

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Gipuzkoako Aparkaleku eta Trafiko Ordenantza (TAO) jarduerarako Lan Hitzarmenaren erregistroa, gordailua eta argitalpena agintzen duena (20001755011995 kodea).*

## AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2024ko maiatzaren 27an sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa Asesga-k, enpresen izenean, eta UGT eta CC.OO sindikatuek, langileen izenean.

*Bigarrena.* 2024ko ekainaren 4an 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 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 hitzarmenak 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 ekainaren 5a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (4236)

## GOBIERNO VASCO

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo para la actividad de Aparcamiento y Ordenanza del Tráfico (OTA) en Gipuzkoa (código 20001755011995).*

## ANTECEDENTES

*Primero.* El día 27 de mayo de 2024, se suscribió el convenio citado por Asesga, en representación de las empresas, y UGT y CC.OO, en representación de la parte trabajadora.

*Segundo.* El día 4 de junio 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 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 5 de junio de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4236)

*Trafiko eta Aparkamenduaren Antolamenduaren (TAO)  
Gipuzkoako Hitzarmen Kolektiboa.*

## I. KAPITULUA

### BALDINTZA OROKORRAK

#### 1. artikulua. *Lurralde, langileria eta funtzio eremua.*

Hitzarmen honetako xedapenak Gipuzkoako lurralde osoan aplikatuko dira.

Hitzarmen honetako xedapenen menpe geratuko dira trafiko eta bere ordutegia eta herri bideetako aparkamendu mugatua arautu eta kontrolatzeko xedea duten enpresak. Era berean, hitzarmen honen menpean geratuko dira aipatutako enpresekin lan-harremenez loturik dauden langileak ere.

#### 2. artikulua. *Iraupena eta indarraldia.*

Hitzarmen hau 2021eko urtarrilaren 1etik 2027. urteko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen Kolektibo hau, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara ematen den egunetik aurrera jarriko da indarrean, Baldintza Ekonomikoei dagokienean izan ezik, horiek 2021eko urtarrilaren 1etik aurrerako eragina izango baitute.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau automatikoki salatuta geratuko da iraungitzen denean, hitzarmen berria sartu arte bere eduki osoa indarrean egongo delarik.

#### 3. artikulua. *Osootasunari lotzea.*

Itundutako baldintzek batasun organiko eta zatiezina osatzen dute eta, praktikan aplikatzearen ondorioetarako oso-osorik hartuko dira kontuan urteko zenbaketa egiterakoan.

Lan Agintaritzak hitzarmen honetan barnebildutako itunen bat ez badu onartzen, hitzarmena eraginkortasunik gabe geratuko da, berriro bere osootasunean aztertu beharko delarik.

#### 4. artikulua. *Zurgapena eta konpentsazioa.*

Hitzarmen honetan ezarritako ordainsarietako hitzarmena indarrean sartzen den unean dauden guztiak zurgatuko dituzte, hauen izaera edo jatorria edozein izanik ere.

Era berean, aplikazio orokorreko legezko xedapenen bitartez sor daitezkeen ordainsarietako gehikuntzek honako hitzarmen honetan itundutako baldintzak bakarrik ukitu ahal izango dituzte, ordainsari berriek urteko zenbaketa araberak hartuta, hemen itundutakoak gaintzen dituztenean. Hala ez bada, azken hauek konpentsatu eta zurgatuko dituzte eta hitzarmen hau bere horretan geratuko da kontzeptu, modulu eta ordainsariak inola ere aldatu gabe.

5. artikulua. *«Ad personam» garantia eta eskuratutako eskubideak.*

Eskuarki urteko zenbaketa gaintu dezaten eta hitzarmen hau indarrean sartzen denean ezarrita dauden pertsonalki itundutako baldintzak errespetatuko dira.

#### 6. artikulua. *Batzorde Parekidea.*

Hitzarmen hau interpretatu, aplikatu eta zaintzeko orduan eta haren jarraipena egiteko orduan gerta daitezkeen desadostasunak erabaki ahal izateko Batzorde Parekidea eratu da, Enpresako hiru ordezkari eta sindikatu sinatzaile bakoitzeko ordezkari banaz osatua. Bi alderdiak egoki irizten duten aholkulariekin bertaratu ahal izango dira.

*Convenio Colectivo Provincial de Gipuzkoa para la Actividad de Aparcamiento y Ordenanza de Tráfico (OTA).*

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación territorial, funcional y personal.*

Las disposiciones del presente convenio regirán y serán de aplicación en la Provincia de Gipuzkoa.

Quedan sometidas a las disposiciones del presente convenio colectivo, las empresas dedicadas al servicio de regulación y control horario de tráfico y estacionamiento limitado de superficie en vías públicas y al servicio de retirada de vehículos. Quedan igualmente sometidos al presente convenio las personas trabajadoras vinculadas laboralmente a las mencionadas empresas.

Artículo 2.º *Duración y vigencia.*

La duración de este Convenio Colectivo se extenderá del 1 de enero de 2021, hasta el 31 de diciembre del año 2027.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, excepto las condiciones económicas, que se retrotraerán al día 1 de enero de 2021.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente a su vencimiento, manteniendo la vigencia de todo su contenido hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

Artículo 3.º *Vinculación a la totalidad.*

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

En el supuesto de que la Autoridad Laboral no aprobara alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, este quedará sin eficacia práctica, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

Artículo 4.º *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, sean superiores a las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 5.º *Garantías «AD personam» y derechos adquiridos.*

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas al entrar en vigor el presente convenio, y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

Artículo 6.º *Comisión Paritaria.*

Con objeto de resolver aquellas cuestiones que pudieran referirse a la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento del presente convenio, queda constituida una Comisión Paritaria, compuesta por tres representantes de la parte empresarial y un representante por cada uno de los sindicatos firmantes. Las partes podrán asistir con las personas asesoras que estimen oportunos.

Batzordeak hamabost eguneko epea izango du, deialdi arruntan, aurkezten zaizkion zalantzak erabakitze eta, ezohikoetan, berriz, hiru eguneko epea planteamendua jasotzen duenetik edo deialdia egiten denetik kontatzen hasita.

Jakinarazpenak jasotzeko helbidea honako hau izango da (Asesgan): Resurrección María de Azkue kalea 6 - 3. 20018 Donostia.

*7. artikulua. Legeria osagarria.*

Hitzarmen honetan aurreikusi ez diren gai guztietan, indarrean dagoen lan legeria aplikatuko da eta, bereziki, urriaren 23ko 2/2015 Errege Dekretu Legegilea, Langileen Estatutuaren Testu Bateratua; baita ibilgailuen herri bideetako aparkamendu mugatua ordutegien bidez eta Aparkamendu-ordenantzen bidez arautu eta kontrolatzeko xedez estatu mailan indarrean dagoen V. hitzarmen kolektibo orokorra ere.

II. KAPITULUA

SARRERA ETA KONTRATAZIO BALDINTZAK

*8. artikulua. Langileak enpresan sartzea.*

Langileak kontratatzerakoan, lanari eta enpleguari buruz uanean uanean indarrean dauden legezko arau orokor guztiak beteko dira eta enpresak, legez aurreikusita dagoen lan-kontraturen bat egiteko konpromisoa hartzen du bere gain, kontratu bakoitzaren xedearekin bat etorriko den moduan, betiere.

Langile berrien, finkoen nahiz aldi baterakoaren, altak eta bajak izaten direnean, Langileen ordezkariei langile berriaren izena, deitura, kategoria eta kontratu-motaren berri emateko konpromisoa hartzen du Enpresak. Hori, hilero-hilero gauzatuko da. Langileari lan kontratuaren kopia emango zaio.

*9. artikulua. Azterketa medikoa.*

Enpresak, langile bat bere zerbitzura hartu aurretik bidezko azterketa medikoak egin behar ditu, baina langile berari urte berarean azterketa bera ez egiten saiatuz.

Enpresak, langile guztiei urtero, beren lanpostuari dagokion azterketa medikoa egin behar die derrigorrez. Azterketaren emaitza langile bakoitzari emango zaio. Dokumentazio hori guztiz pribatua eta isilpekoa izan dadin konpromisoa hartzen du enpresak.

Urte urteko azterketa horiek lan-jardunaldiaren barruan gauzatuko dira eta, langilea aske egongo da egin ala ez erabakitze-ko. Dena den, azterketa ez egitea erabakitzen badu eta enpresak hala eskatzen badio, azterketari uko egin izana sinatu beharko du langileak. Hirugarren pertsonentzako izan dezaketen arriskua dela eta, gidaritza-lanak burutzen dituzten langileek ezinbestez egin beharko dituzte, hau da, ez zaie aipatu hautazkotasuna aplikatuko.

*10. artikulua. Enpresaren titularitate-aldaketak eta zerbitzuen subrogazioa.*

Enpleguaren egonkortasun printzipioa bultzatu eta bermatu dadin, honako hitzarmen honetan ezartzen diren baldintzetan burutuko dira edonolako kontratu bidez gertatzen diren langile-zurgapenak.

«Kontrata» hitzak, edonolako kontratazio mota, publikoa zein pribatua, hartzen du oro har bere baitan; eta, aldi berean, enpresa, sozietate, erakunde publiko eta edozein entitate edo pertsona fisikok hein batean edo guztiz garatzen duen zerbitzua edo jarduera identifikatzen du, jardule hori juridikoki edonola eratua dagoela ere.

Kontrata bat amaitzen, galtzen, eteten, lagatzen edota uzten den bakoitzean, hala nola, jarduera jakin bat burutzen duen entitateak, pertsona fisikoak edota juridikoak bere egitura edo mo-

La Comisión deberá resolver los asuntos que le sean planteados en el plazo de quince días en convocatoria ordinaria, y en las extraordinarias, en el término de tres días desde la recepción del planteamiento y/o convocatoria.

A efectos de notificaciones, el domicilio de recepción de las mismas será en Asesga: C/ Resurrección M.<sup>a</sup> de Azcue, 6 - 3.<sup>a</sup> 20018 San Sebastián.

*Artículo 7.º Legislación supletoria.*

Para todo lo no previsto en este convenio, le será de aplicación la legislación laboral vigente y en especial el Real decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el V Convenio colectivo general de ámbito nacional para el sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de Aparcamiento.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE INGRESO Y CONTRATACIÓN

*Artículo 8.º Ingreso del personal.*

La contratación de personas trabajadoras se ajustará a normas legales generales existentes sobre colocación y empleo, vigentes en cada momento, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación laboral previstos en la ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Cuando existan altas y bajas de nuevas personas trabajadoras, fijas o eventuales, las empresas se comprometen a comunicar a los representantes de las personas trabajadoras el nombre, apellidos y categoría así como el tipo de contrato de trabajo. Esto se llevará a efecto con una periodicidad mensual. A la persona trabajadora se le entregará copia del contrato de trabajo.

