Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala — Boletín Oficial de Gipuzkoa

2019ko irailaren 3a, asteartea — 167 — Martes, a 3 de septiembre de 2019

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA — 4 — ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako jarduneko Lurralde ordezkariarena, zeinaren bidez gordailu eta argitaratu egiten baita 2016-2020 urteetarako Gipuzkoako Fruta eta Barazki Handizkariak Lan Hitzarmen kolektiboa, estatutuz kanpokoa eta eraginkortasun mugatukoa.

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko maiatzaren 9an, aipatutako hitzarmena sinatu zuten, Garen enpresa-elkarteak eta UGT sindikatuak.

Bigarrena. 2019ko abuztuaren 6an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren 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 agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *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. Aurkeztutako eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboak ez ditu betetzen Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuaren. III. Tituluan arautzen diren hitzarmenen ezaugarriak. Izan ere, Garen enpresa-elkarteak ez du egiaztatu legeak ezartzen duen legitimazioa, aurkeztu den lan hitzarmena estatutariotzat hartzeko.

Eraginkortasun mugatuko eta estatutuz kanpoko hitzarmen kolektiboa izateak eragotzi egiten du hitzarmen hori Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan sartzea, baina ez du eragozten itun hori 9/2011 Dekretuaren Xedapen Gehigarriaren arabera gordailatzea (9/2011 Dekretua, urtarrilaren 25ekoa, EAEko lan-hitzarmen eta -akordioak erregistratzekoa eta gordailatzekoa; 2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

Hirugarrena. 2016ko ekainaren 22ko Euskadiko Gizarte Elkarrizketako Mahaiaren akordioa betez, testua eraginkorragoa izateko eta aplikazio zabalagoa izateko, hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratuko da. Eta hori ere, Administrazio Publikoen Administrazio Prozedura Erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 44 artikuluan ezarritakoarekin lotuta,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social en funciones, por la que se dispone el depósito y publicación del convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial de Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas de Gipuzkoa 2016-2020.

ANTECEDENTES

Primero. El día 9 de mayo de 2019 se suscribió el convenio citado por la asociación empresarial Garen y el sindicato UGT.

Segundo. El día 6 de agosto de 2019 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de 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. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 extraestatutario de eficacia limitada presentado, no reúne las características del convenio colectivo estatutario de los regulados en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, por carecer la asociación empresarial Garen de la legitimación necesaria prevista en la ley para que el convenio presentado tenga el carácter de estatutario.

La característica de ser convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada, impide que el tenga acceso al Registro de Convenio Colectivos, si bien no impide que dicho pacto sea depositado de acuerdo con la Disposición Adicional del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del País Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011).

Tercero. Procede la publicación del convenio en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa en cumplimiento del Acuerdo de 22 de junio de 2016 de la Mesa de Dialogo Social del País Vasco, con el fin de otorgarle de un mayor grado de eficacia y aplicación; en concordancia, asimismo, con el artículo 44 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las

interesdun ezezagun eta helbide jakinik ez duten hainbat pertsonak direlako administrazio-egintza honek hartzaileak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2019ko abuztuaren 7a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (5574)

Gipuzkoako fruta eta barazki handizkarien hitzarmen kolektiboa 2016-2020.

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen honek fruta eta barazki handizkarien industriako enpresa guztiak ukituko ditu, eta langile guztiei aplikatzekoa izango da.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmena 2016ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta hala mantenduko da 2020ko abenduaren 31ra arte, isilbidezko onarpenaren bidez luzatuz data horren ostean, Hitzarmen honetako termino eta adostasun guztiak errespetatuz, Hitzarmen hori ordezkatzen duen hitzarmen berririk ez den bitartean.

3. artikulua. Salaketa.

Azaroaren 1etik 2020ko abenduaren 31 bitartean jarri ahalko da salaketa, edo hitzarmena luzatu egin bada, ondorengo urteetako data berdinetan.

4. artikulua. Alokairuak.

