziatzeko urtean egindako lanaldiaren arteko aldearen % 50eko finkapena ezartzen da, kasu hauetan: lanaldi partzialeko kontratuetan, urteko zenbaketan 4 hilabete edo gehiagoko lanaldi-aldaketak dituzten langile erabilgarrien kontratuetan, baldin eta benetako lan-prestazioarekin bat datozen luzapenak badira (gerora sortutako aldi baterako ezintasun-prozesuek eragindako kontratu-berritzeen luzapenak salbuetsita).

Finkapen hori, lehenengo aldiz, ekitaldiko hirugarren urteko otsailean egingo da, aurreko bi urteetan 4 hilabete edo gehiagoko lanaldi-aldaketak izateko irizpidea betetzen duen pertsona prestuaren kasuan (4 hilabeteko edo gehiagoko lanaldi-aldaketak bi urteetako bakoitzean), eta une horretatik aurrera, lanerako prest badago oraindik, urteko lanaldia berrikusiko da.

Adibidea: Demagun langile bat lanerako prest egon dela 2022an eta 2023an, urtean 4 hilabetetik gorako lanaldi-aldaketak izan dituela eta urteko lanaldiaren % 50eko lanaldia izan duela kontratatua, eta urteko lanaldia lanaldiaren % 80 izan duela. Bada, langile horrek bere lanaldiaren % 65 finkatuko du lanaldi gisa 2024-02-01etik aurrera, kontratatutako lanaldiaren eta aurreko urtean egindakoaren arteko aldearen % 50, eta horrela hurrenez hurren.

11. artikulua. Mugikortasun geografikoa, egonkortasuna eta soldata-bermea.

Azken hilabete/urteetan (2020ko martxotik), Alpa enpresak bereziki garai ezohikoa bizi izan du, eta profesionalen konpromisoari eta haien lan onari esker gaitutu ditugu erronka guztiak.

Langileek konpentsazioa eskatzen dute, pandemiaren lehen egunetik beren jardura profesionala bete duten profesionalen kolektiboarentzako soldatak egonkortu eta bermatzeko (alde guztiek aitortu dute garai latza izan dela, batez ere, lehen egunak).

E. Incentivo vacaciones:

Todas las personas trabajadoras de la Empresa que disfruten sus vacaciones durante los meses de enero (a partir de la semana siguiente a la que incluya el día 6 de enero), febrero, marzo, abril, octubre o noviembre, percibirán la gratificación estipulada.

Las semanas que coincidan con los días festivos de Semana Santa (jueves y viernes Santo y lunes de Pascua) quedarán exentas de abono.

La cuantía del incentivo será de un máximo de 423,34 € anuales a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Para generar el derecho al percibo de este incentivo deberá disfrutarse al menos una semana natural completa de vacaciones en los periodos que dan derecho a su devengo.

El importe del incentivo será proporcional al número de días laborables de vacaciones disfrutados en periodos devengo del mismo, sobre el número de días laborales de vacaciones anuales a los que tenga derecho la persona trabajadora.

F. Festividad de San Miguel (29 de septiembre).

La Dirección de la empresa decidirá, en el caso de que dicha festividad (San Miguel Arcángel) se mantenga en el convenio provincial y, en función de que la situación de ventas del año anterior haya sido favorable, su abono o no.

La compensación de esta prima es la que se recoge en la tabla de primas.

Artículo 9. Jornada.

La jornada anual de aplicación durante la vigencia del convenio será de 1.718 horas.

Artículo 10. Consolidación jornada.

A partir del año 2024, en los contratos a tiempo parcial, de personal disponible, que tenga modificaciones de jornada de 4 meses o más en cómputo anual, y que sean ampliaciones coincidentes con la prestación efectiva de trabajo (se excluirán situaciones de prórrogas de novaciones de contrato motivadas por procesos de incapacidad temporal sobrevenida), se establece una consolidación del 50 % de la diferencia entre la jornada parcial contratada y la jornada realizada en el año de referencia.

Esta consolidación se realizará, la primera vez, en febrero del tercer año de ejercicio de la persona disponible que cumpla el criterio de tener modificaciones de jornada de 4 meses o más en los dos años anteriores (modificaciones de jornada de 4 meses o más cada uno de los dos años) y a partir de ese momento si se mantiene la condición de disponible, tendrá una revisión anual de su jornada.

Ejemplo: Una persona que en 2022 y 2023 ha sido disponible con modificaciones de jornada que superen los 4 meses cada año y con una jornada contratada del 50 % de la jornada anual si su jornada en cómputo anual ha sido del 80 % de la jornada, esta persona consolidará como jornada un 65 % de su jornada a partir del 1/2/2024, el 50 % de la diferencia entre su jornada contratada y la realizada el año anterior, y así sucesivamente.

Artículo 11. Movilidad geográfica, estabilidad y garantía salarial.

En los últimos meses / años (desde marzo de 2020), la empresa Alpa ha vivido una época especialmente excepcional en la que el compromiso de los/as profesionales y su buen hacer han permitido superarla.

La parte social solicita una compensación en forma de estabilidad y garantía salarial para el colectivo de profesionales que han desempeñado su actividad profesional desde el primer día de la pandemia (se reconoce por las partes la especial dificultad de los primeros días).

Horregatik, berme hauek adostu dira hitzarmen hau aplikatu behar zaien langileentzat, 2020ko martxoaren 13a baino lehen enpresan alta emanda egon badira (krisiaren hasiera-data):

a. Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ez du aplikatuko mugikortasun geografikoa, indibiduala edo kolektiboa dakarren aldaketarik (interesdunekin adostu ezean).