*Artículo 9.º Reconocimiento médico.*

Las empresas vendrán obligadas a realizar reconocimientos médicos previos a la admisión de las personas trabajadoras a su servicio, evitando la repetición de estos reconocimientos a una misma persona trabajadora en un mismo año.

Las empresas, facilitarán un reconocimiento médico (anual), adecuado al puesto de trabajo, a cada una de sus personas trabajadoras, entregando el resultado de los mismos a cada persona trabajadora, comprometiéndose a que dicha documentación tenga carácter reservado y sea totalmente privada.

Los reconocimientos periódicos anuales se realizarán dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora, siendo de libre aceptación para la persona trabajadora, si bien, a requerimiento de la empresa, deberá firmar la no aceptación cuando no desee someterse a dichos reconocimientos. Esta voluntariedad no será de aplicación a las personas trabajadoras que desempeñen funciones de conductor, debido a los riesgos que para terceros llevan implícitos estos trabajos.

*Artículo 10.º Cambio de titularidad de la empresa y subrogación de los servicios.*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquier modalidad contractual, se llevará a efecto en los términos indicados en el presente convenio.

El término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica un concreto servicio o actividad parcial o total que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, Organismo Público u otro tipo de entidad o persona física, sea cualquiera la forma jurídica que adopten.

En todos aquellos supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión, rescate o reversión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sus-

dalitatea aldatzen duen bakoitzean, sozietate adjudikaziodun berria edo zerbitzua bere gain hartzen duen entitatea zerbitzu horietara atxikitako langileen kontratuak subrogatzera behartuta egongo da, horien kontratazio-modalitatea edozein izanik ere. Sozietate edo entitate berriak, indarrean dagoen hitzarmen kolektiboa betetzera behartua dago eta langileen eskubide ekonomiko eta laboral guztiak errespetatu beharko ditu, horien legezko ordezkariak espreski onartuz.

### III. KAPITULUA

#### LAN-BALDINTZAK

##### 11. artikulua. Lan-jardunaldia.

Hitzarmen honen indarraldirako lan-jarduna lan eraginkorreko asteko berrogei ordutan ezarri da, lan eraginkor gisa harturik langileak bere lanpostuan eta jardunean aritzea.

Asteko jardunaldiaren banaketa honako hau izango da:

- Astelehenetik igandera, TAOko langileentzat.
- Astelehenetik igandera, garabiko langileentzat.

Urteko lanaldia 1.722 ordukoa izango da.

2025. urtetik aurrera, urteko lanaldia 1.714 ordukoa izango da.

Hitzarmen kolektiboa indarrean sartzen denetik aurrera lizitatzen diren emakida berrietarako, urteko lanaldia 1.637 ordukoa izango da.

Edonola ere, langile bakoitzaren kontratuko berezitasunak errespetatuko dira.

Jardunaldi eraginkorra langile bakoitzak egin beharko du lantoki bakoitzean ezarri diren ordutegi-banaketekin ados eta indarreko legerian ezarritako mugen barruan.

Lantokira ordutegiarekiko 45 minutu edo gehiagoko atzerapenaz azaltzen den langilea ez da lanera sartuko (jardunaldi-erdi horretan), bertaratu gabetzat hartuko da eta, ondorioz, lan-jardunaldi erdi hori galduko du.

Lan-jardunaldia, une orotan, zerbitzuaren beharrei eta bertan egon daitezkeen aldaketen menpe egongo da, Enpresen eta Udalen artean sinatutako hitzarmenen arabera.

Etengabeko jardunaldian, langileek hogeitun minutuko atseden izango dute eta denbora hori lan eraginkortzat hartuko da.

Asteko ordutegiaren metaketaz sortzen diren jardunaldi gehiegia metatu ahal izango dira oporraldiaz aparte gehienez 14 egun natural osatu arte. Hori, dena den, oporraldien programa egiteko momentuan eskatu beharko da, lanbide kategoriatan eta lantoki bakoitzeko langileen % 10eko muga gainditu gabe.

Urtarrileko lan-egutegia abenduaren 15ean eman beharko da. Egutegi hori eskuetan dutela, hurrengo hamar egunetan langileek hil horretako egun libreak eskatu ahal izango dituzte, 12. artikuluan xedaturikoaren arabera, baina artikulua horretan jartzen duen hila lehenago egin behar horrek ez du indarrik izango (12. artikulua: Atseden data aldatzea).

##### 12. artikulua. Atseden data aldatzea.

Langileak, lantoki bereko kategoriatan bereko langileen artean atseden data aldatu ahal izango ditu baldin eta zirkunstantzia hori langile biek idatziz ipini eta 48 ordu lehenago enpresari hala eskatzen bazaio. Delako egun horretarako aldaketa bakar bat onartuko da, langile bakoitzak urtean gehienez ere 8 aldaketa eskatu ahal izango dituelarik.

titudin entre entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trata, la nueva sociedad adjudicataria o la entidad que se haga cargo estará obligada a subrogarse en los contratos de las personas trabajadoras adscritas a estos servicios, cualquiera que sea la modalidad de contratación de los mismos, respetando todos los derechos económicos y laborales de las personas trabajadoras, cumpliendo el convenio colectivo en vigor y reconociendo expresamente a los representantes legales de los mismos.

### CAPÍTULO III

#### CONDICIONES DE TRABAJO

##### Artículo 11.º Jornada de trabajo.

La jornada laboral durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 40 horas semanales de trabajo efectivo, entendiéndose como trabajo efectivo la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo y dedicada al mismo.

La distribución de la jornada semanal será:

- De lunes a domingo para el personal de O.T.A.
- De lunes a domingo para el personal de Grúa.

La jornada laboral en cómputo anual será de 1.722 horas.

A partir del año 2025 la jornada anual será de 1.714 horas.

Para las nuevas concesiones que se liciten desde la entrada en vigor del convenio colectivo, la jornada anual será de 1.637 horas anuales.

En todo caso se respetarán las particularidades contractuales de cada persona trabajadora.

La jornada efectiva deberá ser realizada por cada persona trabajadora de conformidad con las fórmulas de reparto horario existentes en cada centro de trabajo, y dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

La persona trabajadora que se presente en el puesto de trabajo con 45 minutos o más de retraso sobre su horario, no entrará a trabajar (en esa mitad de jornada), considerándose como falta de asistencia y perdiendo en tal caso la media jornada de trabajo.

La jornada de trabajo estará supeditada en todo momento a las necesidades del servicio y a los cambios que en él puedan producirse, en función de los contratos suscritos entre las empresas y los Excmos. Ayuntamientos.

En jornada continua, las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso de veinte minutos, que se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

Los excesos de jornada por acumulación de horario semanal, se podrán unir hasta un máximo de 14 días naturales fuera del periodo vacacional, siendo solicitados en el momento de la confección del programa de vacaciones, con el límite máximo establecido del 10 % de las personas trabajadoras de una misma categoría laboral y centro de trabajo.

El calendario laboral del mes de enero se entregará el día 15 de diciembre. Entregado el mismo, las personas trabajadoras podrán solicitar los días de libranza para dicho mes, dentro de los diez días siguientes, de acuerdo a lo establecido en el art. 12, cambio de fecha de descanso, no operando el requisito del mes de antelación en el propuesto.

##### Artículo 12.º Cambio de fecha de descanso.

La persona trabajadora podrá realizar cambios de las fechas de descanso, entre las personas trabajadoras de la misma categoría del centro de trabajo, siempre y cuando se solicite a la empresa por ambas personas trabajadoras y por escrito con una antelación mínima de 48 horas. Solo se admitirá un cambio de descanso para el día en cuestión y un máximo de 8 cambios al año por persona trabajadora.

Langileak urtean gehienez 3 atsedeen-egun soilik alda ditza-ke, delako eguna baino hilabete lehenago jakinarazten badu, eta horrek ez dio urteko jardunaldian inolako murrizketarik eka-rriko. Kasu honetan ere ezin izango da lanbide kategoria eta lan-toki bakoitzeko langileen % 5eko muga gainditu.

Abenduaren 1 baino lehen hautatu ez diren atsedeen egunak enpresak berak programatuko ditu eta langileak ezin izango di-tu atsedeen egun horiek aldatu.

### 13. artikulua. Oporrak.

Honako hitzarmen honek ukitutako langile guztiek, ordaindu-tako 31 egun naturaleko oporraldirako edota enpresan darama-ten denboraren arabera dagokien zati proportzionala jasotzeko eskubidea izango dute.

Oporren ordainsariak langile batek laneko hilabete normal batean jasotzen dituen kontzeptu ekonomiko guztiak bilduko ditu.

Oporrak gozatzeko epealdi ofiziala, urte natural bakoitzaren ekainetik iraila bitartekoa izango da, biak barne direla. Lau hilabete horien barruan langile bakoitzaren oporraldi datak ezarrita dau-denean, hurrengo urteetarako txanda errotatiboak egingo dira.

Aldez aurretik idatziz jakinarazten badu, langileak epealdi ofi-zial horretatik kanpo bere opor guztiak edo zatiren bat, aldi batean edo bi hamabostalditan, gozatu ahal izango ditu, baldin eta kon-trata bakoitzeko langileen gehienez ere % 10a badago egoera horretan.

Baldin eta, oporrez gozatzeko eguna heltzean, langilea baja medikoan badago, alta jaso arte itxarongo da oporretarako data berriak finkatzeko; data berria enpresako opor-egun ofizialetatik apartekoa izan beharko da, eta langileak horretarako aukera izan-go du, behin bere ezintasuna gaindituta, betiere hamazortzi hila-bete baino gehiago pasa ez badira oporrak zehaztu diren urtearen amaieratik.

Langilea ospitaleratu egin behar bada, ospitaleratzeak irau-ten duen bitartean oporraldia etenda geratuko da, baldin eta hurrengo 48 ordutan gorabehera hori enpresari behar bezala ja-kinarazten bazaio. Hartzeko geratzen den aldia aurreko para-grafoan ezarritakoaren arabera egingo da, eta epea enpresekin adostuta finkatuko da.

Langileek kategoria eta lantoki bereko lankideekin trukatu ahal izango dituzte dagozkien oporraldiak; horretarako, aldez au-rretik idatzizko akordioa beharko dute, eta hau, enpresari aur-keztu beharko zaio oporraldi ofiziala hasteko data baino, hots, ekaina baino bi hilabete lehenago.