2019ko ordainsariak Erantsitako Soldata-taulan ezarritakoak dira, eta 2020an, aldiz, ordainsari horiei 200 € gehituko zaizkie; behin kopuru hori ezartzean 2019ko KPI gehituko zaio. Ordainsari horiek gordinak izango dira.

5. artikulua. Lanbide sailkapenak.

Morroi kategoria duen langileak, enpresan sartu eta sei hilabete igaro ondoren, morroi espezializatuaren kategoria eskuratuko du automatikoki. Administrari laguntzaile eta kutxako laguntzailearen kategoria duena, 21 urte betetzerakoan, automatikoki goragoko kategoriara iragango da.

Langileei goragoko kategoria aitortuko zaie, goiko paragrafoan adierazi den bezala. Hala eta guztiz ere, enpresak kategoria horretarako lanposturik ez badu, langileek ordurarte ziharduten kategoriako lanak egiten jarraituko dute, eta enpresak lanpostu hori daukanean automatikoki kategoria horietara igaroko dira.

6. artikulua. Antzinatasuna.

Langileek % 5eko laurtekoak jasoko dituzte kontzeptu honengatik. Horretarako, enpresan sartu zireneko datatik aurrera zenbatuko da denbora, eta aurrez zeuden egoera onuragarriagoak errespetatu egingo dira. 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera, % 5eko hirurtekoak zenbatuko dira, betetzen den azken laurtekotik aurrera. Langileak laurtekorik bete ez badu, hirurtekoak zenbatuko dira enpresan lanean hasitako datatik aurrera. Hemendik aurrera lanean hasten direnei % 5eko hirurtekoak zenbatuko zaizkie.

Portzentaje horiek erantsitako soldata-taulako oinarrizko soldatari aplikatuko zaizkio.

Administraciones Públicas, ya que el presente acto administrativo tiene como destinatario una pluralidad de personas interesadas desconocidas y con domicilio ignorado.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su 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 agosto de 2019.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (5574)

Convenio colectivo de mayoristas de frutas y productos hortícolas 2016-2020.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a la totalidad de las Empresas de la industria de Mayoristas de Frutas y Productos Hortícolas, siendo de aplicación para la totalidad de sus trabajadores de la provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2020 prorrogándose tras esta fecha anualmente por tácita aceptación, respetando la totalidad de los términos y acuerdos que en este Convenio vienen reflejados, en tanto en cuanto no haya un nuevo Convenio que lo sustituya.

Artículo 3. Denuncia.

Se podrá denunciar desde el uno de noviembre hasta el 31 de diciembre del año 2020 o en las mismas fechas en cada uno de los años posteriores en el caso de que el convenio se encuentre prorrogado.

Artículo 4. Salarios.

Las retribuciones 2019 son las fijadas en la Tabla Salarial Anexa, y para el año 2020 las mismas se incrementarán linealmente en 200 € y una vez establecida esta cantidad, se le incrementara el IPC del año 2019. Dichas retribuciones tienen la consideración de brutas.

Artículo 5. Clasificaciones profesionales.

La categoría de Mozo, a los seis meses de su ingreso en la Empresa, pasará automáticamente a la categoría de Mozo Especializado. La categoría de Auxiliar Administrativo y Auxiliar de Caja, a los 21 años de su ingreso, automáticamente pasará a categoría superior.

Se reconocerá a los operarios de categoría superior, tal como queda indicado en el párrafo anterior, sin embargo, el caso de que la Empresa no tenga puestos de trabajo para dicha categoría, los trabajadores seguirán efectuando los trabajos de la categoría, que venían realizando hasta el momento, pasando automáticamente a dichas categorías en el caso de que la Empresa dispusiese de dicho puesto de trabajo.

Artículo 6. Antigüedad.

Los trabajadores percibirán por este concepto cuatrienios del 5 % cada uno, contándose desde la fecha de ingreso en la Empresa, respetándose las situaciones más favorables que existan. A partir del 1 de enero de 2008 se computarán trienios del 5 % a partir del último cuatrienio cumplido. En el caso de que no tuviera ningún cuatrienio cumplido, se computarán trienios desde la fecha de ingreso. A las nuevas incorporaciones se les computaran trienios del 5 %.

