

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2021-2025 urteetarako Gipuzkoako Arrain eta Itsaski Fresko eta Izoztuen Handizkariaren Lan Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001015011982 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko urtarrilaren 25ean, Mapesgi-k enpresaburu ordezkapenean, eta LAB eta CCOO sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko urtarrilaren 26an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko otsailaren 6an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko otsailaren 7a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (867)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa para los años 2021-2025 (código 20001015011982).

ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de enero de 2023, se suscribió el convenio citado por Mapesgi en representación de las empresas, y por los sindicatos LAB y CCOO en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 26 de enero de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 6 de febrero de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 7 de febrero de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (867)

Hitzarmen Kolektiboa, Gipuzkoako Arrain eta Itsaskien Handizkariena. 2021-2025.

1. artikulua. Lurralde-eremua, eremu funtzionala eta langile-eremua.

Hitzarmen kolektibo hau probintzia-mailakoa da, eta hauek hartzen ditu barne: Gipuzkoan kokatuta dauden edo probintzia horretan diharduten eta arrain freskoa eta izoztua merkaturatzen duten handizkari enpresak (esportatzaileak, inportatzaileak eta biltzaileak), baita horietan lanean diharduten langile guztiak ere, kontratazio-erregimena edozein dutela.

2. artikulua. Denbora-eremua.

Indarraldia amaitzen denetik aurrera (2025eko abenduaren 31) automatikoki salatuko da, eta data horretatik aurrera hasi ahal izango dira horiek ordeztzen dituen hitzarmen kolektiborako negoziazioak.

Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, aurreraeraginekin, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua. Lanaldia.

Lan-jardunaldia urteko 1.721 ordukoa izango da, 2022rako, urteko 1.719 ordukoa 2023an, urteko 1.717 ordukoa 2024an eta 1.715ekoa 2025an.

Ordu horien astekako banaketari dagokionez, enpresen eta langileen artean adostuko dute, muga hauekin: astelehenetik ostegunera (biak barne), gehienez ere 8 ordu eguneko; ostiraletan, berriz, 7 ordu gehienez.

Administrazioko langileek lanaldi jarraitua izango dute astelehenetik ostiralera, non eta lanaldi zatitua edo bestelako bat hitzartzen ez den bi alderdien adostasunez eta enpresa bakoitzaren inguruabar berezien arabera, muga hauekin betiere: asteko 39 ordu.

Enpresak urteko egutegia osatu beharko du urtarrilaren 1a baino lehenago (34.6. art. L.E.), eta langileei edo euren ordezkari horren berri emango die.

– Enpresaren eguneko lan-ordutegia.

– Asteko lan-jarduna eta atsedenaldiak.

– Jaiegunak eta lanik ez egiteko beste egunak eta jardunen arteko atsedenaldiak.

Arau orokor gisa, ez da aparteko ordurik sartuko, ezbeharrek edo hondamendiak konpondu edo ekiditeko ez bada. Alabaina, ondoko egoeretan onartuko dira aparteko orduak:

a) Egoera estrukturalak. Ez dira halakotzat joko oporren ondoriozkoak, aldi bateko ezintasun egoeraren bigarren egunetik datozenak, atsedanak, lizentziak eta enpresak aldeztu aurretik dabilen beste edozein, nahiz eta zerbitzuaren gehikuntza ekarri.

b) Aipatu egoera estrukturala zehaztu ondoren, aparteko orduak egin ahal dira:

1. Legerian ezarritako kontratu-motetatik bakar bat ere ezin denean erabili, denborarik ez dagoelako, ezinezkoa delako edo bideragarria ez delako.

2. Behar den kualifikazioko langilerik aurkitu ez denean, nahiz eta aldi baterako pertsonalari edo enplegu-zerbitzu publikoiei eskatu.

Egindako aparteko orduaren balioa ohiko lanorduen bikoitza izango da. Ahal dela, ordaindutako atsedeen-denboraren bidez konpentsatuko da. Kasu horretan, egindako aparteko ordu bakoitzeko bi atsedeen-ordu izango dira. Ezin bada atsedeen-denboraren

Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa. 2021-2025.

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afecta a todas las empresas de mayoristas (Exportadores, Importadores y Acopiadores) dedicadas a la comercialización de pescado fresco y congelado establecidas en la provincia de Gipuzkoa o que desarrollan su actividad en la misma, así como a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios sea cual sea su régimen de contratación.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El convenio colectivo tendrá una vigencia de 5 años, de fecha 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2025. Quedará automáticamente denunciado a partir de la fecha final de su vigencia (31 de diciembre de 2025), pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio colectivo que los sustituya.

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

Artículo 3. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.721 horas al año, para el 2022, 1.719 horas anuales en 2023, 1.717 en 2024 y 1.715 en 2025.

Las empresas podrán acordar con los trabajadores la distribución de las mismas en su cómputo semanal, siendo el tope máximo de 8 horas de lunes a jueves (ambos inclusive) y de 7 horas para los viernes.

La jornada de trabajo del personal administrativo será continuada de lunes a viernes, salvo que de mutuo acuerdo y en razón de circunstancias especiales de cada empresa se pactase una jornada partida o distinta y siempre dentro de las 39 horas semanales.

La empresa deberá elaborar un calendario anual antes de 1 de enero (art 34.6 E.T.) pondrán en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras o sus representantes.

– El horario diario de trabajo en la empresa.

– La jornada semanal y sus descansos.

– Los días festivos así como otros inhábiles y sus descansos entre jornadas.

Como regla general, y salvo las referidas a reparar o evitar siniestros no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, podrán realizarse horas extraordinarias en los supuestos siguientes:

a) Situaciones estructurales. No cabe contemplar esta en aquellas situaciones generadas por el disfrute de vacaciones, segundo día en situación de IT, descansos y licencias y cualesquiera otras que aun suponiendo un incremento en el servicio, consten a la empresa de forma anticipada.

b) Determinada dicha situación estructural, cabrá la realización de horas extraordinarias:

1. Cuando por tiempo y forma sea imposible o no resulte viable acudir a ningún tipo de contratación de los previstos en la legislación.

2. Cuando habiéndose requerido al personal eventual o se hubiera requerido a los servicios públicos de empleo no se hubiera podido facilitar ninguna persona de la cualificación requerida.

El valor de la hora extraordinaria realizada será el doble al valor de la hora de trabajo ordinario. Se compensará, preferentemente, mediante tiempo de descanso retribuido, que en este caso serán, a razón de dos horas de descanso por cada hora ex-

bidez konpentsatu, aparteko ordua bi ordu arrunteko soldata-igoe-
rarekin ordainduko da egindako aparteko ordu bakoitzeko.

Enpresek jardunaldi irregularra erabili ahalko dute gehienez
urteko jardunaldiaren % 3ra arte, eta ahal dela langilearekin ados-
tuta. Gainerako baldintzak indarrean den legeriaren arabera arau-
tuko dira (LE 34.2).

**4. artikulua. Ordainsariak, lanbide-kategoriak eta eginkizu-
nak.**

2021:

2021erako igoera 0 izango da, hau da, 2020rako soldata-
taulak mantenduko dira, 2020ko Kontsumoko Prezioen Indizea
(EAE) - % 0,3 izan baitzen.

2022:

2022rako igoera % 6,1ekoa izango da, 2021eko Kontsu-
moko Prezioen Indizea (EAE) aplikatuta ateratzen dena, % 6,4koa
izan baitzen, 2020ko Kontsumoko Prezioen Indizea (EAE) baino
% 0,3 gutxiago. Hala ere, 2021eko Kontsumoko Prezioen Indi-
zearen % 6,4ko aparteko datuaren aurrean, 2022rako soldata-
taulen igoera % 4koa izango da.