Oporraldia ekainean hartzeko asmoa duten langileek, gehie-nez ere 600 euroko alokairu-aurrerakina eskatu ahal izango du-te uztailera aparteko haborokinaren kontura eta, zenbateko hori, ekaineko nominan ordainduko zaie.

Lan eta oporraldien egutegia urte bakoitzeko abenduaren 31 baino lehen egin beharko da, horren berri berehala langileei emango zaielarik.

### 14. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

Langileak, hori jakinarazi eta justifikatu ondoren, ordainsari-rako eskubidea izanik, lanera joateari utzi ahal izango dio, hona-ko arrazoiengatik eta denboraldi hauetan:

a) Hamabost egun natural ezkontzeagatik edo izatezko bi-kotea erregistratzeagatik.

b) Bost egun, ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasuneko barne) edo beste edozein pertsonaren istripu edo gaixotasun larriagatik, ostatuagatik edo etxean atsedeen har-tzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntzagatik, bal-

Con una antelación de un mes a su disfrute, la persona tra-bajadora podrá elegir hasta un máximo anual de 3 días de cam-bio de fecha de descanso con la empresa, sin que signifique re-ducción alguna de la jornada anual, con el límite máximo esta-blecido del 5 % de las personas trabajadoras de una misma ca-tegoría laboral y centro de trabajo.

Los días de descanso no elegidos antes del 1 de diciembre serán programados por la empresa no pudiendo la persona tra-bajadora modificar estos descansos.

### Artículo 13.º Vacaciones.

Todo el personal afecto al presente convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones retribuidas, o la parte propor-cional que le corresponda en función del tiempo de permanen-cia en la empresa.

La retribución de las vacaciones comprenderá todos los con-ceptos económicos que percibe la persona trabajadora durante un mes normal de trabajo.

El periodo oficial de disfrute de vacaciones será durante los meses de junio a septiembre de cada año natural, ambos inclu-sive. Una vez establecidas dentro de estos cuatro meses las fe-chas de disfrute de vacaciones de cada persona trabajadora, se crearán turnos rotativos para los sucesivos años.

La persona trabajadora, previa solicitud por escrito, podrá disfrutar de una sola vez o en dos periodos quincenales, la tota-lidad o parte de sus vacaciones fuera de este periodo oficial, siempre que no coincidan más del 10 % de personas trabajado-ras de cada centro de trabajo.

En el supuesto de que, llegada la fecha del disfrute de las vacaciones, la persona trabajadora se encontrase en situación de baja médica, se esperará a que le den el alta médica para determinar nuevas fechas de vacaciones, que se fijarán en todo caso fuera del periodo oficial de vacaciones de la empresa, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapaci-dad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho me-ses a partir del final del año en que se hayan originado.

Se interrumpirán las vacaciones en caso de hospitalización y mientras dure ésta, siempre que se comunique de manera fe-haciente a las empresas esta situación dentro de las 48 horas siguientes a la misma. El periodo que quedase por disfrutar se hará según lo establecido en el párrafo anterior, fijándose el pe-riodo de conformidad con las empresas.

Las personas trabajadoras podrán permutar con compañe-ros de su misma categoría y centro de trabajo los periodos de va-caciones que les correspondan, previo acuerdo entre ellos, por escrito, que se trasladará a las Empresas con al menos dos me-ses de antelación al mes de junio, fecha de inicio del periodo va-cacional.

Aquellas personas trabajadoras que vayan a disfrutar de su período vacacional en el mes de junio, podrán solicitar un anti-cipo salarial con cargo a la paga extraordinaria de Verano de un importe máximo de 600 €, que se abonará en la nómina del mes de junio.

Antes del 31 de diciembre de cada año, deberá estar apro-bado el calendario laboral y el de vacaciones, poniéndose en co-nocimiento de las personas trabajadoras de forma inmediata.

### Artículo 14.º Licencias y permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospita-lización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, inclui-do el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de

din eta langilearekin etxebizitza berean bizi bada eta hura bene-  
tan zaindu behar badu.

c) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo bigarren mailarainoko odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaideen heriotzagatik, bi egun. Arrazoi Hori dela eta langileak bidaia egin behar badu, epea bi egunez luzatuko da.

d) Zerbitzu medikoetara bertaratzeko beharrezkoa den denboragatik. Halakoetan, sendagileak edo osasun-erakundearen egiaztagiria ekarri beharko da, eta, bertan, langilea zein ordutan sartu den eta zein ordutan atera den ere jarri beharko du, derri-  
gor.

e) Ohiko helbidea aldatzeagatik, egun natural bat.

f) Izaera publiko eta pertsonaleko derrigorrezko zeregin bat betetzeko, beharrezko duen denbora.

g) Langileek bederatz hilaibetetik beherako seme-alaba edoskitzeagatik, eguneko lanean ordubeteko atsedenaldira izango dute, bi zatitan banatu ahal izango dutelarik. Langileek, hala nahi izanik, eskubide honen orde, lan-jardunaldi normala ordu-erdiz murriztea aukeratu ahal izango dute helburu bererako. Guraso biek lan egiten duten kasuan, aita edo amak, edozeinek gozatu ahal izango duen baimen hori.

h) 2024rako, norberaren aukerako 5 egun izango dira, eta horietako 1 aurreko urtean gaixotasun arruntagatik baja hartu ez duten edo justifikatu gabeko absentziak izan dituzten langileei lotuta egongo da. 2025etik aurrera, norberaren aukerako 5 egunak ez dira egongo aurreko urteko gaixotasunagatik/absentzienagatik bajen mende. Egundoriek ezin izango dira oporrekina batera hartu, eta ezin izango dira zubietan edo jaiegunekin batera eskatu. Gutxienez 72 ordurekin eskatu beharko dira, eta kategoria eta lantoki bereko bi langilek ezin izango dute aldi berean hartu.

Norberaren aukerako egunak, ahal dela, urte bakoitzeko urtariletik azarora bitartean hartu beharko dira.

i) Langileak kontu pertsonalen bat badu, baimen bat hartu ahal izango du urtean, gehienez 15 egun naturalekoa, ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabe. Ordainsaririk gabeko baimen hau urtean behin soilik eskatu ahal da, gutxienez hamabost egun lehenago.

j) Egundor bat, bigarren mailara bitarteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaide bat ezkontzen bada.

k) Seme-alabei eta/edo gurasoei laguntzeko baimena, urtean 9 ordu; 4 ordu eta erdiko bi zatitan banatu ahal izango da.

#### 15. artikulua. Haurdunaldietako mediku-azterketak.

Enpresaburuari aurretiaz jakinarazten badiote, eta lan-orduetan egin beharra arrazoitzen badute, haurdunaldian dauden langileek lanetik haurdunaldietako mediku-azterketetara eta erdizterako prestakuntza-saiotetarako joateko eskubidea izango dute, lansaria galdu gabe.

#### 16. artikulua. Eszedentziak.

Langileen Estatutuko 46. artikulua azaldutako guztiaz gain, adosten da:

Enpresan gutxienez bi urteko antzinatasuna duen langileak, indarreko legeriarekin bat, borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango du, gutxienez 3 hilabetekoa eta gehienez ere bi urtekoa, lanpostua erreserbatuta.

Eszedentzia eman ahal izateko, lantoki bakoitzeko plantillaren ehuneko bostetik gorako langileek ezin izango dute eszedentzia aldi berean hartu.

Langileak ezin izango du beste eszedentzia bat eskatu aurrekoa amaitu eta gutxienez hiru urte igaro ez badira.

Lanera itzultzeko eskaera, eszedentzia amaitu baino gutxienez hilabeteko aurretiaz zuzendu beharko zaio Enpresako Zu-

qualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

d) Por el tiempo indispensable para la asistencia a los servicios médicos, justificando dicha asistencia, con la hora de entrada y salida de la visita al médico, que deberá figurar obligatoriamente en el justificante emitido por el facultativo u organismo sanitario correspondiente.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

g) La persona trabajadora, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de descanso en su trabajo diario, que podrá dividir en dos fracciones. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral normal de media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

h) Para el 2024 se dispondrá de 5 días de libre disposición, de los cuales 1 de ellos estará sujeto a aquellas personas trabajadoras que no hayan causado baja por enfermedad común en el año anterior o ausencias injustificadas. A partir de 2025 los 5 días de libre disposición, no estarán condicionados a las bajas por enfermedad/ausencias del año anterior. Estos días no se podrán juntar a las vacaciones, ni se podrán solicitar en puentes ni junto a festivos. Se deberán solicitar con al menos 72 horas y no podrán disfrutarse simultáneamente dos personas trabajadoras en el mismo día de la misma categoría y centro de trabajo.

Los días de libre disposición se habrán de disfrutar, preferentemente, de enero a noviembre de cada año.

i) Las personas trabajadoras podrán disponer, para atender algún asunto personal, de un único plazo de hasta un máximo de quince días naturales al año sin derecho a retribución. Este permiso no retribuido se podrá solicitar una única vez al año con una antelación mínima de quince días.

j) Un día por boda de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

k) Permiso por acompañamiento de hijos y/o padres y/o cónyuge, de 9 horas anuales, pudiéndose fraccionar en 2 periodos de 4 horas y media.

#### Artículo 15.º Exámenes prenatales.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 16.º Excedencias.

Con independencia de lo expuesto en el artículo 46 del estatuto de los trabajadores, se acuerda:

La persona trabajadora con una antigüedad mínima en la empresa de dos años podrá solicitar, de conformidad con la legislación vigente, una Excedencia Voluntaria por un plazo no inferior a 3 meses, ni superior a dos años con reserva de puesto.

A efectos de la concesión de la excedencia voluntaria, no podrán disfrutar de la misma y a la vez más del 5 % de la plantilla vigente de cada centro de trabajo.

La persona trabajadora no podrá solicitar una nueva excedencia hasta no haber transcurrido al menos tres años desde la finalización de la anterior.

La petición de reingreso, deberá solicitarse al menos con un mes de antelación a la finalización de la misma y siempre por

zendaritzari, idatziz eta era frogagarrian, lantoki berean automatikoki berriro sartu ahal izango delarik.

Eszedentzia epea bete ondoren, aurreikusitako datan langilea ez bada bere lanpostura itzultzen, borondatezko baja eman du enpresan.