Estos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Base de la tabla salarial anexa.

EK\CV GAO-I-2019-05574

Beste kontzeptu batzuengatik jasotako zenbatekoek ezin izango dituzte kontzeptu honengatik sortutako hobekuntzak zurgatu, baina hauek kontzeptu beragatik ordaindutako zenbatekoekin konpentsatu ahal izango dira.

7. artikulua. Gaixotasuna eta istripua.

Gaixotasun edo istripuagatiko baja kasuetan, kontzeptu honengatik legez ezarritako kopurua alokairu errealaren % 100eraino osatuko dute enpresek.

8. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honek ukitutako langileek indarrean dagoen alokairu errealaren arabera ordaindutako aparteko bi paga jasoko dituzte kontzeptu honengatik uztailaren 1ean eta abenduaren 15ean, hileko soldataren adinakoa bakoitza.

9. artikulua. Mozkinetako paga.

Alokairu errealaren arabera ordaindutako hileko soldata baten zenbatekoa izango da, bi zati berdinetan banatua: Bata martxoaren 19an jasoko da eta urriaren 12an bestea.

10. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honek ukitutako langileek 30 egun naturaleko opor ordainduak izango dituzte, hauetariko 26 lanegunak izango direlarik.

11. artikulua. Lan jarduna.

Urteko lanaldia 1.743 ordukoa izango da. Zubietako Fruten Merkatuan (Merkabugati), eta ez beste inon, eguneroko lanaldia, astelehenetik ostegunera, 05:00etatik 12:45era izango da, eta ostiraletan 05:00etatik 12:30era.

12. artikulua. Ordaindutako jaiegunak.

Hitzarmen honek eragindako langileek Gipuzkoako Aldundiak, Hitzarmena indarrean egongo den urteko bakoitzeko, ezarri dituen 14 jaiegun ordaingarriak eta ez berreskugarriak hartuko dituzte. Larunbatetan gertatuko diren jaiegunak beste lanegun batez aldatuko dira, eta beti hauetako bat urtarrilaren 2-ra eramango da, azken egun horrek larunbata edota igandearekin batera gertatuko ez denean.

Era berean, maiatzaren 17an ospatzen den San Paskual Bailon jaieguna, aurreko paragrafoko baldintzak emango balira, abenduaren 26ra atzeratuko da.

13. artikulua. Lan egutegia.

Enpresek urte bakoitzeko martxoaren 1erako aurkeztuko dute beren lan egutegia.

14. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Honako arrazoi hauek tarteko, enpresek ordaindutako lizentziak emango dizkiete langileei: Ordaindutako lizentzien atal honetan bilduko dira izatezko bikoteak, erregistratzen diren unetik aurrera.

1. Ezkontzagatik: 18 egun natural. Oporraldiarekin batera egokitzen badira, ezin izango dira zurgatu eta, luzeen jota ere, baimena ordaindu gabeko beste 10 egunetan luzatu ahal izango da.

2. Emazteak erditzeagatik: 3 egun natural. Hauetariko 2 gutxienez lanegunak izango dira. Zesarea bidezko erditzearen kasuan, baimena ordaindutako beste bi egunetan luzatu ahal izango da.

3. Ezkontidea, seme-alabak, gurasoak, neba-arrebak, bilobak edota aiton-amonak, gaixotasun larriren bat izanik, ospitaleratu beharra badago, gehienez ere hiru lanegunez edota sei lanegun erdiz (bata bestearen jarraian). Gaixotasun larriak jarraitzen duenean eta langilearekin batera bizi diren ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen edota neba-arreben kasuan, langileak:

— Lehen baimena amaitzen denetik elkarren segidako hogeita hamar egun igarotakoan, iraupen eta diagnostiko ber-

Las mejoras producidas por este concepto no podrán ser absorbidas por cantidades percibidas por otros conceptos, pero podrán ser compensadas con las cantidades que por el mismo concepto vinieran satisfaciendo.

Artículo 7. Enfermedad y accidente.