Berme horren indarraldia 2027ko abenduaren 31n amaituko da, eta hitzarmen hau aplikatzen zaien eta 2020ko martxoaren 13a baino lehen Alpa (Gipuzkoa) enpresan alta emanda zeuden profesionalentzat izango da.

b. Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ez du inolako kaleratze objektiborik aplikatuko Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresan, lanpostuak xurgatu behar direla-eta, bat-egiteko prozesuen, xurgatze-prozesuen eroste-prozesuen ondorioz. Eta arrazoi horregatik kaleratze bat egin bada, hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen lan-araudian kaleratze bidegabera zehaztutako kalte-ordaina eman behar du enpresak. Klausula hau sei hilabetez luzatuko da hitzarmen honen indarraldia amaitu ondoren ere, eta beste bederatz hilabetez luzatuko da 2028ko uztailaren hitzarmen berriak adostu ez bada, baina negoziatzen ari diren alderdiek horretarako borondate argia daukatela eta lan eraginkorra egin dutela erakusten badute.

Aipatutako berme hori hitzarmen hau aplikatzen zaien langileentzat da, baldin eta 2020ko martxoaren 13a baino lehen Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresan alta emanda bazeuden.

c. Soldata-zenbateko gordinaren bermea, urtekotuta:

Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresaren estatutu-hitzarmen honen indarraldian eta aurrera-eraginean zehar, berme bat egongo da hitzarmen hau sinatu arte jasotzen ari den urtekotutako ordainsari gordinaren gainean (bermearen xede diren soldata-kontzeptuen gainean), bai eta 2021etik 2027ra bitarteko aldi urtez urte finkatutako zenbatekoaren gainean ere, hitzarmen honen arabera aplikatu beharreko soldata-igooerara.

Aipatutako berme hori hitzarmen hau aplikatzen zaien langileentzat da, baldin eta 2020ko martxoaren 13a baino lehen Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresan alta emanda bazeuden, gutxienez 30 egun naturaletan.

Bermearen xede diren soldata-kontzeptuak honako hauek dira: hitzarmen honetako soldata-taulan eta hobarien tauletan datozenak, eta arrakasta-osagarria.

Berme hau aplikatu behar bada, eta, oro har, uanean-uean jaso beharreko soldatari eragiten dioten gorabeherak gertatzen badira (grebak, soldatarik gabeko baimenak, zehapenak, lanaldi-murrizketak, etab.), gorabehera horiek beti bezala jaso beharreko soldata-zenbatekoari eragingo diote, dagokien proportzio-naltasunaren arabera.

Aldi baterako ezintasun-kasuak ez dira aintzat hartuko soldataren zenbatekoa murrizteko, enpresaren estatutu-hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzaren Hitzarmenean jasotakoaren arabera. Hitzarmen horren 16. artikulua, zehazki, hauxe dauka jasota: «Enpresek osatuko dituzte gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunagatik Gizarte Segurantzaren kontura langileak jasotzen dituen prestazioak, soldata errearen % 100eraino, 18 hilabetez gehienez». Enpresaren estatutu-hitzarmen honen indarraldia amaitu ondoren, aldi baterako ezintasunen kasuan, aplikatu beharreko estatutu-hitzarmen sektorialean xedatutakoari jarraituko zaio, salbu eta alderdiek kontrakoa adosten badute eta langileen batzar orokorrak (enpresa-zuzendaritza eta enpresa-batzordea) berresten badu.

Por ello se acuerda las siguientes garantías para el colectivo de profesionales a los que sea de aplicación el presente convenio y que hayan estado de alta en la empresa antes del 13 de marzo de 2020 (fecha inicio de la crisis):

a. Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no aplicará ningún cambio que suponga movilidad geográfica ni individual ni colectiva (salvo acuerdo con el/la los/las interesados/as).

Esta garantía, cuya vigencia finaliza el 31/12/2027, operará para aquellos/as profesionales a los que les sea de aplicación el presente convenio y que antes del 13 de marzo de 2020, hubieran estado dados de alta en la empresa Alpa, Gipuzkoa.

b. Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no aplicará ningún despido objetivo en Alpa Alimentos Frescos S.L.U. Gipuzkoa por amortización de puestos vinculado a procesos de fusión, absorción o adquisición. Y en caso de que se realice un despido por esta causa éste se realizará con la indemnización definida para el despido improcedente por la normativa laboral de aplicación vigente a la firma del presente acuerdo. Esta cláusula se prorrogará seis meses una vez finalizada la vigencia del presente convenio y se ampliará a otros nueve en el caso de que en julio de 2028 no se haya acordado un nuevo convenio, pero las partes en negociación demuestran una voluntad clara y un trabajo efectivo para ello.

Esta garantía operará para las personas trabajadoras a los que les sea de aplicación el presente convenio y que antes del 13 de marzo de 2020, hubieran estado dados de alta en la empresa Alpa Alimentos Frescos S.L.U. Gipuzkoa.

c. Garantía de la cuantía salarial bruta anualizada:

Durante la vigencia y ultractividad del presente convenio estatutario de empresa de Alpa Alimentos Frescos S.L.U. Gipuzkoa existirá una garantía sobre la retribución bruta anualizada (de los conceptos salariales objeto de garantía) que se venga percibiendo hasta la firma del presente convenio y sobre la cuantía consolidada año a año del periodo 2021 a 2027 conforme a los incrementos salariales de aplicación conforme al presente convenio.

Esta garantía operará para aquellos a los que les sea de aplicación el presente convenio y que antes del 13 de marzo de 2020, hubieran estado dados de alta en Alpa Alimentos Frescos S.L.U. Gipuzkoa al menos 30 días naturales.

Los conceptos salariales objeto de garantía son los recogidos en la tabla salarial y en las tablas de primas de este convenio, y el complemento de éxito.