Garabi-gidari gisa lan egiten duten langileek eszedentzia eskatu ahal izango dute gidabaimenik gabe dauden bitartean, baldin eta aldi baterako kentzen bazaie, ebazpen irmo, administratibo edo judicial baten ondorioz, lanean ari diren bitartean, baldin eta ez bada mozkortuta edo zabarkeria ausartegiagatik izan.

#### 17. artikulua. *Balioaniztasun funtzionala.*

Enpresako kategorien baitan, balioaniztasun funtzionala ezarri da.

### IV. KAPITULUA

#### BALDINTZA EKONOMIKOAK

#### 18. artikulua. *Oinarrizko alokairua.*

Hitzarmen honek ukitutako langileen oinarrizko alokairua erantsitako alokairu-taulan maila eta kategoria bakoitzerako ezarritakoa da.

#### 19. artikulua. *Antzinasuna.*

Hitzarmen honen eremuan bildutako langileek, aldizkako gehikuntza jasoko dute antzinasun osagarri gisa, honako eskala honen arabera:

- 2 urte egin ondoren: % 5.
- 4 urte egin ondoren: % 10.
- 9 urte egin ondoren: % 20.
- 14 urte egin ondoren: % 25.
- 16 urte egin ondoren: % 30.
- 21 urte egin ondoren: % 40.
- 25 urte egin ondoren: % 50.
- 30 urte egin ondoren: % 60.

Antzinasuna zenbatzeko hasierako data langilea enpresan sartu zen eguna izango da.

Antzinasun-ehunekoak oinarrizko soldataren gainean kalkulatu da, eta betetzen den hilabetean jasoko da.

#### 20. artikulua. *Kalitate plusa.*

Kalitate plus bat ezarri da hitzarmen honek afektatutako langileentzat gaineratutako alokairu taulan ezarritako kopuruz, etekin normal eta egokiz lan egindako egun bakoitzaren ondorioz sortuko dena.

#### 21. artikulua. *Gauekotasun plusa.*

Gauekotasun plusa ezarri da gaueko hamarretatik goizeko seiak bitartean lanean jarduten duten langileentzako. Plus hori Oinarrizko Alokairuaren % 25a izango da eta benetan lan egindako egun bakoitzeko edota efektiboki lan egindako denboraren proportzioan ordainduko da.

#### 22. artikulua. *Diru-bilketa plusa.*

Aldizka diru-bilketa funtzioak betetzen dituzten langileek, euren zereginen barruan horrelakorik aipatu gabe, diru-bilketa plusa jasoko dute, hilean 52,33 euro edota efektiboki lan egindako denboraren proportzioan ordainduko zaiena.

Konbenio hau indarrean dagoen gainerako urteetan, igoera lansari-taulako berbera izango da.

escrito, de forma fehaciente, dirigida a la Dirección de la empresa, siendo su reincorporación automática en el mismo centro de trabajo.

Transcurrido el período de excedencia, en el caso de no reincorporación al puesto de trabajo en la fecha prevista, la persona trabajadora causará baja en la empresa con carácter voluntario.

Las personas trabajadoras que trabajen como conductores/as de grúa, y que se les prive temporalmente del permiso de conducción en virtud de resolución firme, administrativa o judicial en acto producido durante el trabajo y que el mismo no sea debido a embriaguez o negligencia temeraria, podrán solicitar una excedencia mientras dure dicha privación.

#### Artículo 17.º *Polivalencia funcional.*

Se establece la polivalencia funcional dentro de las diversas categorías de la empresa.

### CAPÍTULO IV

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### Artículo 18.º *Salario base.*

El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica para cada nivel y categoría en tabla salarial anexa.

#### Artículo 19.º *Antigüedad.*

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de este convenio, percibirán como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 2 años cumplidos: 5 %.
- A los 4 años cumplidos: 10 %.
- A los 9 años cumplidos: 20 %.
- A los 14 años cumplidos: 25 %.
- A los 16 años cumplidos: 30 %.
- A los 21 años cumplidos: 40 %.
- A los 25 años cumplidos: 50 %.
- A los 30 años cumplidos: 60 %.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso de la persona trabajadora en la empresa.

El porcentaje de antigüedad se calculará sobre el salario base y se percibirá en el mes de cumplimiento.

#### Artículo 20.º *Plus de calidad.*

Se establece un plus de calidad para el personal afecto por el presente convenio, en la cuantía señalada en la tabla salarial anexa, que se devengará por día efectivamente trabajado con un rendimiento normal y correcto.

#### Artículo 21.º *Plus de nocturnidad.*

Se establece un plus de nocturnidad para todo el personal que realice su jornada entre las 22:00 h y las 6:00 h del día siguiente, consistente en un 25 % del salario base, abonándose por día efectivamente trabajado o la parte proporcional del mismo en función de las horas realizadas.

#### Artículo 22.º *Plus de recaudación.*

Las personas trabajadoras que realicen funciones de recaudación de forma no permanente y que no lo tengan así contemplado dentro de sus funciones, devengarán un plus de recaudación en la cuantía mensual de 52,33 € o la parte proporcional del mismo en función del tiempo efectivamente trabajado.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

**23. artikulua. Alokairuz kanpoko plusa.**

Garraioak eta distantziak sortutako gastuei aurre egiteko, alokairuz kanpoko plus bat ezarri da erantsitako taulan adierazten zenbatekoaz.

Aipatutako plusa urtean lan egindako 247 egunetarako ordainduko da, oporraldia barne dela, eraginkorki lan egindako aste jarduna edozein izanik.

**24. artikulua. Gabon eguna eta urtezahar eguna.**

Abenduaren 24an eta 31n gaueko txandan diharduten langileek eta abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean dihardutenek eguneko 75 € gehiago jasoko dute, edo zati proportzionala 2024tik aurrera.

Konbenio hau indarrean dagoen gainerako urteetan, igoera lansari-taulako berbera izango da.

**25. artikulua. Aparteko pagak.**

Aparteko hiru paga ezarri dira, Udakoa, Gabonetakoa eta martxokoa, honako baldintza hauen arabera ordainduko direnak:

Bakoitza, oinarrizko alokairua gehi antzinasunari dagozkion 30 eguneko proportzioan ordainduko da.

Haborokin horien sortzapen epeak honako hauek izango dira:

- Udako paga: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era.
- Gaboneko paga: uztailaren 1etik abenduaren 31ra.
- Martxoko paga: urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra.

Pagak honako data hauetan ordainduko dira:

- Udako paga: uztailaren 15ean.
- Gaboneko paga: abenduaren 15ean.
- Martxoko paga: sortzapenaren hurrengo urteko martxoaren 15ean.

Aparteko pagak egunetik egunera sortuko dira eta justifikatu gabeko ausentziek eta LEI egoerako bajaldiek ez dute sortuko.

V. KAPITULUA

GIZARTE HOBEKUNTZAK

**26. artikulua. LEI egoeragatiko osagarriak.**

Laneko istriputik edo lanbide gaixotasunagatik eratorritako Lanerako Ezintasun Iragankorraren kasuetan, langileak Gizarte Segurutasunaren prestazioaren eta bajaldian lanean egon balitz bezala jasoko lukeen alokairu gordinaren arteko diferentzia eskuratu du, Aparteko Orduak salbuesten direla.

Lanekoa ez den istriputik edo gaixotasun arruntetik eratorritako Lanerako Ezintasun Iragankorraren kasuetan, aurreko le-roaldiko irizpide bera aplikatuko da, bajako 6. egunetik aurrera.

Ospitaleratze kasuetan eta horrek irauten duen bitartean, irizpide bera aplikatuko da lehenengo egunetik aurrera.

**27. artikulua. Istripu poliza.**

Enpresak konpromisoa hartzen du aseguru-etxe batekin langileentzako poliza bat izenpetzeko. Poliza horrek 30.000 euroko kalte-ordaina bermatuko du, ezintasun iraunkor osoa, absolutua, balioezintasun handia edo heriotza eragin dituen lan-istripuren bat gertatuz gero.

Hitzarmena sinatzen den egunetik hilabetera izenpetuko dira polizak, gehienez.

**Artículo 23.º Plus extrasalarial.**

Para suplir los gastos ocasionados por el transporte y la distancia, se establece un plus de carácter extrasalarial por la cuantía que se indica en la tabla salarial anexa.

Dicho plus será satisfecho para 247 días anuales efectivos de trabajo, entre los que se incluye el periodo vacacional, con independencia de la jornada semanal efectivamente trabajada.

**Artículo 24.º Nochebuena y nochevieja.**

Para el personal que preste servicio en turno de noche los días 24 y 31 de diciembre, y los días 25 de diciembre y 1 de enero percibirán la cantidad de 75 € por jornada o parte proporcional de la misma, desde el año 2024.

Para el resto de los años de vigencia de este convenio, tendrá el mismo incremento que la tabla salarial.

**Artículo 25.º Pagas extraordinarias.**

Se establecen tres pagas extraordinarias que tendrán la denominación de verano, Navidad y marzo, que se ajustarán a las siguientes condiciones:

La cuantía de cada una de ellas será de 30 días de salario base más antigüedad.

El período de devengo de las pagas será el siguiente:

- Paga de Verano: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre.
- Paga de marzo: del 1 de enero al 31 de diciembre.

Las fechas de abono de las pagas serán las siguientes:

- Paga de Verano: el 15 de julio.
- Paga de Navidad: el 15 de diciembre.
- Paga de marzo: el 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Las pagas extraordinarias se devengarán día a día, no devengándose en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal, con excepción de los procesos I.T. derivados de accidente de trabajo.

CAPÍTULO V

MEJORAS SOCIALES

**Artículo 26.º Complementos por I.T.**

En los casos de baja por I.T. derivadas de accidente de trabajo o de enfermedad profesional, la persona trabajadora percibirá la diferencia entre la prestación de la Seguridad Social y el salario bruto que le hubiera correspondido en el período de baja, como si hubiera estado en activo, con exclusión de las horas extraordinarias.

En los casos de baja por I.T. derivadas de enfermedad común o accidente no laboral, se aplicará el mismo criterio que el párrafo anterior, a partir del 6.º día de la baja.

En los casos de hospitalización y mientras dure esta, se aplicará el mismo criterio desde el primer día.

**Artículo 27.º Póliza de accidentes.**

La empresa se compromete a suscribir con una entidad aseguradora una póliza a favor de todas las personas trabajadoras que garantice 30.000 € de indemnización por accidente laboral con resultado de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez o fallecimiento.

Las pólizas se concertarán en el plazo máximo de un mes desde la firma del convenio.

28. artikulua. *Laguntza juridikoa.*

Lanean sortutako intzidentzien ondorioz, langilearen aurka edozein ekintza judicial burutzen bada, langilea auzi-jartzailea edo hartzailea dela ere, enpresak abokatu-laguntza eman beharko dio sortzen diren gastuak bere gain hartuz.