En los casos de baja por enfermedad o accidente las Empresas garantizaran las percepciones salariales hasta el 100 % del salario real.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias a salario real vigente, de una mensualidad cada una en las fechas siguientes: 1 de julio y 15 de diciembre de cada año.

Artículo 9. Paga de beneficios.

Será el importe de una mensualidad a salario real dividido en dos mitades, que se percibirán en las fechas siguientes: 19 de marzo y 12 de octubre.

Artículo 10. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones retribuidas de los cuales, 26 serán laborables.

Artículo 11. Jornada de trabajo.

La jornada anual será de 1.743 horas cada. Exclusivamente para Mercado de Frutas de Zubieta (Merkabugati) la jornada diaria de lunes a jueves será de 5:00 a 12:45 horas y de 5:00 a 12:30 los viernes.

Artículo 12. Fiestas retribuidas.

Las trabajadoras y trabajadores a los que se afecta este Convenio, disfrutarán de los 14 días festivos abonables y no recuperables establecidos por la Diputación Provincial de Gipuzkoa para cada año de vigencia del Convenio. Los días festivos que coincidan con sábados, serán trasladados a otro día laborable, siendo siempre una de ellas trasladada al día 2 de enero, cuando este no coincida con sábado o domingo.

Del mismo modo la festividad de San Pascual Bailón de fecha 17 mayo, será trasladada al día 26 de diciembre en las mismas condiciones que el párrafo anterior.

Artículo 13. Calendario de trabajo.

Las Empresas presentaran para el 1 de marzo de cada año su calendario de trabajo.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Las empresas concederán licencias retribuidas a los trabajadores por las causas siguientes. Se incluirán en este apartado de licencias retribuidas a las parejas de hecho a partir de que se registren:

1. Por matrimonio: 18 días naturales, que no podrán ser absorbidos por coincidir con el periodo de vacaciones y que podrán ampliarse hasta un máximo de 10 días más de licencia no retribuida.

2. Alumbramiento de esposa: 3 días naturales de los cuales al menos 2 serán laborables, que podrán ampliarse en dos días más asimismo retribuidos en caso de parto con cesárea.

3. Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos, que requiera ingreso hospitalario y mientras dure la misma hasta un máximo de 3 días laborables o seis medias jornadas consecutivas. Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiere a cónyuge e hijos o padres y hermanos que conviviesen con el trabajador, éste:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida por igual tiempo, por el mismo diagnostico pasados treinta días consecu-

EK\CV GAO-I-2019-05574

dina izango duen ordaindutako bigarren baimen baterako eskubidea izango du. Kasu honetan joan-etorriagatiko luzapena ezin izango da aplikatu.

— Ordaindu gabeko eta iraupen eta diagnostiko berdineko baimen gehiagotarako eskubidea izango du, beti ere aurreko baimena amaitzen denetik elkarren segidako hogeita hamar egun igaro badira. Kasu honetan, halaber, joan-etorriagatiko luzapena ezin izango da aplikatu.

Idazati honen ondorioetarako, dagokion fakultatiboak hasierako ziurtapenean nahiz alderdietariko edozeinek aurrerago eskatutakoan halakotzat kalifikatzen duena ulertuko da gaixotasun larritzat. Zalantzarik izanez gero, Batzorde Mistoak emango du irizpena, honako orientazio-irizpide hauetan oinarrituz: Ospitaleratu beharra, ebakuntza kirurgiko garrantzitsu samarraren premia, laguntzailearekin egon beharra, etab.

4. Arestian adierazitako ahaideen heriotzagatik: 3 egun natural. Ezkontide, guraso eta anai-arreben heriotzagatiko baimena langilearen oporraldiarekin edo honen ezkontzagatiko baimenarekin batera egokitzen bada, ezin izango da zurgatu.

5. Guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzagatik: Egun natural bat.

2, 3 eta 4 kasuetan, 150 km-tik gorako joan-etorria egin behar bada, baimena beste 3 egunetan luzatuko da.

6. Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural bat.