Si, resultando de aplicación la presente garantía, se produjeran incidencias que por lo general afectan al salario a percibir en cada momento (tales como huelgas, permisos sin sueldo, sanciones, reducciones de jornada, etc.), dichas incidencias afectarán al importe de la cuantía salarial a percibir de manera ordinaria y se harán en la proporcionalidad que corresponde.

Los casos de incapacidades temporales, durante la vigencia de este convenio estatutario de empresa, no tendrán consideración para la minoración de la cuantía salarial, de acuerdo a lo recogido en el Convenio de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa en el que, concretamente, recoge en su artículo 16.º («Las empresas completarán las prestaciones que perciba el trabajador/a por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses»). Una vez finalizada la vigencia del presente convenio estatutario de empresa en el caso de incapacidades temporales se estará, salvo acuerdo en contrario por las partes y ratificado por asamblea general de trabajadores y trabajadoras (Dirección de Empresa y Comité de Empresa), a lo dispuesto en el convenio sectorial estatutario que fuere aplicación.

Baldin eta langile batek ordura arte egiten zituen eginkizunak egiteari uzten badio, objektiboki gainerako lankideentzat arriskutsua delako edo instalazioak arriskuan jartzen dituelako, halakoetan, soldata-bermea beti egokituko zaio bete behar duen lanpostu berriari, langileen legezko ordezkariarekin adostuta.

12. artikulua. Enpresa-ondorengotza eta langileen subrogazioa.

Enpresa ondorengoena pasako balitz, eta Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresaren hitzarmena dagoeneko argitaratuta badago, aplikatzekoak diren legezko aurreikuspenak eta artikuluko honetan xedatutakoa beteko dira, betiere aipatutako lege-araudiaren aurkakoak ez badira.

Artikulu honen helburua da, funtsean, Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresaren zati bat edo osoa subrogatuz gero, urtekotutako soldata gordinaren bermeari buruzko 11. artikuluko c atalean eta hitzarmen kolektibo honen 9. artikuluan lanaldiaren gainean adierazitakoa bermatzea eta ziurtatzea.

Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresaren zati bat edo enpresa guztia saltzen edo lagatzen bada, langileen legezko ordezkariak eskatuta, Enpresako Zuzendaritzak bere gain hartuko du bigarren paragrafoan jasotako konpromisoari eusteko egin beharreko denak egitea.

Baldin eta enpresa bera edo haren produkzio-unitate bat edo batzuk salduko balira, Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresako profesionalen gutxieneko soldata-baldintza bermatuta izango lirateke: 2027ko abenduaren 31n bermatuta zizutenak edo, salmenta gertatzen den egunean indarrean daudenak, baldin enpresa 2027ko abenduaren 31 baino lehen salduko balitz.

Baldin eta bat-egiteko, xurgatzeko edo enpresa lagatzeko prozesurik burutu bada, edo Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresak zeraman zerbitzu bat hirugarren batek ematea dakarren beste edozein figura edo modalitatearen bat burutu bada, eta arrazoi horrengatik langileen batek baja egin badu Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresan, orduan, langile hori aurrerantzean zerbitzua emango duen enpresaren titular berriari atxikita egongo da, eta enpresa horrek hitzarmen honetan bermatutako eskubide eta betebeharrak errespetatu beharko dizkio.

Nolanahi, subrogazio hori gertatzekotan, honako kasu hauek izan diren batean egon beharko dute langileek:

a) Enpresan lan egiten duten jarduneko langileak izan behar dute, lan-kontratuaren modalitatea edozein dela ere.

b) Enpresan lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak izan behar dute eta/edo aldi baterako ezintasun-egoeran, lanpostu bera gordetzea eragiten duen eszedentzian, oporretan, baimenetan, amatasunean, hurrengo bi urteetan berrikusi beharreko ezintasun iraunkorrean edo antzeko egoeretan daudenak.

c) Bitartekotasun-kontratua eduki behar dute, betiere b) apartatuan adierazitako langileen bat ordezkatzeko badute, edozein antzintasuna dutela ere, eta haien kontratuak irauten duen bitartean.

Ordainsarien likidazioa, aparteko ordainsarien zati proportzionalak, oporrak eta atsedendialdiak, Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresaren eta sartzen den enpresaren arteko langileei dagokienez:

a) Langileek ezarritako egunean jasoko dituzte hileko ordainsariak, bai eta jaso gabe dituzten aparteko ordainsarien edo likidazioaren zati proportzionalak ere, Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresak amaitu eta hurrengo bost egunen barruan.

En el caso que un trabajador/a deja de realizar funciones que venía realizando porque, objetivamente, es un peligro para el resto de compañeros/as o pone en riesgo a las instalaciones: la garantía salarial se adaptará a lo que hubiese correspondido en el nuevo puesto que vaya a desempeñar siempre con el acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 12. Sucesión de empresa y subrogación del personal.

Desde la publicación del convenio de Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa, en caso de sucesión de empresa, se estará a las previsiones legales que resulten de aplicación y a lo dispuesto en el presente artículo a continuación, siempre y cuando no resulte contrario a la normativa legal antedicha.

El objetivo de este artículo es, fundamentalmente, garantizar y asegurar, en el supuesto de subrogación de una parte o de la totalidad de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa, lo indicado en el artículo 11, apartado c, sobre garantía de la cuantía salarial bruta anualizada, y en el artículo 9 sobre jornada de este convenio colectivo.

Una vez finalizada la vigencia de este convenio en el supuesto de venta, cesión de todo o una parte de la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa a solicitud de la Representación Legal de los Trabajadores y Trabajadoras existe el compromiso de la Dirección de la Empresa en hacer lo necesario para mantener los compromisos contemplados en lo recogido en el segundo párrafo.