Langilea, lan-kontuengatik, atsedeen-orduetan edo oporretan epaitegira edo polizia-etxera joan beharrean gertatzen bada (non eta ez den bere kabuz joan), ordain modura, han egoten den denbora-tarte berbera emango zaio atsedenerako edo oporretarako. Horretarako, aurretiaz, dena delako aginteak emandako egiaztagiria aurkeztu beharko du.

29. artikulua. *Lanerako arropa.*

Enpresan sartzeko unean eta urte-sasoia ren arabera, derri-gorrez erabili beharreko lanerako arropa hauek eskuratuko dituzte langileek:

- Zonako eta gordailuko kontrolatzaileei:

\* Lan-harremanari ekitean, negua edo udan den aintzat hartuz:

- Praka pare bat.
- 2 polo edo/eta alkandora.
- Jertsea eta/edo sasoiko jaka.
- 2 galtzerdi pare.
- Zapata pare bat.
- Zonako kontrolatzaileentzako txapel eta gerriko bat.
- 2 ur-jantzia eremuko kontrolatzaileentzat.
- IH txaleko bat gordailuko kontrolatzaileentzat.
- \* Neguan, gainera:
  - Anorak bat.
  - Artilezko eskularru pare bat zonako kontrolatzaileentzat.
- \* Urtero:
  - Udan:
    - Mahuka motzeko 2 polo edo/eta alkandora.
    - Udako praka bat.
    - 2 galtzerdi pare.
    - Zapata eta/edo zapatila pare bat.
    - Udako jertse eta/edo jaka bat.
  - Neguan:
    - Mahuka luzeko 2 alkandora eta/edo poloak.
    - Neguko praka pare bat.
    - 2 galtzerdi pare.
    - Artilezko eskularru pare bat.
  - \* Sasotik kanpo eta urtero:
    - 1 Ikuspen handiko ur-jantzia zonako kontrolatzaileentzat.
    - Txaleko bigungarri bat gordailu-kontrolatzaileentzat.
  - \* Bi urtean behin:
    - Anorak bat.
    - Goretex zapata pare bat/Goretex botak.
    - Neguko jertse bat.
    - Udako buruzorro bat.
    - Neguko buruzorro bat.

Artículo 28.º *Asistencia jurídica.*

En el supuesto de que se lleve a cabo algún tipo de actuación judicial contra cualquier persona trabajadora, bien sea en calidad de demandante o demandada, como consecuencia de incidencias derivadas del trabajo, la empresa estará obligada a facilitarles asistencia letrada, haciéndose cargo de los gastos que ello origine.

Toda persona trabajadora que acuda a un juzgado o comisaría de policía en su periodo de descanso o vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea por iniciativa propia), será compensada por otro periodo de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en todo caso.

Artículo 29.º *Ropa de trabajo.*

Al ingreso en la empresa y dependiendo de la época del año, las personas trabajadoras recibirán como dotación de ropa de trabajo, las siguientes prendas de uso obligatorio con la periodicidad que se detalla:

- Controladores de Zona y de Depósito.

\* Al comienzo de la relación laboral, según sea temporada de invierno o verano:

- 1 pantalón.
- 2 polos y/o camisas.
- 1 jersey/chaqueta de temporada.
- 2 pares de calcetines.
- 1 par de zapatos.
- 1 gorra y cinturón para los controladores de zona.
- 2 trajes de agua para los controladores de zona.
- 1 chaleco AV para los controladores de depósito.
- \* En invierno:
  - 1 anorak.
  - 1 par de guantes de lana para los controladores de zona.
- \* Anualmente:
  - Verano:
    - 2 polos de manga corta y/o camisas.
    - 1 pantalón de verano.
    - 2 pares de calcetines.
    - 1 par de zapatos o zapatillas.
    - 1 jersey/chaqueta de verano.
  - Invierno:
    - 2 camisas de manga larga y/o polos.
    - 1 pantalón de invierno.
    - 2 pares de calcetines.
    - 1 par de guantes de lana.
  - \* Fuera de temporada y anualmente:
    - 1 Traje de agua de alta visibilidad para los controladores de zona.
    - 1 chaleco A.V. acolchado para los controladores de depósito.
  - \* Bienalmente:
    - 1 Anorak.
    - 1 par de zapatos Goretex/botas Goretex.
    - 1 jersey de invierno.
    - 1 gorra de verano.
    - 1 gorra de invierno.

– Gerrikoa hondatzen denean, berria emango da.

• Garabi-gidariei:

\* Lan-harremanari ekitean, negua edo udan den aintzat hartuz:

– 2 polo erraz ikus daitezkeenak.

– Praka pare bat, erraz ikus daitekeena.

– 2 galtzerdi pare.

– Segurtasun bota pare bat.

– Gerriko lunbar bat.

– Lanerako eskularru pare bat.

– Txaleko bat, erraz ikus daitekeena.

– Txaleko berogarri bat.

\* Neguan, gainera:

– Anorak bat, erraz ikus daitekeena.

– Jertse bat, erraz ikus daitekeena.

\* Urtero:

Udan:

– Mahuka motzeko 2 polo erraz ikus daitezkeenak.

– Praka pare bat, erraz ikus daitekeena.

– 2 galtzerdi pare.

– Segurtasun bota pare bat.

Neguan:

– Mahuka luzeko 2 polo erraz ikus daitezkeenak.

– Praka pare bat, erraz ikus daitekeena.

– 2 galtzerdi pare.

– Segurtasun bota pare bat.

\* Urte-sasoiaz kanpo, urtero:

– Uretarako traje bat.

\* Bi urtero:

– Txaleko berogarri bat.

– Anorak bat, erraz ikus daitekeena.

– Jertse bat, erraz ikus daitekeena.

– Goretex segurtasun bota pare bat.

– Ikuspen handiko txalekoa, gerrialdea eta lanerako eskularruak hondatzen direnean emango dira.

Enpresak, maiatzean eta urrian emango ditu udako eta neguko arropak, hurrenez hurren. Hondatutako arropa jasotakoan bestea emango du, baldin eta erabilera txarraren ondorioz hondatu ez bada. Langileak, tailan izan dituen gorabeherak jakinaraziko dizkio bere ardurari, sasoian sasoiko arropa jaso baino bi hilabete lehenago.

Era berean, hilero boligrafoak eta blokak emango zaizkie langileei.

Langileak, edozein arrazoiren ondorioz enpresa uzten badu, daukan arropa guzti-guztia entregatu beharko du. Era berean, urtero arropa jasotzerakoan lehengoa entregatu beharko du, hasierako arropa jasotzean izan ezik.

### 30. artikulua. Prestakuntza.

Hitzarmen honen eraginpean dauden Enpresek bertako langileentzako Prestakuntza Plana eratu ahal izango dute, burutzen duten jardueraren berriazko gaiei buruzkoa, baldin eta zerbitzuak berak edo sartutako hobekuntza teknologikoei hala agintzen badute.

– El cinturón, se entregará en el momento que éste se deteriore.

• Conductores de Grúa:

\* Al comienzo de la relación laboral, según sea temporada de invierno o verano:

– 2 polos de alta visibilidad.

– 1 pantalón de alta visibilidad.

– 2 pares de calcetines.

– 1 par de botas de seguridad.

– 1 cinturón lumbar.

– 1 par de guantes de trabajo.

– 1 chaleco de alta visibilidad.

– 1 chaleco acolchado de abrigo.

\* En caso de invierno:

– 1 anorak de alta visibilidad.

– 1 jersey de alta visibilidad.

\* Anualmente:

Verano:

– 2 polos de manga corta de alta visibilidad.

– 1 pantalón de alta visibilidad.

– 2 pares de calcetines.

– 1 par de botas de seguridad.

Invierno:

– 2 polos de manga larga de alta visibilidad.

– 1 pantalón de alta visibilidad.

– 2 pares de calcetines.

– 1 par botas de seguridad.

\* Fuera de temporada y anualmente:

– 1 traje de agua.

\* Bienalmente:

– 1 chaleco acolchado de abrigo.

– 1 anorak de alta visibilidad.

– 1 jersey de alta visibilidad.

– 1 par de botas de seguridad Goretex.

– Chaleco de alta visibilidad, Cinturón lumbar y Guantes de trabajo, se entregarán en el momento en que éstos se deterioren.

La empresa entregará la ropa de verano e invierno en los meses de mayo y octubre de cada año respectivamente, se sustituirá toda prenda deteriorada previa entrega de la misma siempre y cuando no sea debido al mal uso. La persona trabajadora deberá notificar a su responsable, con dos meses de antelación a la entrega de temporada correspondiente, las posibles variaciones de talla de su ropa.

Igualmente se facilitarán mensualmente bolígrafos y blocs.

En caso de producirse la baja de la persona trabajadora en la empresa por cualquier motivo, estará obligada a entregar la ropa que tenga en existencia. Igualmente, con cada entrega anual, salvo la inicial, se devolverá la prenda usada correspondiente.

### Artículo 30.º Formación.

Las empresas afectadas por el presente convenio, podrán confeccionar un Plan de Formación para las personas trabajadoras, sobre materias propias de su actividad, con carácter interno, cuando sea necesario por la propia evolución del servicio o por mejoras tecnológicas introducidas en el mismo.

Enpresak bere gain hartuko du ILZ berritzearen kostua, baldin eta langileei eskatzen badie ohiko jarduera egiteko.

Langileen ordezkariak plan horien edukia eta garapenari buruzko informazioa jasoko dute aldez aurretik.

### 31. artikulua. Erretiroa.

#### A) Zatikako erretiroa.

Zatikako erretiroa hartu nahi duten langileek enpresarekin dena delako txanda-kontratua hitzartzeko aukera izango dute. Hitzarmen horretan biek behar dute ados egon, eta 1131/2002 EDn eta Langileen Estatutuko 12.6.7 artikuluan jartzen duen moduan egin beharko dute.

Dirulaguntza emateko irizpideak, behin legezko baldintzak betetzen dituztenean, honako hauek izango dira:

1. Antzintasun handiena duen langileari emango zaio lehentasuna.
2. Antzintasuna bat badator, langile zaharrenari emango zaio.
3. Lehen adierazitako baldintzak bat badatoz, lan-bizitzan egun gehien kotizatuta dituen langilea izango da nagusi.

Artikulu honek argitaratzen denetik izango ditu ondorioak. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urteko erretiro bati gehituko zaio.