2023:

2023. urterako igoera % 2,1en (aurreko urteko Kontsumoko
Prezioen Indizearen diferentzialetik datorrena) eta 2022ko Kon-
sumoko Prezioen Indizearen (EAE) arteko batura izango da.
Hala ere, batura % 4tik gorakoa bada, taulak % 4 igoko dira eta
diferentziala hurrengo urtera eramango da.

2024:

2024. urterako igoera aurreko urteko diferentzialaren eta
2023ko Kontsumoko Prezioen Indizearen (EAE) arteko batura
izango da. Hala ere, batura % 4tik gorakoa bada, taulak % 4 ig-
ko dira eta diferentziala hurrengo urtera eramango da.

2025:

2025. urterako igoera aurreko urteko diferentzialaren eta
2024ko Kontsumoko Prezioen Indizearen (EAE) arteko batura
izango da.

– Banaketa-plusa:

Hilean 100 euroko plus ez-xurgagarria sortuko da normalean
banaketa-lanetan aritzen diren langileentzat, duten kategoria
edozein dela ere. Txoferrek eta/edo ofizialek ez dute plus hori
kobratuko.

Ohikotzat jotzen da lanaldiaren erdia edo gehiago lan horie-
tan ematen duena. Plus hori hitzarmen hau argitaratzen denetik
aurrerako ordainduko da.

– Jaiegunetako plusa:

Jai-plusa izeneko plus bat sortuko da, jaieguneko lanorduaren
balioa zehazteko, sektoreko langileek jaiegunean lan egin behar
badute. Jaieguneko lanorduaren balioa lanordu arruntaren balioa-
ren bikoitza izango da. Lehenetsunez ordainduko da, ordu-konpen-
sazio bidez, eta atsedeen-denbora konpentsatzailean ordainduko
da jai-ordu bakoitzeko. Adierazitako konpentsazio-atseken hartu
ezin bada, egindako jai-ordu bakoitzeko bi orduko igoera berdina
ordainduko da.

Lanbide-kategoriak eta horien funtzioak jarraian adierazten
diren bezala izango dira.

– Ofiziala eta/edo txoferra:

Bere lanbidea ezagutzen du, bere ekimenez eta erantzuki-
zunez egiten du lan, salgaiak edo merkantziak ezagutzen eta
berezitzen ditu, bai eta lanabesak, makineria eta erremintak ere,
egoki erabiltzen baititu, eta enpresako arduradunari jakinarazten

traordinaria realizada. De no poderse compensar mediante tiempo
de descanso, la hora extraordinaria será abonada en un incre-
mento salarial de dos horas ordinarias por cada hora extraordi-
naria realizada.

Las empresas podrán hacer uso de la jornada irregular
hasta un máximo del 3 % de la jornada anual, preferiblemente
de acuerdo con el trabajador. El resto de condiciones se regula-
rá en base a la legislación vigente (ET 34.2).

**Artículo 4. Retribuciones, categorías profesionales y fun-
ciones.**

2021:

El incremento para el año 2021 sera 0, es decir, se manten-
drán las tablas salariales del año 2020, ya que el Índice de Pre-
cios al Consumo (CAPV) de 2020 fue - 0,3 %.

2022:

El incremento para el año 2022 sera de 6,1 %, que resulta
de aplicar el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2021 que
fue 6,4 % menos el 0,3 % que fue el Índice de Precios al Con-
sumo (CAPV) de 2020. No obstante, ante el extraordinario dato del
6,4 % del Índice de Precios al Consumo de 2021, el incremento
de las tablas salariales para el año 2022 será del 4 %.

2023:

El incremento para el año 2023 será la suma entre el 2,1 %
(que viene del diferencial del Índice de Precios al Consumo del
año anterior) y el Índice de Precios al Consumo (CAPV) de 2022.
No obstante, en caso de que la suma sea mayor al 4 %, las ta-
blas se incrementarán en un 4 % y el diferencial se llevara al
año siguiente.

2024:

El incremento para el año 2024 será la suma entre el dife-
rencial del año anterior y el Índice de Precios al Consumo (CAPV)
de 2023. No obstante, en caso de que la suma sea mayor al 4 %, las
tablas se incrementarán en un 4 % y el diferencial se llevara al
año siguiente.

2025:

El incremento para el año 2025 será la suma entre el dife-
rencial que viene del año anterior y el Índice de Precios al Con-
sumo (CAPV) de 2024.

– Plus repartidor:

Se creará un plus no absorbible de 100 € mensuales para
los y las trabajadoras que se dedican habitualmente a labores
de reparto, independientemente de la categoría que ostentan.
Choferes y/o Oficiales no cobrarán este plus.

Se entiende como habitual, el que dedicara la mitad o más
de su jornada a estas labores. Este plus se abonará a partir de
la publicación del presente convenio.

– Plus Festivo:

Se creará un plus, con nombre Plus Festivo, para determinar
valor de la hora de trabajo festiva en el caso de que los y las tra-
bajadoras del sector deban trabajar en día festivo. El valor de la
hora de trabajo en día festivo será el doble al valor de la hora
ordinaria de trabajo. Se abonará, de forma prioritaria mediante
compensación horaria, siendo el abono en tiempo de descanso
compensatorio de dos horas por cada hora festiva realizada. En
caso de no poder darse el descanso compensatorio señalado,
se abonará en un incremento de igual cuantía de dos horas por
cada hora festiva realizada.

Las categorías profesionales y funciones de las mismas serán
como a continuación se señalan.

– Oficial y/o chofer:

Quien conociendo el oficio ejecuta con iniciativa y responsa-
bilidad, conociendo las mercancías y distinguiéndolas, así como
los útiles, maquinaria y herramienta utilizándolos con eficacia y
poniendo en conocimiento del responsable empresarial cualquier

dio produkzioan eragina duen edozein irregulartasun. Badu gaitasuna lana antolatu eta dinamizatzeko, salmenta barne hartuta, enpresako arduradunaren agindu zuzenetara.

Txoferrei dagokienez, produktuak paketatzen eta ontziratzen jakingo dute, hala nola merkantzia maneiatzen, kontrolatzen eta fakturatzen. C1 gidabaimena edo hortik gorakoa behar duten ibilgailuen gidariak izango dira.

– Gaitasun Profesionalaren Ziurtagiria (ILZ):

Lanbide-gaitasunaren ziurtagiria (ILZ) izeneko titulazioa lortu edo berritu behar duten langileei dagokienez, enpresak hartuko ditu bere gain titulazio horrek eragiten dituen gastu guztiak.

– Laguntzaile espezializatua:

Produktuari eta teknikari buruz nolabaiteko praktika eta ezagutza eskatzen duten lan jakin eta zehatz batzuk egiten ditu. Horren eginkizunak izango dira produktua paketatzea, maneiatzea eta pisatzea, hala nola hori guztia ikuskatu eta zama-lanetaz arduratzea.

– Laguntzailea:

Salgaiak lekuz aldatzeaz arduratzen dena, kasu bakan batzuetan, establezimendu barruan eta bertatik kanpo, paketatzeaz eta ontziratzeaz eta horren banaketaz arduratzen dena, eta ahalagin muskularra eskatzen duen beste edozein lan.

– Administrari laguntzailea:

Administrazioaren alorreko eta mekanografiako ezagutzak ditu, eta laguntza ematen du tramiteko korrespondentzia idazten, fakturak egiten eta interesak eta zergak likidatzeko egoerari prestatzen.

– Ofizial administraria:

Merkataritzako lanak egiteko behar diren ezaguera tekniko eta praktikoa izanik, norberaren ekimena behar duten lanak egiten ditu, hala nola merkataritzako gutunak edo kontratu arruntak idatzi, analisi-gaitasuna eskatzen duen estatistikak egin, txostenak kudeatu, kontabilitateko liburuaz arduratu, soldatak eta gizarte-aseguruak likidatu.