7. Langileak Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikora joateko behar duen denboraz, kontsulta eta lan ordutegia batera egokituz gero, medikuntza orokorreko fakultatiboak kontsulta hori agintzen duenean. Langileak aldez aurretik medikuaren agindu horren justifikagiria aurkeztu beharko du. Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako famili medikuaren kontsulta medikora joateko (medikuntza orokorreko fakultatiboa) edo medikuntza partikularrak eskaintzen duen asistentziarako, urtean ordaindutako 16 orduko muga izango da, ordu hauek ere justifikatu egin beharko direlarik.

8. Lanean dihardutenek, edoskitzaldiak dirauen bitartean (haurrak 9 hilabete bete arte), ordubeteko geldialdia egiteko eskubidea izango dute. Geldialdi hau bitan zatitu ahal izango dute edo, nahi izanez gero, eskubide honen ordez euren jarduna ordubete murriztu ahal izango dute helburu berbererako.

2, 3 eta 4. idazatietako baimenez baliatzeko, maila bereko ezkonahaideak ere barne hartuta daudela ulertzen da. Halaber, arestian adierazitako ondorioetarako, behar bezala dokumentatutako aitatasun edo amatasuna onartuko da, ezkonloturarik egon nahiz ez badago ere.

15. artikulua. Garraio plusa.

Lantokitik bi kilometro baino distantzia handiagora bizi diren langile guztientzat garraio-plus bat ezartzen da.

Plus honen zenbatekoa honako hau izango da:

— Garraio publikorik baldin badago, bizilekutik lantokira egiten diren bidaia bezainbat joan-etorri ordainduko dira eta hauen zenbatekoa garraio publikoko txartelaren prezioarena izango da.

— Garraio publikorik ez badago, kasuan-kasuko ibilbide eta zonari gehien hurbiltzen zaien garraio publikoko txartelaren prezioaren arabera ordainduko da.

— Donostian bizi diren langileen kasuan, hauen bizilekuaren eta lantokiaren artean neurtu beharreko ibilbidea kilometro batekoa izango da.

16. artikulua. Lan jantziak.

Enpresek lan jantziak emango dizkiete langileei, gutxienez urtean bi pare galtza, bi alkandora, bi txaleko, behar beste eskularru eta segurtasun-oinetakoak emanez.

tivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplaza- miento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias, por el mismo diagnostico, no retribuidas, y por igual tiempo y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderán por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, necesidad de acompañante, etc.

4. Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales. La licencia por muerte del cónyuge, padres, hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

5. Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

En los casos 2, 3 y 4, si hubiese desplazamiento superior a 150 km. Se ampliará en 3 días más.

6. Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

7. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas que deberán asimismo ser justificadas.

8. Los/as trabajadores/as y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses) tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad.

Para el disfrute de las licencias de los apartados 2, 3, y 4 se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado. Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado haya o no vínculo matrimonial.

Artículo 15. Plus de transporte.

Se establece un plus de transporte para todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a más de dos kilómetros del centro de trabajo.

La cuantía de este Plus será la siguiente:

— Caso de existir transporte público, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

— Caso de no existir transporte público, se abonará a razón del precio de billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

— Para el caso de los trabajadores que viven en San Sebastián la distancia que debe mediar entre su domicilio y el centro de trabajo será de 1 kilómetro.

Artículo 16. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a sus trabajadoras/es de la ropa de trabajo necesaria que consistirá como mínimo en la entrega de 2 pantalones, 2 camisas, 2 chalecos, por año, además de los guantes y calzado de seguridad que sean necesarios.

EK\CV GAO-I-2019-05574

17. artikulua. Jubilazioa.

Hitzarmen honek ukitutako langile bat jubilatzen denean, enpresak hileko soldata erreal oso bat honi datxezkion ordainsari guztiekin batera ordainduko dio enpresan lanean emandako hamar urte bakoitzeko. Ondorio hauetarako denbora transakzioak ezingo dira kalkulatu.

18. artikulua. Heriotzagatiko laguntza.

Enpresan lanean hamar urte baino gutxiago daramatzan langile baten heriotzaren kasuan, bere eskubidedunek hileko soldata erreal oso baten zenbatekoa jasoko dute kontzeptu honengatik. Enpresan lanean hamar urte baino gehiago bazeramatzan, bere eskubidedunek bi hileko soldata jasoko dute.