En el supuesto de una eventual venta de la empresa o de una o varias unidades productivas de la misma, las condiciones salariales mínimas garantizadas de los profesionales de Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa serán aquellas que tuvieran garantizadas a 31 de diciembre de 2027, o a la fecha en que se produzca la venta si es antes del 31 de diciembre de 2027.

En todos los supuestos de fusión, absorción, cesión de la empresa así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga que un servicio prestado por Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa pase a ser prestado por un tercero, los trabajadores y trabajadoras que, por este motivo, sean baja en la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la empresa que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones garantizados en el presente convenio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la empresa sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.

b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo en la empresa, y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores y trabajadoras entre Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa y la empresa entrante:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación por parte de Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa.

b) Opor-egutegian ezarritako aldian hartu beharko dituzte langileek ezarrita dauden arauzko oporrak, kontuan hartu gabe une horretan zein enpresatan dabiltzan.

c) Subrogazioa gertatzean arauzko oporrak hartu ez dituzten langileek enpresa berriarekin hartuko dituzte, eta enpresa berriak hari dagokion aldiaren zati proportzionala baino ez du ordainduko, beste aldia Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresari baitagokio; eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.

d) Baldin subrogazioa dela-eta Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresan lan egindako urteagatik legokiekeena baino oporraldi luzeagoa hartu badu langilearen batek, hartutako gehiegizko oporraldi hori kenduko egingo zaio likidaziotik, dagokion proportzionaltasunaren arabera. Sartzen den enpresak langile bakoitzari egiteko geratzen zaion oporraldia egiten utzi beharko dio, eta edozein kasutan langileari bertan zerbitzuak egiten dituen denborarengatik proportzionalki jasotzea legokiokiena ordaindu beharko dio, eta ordainketa hori ezingo du ordeztu opor gehiagoko ematearekin.

Artikulu hau lotesle izango da nahiz lantoki bat aldi baterako itxi eta, ondorioz, zerbitzua etetera behartuta egon. Kasu horretan, enplegu-erregulazioko espediente sustatuko da, eta egoera horretan dauden langileen lan-kontratuak etetera baimenduta egongo da. Etenaldia amaitzean, langile horiek lanpostua gorde-ta izango dute dagokien zentroan.

Derrigortasuna: Alpa Alimentos Frescos SLU Gipuzkoa enpresako langileen subrogazioa kasu hauetan guztietan burutuko da: enpresa subrogatuz gero, enpresa baten zati, eremu edo zerbitzu batzuk subrogatuz gero (enpresa zatitu edo banatu delako), bai eta enpresa-metatzea gertatuz gero ere.

13. artikulua. *Hitzarmenean ezartzen diren lan-baldintzak ez aplikatzea.*

Hitzarmen hau indarrean edo aurrera-eraginean dagoen bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresak dokumentu honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzekotan:

1. Enpresak 15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango dio. Kontsultak enpresaren erabakia eragin duten arazoiei buruzkoak, ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerei buruzkoak eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriei buruzkoak izango dira. Kontsultaldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordio hori lortzeko, enpresa-batzordeko kideen gehiengoaren adostasuna beharko da, eta, era berean, enpresako langileen gehiengo osoak berretsi beharko du Batzar Orokorrean akordio hori.

2. Kontsultaldian desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo dezake, bost eguneko epean, Preco-Gatazkak Kontpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, apirilaren 4koa). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta bi alderdien gehiengoak adosten badu prozedura horren mende jartzea. Preco prozedura amaitzean ere, beharrezkoa izango da bi alderdiak (enpresako ordezkariak eta langileen ordezkarien gehiengoak) ados jartzea, hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Estatutu araberako Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren mende jartzeko (ORPRICCE), edo, hala dagokionean, Hitzarmen Kolektiboaren Aholku Batzorde Nazionalaren mende jartzeko (CCNCC). Langileen legezko ordezkariak ez badago, ez aplikatzeko prozedura hasi dela jakinarazi beharko zaio Batzorde Mistoari.

b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva empresa, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado en la empresa Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa de un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados/as que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión.

Obligatoriedad: La subrogación del personal de Alpa Alimentos Frescos, S.L.U. Gipuzkoa operará en todos los supuestos de subrogación de empresas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de la misma, así como en las agrupaciones que de aquélla puedan efectuarse.

Artículo 13. *Inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio.*

Mientras persista la vigencia y ultraactividad del mismo, la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

1. La empresa abrirá 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 y trabajadoras afectados. 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 de empresa y a su vez deberá ser refrendado en Asamblea general por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

2. En el supuesto de desacuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes. Una vez finalizado el procedimiento del Preco, seguirá siendo necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación legal de los trabajadores/as) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC. En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as la Comisión Mixta deberá ser informada del inicio del proceso de inaplicación.

14. artikulua. Gizarte-onurak eta beste puntu batzuk.

Bi alderdiek garrantzitsu jotzen dutenez gure langileentzako gizarte-onuren politika garatzen jarraitzea, honako proposamen hau sartu da egun definituta dauden politiketan:

* Lanaldiaren barruan, lan-istripuren bat gertatuz gero, mutualitateak ezarritako errehabilitaziora eta kontsulta medikora joateko behar den denbora hartzeko eskubidea izango dute langile guztiek, eta denbora hori ez da kontatuko laguntza medikoko orduen barruan, eta ez da izango lanpostuan kale egitea ere.