5. artikulua. *Lizentzia ordainduak.*

Merkataritzako Lan Ordenantzaren 56. artikulua aipatzen dituen lizentzia ordainduak soldata errearen arabera ordainduko dira eta honela hartuko:

a) Ezkontzagatik: 21 egun.

b) Seme-alaba jaiotzagatik edo adopziogatik: 3 egun, eta horietarik gutxienez 2 lanegunak izango dira. Ume bat baino gehiago izanez gero edo zesarea egin behar izanez gero, egutegiko 4 egun.

c) Ezkontide edo odoleko zein ezkontzako guraso, seme-alaba, anai-arreba, aiton-amona eta biloben gaixotasunagatik: 3 egun natural, horietako 1 gutxienez laneguna dela; 100 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero, 5 egun naturalera luzatuko da, horietarik gutxienez 4 lanegunak izango direlarik. Gaixotasunak luzaro iraunez gero, lizentzia hori berriz hartzeko aukera egongo da, 3 hilabete igaro ondoren.

Ezkontide edo odoleko zein ezkontzako guraso, seme-alaba, anai-arreba, aiton-amona eta biloben heriotzagatik: 3 egun natural, horietako 1 gutxienez laneguna dela; 100 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero, 5 egun naturalera luzatuko da, horietarik gutxienez 4 lanegunak izango direlarik.

d) Norberaren edo ezkontidearen seme-alaba edo anai-arreben ezkontzagatik: egun natural 1; 100 km-tik gorako joan-etorria egin behar izanez gero, 3 egun naturalera luzatuko da.

e) Beharrezko denean eta langilearen ikasketen ondoriozkoetan, eta hitzarmen honetako 22., 32. eta 33. artikuluetan xedatutakoaren arabera.

f) Familiako medikuarengana edo espezialistarengana joateko behar diren orduak, behar bezala justifikatuz gero.

anomalía que afecte a la producción. Tendrá capacidad para organizar y dinamizar el trabajo incluyendo las operaciones de venta bajo las órdenes directas del responsable de la empresa.

En el caso de los y las chóferes su actividad conllevará el empaque y envasado así como la manipulación y control de la mercancía y su facturación. Serán los que usen vehículos que necesiten el permiso de conducir C1 o superior.

– Certificado de Aptitud Profesional (CAP):

Para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan que obtener o renovar la titulación llamada Certificado de Aptitud Profesional (CAP), todos los gastos que ocasione dicha titulación serán asumidas por la empresa.

– Mozo especializado:

Quien se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica y conocimiento sobre el producto y la técnica. Su actividad comprende el empaque, manipulación y pesaje del producto así como su comprobación, carga y descarga.

– Mozo:

Quien efectúa el traslado de mercancías, de manera minoritaria, dentro y fuera del establecimiento, hace empaque y envasado corriente así como su reparto y cualesquiera otros trabajos que conllevan esfuerzo muscular.

– Auxiliar administrativo:

Quien con conocimientos generales de índole administrativa y mecanografía, auxilia en la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

– Oficial administrativo:

Quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros contables, liquidación salarial y de seguros sociales.

Artículo 5. *Licencias retribuidas.*

Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, se abonarán a salario real y se disfrutarán como a continuación se desarrollan.

a) Por matrimonio: 21 días.

b) Por nacimiento de hijo/hija o adopción: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables. En los casos de parto múltiple o cesárea el número de días será de 4 naturales.

c) Por enfermedad del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales, de los que al menos 1 será laborable; con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables. En el caso de que la enfermedad persistiera se podría volver a hacer uso de dicha licencia pasados 3 meses.

Por muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales de los que al menos 1 será laborable, con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables.

d) Matrimonio de hijos, hijas o hermanos y hermanas de uno u otro cónyuge: 1 día natural; si hay desplazamiento superior a 100 kilómetros, se ampliarán a 3 días naturales.

e) En aquellos casos en que sea preciso y derivados de estudios que realice el trabajador o trabajadora y de lo acordado en los arts. 22, 32 y 33 del presente convenio.

f) Las horas necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista debidamente justificadas.

g) 16 ordu urteko, umeekin mediku pediatrikoarenera eta/edo espezialista pediatrikoarenera joateko eta mendekotasun-egoeran diren pertsonen familiako medikuarenera eta/edo espezialistarenera laguntzeko.

h) Semea edo alaba eradoskitzeko ezarrita dagoen atsedendairako eskubidea duten langileek aukera izango dute bi ordu-erdiak ordubeteen metatu, eta jardunaren hasieran nahiz amaieran hartzeko. Hori guztia, deusetan galarazi gabe hitzarmen honen 25. artikulua dioena.

i) Etxebizitzaz aldatzeagatik: Egun natural bat. Behin lizentzia hori hartuta, ezin izango da berriz ere erabili harik eta bi urte igaro arte azken aldiz baliatu zenetik.

Lizentzia ordainduen ondorioetarako, aintzakotzat hartzen da ezkondu gabeko bikoteen elkarbizitza a), b), c) eta d) atalei dagokienez. Lizentzia kasu horietan baliatuz gero, ezingo da gero ezkontzazatik hartu.

Elkarbizitzari dagokionez, toki-agintarien ziurtagiria aurkeztu beharko da.

6. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek barne hartzen dituen langileek 31 egun naturaleko oporraldia izango dute urtean. Oporraldiari dagokion ordainsaria langileek oporrak hartzeko garaian jasotzen duten soldata erreala osatuko da. Aldi baterako ezintasun-egoerak ez du zenbaketa horretan eragingo.

Oporrak zehazteko orduan akordiorik ez badago, enpresek hautatuko dituzte 15 egun eta langileak beste 16ak, eta ezingo da aldi berean oporretan egon plantilla osoaren % 25 baino gehiago.

Laneko istripuaren, gaixotasun profesionalaren edo amatasun-lizentziaren ondoriozko aldi baterako ezintasunik gertatuz gero, eten egingo da oporraldia; dena den, urte naturalaren barruan hartu beharko dira beti oporrak, Langileen Estatutuko 38.3 artikuluan jasotzen diren kasuetan izan ezik, Emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoko (2007/03/23ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) 11. Xedapen Gehigarriko testuaren arabera; kasu horretan, hartu ahal izango dira, nahiz eta dagokion egutegiko urtea amaituta egon.

Oporretan dagoela, langileari gertatuz gero aldi baterako ezintasunen bat, ospitaleratzea dakarrena, ospitaleratzeak eta bajak iraun bitartean etengo da oporraldia. Bi aldeek adostutako aldiaren errekuperatuko dira etenaldiari dagozkion egunak.

Halaber, baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta gertakizun arruntengatik aldi baterako ezintasuna, eta, Hori dela eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren hartu ahal izango ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago igaro oporrak hartzeko esku-bidea sortu den urtea amaitu denetik.

7. artikulua. Herriko jaia.

Lantokia non, herri horretako jaia hartzeko eskubidea izango dute langileek. Dena den, bi alderdien adostasunez alda daiteke egun hori.

8. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi paga ezarri dira: bata udakoa eta bestea negukoa, 30 egunekoak biak ala biak. Beraz, paga horiek osorik eskuratze-ko eskubidea izateko, ondoren zehazten den aldiaren jardun behar dute langileek enpresan:

— Udako paga: urtarrilaren 1etik ekainaren 30era. Uztailaren 15ean ordainduko da.

— Neguko paga: uztailaren 1etik abenduaren 31ra. Abenduaren 15ean ordainduko da.

g) 16 horas anuales para acompañamiento de hijos o hijas a médico pediátrico y/o especialista pediátrico y acompañamiento de personas dependientes a médicos de cabecera y/o especialista.

h) Los trabajadores y trabajadoras que cuenten con derecho al descanso establecido para la lactancia de hijo o hija, podrán acumular las dos medias horas en un solo periodo de una hora a disfrutar al inicio o final de la jornada. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 25 de este mismo convenio.

i) Traslado de domicilio: 1 día natural. Una vez disfrutada esta licencia, no se podrá hacer uso de ella hasta que hayan transcurrido dos años desde la última vez que se disfrutó.