Puntu honetako legerian funtsezko aldaketaren bat gertatzen bada, alderdi sinatzaileak bildu egingo dira ondorioak eta aldatetarako jorratzeko.

#### B) Erretiro aurreratua.

Gutxienez hamar urteko antzintasuna izanik enpresan erretiro aurreratua hartzen duten langileek opor-saria jasoko dute. Langileak eskatzen duenean hartu ahal izango ditu oporrak, eta erabakia modu frogagarrian jakinarazi beharko dio enpresari.

Enpresak opor-saria eskatzen duen langileari opor-saria hartu duela egiaztatzen duen ziurtagiria emango dio, eta bertan jasoko du zenbat hilabete hartzeko eskubidea duen.

- 63 urte: 5 hilabeteko oporrak.
- 64 urte: 4 hilabeteko oporrak.
- 65 urte: 3 hilabeteko oporrak.
- 66 urte: 2 hilabeteko oporrak.

### 32. artikulua. Garantia sindikalak.

Enpresak, Enpresako Batzordearen eta bertan ordezkaturako Zentral Sindikalen eskubideak aitortzen ditu.

Horri dagokionez, Enpresak aipaturako Zentral Sindikalei ez die oztoporik jarriko legez onartutako jarduera sindikala burutu dezaten.

Enpresako Batzordearen eta bertan ordezkaturako Zentral Sindikalen esku, iragarki-taula bat jarriko da langileekin edo afiliatuekin komunika daitezen. Komunikazio hauetan argi eta garbi geratu beharko du zentral igortzailearen jatorria. Gainerako eskubide sindikaletarako, indarrean dagoen arautegia eta Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko Lege Organikoan ezarritakoa beteko da.

La empresa asumirá el coste de la renovación del CAP siempre que lo exija a las personas trabajadoras para la realización de su actividad habitual.

Los representantes de las personas trabajadoras, serán informados con antelación, sobre el contenido y desarrollo de dichos planes.

### Artículo 31.º Jubilación.

#### A) Jubilación parcial.

Las personas trabajadoras interesadas en la jubilación parcial podrán concertar de común acuerdo con la empresa el pertinente contrato de relevo, de conformidad con lo previsto en el R.D. 1131/2002 y en el artículo 12.6.7 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha jubilación se concederá a una persona trabajadora por cada año y por centro de trabajo.

Los criterios para la concesión, una vez cumplan los requisitos legales serán los siguientes:

1. Prevalecerá la concesión a la persona trabajadora de mayor antigüedad.
2. En caso de coincidencia en la antigüedad, se concederá a la persona trabajadora de mayor edad.
3. En caso de coincidencia de los requisitos antes indicados, prevalecerá la persona trabajadora con más días cotizados en su vida laboral.

Este artículo tendrá efectos desde su publicación. Se acumulará a una jubilación por año en caso durante la vigencia de este convenio.

En el supuesto que se produzca un cambio sustancial en la legislación de este punto, las partes firmantes se reunirán a fin de tratar los efectos y cambios a fin de tratarlos.

#### B) Jubilación anticipada.

Las personas trabajadoras que se jubilen anticipadamente en la empresa, con una antigüedad de al menos diez años, se establece un premio de vacaciones. El disfrute de las vacaciones podrá hacerse efectivo cuando lo solicite la persona trabajadora, debiendo comunicar su decisión a la empresa de forma fehaciente.

La empresa hará entrega a la persona trabajadora que solicite el premio de vacaciones, de un certificado acreditativo de su disfrute, en el que constará el número de meses a que tiene derecho.

- 63 años: 5 meses de vacaciones.
- 64 años: 4 meses de vacaciones.
- 65 años: 3 meses de vacaciones.
- 66 años: 2 meses de vacaciones.

### Artículo 32.º Garantías sindicales.

Las empresas reconocen las atribuciones conferidas a los Comités de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en ellos.

En este sentido, las empresas no pondrán dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrán a disposición de los Comités de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en los mismos, tablones de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la central emisora. Para todos los demás derechos sindicales se estará a la normativa vigente y a lo dispuesto en la L.O. 11/85, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

## VI. KAPITULUA

### DIZIPLINA ERREGIMENA

#### 33. artikulua. Hutsegiteak eta zigorrak.

Enpresaren zerbitzura dauden langileek izan ditzaketen hutsegiteen garrantzia, berrerrortzea eta asmoa kontuan izanik, hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, ondoren zehazten denaren arabera:

– Hutsegite arinak:

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

1. Hilabeteko epealdian egun batetik hirura bitarteko puntualtasun-hutsegitea, hilabetean guztira 30 minutu arte.

2. Arrazoi justifikatuaz lanera ez dela joango behar hainbateko aurretiaz ez jakinaraztea, non eta hori egiteko ezintasuna frogatzen ez den.

3. Lana arrazoirik gabe uztea, epe laburrean bada ere, baldin eta horren ondorioz Enpresarentzako kaltegarri eta lankideen zereginerako oztopo ez den, horrelakoetan hutsegite larri edo oso larritzat hartuko baita.

4. Materialaren artapenean axolagabekeria txikiak.

5. Txukuntasun eta garbitasun pertsonalik eza.

6. Bezeroekiko arreta eta ardura eza eta buruzagiek agindutakoa betetzeko zabarkeria. Hutsegite hauek «larritzat» hartuko dira behin beta berriro egiten badira.

7. Enpresari helbide aldaketaren berri ez ematea.

8. Lan-jardunaldian zehar lanekoak ez diren gaietaz eztabaidatzea. Bezeroen aurrean gertatzen bada, hutsegite larritzat hartuko da.

9. Hilean egun batez, arrazoirik gabe lanera ez joatea.

10. Lankideen baimenik gabe, hauen arropak dauden armairuak eta eskegailuak aldatu, begiratu edo nahastea.

11. Lana behar bezala egiteko materialen matxuren edo materialen premien berri ugazabei ez ematea.

12. Antzeko izaera duen beste edozein hutsegite.

– Hutsegite larriak:

Hutsegite larritzat hartuko da:

1. Hilabetean justifikaziorik gabe hiru puntualtasun-eza izatea.

2. Hilabetean bi egunez justifikaziorik gabe lanera ez bertaratzea.

3. Agindutako lanari behar bezalako arreta ez eskaintzea.

4. Gaixotasun edo istripu itxura egitea.

5. Laneko edozein gaitan, ugazabek agindutakoa ez betetzea. Horren ondorioz diziplina-urratze garbia edo enpresarentzako kalte nabarmenak sortzen badira, hutsegite oso larritzat hartuko da.

6. Bezeroei zor zaien errespetu eta begirunea nabarmen urratzea.

7. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, bere izenean sinatuz edo fitxatuz.

8. Lanaren bilakaera zuzena kaltetzen duten axolagabekeria edo zabarkeria erakustea.

9. Lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak izatea, liskar nabarmena sortuz.

10. Beharrezko baimenik gabe, jardunaren barruan lan partikularrak egitea nahiz Enpresaren tresnak edo materiala baimenik gabe norberetzat erabiltzea.

## CAPÍTULO VI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### Artículo 33.º Faltas y sanciones.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las Empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes:

– Faltas leves:

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad, hasta un total de 30 minutos durante un mes, sin que exista causa justificada por ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la Empresa ni perturbara el trabajo de los demás personas trabajadoras, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material o su limpieza.

5. Falta de aseo o limpieza personal.

6. La falta de atención y diligencia con el público y la apatía para cumplir las condiciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de «graves» en caso de reincidencia.

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

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si se produjera en presencia del público podrán considerarse falta grave.

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

10. Cambiar, mirar o revolver los armarios y perchas con las ropas de los compañeros/as sin la debida autorización.

11. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste, para el buen desenvolvimiento del trabajo.

12. Cualquier otra de análoga naturaleza.

– Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin justificación.

3. No prestar la debida atención al trabajo encomendado.

4. La simulación de enfermedad o Accidente.

5. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivaran perjuicios notorios para la Empresa será considerada como muy grave.

6. Falta notoria de respeto y consideración al público.

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.

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

9. Discusiones extrañas al trabajo que produjeran notorio escándalo.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramienta o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

11. Hiru hilabeteko epean izaera desberdineko hutsegite ari-  
nak behin eta berriro egitea, puntualtasun-ezak salbuetsiz, bal-  
din eta zehapenak izan badira.

12. Esleitutako zereginaren errendimendu normala, nahi-  
ta murriztea.

13. Derrigorrezko erreserbako sekretua haustea edo bor-  
txatzea, Enpresari kalterik sortzen ez bazaio.

14. Zuzendaritzari edo goragokoei zerbitzu edo lanari bu-  
ruzko informazio faltsua ematea, asmo txarreko kasuetan izan  
ezik, hauek hutsegite oso larritzat hartuko baitira.

15. Maiz errepikatzen diren edo Enpresari galerak sortzen  
dizkieten arduragabekeriak edo errekontzak eta Zuzendaritzari  
halako errakuntzen berri ez ematea.

16. Lankide edo menpeko bat, hitzez edo ekitzaz samin-  
tzea edo mehatxu egitea.

17. Antzeko izaera duen beste edozein hutsegite.

– Hutsegite oso larriak:

Hutsegite oso larritzat hartuko dira:

1. Sei hilabeteko epearen barruan justifikaziorik gabe ha-  
mar aldiz edo gehiagotan nahiz urtebeteren barruan hogeai aldiz  
lanera berandu iristea.

2. Justifikaziorik gabe hilean bi egunetan lanera ez berta-  
ratzea.

3. Bere esku jarritako kudeaketetan iruzurra egitea, leial-  
tasun eza azaltzea edo gehiegikeriaz jardutea eta bere lankideei  
nahiz Enpresari edo zerbitzuan dagoen bitartean beste edonori  
lapurretan egitea.

4. Enpresaren lehengaietan, landutako piezetan, tresnetan,  
erremintetan, makinetan, aparailuetan, instalazioetan eta aba-  
rretan kalteak eragitea, haustea edo baliogabetzea.

5. Lankideengan kezurik sortarazten duen txukuntasun- eta  
garbitasun-eza.

6. Mozkorkeria, lan-jardunean zehar.

7. Enpresakoak ez direnei, kanpoan zabaldu ezin diren da-  
tuen berri ematea, enpresari kalte nabarmenak eraginez.

8. Enpresakoak ez diren pertsonen, lana antolatzeke planak  
jakitera ematea eta, Enpresaren baimenik gabe, agiri eta formu-  
larioak ateratzea edo kopiatzea.