* Elkarrekin bizi diren eta 2 urte baino gehiagoko bizikidetzaz egiazta dezaketen bikoteek (eta baimena hartzeko unean elkarrekin bizi direnek) heriotzagatik eta ospitaleratzeagatik baimenak hartzerik izango dute. Ondore horietarako, ezkonduak edo izateko bikoteak parekoak izango dira. Baimena bizikidetzak sortzen duenez, horren egiaztagiria aurkeztu beharko da. Alderdi sinatzaileek akordio honen jarraipena egingo dute, hala badagokio, etorkizuneko akordioetan luzatzeko edo indarrik gabe uzteko, baita hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ere, haren erregulazioak, jarraipenak edo gozamenak arazoak sortzen dituela uste bada.

* 5 lanegun, ezkontidearen eta odol-ahaidetasunezko lehen mailako ahaideen heriotzagatik. Odol-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideen heriotzaren kasuan, hiru lanegun.

Gertaera eragilea (aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera baimena dagokion senide baten heriotza) langilearen asteko atsedenearekin edo jaiegunarekin bat datorrenean, baimena lehenengo lanegunetik hasiko da zenbatzen. Egoera horrek eragina izan dezake astean 4, 5 edo 6 egunetan lan egiten duen lanaldi osoa edo lanaldi partzialeko langileren batengan. Astean 1etik 3 egunera bitarte lan egiten duten langileen kasuan, kasu horrek ez du eraginik izango, ez baita asteko atsedenditza hartzen, baizik lanaldiaren banaketa irregularizat, eta baimenaren hasiera gertaera eragilearen eguna izango da, non eta egun hori ez den igandea edo jaieguna. Azken kasu horretan, oporrak astelehenean edo jaiegunaren biharamunean hasiko dira zenbatzen, lan egin ala ez.

Eskubidea sortzen duen ahaidea hiltzen bada eta langilea lanaldia hasi gabe badago, heriotza eragin duen egunetik aurrera zenbatuko da heriotza-baimena. Langileak heriotzaren egunean bere lanaldi osoa egin badu, heriotza-baimena gertaera eragilearen hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen, salbu eta egun hori langilearen asteko atsedenearekin eta/edo jaiegunarekin bat datorrenean, lehen paragrafoan araututakoaren arabera. Langileak lanaldiaren zati batean lan egin badu eta heriotzagatik abisuagatik lanpostua utzi behar badu, baimena gertaera eragilearen hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen, eta langileak egin gabeko lanaldiaren zatia berreskuratu beharko du. Orduak nola berreskuratu bere buru hurrenarekin kudeatuko da.

* Ordaindutako baimena ezartzen da desgaitasuna, mendekotasuna edo dibertsitate funtzionala duten seme-alabekin hezkuntza-bileretara nahiz mediku-hitzorduetara joan behar duten langileentzat. Baimena sortzen duen egiaztagiria aurkeztu beharko da, horretarako behar izan den denbora adierazita.

* Ordaindu gabeko lizentzia. 16 urtetik beherako seme-alabak zaintzeko, ospitalean dauden bitartean eta/edo, beren kabuz moldatu ezin direnez, etxeko laguntza behar duten bitartean. Baimena sortzen duen mediku-egiaztagiria aurkeztu beharko da.

* Eskola-egokitzapeneko aldiatarako (eskolaurreko etapa) langileen beharrei erantzuteko aukera ezartzen da, dela ordaindu gabeko baimen baten bidez, ezinbesteko denboran, dela lanaldia sail bakoitzaren arabera berrantolatuta ahal izateko aukeraren bidez (txanda aldatuz, etab.). Ekoizpena antolatuta ahal izateko.

Artículo 14. Beneficios sociales y otros puntos.

Valorando ambas partes la importancia de seguir desarrollando una política de beneficios sociales para nuestros/as trabajadores/as se incluye a las actuales políticas definidas la siguiente propuesta:

* Siempre y cuando coincida con la jornada laboral, todos los trabajadores/as tendrán derecho, en caso de accidente de trabajo, al tiempo indispensable para asistir a rehabilitación y consulta médica establecidas por la mutua, no computándose dentro de las horas de asistencia médica, ni como defecto en el puesto de trabajo.

* Las personas que tengan una relación de pareja con la que convivan y que puedan acreditar una convivencia de más de 2 años (y que sean convivientes en el momento del permiso) podrán acogerse a los permisos por fallecimiento e ingresos hospitalarios, equiparándose así a los matrimonios o a las parejas de hecho. Será necesario presentar el justificante de convivencia que genera el permiso. Las partes firmantes realizarán seguimiento de este acuerdo para, en su caso, prorrogarlo en futuros acuerdos o dejarlo sin efecto, incluso, durante la vigencia de este convenio si se considera que su regulación, seguimiento o disfrute genera problemas.

* 5 días laborales en el caso de fallecimientos de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. En el caso de fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad tres días laborales.

En aquellos casos en los que el hecho causante (fallecimiento de un familiar por el que corresponde permiso en base a lo establecido en Convenio colectivo de aplicación) coincide con el descanso semanal del trabajador/a o un festivo, el permiso empezará a contar desde el primer día laborable. Esta situación puede afectar a una persona a jornada completa o jornada parcial que trabaja 4, 5 o 6 días a la semana. En el caso de aquellas personas que trabajan de 1 a 3 días a la semana este supuesto no afectará, al no entenderse como descanso semanal, si no como una distribución irregular de la jornada, y el inicio del permiso será el día del hecho causante, excepto si el mismo coincide con domingo o festivo. En este último caso empezarán a contar el disfrute el lunes, o al día siguiente al festivo, al margen de que trabajen o no.