Se reconoce la convivencia de la pareja sin vínculo matrimonial, para los apartados a) b), c) y d), para los efectos de licencias retribuidas, siendo incompatible, en su caso, con el posterior matrimonio.

A los efectos de convivencia se dará certificación de las autoridades locales.

Artículo 6. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida por el salario real que vengán percibiendo los trabajadores en el momento de disfrutarlas. Los períodos de I.T. no afectarán a su cómputo.

En caso de desacuerdo a la hora de fijar las vacaciones las empresas decidirán 15 días y el trabajador o la trabajadora los otros 16, nunca coincidiendo más del 25 % de la plantilla.

El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por I.T. a causa de accidente laboral o por enfermedad profesional o por licencia por maternidad, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural a excepción de los supuestos contemplados en el Art. 38.3 del Estatutos de los Trabajadores, según redacción dada por la Disposición Adicional 11.^a de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (*Boletín Oficial del Estado* 23-3-2007) en cuyos supuestos se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los casos de que disfrutando del periodo de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dura la baja, los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

Así mismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 7. Fiesta local.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la fiesta local que corresponda a la localidad en donde esté ubicado su centro de trabajo. No obstante, ambas partes y de mutuo acuerdo podrán modificarla por otra fecha distinta.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias: Una de Verano y otra de Invierno, ambas de 30 días. Por tanto, para tener derecho al percibo íntegro de las mismas los trabajadores deberán permanecer en activo en la empresa durante el siguiente período de tiempo:

— Paga de verano: Del 1 de enero al 30 de junio y será abonada el 15 de julio.

— Paga de invierno: Del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada el 15 de diciembre.

Aldi baterako ezintasunaren aldia zenbatu egingo da paga hauek kalkulatu eta kobratzeko. Ezarritako aldiak baino txikiagoak egunka hainbanatuko dira.

9. artikulua. Antzinatasuna.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek jasoko dituzte aldizkako igogera batzuk, Zerbitzuan emandako urteen arabera: Enpresarekiko loturaren sari gisa. Laurtekoak izango dira, % 5ekoak, eta langile bakoitzari bere lanbide-kategoriaren arabera dagokion soldataren arabera kalkulatu dira, Hitzarmen honetako soldaten taula kontuan hartuta.

10. artikulua. Joan-etorriengatiko gastuak.

Langilea zer herritarako kontratatu zuten, beste herriren batera eramaten badute enpresaren beharriengatik, langilearen kalterako (distantzia handiagoa etetik lantoki berrira), 0,25 euro ordainduko zaio kalterako kilometro bakoitzeko, baldin eta lekualdatze horrek aldaketarik ez badakar bere kontratatuaren xedeko zereginetan edo bere lanbide-kategoriakoetan.

Langilearen joan-etorrien gastuak igoz gero Enpresak bere helbidea aldatu izanagatik, kopuru berean ordainduko ditu enpresak gastu horiek.

Merkataritzako beharrek eragindako joan-etorriengatiko dietak –egun osokoak, bazkari edota afaritarakoak, gosari eta oherakoak–, berriz, Gipuzkoako Lurralde Historikorako Salgaien Errepidezko Garraioaren Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoak izango dira. Halakoetan, norberaren ibilgailuan egindako kilometro bakoitzari 0,27 euro ordainduko dira.

11. artikulua. Mozkinengatiko paga.

Urteko haborokin edo paga bat ezarri da, eta horren zenbatekoa izango da jasotzeko orduan indarrean dagoen benetako soldataren hileko bat. Haborokin hori martxoaren 15ean kobratuko da, aurreko ekitaldian lan egindako denboraren proportzioan, eta lan egindako denboratzat hartuko dira gaixotasun justifikatua, baimen ordainduak eta laneko istripuengatiko baja.

12. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Gaixotasuna edo istripua –lanekoa izan zein ez– edo lanbide-gaixotasuna gertatuz gero, langileak bere soldata erreala jasoko du, barne hartuta udako, neguko eta mozkinengatiko pagak, gehienez ere 18 hilabeteko epealdian.

13. artikulua. Azterketa medikoa.

Enpresek, lan-istripuen aseguruia estaltzen duen ugazaben mutualitatearen bitartez, edo beste edozeinen bidez, urtean bi azterketa mediko egingo dizkiete langile guztiei. Azterketa horretarako, kontuan hartuko dira lanpostu bakoitzaren ezaugarri bereziak. Horiek zehazteko, orobat arriskuei eta horien prebentzioari dagokienez, langileek nahiz enpresaburuek jaramon egingo diete Segurutasun eta Higiene Batzordearen, Enpresa Batzordearen eta Laneko Segurutasun eta Higieneko ordezkararen gomendioei.

14. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak laneko arroparako plus bat emango die dagokien langileei, urtean behin, urtarrilean. Plus horrek 390,93 euro joko du 2021. urtean, 415,95 euro 2022rako eta 438,41 euro 2023rako.

2024. urteari dagokionez, igo egingo da zenbateko hori, 2023ko KPlaren emaitzaren arabera. 2025. urteari dagokionez, igo egingo da zenbateko hori, 2024ko KPlaren emaitzaren arabera.

Enpresak langileari laneko arropa ematen badiu, eta emandako arropak laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak betetzen baditu, enpresek ez dute ordainduko aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoa.

El tiempo de I.T. se computará a efectos de cálculo y percepción de estas pagas. Se prorratearán por días los períodos de tiempo inferiores a los establecidos.

Artículo 9. Antigüedad.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio disfrutará de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a su vinculación a la Empresa, consistentes en cuatrienios de un 5 % calculados sobre el salario que le corresponda según su categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial del presente Convenio.

Artículo 10. Gastos por desplazamiento.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidad de la Empresa sean objeto de trasladado a localidad diferente para la que realizaron contrato y sufran perjuicio (mayor distancia del domicilio al nuevo centro de trabajo) percibirán la cantidad de 0,25 euros por km de diferencia en que se vean perjudicados y siempre que dicho traslado no lleve implícitos cambios en las tareas para las que fue contratado o propias de su categoría profesional.

En el caso de que el trabajador o trabajadora viera aumentados sus gastos de desplazamientos por cambio de domicilio de la Empresa, éstos se cubrirán por la Empresa en igual cuantía.

Las dietas por desplazamientos motivados por necesidades comerciales tanto por dieta diaria completa, por comida o cena, por desayuno y cama, serán las establecidas en el Convenio Colectivo laboral del Transporte de Mercancías por Carretera para el Territorio Histórico de Gipuzkoa. En estos casos el kilometraje en vehículo propio se abonará a 0,27 euros/km.

Artículo 11. Paga de beneficios.

Se establece una paga o gratificación anual cuyo importe será de salario real vigente en el momento de la percepción. Dicha gratificación será cobrada el 15 de marzo y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el ejercicio anterior, computándose como tal el período correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja por accidente de trabajo.

Artículo 12. Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo laboral o no y enfermedad profesional el personal percibirá su salario real incluidas las pagas de Verano, de Invierno y la de Beneficios, por un período máximo de 18 meses.

Artículo 13. Revisión médica.

Las Empresas a través de la Mutua Patronal que cubre el Seguro de Accidentes de Trabajo o por cualquier otro medio someterán a todo el personal a dos reconocimientos médicos anuales. Para dichos reconocimientos se tendrán en cuenta las características específicas de cada puesto de trabajo. Para la determinación de las mismas tanto trabajadores y trabajadoras como Empresarios atenderán a las recomendaciones del Comité de Seguridad e Higiene, del Comité de Empresa y del Delegado de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en lo que se refiere a los riesgos y su prevención.

Artículo 14. Ropa de trabajo.