9. Ohikoan hitz itsusiak erabiltzea edo errespetu-eza era-  
kustea.

10. Lanpostua uztea.

11. Sei hileko berean hutsegite larriak behin eta berriro egi-  
tea, nahiz izaera desberdinekoak izan, baldin eta zehapenik izan  
bada.

12. Goragokoei menpetasuna ukatzea.

13. Justifikaziorik gabeko liskarrak eta errietak sortzea.

14. Sabotaje gisa kalifikatzea merezi duten ekintzak, egi-  
lea erortzen den erantzukizun penalaren kalterik gabe.

15. Txosten okerrak edo bidegabekoak, justifikatu ezin den  
maltzurkeriaz edo arduragabekeriak ematea.

16. Enpresako zuzendaritzaren inguruan berri faltsu edo  
tendentzi osoak zabaltzea, ondoeza sortuz. Hutsegite honetan  
eroriko da berri horiek kalean Enpresa desohoratzen dutenean  
eta kalte nabariak sortaraz daitezkeenean ere.

17. Desobedientziaren ondorioz, goragokoei diziplina nabar-  
menki hautsi daitezkeenean, horretatik enpresarentzako edo gai-  
nerako langileentzako kalte nabarmena eratorriz.

11. La reincidencia en faltas leves, salvo en las de puntua-  
lidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimes-  
tre, cuando hayan mediado sanciones.

12. La disminución voluntaria en el rendimiento normal del  
trabajo asignado.

13. El quebranto o violación del secreto de reserva obliga-  
da si no se producen perjuicios a la Empresa.

14. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los  
superiores en relación con el servicio o trabajo, salvo en el caso  
evidente de mala fe, en que se considerará como falta muy grave.

15. Los descuidos y equivocaciones que se repitan con  
frecuencia o los que originan perjuicios a la Empresa, así como  
la ocultación maliciosa de estos errores a la Dirección.

16. Ofender de palabra o amenaza a un compañero/a o a  
un subordinado/a.

17. Cualquiera otra de análogo carácter.

– Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas come-  
tidas en el período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa jus-  
tificada.

3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las ges-  
tiones encomendadas; el hurto y el robo, tanto a los demás tra-  
bajadores/as como a la Empresa o a cualquier persona durante  
actos de servicio.

4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias  
primas, piezas elaboradas, útiles, herramientas, máquinas, apa-  
ratos, instalaciones, etc.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza que  
produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.

6. La embriaguez durante la jornada laboral.

7. Revelar a persona extraña a la Empresa datos de reser-  
va obligada, cuando existan, produciendo sensible perjuicio a la  
misma.

8. Revelar planes de organización del trabajo a persona o  
personas ajenas a la Empresa, sustraer documentos y formula-  
rios o copiarlos sin autorización de la Empresa.

9. El uso habitual de palabras mal sonantes o las faltas de  
respeto.

10. Abandonar el puesto de trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta  
naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido  
objeto de sanción.

12. La insubordinación.

13. El originar injustificadamente, riñas y peticiones.

14. Los actos que merezcan la calificación de sabotaje,  
sin perjuicio de la responsabilidad penal que incurra la persona  
trabajadora.

15. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de  
informes erróneos o injustos.

16. La propagación de noticias falsas o tendenciosas refe-  
ridas a la dirección de la Empresa, que motiven el descontento.  
También se incurrirá en esta falta cuando estas noticias tiendan  
a desprestigiar a la Empresa en la calle con la posibilidad de pro-  
ducirle perjuicios evidentes.

17. La desobediencia a los superiores que pueda motivar  
quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ella se derive  
perjuicio notorio para la Empresa o para los demás trabajadores.

### 34. artikulua. Aplikazioa.

Enpresak, gertatutako hutsegiteen larritasuna eta zirkunstanzien arabera, honako zigor hauek aplikatu ditzake:

- \* Hutsegite arinengatik:
  - Hitzeko zentzarazpena.
  - Idatzizko zentzarazpena.
- \* Hutsegite larriengatik:
  - Enplegua eta soldata egun batetik hamar egunera kentzea.
- \* Hutsegite oso larriengatik:
  - Lanbide-kategoria aldi baterako edo behin betiko kentzea.
  - Enplegua kentze 10 eguneko gehiagorik.
  - Iraizpena.

Arestiko zigorrak aplikatzeko, hutsegitea egin duenaren erantzukizun maila altua edo baxua kontuan hartuko da; baita bere lanbide-kategoria eta gainerako langileengan nahiz enpresan eragindako kaltea ere.

### 35. artikulua. Preskripzioa.

Indarrean dagoen legeriaren arabera, zigorrak hamar egunera preskribatuko dira hutsegite arinen kasuan; hogeita egunera hutsegite larrien kasuan eta, hutsegite oso larrietan, hirurogei egunera.

Guztiak ere Enpresak hutsegitearen berri izan zuenetik aurrera zenbatuko dira eta, nolana ere, hutsegitea gertatu zenetik sei hilabetera.

#### Xedapen gehigarria.

Kontrolatzailearen eginkizunei buruzko Estatuko Konbenioan erabakitakoari ezer kendu gabe, aplikatzeari buruzko momentuan momentuko udal-ordenantza betetzen dela zaindu beharko du, ordu-mugarteak zehazten duen esparru fisikoaren barruan.

#### Hitzarmena ez aplikatzeko klausula.

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek, arrazoi ekonomiko edo teknikoak, edo antolamenduari edo ekoizpenari loturiko arazoak direla medio hitzarmena aplikatzeari utzi behar badio, honako prozedura hau bete beharko dute:

- a) Kontsulta aldi bat egingo dute, enpresaren eta hitzarmen kolektiboaren negoziatzeko legitimazioa duten langileen ordezkari artean, Langileen Estatutuaren 87.1 artikuluan xedatutakoarekin bat. Enpresan ez badago langileen legeko ordezkariarik, langileek Estatutuaren 41.4 artikuluan ezarritakoaren arabera izendatutako batzorde bati esleia diezaioke beren ordezkariak.
- b) Aipatu kontsultaldia adostasunez amaitzen bada, akordio hori bai hitzarmen kolektiboaren batzorde paritariori, bai langintzaritza jakinarazi beharko zaie, aplikatu aurretik. Batzorde Paritarioak akordioak aztertuko ditu, legeak xedatutakoa betetzen duten egiaztatzeko, eta akordioa lortzeko orduan iruzurra, doloa, hertsapena edo eskubide-abusua izan dela ikusten badu, aurkaratu egin ahalko du jurisdikzio eskuduneari.
- c) Kontsultaldia akordiorik gabe amaitzen bada, alderdiek Hitzarmenaren Batzorde Paritarioaren iritzipean jarri ahal izango dute desadostasuna. Batzordeak 7 eguneko epea izango du iritzia emateko, edo bestela, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan xedatutako estatu edo autonomia-erkidego mailako lanbideen arteko akordioetan ezarritako prozedurara jotzeko, desadostasunak arbitraje loteslerara meneratzeko konpromisoa barne.

Alderdiak aurreko lerrokadan aipatutako prozeduren mende jarri ez badira, edo prozedura horiek desadostasuna konpondu ez badute, aldeetako edozeinek aukera izango du auzia Hitzarmen Kolektiboaren Kontsultarako Batzorde Nazionalaren esku jar-

### Artículo 34.º Aplicación.

Las sanciones que la Empresa pueda aplicar según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- \* Faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- \* Faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
- \* Faltas muy graves:
  - Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
  - Suspensión de empleo por más de diez días.
  - Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quién cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en el resto de las personas trabajadoras y de la Empresa.

### Artículo 35.º Prescripción.

De conformidad con la Legislación vigente, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días.

Todas ellas se computarán a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

#### Disposición adicional.

Sin perjuicio de lo establecido en el Convenio Nacional sobre las funciones del controlador se dispone que éste velará por el cumplimiento de la Ordenanza Municipal vigente en cada momento relativa al estacionamiento y dentro del ámbito físico definido por la zona con limitación horaria.

#### Cláusula de descuelgue.

Las empresas afectadas por el presente Convenio en las que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y tengan la necesidad de realizar una inaplicación de convenio, deberán someterse al siguiente procedimiento:

- a) Se someterán a un periodo de consultas, entre empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del E.T. (en los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del E.T.).
- b) Tras el citado periodo de consultas, en el caso que este finalizara con acuerdo, este deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral con anterioridad a la aplicación efectiva del mismo. La Comisión Paritaria analizará dichos Acuerdos, con la finalidad de que se cumpla las previsiones que la ley otorga, y pudiendo ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
- c) Si el periodo de consultas finalizara sin acuerdo, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, o bien, recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

En el supuesto que las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes podrán someter la solución de las mismas a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Collec-

tzeko, baldin eta lan-baldintzak ez aplikatzeak enpresak autonomia-erkidego batean baino gehiagotan dituen lantokiei eragiten badie; gainerako kasuetan, autonomia-erkidegoko dagozkion organoen esku jarri ahal izango du auzia, lurralde bati baino gehiagori eragiten badio.

Hitzarmena ez aplikatzeko arrazoiei dagokienez, eta Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan xedatutakoa betetzeko beharra galarazi gabe, hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek, sektorearen berezitasuna dela eta (sakabanaturik dagoenez eta enpresa txiki asko daudenez, kasu gehienetan ezinezkoa izaten da ordezkari sindikalak izendatzeko legez ezarritako gutxieneko baldintzak betetzea), lehentasunezkoa bihurtzen da Btzode Paritarioak konpromisoa har dezan hitzarmen hau ez aplikatzeko kasu guztiak gainbegiratzeko. Ezin izango da hitzarmena ez aplikatu gutxieneko soldata baino diru-sarrera handiagoak egiaztatzen diren guztietan, hitzarmen honen artikulua aipatzen dituen soldata-akordio orokorrak, baita bana-banako akordioak ere aintzat hartuta.

**Soldata-igoera.**

– 2021. urteari dagokion soldata-igoera 0,75 puntukoa da 2020ko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

– 2022. urteari dagokion soldata-igoera 2,5 puntukoa da 2021eko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

– 2023. urteari dagokion soldata-igoera 3,0 puntukoa da 2022ko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

– 2024. urteari dagokion soldata-igoera 4,0 puntukoa da 2023ko abenduaren 31n indarrean zegoen soldata-taularen gainean.

– 2025. urteari dagokion soldata-igoera 2,00 puntukoa izango da 2024ko abenduaren 31n indarrean egongo den soldata-taularen gainean.

– 2026. urteari dagokion soldata-igoera 2,5 puntukoa izango da 2025ko abenduaren 31n indarrean egongo den soldata-taularen gainean.