En el caso de que el familiar que genera el derecho fallezca y el trabajador/a no haya empezado su jornada, el permiso de fallecimiento contará desde el día del hecho causante. Si el trabajador/a el día del fallecimiento ha realizado toda su jornada de trabajo, el permiso de fallecimiento empezará a computar desde el día siguiente al hecho causante, salvo que este día coincida con festivo y/o descanso semanal del trabajador/a como se ha regulado en el párrafo primero. En el caso de que el trabajador/a haya trabajado parte de su jornada y tenga que dejar el puesto por el aviso de fallecimiento, el permiso empezará a computar desde el día siguiente al hecho causante y el trabajador/a deberá recuperar aquella parte de la jornada no realizada. La recuperación de las horas se gestionará con su jefe inmediato.

* Se establece un permiso retribuido por el tiempo indispensable para trabajadoras/es que tengan que acompañar a hijos/as con discapacidad, dependencia o diversidad funcional, tanto para acudir a reuniones educativas como a citas médicas. Será necesario presentar el justificante que genera el permiso, que debe indicar el tiempo que ha sido necesario para el mismo.

* Licencia no retribuida para atender a hijos/as menores de 16 años mientras estén hospitalizados y/o requieran asistencia domiciliaria al no poder valerse por sí mismos. Será necesario presentar el justificante médico que genera el permiso.

* Para los períodos de adaptación escolar (etapa preescolar) se establece la posibilidad de que, bien sea mediante un permiso no retribuido por el tiempo indispensable, o bien sea pudiendo reorganizar la jornada de acuerdo a cada departamento (cambiando turno, etc...), se puedan atender las necesi-

teko, gutxienez 72 orduko aurrerapenarekin abisatu beharko da, baimena sortzen duen egiaztagiria aurkezteaz gain.

* Urologia-azterketa sartu da (45 urtetik gorakoentzat), enpresako plantillarako urteko borondatezko mediku-azterketen barruan.

* Bizilekua Oarso Bidasoa eskualdean duten eta mutualitatean (Donostia) medikuaren hitzordura joan behar duten langileen kasuan, eta/edo langileak beren lanpostuan (Alpa SLUn, Irun) lanean ari direla mutualitatean (Donostia) medikuarengana joan behar duten langileen kasuan, mutualitateak Donostian duen osasun-zentrora joateko kostua 10 eurokoa izango da (joan-etorria) edo proportzionala (ordainketa hori mutualitateak egingo du eta, hala egin ezean, enpresak).

* Bizi-asegurua: Enpresak Bizi eta Ezintasun Iraunkor Absolutuko Asegurua hitzartuko du lan guztietarako eta Baliaezintasun Handiko Asegurua akordio honen eraginpeko langileentzat, 24.000 eurokoa, merkatuaren egungo modalitatearen arabera. Estaldura hori edozein arrazoiengatik langile bat hiltzen denean aplikatuko da. Aseguru honek balio gabetu egiten du «Heriotzagaritako laguntza» arautzen duen Gipuzkoako Industria eta Elikaduraren Hitzarmen Kolektiboaren artikulua aplikazioa.

* Halaber, erabaki da lizentzia horiek 2027ko abenduaren 31ra arte indarrean egotea. Lizentzia horiek 2028ko uztailera arte luzatuko dira, hitzarmen berria negoziatzen den bitartean, eta egun horretatik aurrera ez dute inolako ondorioz izango, kontrakoa adostu ezean:

– Langile guztiak urtean gehienez 14 ordu hartzeko eskubi-dea izango dute kontsulta medikora joateko, bai norberaren kontsultara joateko, bai 14 urtetik beherako seme-alabari, ezkontideari eta gurasoei laguntzeko. Egun osoa hartzen duten zitazio medikoak egiaztatuz berariazko justifikaziorik egin ezean, ezin izango da medikuaren orduengatik (espezialistaren orduak barne) lanera huts egin lanaldi osoan.

– Langile guztiak urtean gehienez 2 ordu hartzeko eskubi-dea izango dute, aurreko puntuan ezarritako 14 orduaz gain, espezialistaren kontsultara joateko, egiaztagiria aurkeztuta. Egun osoa hartzen duten zitazio medikoak egiaztatuz berariazko justifikaziorik egin ezean, ezin izango da medikuaren orduengatik (espezialistaren orduak barne) lanera huts egin lanaldi osoan.

15. artikulua. Produktuak kontsumitzea.

Debekatuta dago biltegiko edozein produktu kontsumitzea edo biltegitik ateratzea, Alparen Zuzendaritzaren baimenik gabe, Alpara zuzentzen ez diren hornitzaileen albarana eduki ala ez.

16. artikulua. Adostutakoarekiko konpromisoaren klausula.

Hitzarmen honen negoziazioan, kezka sortzen du aplikatu beharreko lege-araudiaren aldaketa batek eragina izan dezakeela hemen jasotako hitzarmenaren zati baten edo guztiaren lorpenean.

Hemen erabakitakoa osorik babesteko asmoz, non eta lege-aldaketak ez duen eragozten(*), alderdiek adostutakoa lortzeko borondate irmoa hartzen dute, eta neurri horiek ez dute negoziazio berririk ekarri behar.

(*)Halakorik gertatuz gero, alderdiek arau-aldaketa horren eraginaren norainokoa eta horri eman dakiokkeen konponbidea aztertuko dituzte.

17. artikulua. Batzorde paritarioa eta gatazka kolektiboak ebaztea.

Batzorde Paritario bat eratzen da, hitzarmenaren interpretazioan sortzen diren zalantza guztiak aldeztetik eta nahitaez ulertuko dituen, eta helbidea Alpa Alimentos Frescos SLU enpresaren Gipuzkoako egoitzan izango duena.

dades de los trabajadores/as. Será necesario previo aviso con al menos 72 horas para poder organizar la producción, además de presentar el justificante que genera el permiso.