La empresa abonará al personal que proceda, una vez al año y pagadera en el mes de enero, un plus de ropa de trabajo equivalente a 390,93 euros para el año 2021, 415,95 euros para el año 2022 y 438,41 euros para el año 2023.

Para el año 2024 esta cantidad se incrementará con el resultado del IPC del año 2023. Para el año 2025 esta cantidad se incrementará con el resultado del IPC del año 2024.

En caso de que la empresa entregue la ropa de trabajo al trabajador, y siempre que la ropa proporcionada cumpla los requisitos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas no abonarán la cantidad indicada en el anterior párrafo.

15. artikulua. Eskubide eta berme sindikalak.

Enpresa Batzordeko kideek indarrean dauden arauak ezarzen dituzten bermeak eta eskubideak izango dituzte. Halaber, ez da langilerik zigortuko Enpresa Batzordeari horren berri eman gabe, eta langilea sindikaturen bateko kidea bada, dagokion sindikatuari ere eman beharko zaio horren berri.

Langileen eskubidea da urtero 15 lanordu erabiltzea biltzarak egiteko. Soldata errearen arabera ordainduko dira ordu horiek.

Sektore honetako sindikatuen eta langileen ordezkariak erraztasunak ematearren, langileen eta sindikatuen ordezkariak beren ordu sindikalak metatzea onartuko da. Hala egin nahi deanean, enpresari jakinaraziko zaio, orduok baliatu baino 48 ordu lehenago.

16. artikulua. Irenstea eta konpentsatzea.

Orain ezarritako baldintza ekonomikoek eta lanaldiari buruzkoek irentsi eta konpentsatu egin ditzakete hitzarmen honen aurretik egindako hobekuntza guztiak.

17. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Eutsi egingo zaizkie enpresek ezarritako baldintza onuragarriagoak baldin eta, osotasunean, hitzarmen honetan berariaz finkatutakoak gaintzen badituzte. Beraz, ezein langile ezin da kaltetua gertatu, Hitzarmen honetan itundutakoa dela medio.

18. artikulua. Batzorde paritarioa.

Osaera: langileen hiru ordezkari (sindikatu bakoitzaren ordezkariaren arabera) eta enpresaburuen hiru ordezkari. Aholkulariak ere izenda daitezke.

Alderdietako edozeinek eskatuta bilduko da Batzordea, eta lan araudian eta Hitzarmen Kolektibo honetan jasotako eskubiak betetzen direla zainduko du.

Hitzarmen honen interpretazio eta aplikazioak eragindako auzietan ariko da. Lan-metodologia bat ezarriko du bere funtzionamendurako.

Batzorde Parekidearen egoitza hemen egongo da: Korsario Ikutza, 11, Orereta-Erreterria (20100)

Batzorde Parekidean desadostasunik balego, Laneko Gatazkak Judizioz Kanpo Ebazteari buruzko II. Akordioan-II. Preco II (2000/04/04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) ezarritako bitartekaritza-prozedurak hartuko dira aintzat, eta arbitrajera joko da soilik alde bietako gehiengo batek hala erabakitzen baldin badu.

19. artikulua. Interpretazioa eta aplikazioa.

Sektore berean eta toki-, eskualde- edo estatu-eremuan beste hitzarmen batzuekin batera gertatzen bada, lehentasuna hartuko die honek.

20. artikulua. Ordenantza.

Hitzarmen honek aurreikusi eta arautzen ez duen guztiari dagokionez, hitzez hitz kopiatutaz joko da Merkataritzarako Lan Ordenantzak eta aplikazio orokorreko gainerako xedapenek ezarritakoa.

21. artikulua. Nekagarritasun-plusa.

Nekagarritasun plusa ezarriko da euren zereginak hozkailuen barruan bete behar dituzten langileentzat, baldin eta eginkizun horietan eguneko jardunaren ordubete behintzat ematen badute.

Hona plusaren zenbatekoa: eginkizun horiek betetzen dituen bitartean langileak jasotzen duen oinarritzko soldataren gaineko % 20.

Artículo 15. Derechos y garantías sindicales.

Los componentes del Comité de Empresa tendrán las garantías y derechos que establezcan las normas vigentes. Asimismo, ningún empleado o empleada podrá ser objeto de sanción sin que ello haya sido puesto en conocimiento del Comité de Empresa, como tampoco ningún afiliado o afiliada sin haberlo puesto en conocimiento de su Central Sindical.

El personal tendrá derecho a utilizar anualmente 15 horas en tiempo de trabajo para celebrar asambleas. La retribución de dichas horas será a salario real.

Con el objeto de facilitar la representación sindical y del personal en el sector, se podrán acumular las horas de crédito sindical de la representación electa del personal como sindicales. A tal objeto se pondrá en conocimiento de la empresa con la antelación de 48 horas el disfrute de las mismas.

Artículo 16. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Artículo 17. Condiciones mas beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas se mantendrá en cuanto aquéllas superen en su conjunto las específicas del presente Convenio, de tal forma que ningún trabajador y trabajadora pueda verse perjudicado por lo pactado en este Convenio.

Artículo 18. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria se compondrá por tres representantes del personal (según la representación de cada Central Sindical) y tres de la parte empresarial, pudiéndose asignar asesores.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes observando el cumplimiento de los derechos recogidos en la normativa laboral y del presente Convenio Colectivo.

Desarrollará su actividad en los casos de conflictividad derivada de la interpretación y aplicación del presente Convenio. Para su funcionamiento establecerá una metodología de trabajo.

La sede de la Comisión Paritaria estará en la Calle Corsario Ikutza 11, Orereta-Erreterria (20100)

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales-Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco* de 04/04/2000), siendo que se acudirá al procedimiento de arbitraje únicamente cuando la mayoría de las dos partes así lo acuerde.

Artículo 19. Interpretación y aplicación.

Este convenio tendrá carácter prioritario sobre otros Convenios concurrentes en el mismo sector y ámbito local, comarcal o nacional.

Artículo 20. Ordenanza.

En lo no previsto ni regulado por este convenio, se dará por reproducido literalmente lo que establece la Ordenanza de Trabajo para el comercio y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 21. Plus de penosidad.

Se establecerá un plus de penosidad para aquellos trabajadores que desarrollen tareas en cámaras frigoríficas, siempre que el desempeño de estas tareas suponga al menos una hora sobre la jornada de trabajo.

La cuantía del plus será del 20 % del salario base que perciba el trabajador durante el período de tiempo que desarrolle dichas tareas.

22. artikulua. Euskara.

Hitzarmen honen barruko enpresek euskara sustatzera joko dute. Arazo teknikorik sortuz gero, alderdien akordioz konponduko dira.

Sustapenak langile guztiak hartuko ditu, eginkizun bereizketarik egin gabe. Diru-laguntza eta lizentziei dagokienez, Hitzarmen honek Etengabeko Lanbide Heziketari buruz ezarritakoari begiratuko zaio.

23. artikulua. Kontratazioak.

Lana edo produkzio-zereginak gehitu direla egiaztatzen deanean, enpresek kontratazio berriak egitera joko dute, eta aparteko orduen kopurua murriztuko dute.

Enpresek kontratuaren oinarritzko kopia emango dute, 2/91 Legearen arabera. Langileen ordezkariak kontratazio-aurreikuspenen eta horien modalitateen berri ere emango zaie.

Kontratua kontratua amaitzeagatik hutsaltzen bada, 12 eguneko kalte-ordaina ezarriko da lan egindako urte bakoitzeko.

Antzinasuna kontratu batean edo hurrengoetan zenbatuko da, eta urtebetetik beherako aldiak hilabeteka hainbanatuko dira.

Enpresek arrantza-kanpainak aplikatutako obra edo zerbitzu jakin batzuetarako kontratuak egin beharko dituzte, eta kontratu mugagabe bihurtuko dira, aipatutako kanpainak urtebete baino gehiago irauten badute kanpaina horiek hasi eta amaitu arte.