19. artikulua. Enpresa batzordeak.

Langileri delegatuek eta enpresa batzordeek 1977ko abenduaren 6ko Errege Dekretuan adierazitako osaera eta garantia ezarriak izango dituzte.

Organo horiek izango dira enpresan negoziatuko dutenak, bertako langileek gehiengo bidez negoziazioan sekzio sindikalak euren ordezkariak izan daitezen erabakitzeko aukeraren kaltetan izan gabe.

20. artikulua. Sekzio sindikalak.

Enpresetan afiliaziorik duten zentral sindikalek bertan sekzio sindikalak eratzeko eskubidea izango dute, beti ere gutxienez plantilako langile kopuru jakin bat biltzen badute, honako proportzio honen arabera:

— 50 langile baino gutxiago: %20.

— 50 langile baino gehiago: %15.

Sekzio sindikaletako kideek, ekintza sindikala enpresa barruan zein kanpoan betetzeko, alokairu errealean ordaindutako orduak arestian ezarritako portzentaien arabera erabiltzeko eskubidea izango dute:

— 50 langile baino gutxiagoko enpresetan: 8 ordu/hil.

— 50 langile baino gehiagoko enpresetan: 15 ordu/hil.

21. artikulua. Ekintza sindikala betetzeko arauak.

Langileri delegatuentzat ezarritako ordaindutako orduak eta sekzio sindikalen delegatuentzat estipulatutakoak erabili aurretik, enpresaren zuzendaritzari horren berri eman beharko zaio, gutxienez 24 ordu lehenago, salbuespeneko kasuetan izan ezik.

Jarduera sindikala betetzeak ezin izango du gainerako langileen lanean nahasketarik sortu, ez eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu ere. Beren ordezkariengana jo nahi duten langileek, edo alderantziz, lanorduz kanpo egingo dute. Premiatasunezko kasuetan lanerako denboraren barruan egin ahal izango dute, aldez aurretik arduradunari edo goragoko agintariari ohartarazita.

Langileek kasu orotan justifikatu beharko dituzte ekintza sindikala betez erabilitako ordu ordainduak.

22. artikulua. Ekintza sindikala betetzeko eszedentzia.

Kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak enpresan egon beharreko alditik salbuetsita geratuko dira. Egoera hau gai honen inguruan aplikagarriak diren xedapen orokorrek erregulatuko dute.

23. artikulua. Enpresa Batzordearen funtzioak.

Enpresa Batzordeak honako funtzio hauek izango ditu:

a) Enpresarentzat indarrean dauden laneko segurtasun eta higiene eta gizarte segurantzako lan arloko arauak betetzen direla ziurtatzea, zuzendaritzari gerta litezkeen urrapenen berri emanez eta, hala badagokio, haiek betetzeko beharrezkoak diren izaera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiliz.

Artículo 17. Jubilación.

Al producirse la jubilación de un trabajador afectado por este Convenio, la Empresa le abonará una mensualidad real completa, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma por cada diez años de servicio a la Empresa sin que puedan calcularse transacciones de tiempo a estos efectos.

Artículo 18. Ayuda por defunción.

En el caso de fallecimiento del trabajador que lleve menos de diez años de servicio a la Empresa, sus derechohabientes percibirán por este concepto el importe de una mensualidad completa real, y si llevaran más de diez años al servicio de la Empresa los derechohabientes percibirán dos mensualidades.

Artículo 19. Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.

Dichos órganos serán los negociadores en la Empresa, sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fueran las Secciones Sindicales las que les representarán en la negociación.

Artículo 20. Secciones Sindicales.

Aquellas Centrales Sindicales que tengan afiliación en las Empresas, tendrán derecho a constituir Secciones Sindicales con la condición de que agrupen a un mínimo de trabajadores de la plantilla en la cuantía siguiente:

— De menos 50 trabajadores: 20 %.

— De más de 50 trabajadores: 15 %.