* Se incorpora el reconocimiento de Urología (para mayores de 45 años) dentro de los reconocimientos médicos voluntarios anuales definidos para la plantilla de la empresa.

* En los casos en los que los trabajadores cuya residencia sea la comarca de Oarso Bidasoa, y deban acudir a una cita médica en la mutua en Donostia, y/o en los casos en los que los trabajadores, estando trabajando en su puesto de trabajo, sito en Alpa, S.L.U. (Irun), deban acudir a una cita médica en la mutua en Donostia, el coste del desplazamiento hasta el centro médico de la mutua sito en Donostia será abonado a los trabajadores por un importe de 10 € (ida y vuelta) o en su proporcionalidad (este pago lo realizará la mutua y, en caso de no hacerlo, lo aborará la empresa).

* Seguro de vida: La empresa concertará un Seguro de Vida e Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, para los/as trabajadores/as afectados por el presente acuerdo, por un importe de 24.000 €, según modalidad actual de mercado. Esta cobertura es de aplicación ante el fallecimiento de un/a trabajador/a por cualquier causa. Este seguro anula la aplicación del artículo del Convenio Colectivo de Industria y Alimentación de Gipuzkoa, que regula la «Ayuda por defunción».

* Así mismo se acuerda incluir estas licencias con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027. Estas licencias, se prorrogarán hasta julio de 2028 durante la negociación del nuevo convenio, no teniendo ningún efecto desde dicha fecha salvo acuerdo en contrario:

– Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 14 horas como máximo al año, para asistencia a consulta médica, ya propia o para acompañamiento al hijo/a menor de 14 años, cónyuge y padre y/o madre. Salvo justificación expresa a través de acreditación de citas médicas que abarquen todo el día no se podrá ausentarse por horas de médico (incluidas horas de especialista) toda la jornada laboral.

– Todos los trabajadores/as tendrán derecho a 2 horas como máximo al año, a más de las 14 horas establecidas en el punto anterior, para asistencia a consulta de especialista, con justificante. Salvo justificación expresa a través de acreditación de citas médicas que abarquen todo el día no se podrá ausentarse por horas de médico (incluidas horas de especialista) toda la jornada laboral.

Artículo 15. Consumo de productos.

Se reitera la clara prohibición de consumo de cualquier producto del almacén o su salida de este sin la debida autorización de la Dirección de Alpa, esté o no acompañado por albaranes de proveedores no dirigidos a Alpa.

Artículo 16. Cláusula de compromiso con lo acordado.

En la negociación del presente convenio, preocupa el hecho de que una modificación de la normativa legal de aplicación pueda afectar a la consecución de parte, o todo, el convenio aquí contemplado.

Con ánimo de salvaguardar íntegramente lo aquí acordado, salvo cambio legislativo que lo imposibilite(*), las partes asumen una decidida voluntad para la consecución de lo pactado sin que estas medidas deban suponer una nueva negociación.

(*)En caso de que se de este supuesto las partes analizarán el alcance de la afección de ese cambio normativo y la posible solución al mismo.

Artículo 17. Comisión paritaria y resolución de los conflictos colectivos.

Se constituye una Comisión Paritaria que entenderá con carácter previo y obligatorio de cuantas dudas se susciten en la interpretación del Convenio y tiene su domicilio en el domicilio social de la empresa Alpa Alimentos Frescos S.L.U. Gipuzkoa.

Batzorde Paritario hori enpresako hiru ordezkari eta langileen hiru ordezkari osatuko dute, eta, ordezkarietara dagokionez, hitzarmen kolektibo honen negoziazio-mahaia eratzean hitzarmenaren sinatzaileei proportzionalki egindako proportzionaltasunari eta ordezkarietara eutsiko zaie.

Aipatutako hitzarmenaren interpretazioaz gain, batzorde paritario horrek honako gai hauek aztertuko ditu:

– Hitzarmen kolektiboen aplikazioari eta interpretazioari buruzko gaiak ezagutzeko eta ebazteko zehaztapenak eta baldintzak, Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoaren arabera.

– Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, hura egokitzeko edo, hala bada, egokitzeko, aldatzeko eginkizunak.

Batzorde paritarioari auzi jakin bat interpretatzea eskatzen zaionean, hamabost eguneko gehieneko epea izango du biltzeko, eta erabakia hiru hilabeteko gehieneko epean hartu behar du. Horrela, batzorde paritarioak modu azkar eta eraginkorrean jardutea bermatu nahi da, betiere Langileen Estatutuaren 91. artikulua ezarritakoaren arabera.

18. artikulua. Araudi osagarria.

Hitzarmen kolektibo honetan adierazi ez den guztirako, erreferentziako sektoreko hitzarmen kolektiboan adierazitakoa aplikatuko da.

1. ERANSKINA

Esta Comisión Paritaria estará compuesta por tres representantes de la empresa, y por tres representantes sociales, manteniendo en cuanto a representatividad, la misma proporcionalidad y representación, que tenían en la constitución de la mesa negociadora del presente convenio colectivo, efectuada proporcionalmente, a los firmantes del convenio.

Además de la interpretación del Convenio ya referida, esta Comisión Paritaria entenderá de aquellas cuestiones que a continuación se señalan:

– Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

– El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia.

Cuando se plantee una cuestión interpretativa a la Comisión Paritaria, ésta se reunirá en un plazo máximo de 15 días y deberá resolver en un plazo máximo de tres meses, a fin de garantizar la rapidez y efectividad de la misma, todo ello en los términos del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 18. Normativa supletoria.

En todo lo no indicado en este convenio colectivo será de aplicación lo indicado en el convenio colectivo sectorial de referencia.