24. artikulua. Azken kitatzea edo finikitoa.

Kontratua amaitu baino 15 egun lehenago, Enpresak langileari emango dio likidazioaren proposamen zehaztua, eta langileari zor zaizkion kontzeptu guzti-guztiak argitasun osoz azaldu beharko dira bertan.

25. artikulua. Amatasuna.

Enpresa guztiak egin beharko dituzte arrisku-ebaluzioak berenbegeri haurdunaldien eta edoskitze naturalen kasuetan, lehenbiziko egunetik babes eraginkorra ematearren. Ebaluzioak egitean aintzat hartu beharko dira agente fisikoak (tenperatura, hezetasuna, presioa, bibrazioak, zarata...), arrisku biologikoak, gai kimikoen presentzia, faktore psikosozialak, arrisku ergonomikoak eta lanerako erritmoak. Aldi berean, lantoki bakoitzean, identifikatu egin beharko dira haurdunaldi- eta edoskitze-kasuetarako arriskurik ez duten lanpostuak.

Haurdun dagoen langileak lanpostuz aldatzea eskatzea izango du, baldin eta betetzen duena kaltegarria bada eta medikuak hala agintzen badu. Lanpostu hutsik ez eta, lanpostu-aldaketarik egiterik ez bada, Gizarte Segurantzak xedatzen duenari begiratuko zaio. LEI egoera ez da legezko amatasun-lizentzia gisa zenbatuko, ez eta lizentzia hori oporren zenbaketarako ere.

Emakume langileek eskubidea izango dute ordu batez lanetik ateratzeko, bederatzita hilabetetik beherako ondorengoak eradoskitzeko; denbora hori bi zatitan bana dezakete, edota ordu guztiak metatu eta amatasun bajaren ondoren denak batera hartu, lanpostuetara itzuli aurretik.

26. artikulua. Probaldia.

Probaldi bat hitzartu daiteke, idatziz: ezingo da inolaz ere sei hiletik gorakoa izan teknikari tituludunentzat, ezta bi hiletik gorakoa ere gainerako langileentzat; peoientzat eta espezialistentzat, ordea, 15 laneguneko izango da gehienez ere.

Artículo 22. Euskara.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tenderán a la promoción del euskera. A tal efecto los diferentes problemas técnicos serán resueltos mediante un acuerdo entre las partes.

La promoción será de manera general para todos los trabajadores sin distinción de tareas. En lo referente a subvenciones y licencias se atenderá a lo establecido sobre la Formación Profesional Continua en el presente Convenio.

Artículo 23. Contratación.

Cuando exista constatación de aumento de trabajo o de las tareas productivas las Empresas tenderán a la realización de nuevas contrataciones, disminuyendo el número de horas extraordinarias.

Las Empresas entregarán la copia básica del contrato de acuerdo a la Ley 2/91. También se informará a los representantes de los trabajadores sobre las previsiones de contratación y sus modalidades.

En el supuesto de rescisión contractual por finalización de contrato se establecerá una indemnización de 12 días por año trabajado.

La antigüedad se computará durante uno o sucesivos contratos prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Las empresas vendrán obligadas a realizar contratos para obras o servicios determinados aplicados a las campañas pesqueras, que se transformarán en indefinidos, si las mencionadas campañas durasen más de 1 año desde su inicio hasta su finalización.

Artículo 24. Finiquito.

15 días antes de finalización del contrato la Empresa entregará al trabajador propuesta detallada de liquidación en la que se deberá especificar con toda claridad todos y cada uno de los conceptos que se adeuden al trabajador.

Artículo 25. Maternidad.

Todas las empresas deberán realizar evaluaciones de riesgo específicas para las situaciones de embarazo y lactancia natural, con el fin de poder dar una protección eficaz desde el primer día. Las evaluaciones deberán realizarse teniendo en cuenta los agentes físicos (temperatura, humedad, presión, vibraciones, ruido, ...), riesgos biológicos, presencia de agentes químicos, factores psicosociales, riesgos ergonómicos y ritmos de trabajo. Así mismo, en cada centro de trabajo, deberán identificarse los puestos de trabajo exentos de riesgo para las situaciones de embarazo y lactancia.

La trabajadora embarazada podrá solicitar su cambio de puesto de trabajo en caso de que éste resultase nocivo y así fuese prescrito médicamente. En caso de que este cambio no se pudiera dar por falta de vacantes, se estará a lo que se decreta por la Seguridad Social, no computándose en su caso la I.T. por preceptiva licencia por maternidad ni esta última para el cómputo vacacional.

Las mujeres trabajadoras por lactancia de su descendiente menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular el total de dichas horas y disfrutarlas seguido a la baja por maternidad antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Artículo 26. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborales.

Langileen Estatutuaren 14. artikulua ezarritakoaren arabera, prestakuntzarako kontratu bereziei, denbora-zatikoei, txanda-kontratuei eta abarrei dagokienez, euren arau berezietan eta hitzarmen honetan bertan xedatutakoari begiratuko zaio.

27. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko enpresek A.L.E. batekin langileak lagatzeko kontratuak egitea izango dute kasu hauetan:

- a) Lanpostua gordetzeko eskubidea duten enpresako langileak ordezkatzeko.
- b) Lanpostu iraunkor bat aldi baterako betetzeko, hautaketa- eta sustapen-prozesuak dirauen bitartean.

Aldi baterako laneko enpresa batekin kontratua egin baino lehen, enpresek ondorengo berri eman beharko diete Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta sekzio sindikaleko delegatuei:

- A.L.E.-ren izena.
- Egin beharreko lana eta langile-kopurua.
- Kontratuaren iraupena eta langileen lan-jarduna.
- Kontratuaren kostua.

Kontratazio-mota hau erabiltzen duten enpresek hitzarmen dute soldata % 100a arte osatuko diotela hala kontratatuari, Enpresaren barruan lanpostu berdina edo baliokidea duen langile baten soldatarekin parekatu arte.

28. artikulua. Mugikortasun geografikoa.

Lantoki mugikorak edo ibiltariak dituzten enpresei zerbitzuak emateko beren-beregi kontratatu dituzten langileen kasuan izan ezik, langileak ezingo dira enpresaren beste lantokiren batera bidali, horrek bizilekua aldatzeko beharra badakarkie.

Enpresak, eskakizun teknikoek bultzatuta edo antolamenduko nahiz produkzioko arrazoiek hartarata, beste lantoki batera eraman nahi badu langileren bat, artikulua honetan ezartzen den prozedura bete beharko da.

Halaber, arrazoi berberengatik langileak ohiko eginkizunetara bestelakoak betetzen dituen kasuetan, prozedura honi jarraitu beharko zaio:

- Aurretiazko jakinarazpena egingo zaie sindikatu-ordezkariari eta eragindakoei, eta lekualdaketa arrazoiak azalduko zaizkie.
- Batzorde bat eratu behar da, enpresaren eta langileen ordezkariak osatua, kasu bakoitza banan-banan aztertzeko.
- Batzordeak ahobatekotatasunik lortzen ez badu lekualdaketa beharrezko funtsatu eta objektiboaren inguruan, gelditu egingo da, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozeduraren bidez (Preco II) erabakiko da auzia. Horretarako, gehieneko epea 30 eguneko izango da.
- Aurrekoa gorabehera, Enpresak, eskakizun teknikoek bultzatuta edo antolamenduko nahiz produkzioko arrazoiek hartarata, edota enpresa-jarduerari dagozkion kontratazioak direla eta, aldi baterako eraman ditzake bere langileak ohiko bizilekua duten herritik kanpo, urtebeterako gehieneko epean. Halakoetan, bidaiagastuak eta dietak ordainduko dizkie, soldataz gain.