– 2027. urteari dagokion soldata-igoera 3,5 puntukoa izango da 2026ko abenduaren 31n indarrean egongo den soldata-taularen gainean.

tivos, siempre y cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectasen a centros de trabajo situados en el territorio de más de una comunidad autónoma o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas, si afectase a un solo territorio.

En lo referente a las causas que concurren para la inaplicación, y sin perjuicio de estar a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T., las partes signatarias del presente convenio, dada la peculiaridad del sector, atomizado y con gran número de empresas de pequeño tamaño, donde la mayoría de los casos es imposible alcanzar los mínimos establecidos legalmente para designar representantes sindicales, se hace prioritario el compromiso de supervisión por parte de la Comisión Paritaria de todos los casos en los que exista inaplicación del presente convenio. No pudiendo existir inaplicaciones del convenio, en ningún caso donde se constaten la existencia de ingresos superiores a los mínimos salariales del mismo, con motivo de los pactos de salarios globales a los que hace referencia el artículo del presente convenio, así como en virtud de otros acuerdos de carácter individual.

**Incremento salarial.**

– El incremento salarial pactado para el año 2021 es de 0,75 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2020.

– El incremento salarial pactado para el año 2022 es de 2,5 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2021.

– El incremento salarial pactado para el año 2023 es de 3,00 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2022.

– El incremento salarial pactado para el año 2024 es de 4,00 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2023.

– El incremento salarial pactado para el año 2025 es de 2,00 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2024.

– El incremento salarial pactado para el año 2026 es de 2,5 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2025.

– El incremento salarial pactado para el año 2027 es de 3,5 puntos sobre la tabla salarial vigente al 31 de diciembre de 2026.

**APARKAMENDU JARDUERARAKO ETA TRAFIKO ORDENANTZARAKO (TAO) / PARA LA ACTIVIDAD DE APARCAMIENTO Y ORDENANZA DEL TRÁFICO (OTA)**

**GIPUZKOAKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL CONVENIO PROVINCIAL DE GUIPUZCOA**

INDARRALDIA: 2021EKO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2021 AL 31 DICIEMBRE DE 2021

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldata aparteko plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.426,99	327,69	177,88	1.426,99	27.471,69
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.318,35	247,27	177,88	1.318,35	24.877,05
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.ª mantenimiento	1.276,23	236,46	177,88	1.276,23	24.115,53
Garabilaria Gruista	1.212,83	179,70	177,88	1.212,83	22.483,41

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparteko plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.212,83	165,07	177,88	1.212,83	22.307,85
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.212,83	165,07	177,88	1.212,83	22.307,85
Peoia-mozoa Peón-mozo	892,83	123,98	177,88	892,83	17.014,77
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.629,13	456,95	177,88	2.263,96	33.959,40
Administrazioko burua Jefe Administración	1.357,65	162,91	177,88	1.698,44	25.476,60
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.203,67	134,94	177,88	1.516,49	22.747,35
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.115,80	111,63	177,88	1.405,31	21.079,65
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.042,91	93,01	177,88	1.313,80	19.707,00

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA Y NOCHEVEJA: 46,31 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 52,33 €.

INDARRALDIA: 2022KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DICIEMBRE DE 2022

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparteko plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.462,67	335,89	182,33	1.462,67	28.158,69
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.351,31	253,46	182,33	1.351,31	25.499,13
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.ª mantenimiento	1.308,14	242,38	182,33	1.308,14	24.718,62
Garabilaria Gruista	1.243,16	184,20	182,33	1.243,16	23.045,76
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.243,16	169,20	182,33	1.243,16	22.865,76
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.243,16	169,20	182,33	1.243,16	22.865,76
Peoia-mozoa Peón-mozo	915,16	127,08	182,33	915,16	17.440,32
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.669,86	468,38	182,33	2.320,57	34.808,55
Administrazioko burua Jefe Administración	1.391,60	166,99	182,33	1.740,92	26.113,80
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.233,77	138,32	182,33	1.554,42	23.316,30
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.143,70	114,43	182,33	1.440,46	21.606,90
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.068,99	95,34	182,33	1.346,66	20.199,90

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA Y NOCHEVEJA: 47,47 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 53,64 €.

INDARRALDIA: 2023KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2023 AL 31 DICIEMBRE DE 2023

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.506,56	345,97	187,80	1.506,56	29.003,64
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.391,85	261,07	187,80	1.391,85	26.264,19
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.ª mantenimiento	1.347,39	249,66	187,80	1.347,39	25.460,37
Garabilaria Oficial	1.280,46	189,73	187,80	1.280,46	23.737,26
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.280,46	174,28	187,80	1.280,46	23.551,86
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.280,46	174,28	187,80	1.280,46	23.551,86
Peoia-mozoa Peón-mozo	942,62	130,90	187,80	942,62	17.963,70
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.719,96	482,44	187,80	2.390,20	35.853,00
Administrazioko burua Jefe Administración	1.433,35	172,00	187,80	1.793,15	26.897,25
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.270,79	142,47	187,80	1.601,06	24.015,90
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.178,02	117,87	187,80	1.483,69	22.255,35
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.101,06	98,21	187,80	1.387,07	20.806,05

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA: 48,90 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 55,25 €.

INDARRALDIA: 2024KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2024 AL 31 DICIEMBRE DE 2024

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.566,83	359,81	195,32	1.566,83	30.164,01
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.447,53	271,52	195,32	1.447,53	27.315,03
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.ª mantenimiento	1.401,29	259,65	195,32	1.401,29	26.478,99
Garabilaria Oficial	1.331,68	197,32	195,32	1.331,68	24.686,88
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.331,68	181,26	195,32	1.331,68	24.494,16
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.331,68	181,26	195,32	1.331,68	24.494,16
Peoia-mozoa Peón-mozo	980,33	136,14	195,32	980,33	18.682,47
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.788,76	501,74	195,32	2.485,82	37.287,30

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Administrazioko burua Jefe Administración	1.490,69	178,88	195,32	1.864,89	27.973,35
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.º Administrativo	1.321,63	148,17	195,32	1.665,12	24.976,80
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.º Administrativo	1.225,15	122,59	195,32	1.543,06	23.145,90
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.145,11	102,14	195,32	1.442,57	21.638,55

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA: 50,85 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 57,46 €.

INDARRALDIA: 2025EKO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2025 AL 31 DICIEMBRE DE 2025

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.598,17	367,01	199,23	1.598,17	30.767,43
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.476,49	276,96	199,23	1.476,49	27.861,63
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.º mantenimiento	1.429,32	264,85	199,23	1.429,32	27.008,76
Garabilaria Oficial	1.358,32	201,27	199,23	1.358,32	25.180,80
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.358,32	184,89	199,23	1.358,32	24.984,24
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.358,32	184,89	199,23	1.358,32	24.984,24
Peoia-mozoa Peón-mozo	999,94	138,87	199,23	999,94	19.056,30
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.824,54	511,78	199,23	2.535,55	38.033,25
Administrazioko burua Jefe Administración	1.520,51	182,46	199,23	1.902,20	28.533,00
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.º Administrativo	1.348,07	151,14	199,23	1.698,44	25.476,60
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.º Administrativo	1.249,66	125,05	199,23	1.573,94	23.609,10
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.168,02	104,19	199,23	1.471,44	22.071,60

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA: 51,87 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 58,61 €.

INDARRALDIA: 2026KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2026 AL 31 DICIEMBRE DE 2026

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.638,13	376,19	204,22	1.638,13	31.536,87
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.513,41	283,89	204,22	1.513,41	28.558,47
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.ª mantenimiento	1.465,06	271,48	204,22	1.465,06	27.684,30
Garabilaria Oficial	1.392,28	206,31	204,22	1.392,28	25.810,56
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.392,28	189,52	204,22	1.392,28	25.609,08
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.392,28	189,52	204,22	1.392,28	25.609,08
Peoia-mozoa Peón-mozo	1.024,94	142,35	204,22	1.024,94	19.532,94
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.870,16	524,58	204,22	2.598,96	38.984,40
Administrazioko burua Jefe Administración	1.558,53	187,03	204,22	1.949,78	29.246,70
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.381,78	154,92	204,22	1.740,92	26.113,80
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.280,91	128,18	204,22	1.613,31	24.199,65
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.197,23	106,80	204,22	1.508,25	22.623,75

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA Y NOCHEVEJA: 53,17 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 60,17 €.

INDARRALDIA: 2027KO URTARRILAREN 1ETIK ABENDUAREN 31 ARTE / VIGENCIA: 1 DE ENERO DE 2027 AL 31 DICIEMBRE DE 2027

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Arduraduna Encargado	1.695,47	389,36	211,37	1.695,47	32.640,81
Zonako ikuskatzailea-Taldeburua Inspector Zona-J. Equipo	1.566,38	293,83	211,37	1.566,38	29.558,10
Mantenimendutko 1. ofiziala Oficial 1.ª mantenimiento	1.516,34	280,99	211,37	1.516,34	28.653,42
Garabilaria Oficial	1.441,01	213,54	211,37	1.441,01	26.714,07
Zonako kontrolatzailea Controlador Zona	1.441,01	196,16	211,37	1.441,01	26.505,51
Deposituko kontrolatzailea Controlador depósito	1.441,01	196,16	211,37	1.441,01	26.505,51
Peoia-mozoa Peón-mozo	1.060,82	147,34	211,37	1.060,82	20.216,82
Zerbitzuko burua Jefe de Servicio	1.935,62	542,95	211,37	2.689,94	40.349,10

Kategoriak Categorías	Oinarrizko soldata (hileko) Salario base (mensual)	Kalitate plusa (hileko) Plus calidad (mensual)	Soldataz aparte plusa Plus extrasalarial	Aparteko pagak Uda/Gabon./Mart. Pagas extras Ver./Nav./Marzo	Urtekoa guztira Total anual
Administrazioko burua Jefe Administración	1.613,08	193,58	211,37	2.018,03	30.270,45
Administrazioko 1. ofiziala Oficial 1.ª Administrativo	1.430,15	160,35	211,37	1.801,87	27.028,05
Administrazioko 2. ofiziala Oficial 2.ª Administrativo	1.325,75	132,67	211,37	1.669,79	25.046,85
Administrari-laguntzailea Auxiliar administrativo	1.239,14	110,54	211,37	1.561,05	23.415,75

GABON GAUA ETA URTEZAHARRA / NOCHEBUENA y NOCHEVIEJA: 55,03 €.  
ERREKAUDAZIO-PLUSA / PLUS RECAUDACIÓN: 62,17 €.