ANEXO 1

ALPA GIPUZKOA ENPRESAKO 2023KO SOLDATA-TAULA

| | Oinarrizko soldata (€) | Prestutasun-plusa (€) | Soldata urtekotua (€) |
|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Biltegiko langilea | 22.103,97 | 1.614,93 | 23.718,90 |
| Langile espezializatua* 1. tarte | 22.620,27 | 1.614,93 | 24.235,20 |
| Langile espezializatua* 2. tarte | 23.412,97 | 1.614,93 | 25.027,90 |
| 1. mailako ofiziala | 25.215,47 | 1.614,93 | 26.830,40 |
| 2. mailako ofiziala | 23.412,97 | 1.614,93 | 25.027,90 |
| Biltegi-burua | 23.851,32 | 1.614,93 | 25.466,25 |
| Establezimenduko arduraduna | 23.851,32 | 1.614,93 | 25.466,25 |
| 1. mailako administrari-laguntzailea | 22.195,05 | | 22.195,05 |
| 2. mailako administrari-laguntzailea | 22.195,05 | | 22.195,05 |
| 3. mailako administrari-laguntzailea | 22.195,05 | | 22.195,05 |
| Ofizial administraria | 25.466,25 | | 25.466,25 |
| Administrazio-ataleko burua | 28.862,55 | | 28.862,55 |
| Erosketa-burua | 28.862,55 | | 28.862,55 |

| | Taldea | Ordainketa-modua | 2023ko zenbatekoa (€) |
|--------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Ordua gauez | Lana 22:00 - 6:00 bitartean | Iragandako hilabetea | 1,78 |
| San Migel jaietako hobaria | Langile aktiboak 09-29an | Ordainketa bakarra irailean | 73,04 |
| Absentismorik ezagatikoko hobaria(*) | 1. mailako ofiziala | Ordainketa bakarra martxoan | 638,73 |
| | 2. mailako ofiziala | Ordainketa bakarra martxoan | 592,81 |
| | Langile espezializatua | Ordainketa bakarra martxoan | 569,84 |
| | Biltegiko langilea | Ordainketa bakarra martxoan | 500,96 |
| | Bulegoko langileak | Ordainketa bakarra martxoan | 935,07 |

| | Taldea | Ordainketa-modua | 2023ko zenbatekoa (€) |
|----------------------------|------------------------------|-------------------|-----------------------|
| Oporren hobaria, hilean(*) | | | 423,34 |
| Prestatzailearen plusa(**) | Prestatzaile homologatuak | Hileko ordainketa | 770,04 |
| Sandach plusa(**) | Sandach hondakinen kudeaketa | Hileko ordainketa | 1.800,00 |

(*)2023rako adierazitako zenbatekoak 2024ko igoera aplikatzeko kontuan hartutakoak izango dira, eta 2023an ez da eguneratzerik izango.

(**)Zenbatekoak hitzarmen kolektiboa argitaratzen denetik aurrera eguneratuko dira, eta kontzeptu horiengatik ez da atzerapenik ordainduko.

TABLA SALARIAL ALPA GIPUZKOA 2023

| | Salario base (€) | P. disponibilidad (€) | Salario anualizado (€) |
|-----------------------------------|------------------|-----------------------|------------------------|
| Mozo/a Almacén | 22.103,97 | 1.614,93 | 23.718,90 |
| Mozo/a Especializado/a* 1.º tramo | 22.620,27 | 1.614,93 | 24.235,20 |
| Mozo/a Especializado/a* 2.º tramo | 23.412,97 | 1.614,93 | 25.027,90 |
| Oficial 1.ª | 25.215,47 | 1.614,93 | 26.830,40 |
| Oficial 2.º | 23.412,97 | 1.614,93 | 25.027,90 |
| Jefe/a Almacén | 23.851,32 | 1.614,93 | 25.466,25 |
| Encargado/a Establecimiento | 23.851,32 | 1.614,93 | 25.466,25 |
| Aux. Administrativo/a 1.ª | 22.195,05 | | 22.195,05 |
| Aux. Administrativo/a 2.ª | 22.195,05 | | 22.195,05 |
| Aux. Administrativo/a 3.ª | 22.195,05 | | 22.195,05 |
| Oficial Administrativo/a | 25.466,25 | | 25.466,25 |
| Jefe/a Sección Administrativo/a | 28.862,55 | | 28.862,55 |
| Jefe/a Compras | 28.862,55 | | 28.862,55 |

| | Colectivo | Forma abono | Importe 2023 (€) |
|--------------------------------|--------------------------------------|--------------------------|------------------|
| Nocturnidad Hora | Trabajo entre las 22,00 y 6,00 horas | Mes vencido | 1,78 |
| Prima festividad de San Miguel | Personal activo el 29-09 | Pago único en septiembre | 73,04 |
| Prima no absentismo(*) | Oficial 1.ª | Pago único en marzo | 638,73 |
| | Oficial 2.ª | Pago único en marzo | 592,81 |
| | Mozo/a Especializado/a | Pago único en marzo | 569,84 |
| | Mozo/a Almacén | Pago único en marzo | 500,96 |
| | Personal oficina | Pago único en marzo | 935,07 |
| Prima vacaciones mensual(*) | | | 423,34 |
| Plus formador(**) | Formadores/as homologados | Pago mensual | 770,04 |
| Plus Sandach(**) | Gestión residuos Sandach | Pago mensual | 1.800,00 |

(*)Los importes indicados para 2023 serán los tenidos en cuenta de cara a la aplicación de la subida en 2024, sin que proceda actualización efectiva en 2023.

(**)Los importes se actualizarán a partir de la publicación del convenio colectivo, sin que proceda abonar atrasos por estos conceptos.