Mugikortasun funtzionala baliatu, eta egoera berria kaltegarri bazaio langileari ekonomiaren aldetik, ordura arteko kategorian eta soldata errespetatuko zaizkio. Langileari kategorian handiago lan egokitzen bazaizkio, zeregin horietako bakoitzari dagokion kategoriako soldata jasoko du.

De conformidad con el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos especiales de formación, a tiempo parcial, contrato de relevo, etc. se estará a lo dispuesto en sus especiales regulaciones y el presente convenio.

Artículo 27. Empresas de trabajo temporal.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán celebrar contratos de puesta a disposición con una E.T.T. en los siguientes supuestos.

- a) Para sustituir a trabajadores de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- b) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección y promoción.

Las Empresas vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de la sección Sindical, previamente a que realicen un contrato con la Empresa de trabajo Temporal sobre los siguientes apartados.

- Nombre de la E.T.T.
- Trabajo a realizar y número de trabajadores.
- Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.
- Coste del contrato.

Las Empresas usuarias de esta modalidad de contratación comprometen a complementar hasta el 100 % del salario hasta que éste se equipara al salario del trabajador que dentro de la Empresa desempeñe un puesto igual o equivalente.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia.

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

De igual manera, en los casos en que por las mismas razones el trabajador venga a realizar funciones distintas a las habituales el procedimiento a seguir será.

- Notificación previa a la representación sindical y a los afectados, con indicación de los motivos del traslado.
- Constituir una comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.
- En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, éste quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los Procedimientos de Resolución de Conflictos Voluntarios (Preco II). El plazo será de 30 días máximo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

En los casos de movilidad funcional se respetará la categoría y el salario que venía disfrutando para los casos en que en la nueva situación, el trabajador resultase perjudicado económicamente. En los casos en que realizase trabajos de categoría superior percibirá lo que corresponda a cada categoría que desempeñe dichas funciones.

29. artikulua. *Laneko sexu-jazarpenaren aurkako eta berdintasunaren aldeko neurriak.*

Arau-hauste oso larria izango da:

Langilearen intimitatearekiko errespetu-falta eta langilearen duintasunarekiko begirunerik eza, eta sexu-erasoak, ahokoak nahiz fisikoak. Halakorik eginez gero nagusitasun hierarkikoak baliatuta, edota kontratu mugagaberik ez duten langileen kontra, arau-hauste larria izateaz gain, agintekeria edo autoritate-abusutzat joko da, agintaritzea edo ardura-eginkizunetarako desgaikuntzarekin zigortzeko modukoa.

Plantillaren esku jarriko dira Euskadiko Autonomia Erkidegoan Genero Bortizkeria Jasandako Emakumeentzako Zerbitzu Bereziaren esteka eta telefonoak: http://www.euskadi.eus/informazioa/genero_bortizkeria_jasandako_emakumeentzako_zerbitzua/web01-a2gizar/es/. 016 eta 900.840.111.

Plantillan 50 langiletik gora duten enpresek berdintasun-planak negoziatu, landu eta ezarri beharko dituzte.

30. artikulua. *Laneko osasuna eta segurtasuna.*

Enpresaburuek eta langileek bere gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan uanean-uean indarrean dauden legeriak xedatutako elkarrenganako eskubide eta erantzukizunak.

Horrenbestez, enpresen zuzendaritzek eta langileen ordezkariak prebentzio-planak ezartzeko konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren barruan betiere, eta aurrez adostutako epeetan. Plan horien helburu komun eta zehatzak izango dira istripuak eta laneko arriskuak desagerraraztea edo pixkanaka murriztea, bai eta ingurumen-baldintzak eta lanpostuetako baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal diren eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira, eta bitartean, beharrezkotzat edo egokiagotzat jotzen diren babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

Prebentzio-ordezkarien hautaketa edo izendapena sustatuko da, eta, era berean, laneko segurtasun- eta osasun-batzordeen eraketa bultzatuko.

Enpresa-batzordeko kideen artetik, langileen delegatuen artetik eta, hala balitz, enpresan ordezkariak duten sindikatuen delegatuen artetik aukera daitezke ordezkari horiek, zeinek Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legean ezarritako bermeak izango baitituzte.

Delegatu horiek beharrezko dituzten baimen ordainduak jasoko dituzte enpresetatik, euren lana egoki egiteko eta laneko osasun eta segurtasunaren alorreko prestakuntza-ikastaroetara joateko, berdin dio eskumena duten erakunde edo organismo ofizialek edo hitzarmen hau sinatu duten sindikatuen antolatzen dituzten. Enpresaburuak onartu beharko ditu baimenak, eta, ezezkoa emanez gero, hitzarmen honetako batzorde mistoak ztertuko du auzia.

31. artikulua. *Lan-istripuetako mutualitateak.*

Enpresek langileen legezko ordezkarietarekin adostuko dute zer lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatek estaliko dituen enpresako langile guztien lan-istripuak eta lanbide-gaixotasunak.

Enpresek sistema publikoa baliatzen jarraituko dute eginkizun hauetarako: aldi baterako ezintasunagatik eman beharreko prestazio ekonomikoen estaldura, ezintasun hori gorabehera arruntan ondoriozkoa denean (gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua), eta gorabehera horientatik egindako alta eta bajen kontrol sanitarioa. Estaldura hori ezingo da egin Gizarte Segurantzako entitate laguntzaileen bitartez (lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitateak).

Artículo 29. *Medidas contra el acoso sexual en el trabajo y a favor de la igualdad.*

Tendrán la consideración de falta muy grave:

La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre trabajadores y trabajadoras con contrato no indefinido se considerarán además de como una falta grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Se pone en conocimiento de la plantilla los enlaces y teléfonos del Servicio Especializado para Mujeres Víctimas de la Violencia de Género de la Comunidad Autónoma Vasca: <http://www.euskadi.eus/informacion/servicio-a-mujeres-victimas-de-la-violencia-de-genero/web01-a2gizar/es/>. 016 y 900.840.111.

Las empresas con más de 50 personas en plantilla, deberán negociar, elaborar e implantar planes de igualdad.

Artículo 30. *Salud y seguridad laboral.*

Los empresarios o empresarias y trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengán determinados por las disposiciones de la legislación que en cada momento resulte vigente.

En consecuencia las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras se comprometen dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios y más adecuados.

Se promoverá la elección o designación de los delegados y delegadas de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud laboral.

Estos y estas representantes podrán ser nombrados de entre los miembros del Cte. de empresa, Delegados y delegadas de personal y en su caso de entre los delegados y delegadas sindicales de los sindicatos con representación en la empresa; gozarán de las garantías establecidas en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas facilitarán a dichos delegados y delegadas los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por instituciones u organismos oficiales competentes o por las centrales sindicales firmantes del presente convenio. El disfrute deberá ser autorizado por el empresario@ siendo su denegación revisable por la Comisión Mixta del presente convenio.

Artículo 31. *Mutuas de accidentes de trabajo.*

Las empresas acordarán con la representación legal de los trabajadores la Matep que asumirá la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el conjunto de los/las trabajadores de la Empresa.

Las Empresas mantendrán la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que puedan optar por llevar a cabo tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales Mateps).

32. artikulua. Etengabeko lanbide-prestakuntza.

Enpresak eurak arduratuko dira langile bakoitzari beharrezko formazioa emateaz. Horretan emandako denbora lanordu efektibotzat joko da. Enpresa bera egingo da formaziorako kostuen kargu.

Prestakuntzako batzorde paritario bat eratuko da, eta kide hauek izango ditu: enpresaburuaren elkarteko bi eta sindikatuetakoa beste bi; azken horien kasuan, sindikatu bakoitzak duen ordezkariaren arabera banatuta.

Hona batzordearen xedea: sustapena ematea sektoreko etengabeko lanbide-prestakuntzari, eta prestakuntza horren berri jasotzea; orobat, hala badagokio, enpresen arteko lanbide-prestakuntzako planak ebaluatzea, eta gai honen inguruko lege xedapenen nahiz hitzarmen bidezkoen garapenean helarazten zaizkien eztabaidagaiak ebaztea.

Zuzendaritzaren eta sindikatuen ordezkariaren arteko batzorde bat eratuko da enpresetan, eta helburu hauek izango ditu: etengabeko lanbide-prestakuntza beharrak aztertu, langileen prestakuntza osatzeko interesgarriak eta egokiak diren ikastaroak zeintzuk diren erabaki eta ikastaro horietan parte hartuko duten langileak aukeratzea.

Batzorde horiek zehaztuko dituzte beharrezko lizentziak.

Langileen ordezkariaren ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako etengabeko prestakuntzarako batzorde paritarioaren esku geratuko da planaren oinarritzko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari alde aurreko txostena igortzeko.

Hobetuzen bidez egingo da lanbide-prestakuntza.

Txanda-kontratua: Legez ezarritako baldintzak betetzen dituzten eta hala eskatzen duten hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek txanda-kontratuaren bidez erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute.

33. artikulua. Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura.

Hitzarmen kolektiboan aurreikusten diren baldintzak ez aplikatzea salbuespenezko eta aparteko baliabidea da, eta ekonomia-aren, antolakuntzaren eta/edo ekoizpenaren arloko arrazoi larriek baino ezin dute justifikatu. Arrazoi larriak zera dira: enpresaren bideragarritasuna eta enpleguaren jarraipena arriskuan jarri dezaketena. Alderdien iritziz, aipatutako arrazoiaren ondorioz hitzarmena ez aplikatzeko beharrezkoa izango da alderdien arteko negoziazioa eta akordioa. Horregatik, alderdiek hitzarmena berriro aztertu eta negoziatu ahal izango dute, partzialki, edo ez aplikatzeko prozedura jo, baina hori gauzatzeko beharrezkoa izango da alderdien arteko akordioa.

Hitzarmena ez aplikatzeko prozedura osoan, alderdiek fedonez jardun behar dute, akordiora iritsi ahal izateko.

Dagokion kontsultaldia amaitu ondoren, eta desadostasunak bere horretan jarraitzen badu, bi alderdiek Preco Bitartekotza Prozeduraren eraginpean jarriko dituzte beren desadostasunak. Arbitraje-prozedura aplikatzeko, beharrezkoa izango da bi aldeak prozedura horren pean jartzeko ados egotea.

Arestian aipatutako prozedurari jarraiki, desadostasuna konpontzen ez bada, alderdietako bakoitzeko gehiengoaren adostasuna beharko da Hitzarmen Kolektiboaren Kontsulta Batzorde Nazionalera edo autonomia-erkidegoko ORPRICEa jotzeko.

Artículo 32. Formación profesional continua.

Las empresas serán las responsables de impartir la formación necesaria a cada trabajador o trabajadora. El tiempo invertido se considerará hora efectiva de trabajo. Los costes de la formación correrán a cargo de la empresa.

Se constituye una comisión paritaria de formación formada por dos miembros de la asociación patronal y dos miembros de la sindical distribuidos según la representación de cada sindicato.

Su objeto será promover y ser informada de la FP continua existente en el sector así como evaluar en su caso los planes FP inter-empresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En las empresas se constituirá una comisión entre la dirección y la representación sindical para analizar las necesidades de FP continua, determinar los cursos de interés y adecuados para completar la formación del trabajador y trabajadora, así como fijar los trabajadores y trabajadoras que vayan a participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias que resulten precisas.

En caso de que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, corresponderá a esta comisión paritaria de FP continua recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe ante la entidad gestora.

La formación profesional se hará mediante Hobetuz.

Contrato de Relevó: Todos los y las trabajadoras afectadas por éste convenio que cumplan con los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial mediante el contrato de relevó.

Artículo 33. Procedimiento de descuelgue.

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción graves, entendiéndose por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Las partes consideran que la inaplicación del convenio justificada en las causas mencionadas debe de basarse en la negociación y acuerdo de las partes. Por ello las partes podrán acudir a la revisión y renegociación parcial del convenio, o al procedimiento de inaplicación el cual exige también para su materialización posible el acuerdo de ambas partes.

Durante todo el procedimiento para la inaplicación las partes deberán actuar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo.

Tras el agotamiento del correspondiente periodo de consultas y si persiste el desacuerdo, ambas partes someterán sus discrepancias al procedimiento de mediación del Acuerdo Interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, para acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al ORPRICE autonómico será necesario el acuerdo mayoritario de cada una de las partes.

I. ERANSKINA / ANEXO I

2022KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2022

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala edo/eta txoferra / Oficial chofer	1.577,82 €	23.667,34 €
Laguntzaile espezializatua / Mozo espezializado/a	1.455,78 €	21.836,70 €
Laguntzailea / Mozo/a	1.238,03 €	18.570,47 €
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.455,78 €	21.836,70 €
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.515,62 €	22.734,32 €

II. ERANSKINA / ANEXO II

2023KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2023

Maila / Categoría	Soldata Oinarria / Salario Base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala edo/eta txoferra / Oficial chofer	1.640,93 €	24.614,04 €
Laguntzaile espezializatua / Mozo espezializado/a	1.514,01 €	22.710,16 €
Laguntzailea / Mozo/a	1.287,55 €	19.313,29 €
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.514,01 €	22.710,16 €
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.576,24 €	23.643,69 €

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Ordezkariera, Gipuzkoako Arrain eta Itsaski Fresko eta Izoztuen Handizkarien Hitzarmen Kolektiboaren 2024rako soldata berrikuspenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001015011982 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2024ko urtarrilaren 16an, Gipuzkoako Arrain eta Itsaski Fresko eta Izoztuen Handizkarien Hitzarmen Kolektiboaren batzorde-negoziatzaileak aurkeztu du 2024rako soldata berrikuspena, hitzarmenean aurreikusita dagoena.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko urtarrilaren 31.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (719)

Gipuzkoako arrain eta itsaski fresko eta izoztuen handizkarien hitzarmen kolektiboa.

— 2024ko soldata taulen berrikusketa:

2023ko EAEko KPIa + iragan urteetako konderria = % 3,1 + % 3,5 = % 6,6.

2024ko soldata igoera maximoa = % 4a. Heldu den urterako konderria = % 2,6a.

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 de la revisión salarial para 2024 del Convenio Colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa (código 20001015011982).

ANTECEDENTES

Único. El día 16 de enero de 2024, la comisión negociadora del convenio colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa, ha presentado la revisión salarial para el año 2024, prevista en el mismo.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 31 de enero de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (719)

Convenio colectivo de mayoristas de pescados y mariscos frescos y congelados de Gipuzkoa.

— Revisión de las tablas salariales de 2024:

IPC de la CAV del 2023 + residuo de años pasados = 3,1 % + 3,5 % = 6,6 %.

Subida salarial máxima para el año 2024 = 4 %. Residuo para los años venideros = 2,6 %.

2024

Maila / Categoría	Soldata oinarria / Salario base	
	Hila / Mes	Urtea / Año
Ofiziala eta/edo Txoferra / Oficial y/o Chófer	1.706,57 €	25.598,60 €
Laguntzaile espezializatua / Mozo/a espezialista	1.574,57 €	23.618,57 €
Laguntzailea / Mozo/a	1.339,05 €	20.085,82 €
Adm. Laguntzailea / Auxiliar administrativo/a	1.574,57 €	23.618,57 €
Ofizial adm. / Oficial administrativo/a	1.639,29 €	24.589,44 €

2024ko lanerako arropa: 431,41 € (2023ko balioa) + % 3,1
(2023ko KPIa) = 452,00 €.

Ropa de trabajo para 2024: 431,41 € (valor del 2023) + 3,1 %
(IPC del 2023) = 452,00 €.