Los miembros de las Secciones Sindicales tendrán derecho para el ejercicio sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa, a horas retribuidas a salario real en función de los porcentajes anteriormente establecidos:

— Empresas de menos de 50 trabajadores: 8 horas/mes.

— Empresas de más de 50 trabajadores: 15 horas/mes.

Artículo 21. Normas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas establecidas para los Delegados de Personal y Comité de Empresa, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes, o viceversa, lo harán fuera de horas de trabajo, o en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical.

Artículo 22. Excedencia con opción del ejercicio de la acción sindical.

Se exceptúan del periodo necesario de permanencia a la Empresa a los trabajadores que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical, y se regulará por las disposiciones generales de aplicación de dicha materia.

Artículo 23. Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigente para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

EK\CV GAO-I-2019-05574

b) Legearen arabera beharrezkoa suertatzen den espediente administratibo guztietan informatzea.

24. artikulua. Enpresa Batzorde eta delegatu sindikalen garantia amankomunak.

Enpresa Batzordeko kideek eta delegatu sindikalek honako garantia amankomun hauek izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileak ukitzen dituzten lan edo sindikatu izaerako oharrak argitaratzeko iragarki-taula bat erabiltzea.

b) Ahalik eta laisterren, elkartzeko lokalak euren eskueran jartzea.

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz beren aurkako edozein disziplina neurri hartu aurretik, eta neurri hau baliozkoa izan dadin, Enpresak neurri hori 24 ordu lehenago jakinarazi beharko die honako hauei:

— Langileen ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Sekzio sindikaletako delegatuen kasuan, partaide deneko tokiko edo probintziako Sindikatuari.

25. artikulua. Asanbladak.

Enpresak asanblada ordainduen burutzapena baimenduko dute, gehienez 5 ordu edo 5 asanbladara arte hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean. Asanblada hauek Enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira.

Enpresa Batzordeak egingo ditu asanbladetarako deialdiak eta zuzendaritzari gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dizkio. Jakinarazpen horretan asanbladaren data eta gai zerrenda finkatuko da.

Asanblada hauen ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealaren arabera egingo da, produkzio primak, pizgarriak edo, hala badagokio, komisioak barne hartu gabe.

Gutxienez sektoreko langileen % 50eko afiliazioa edo ordezkapena duen zentral sindikalen batera afiliatutako langile orok egiten dituen sekzio sindikalaren asanbladengatik 80 €, urte eta afiliatu bakoitzeko. Ukituriko enpresak abenduaren 15ean ordainduko du kopuru hau, dirua delegatu sindikalari edo aipatutako zentral sindikaleko batzordekideari entregatuz.

26. artikulua. Segurtasuna, laneko osasuna eta mediku-azterketak.

Enpresari eta langileek hitzarmen honen xedapen espezifikoetan, eta une bakoitzean indarrean dagoen legediak modu osagarrian, segurtasun eta laneko osasunaren alorrean ezar ditzaten elkarrekiko eskubide eta erantzunkizunak beren gain hartuko dituzte.

Beraz, enpresa zuzendaritzak eta langileen ordezkariek, beren ahalbideen arabera eta aurrez ezarritako epeetan, prebentzio neurriak hartzeko hitza ematen dute, beti ere neurri horien xede izango delarik laneko istripu eta arriskuak desagertaraztea edo piskanaka murriztea, eta bestalde ingurugiroaren eta lanpostuen baldintzak hobetzea. Hori lortzeko ahal diren eta beharrezkoak diren neurri zuzentzaile guztiak ezarriko dira eta, bien bitartean, beharrezkoak diren edo egokitzat jotako babes neurriak eskaini eta erabiliko dira.

Helburu hori betetzearren bi alderdiek prebentzioko ordezkariak hautatu eta izendatzeko eta Segurtasun eta Laneko Osasuneko Batzordeak eratzeko bitartekoak jarriko dituzte.

Enpresek, arlo horretan eskumena duten erakundeen bitartez, langileei azterketa medikoa egiteko zereginak kudeatuko dituzte, lan-hitzarmen hau indarrean dagoen urteetako bakoitzerako.

b) Informar en todos los expedientes administrativos que por Ley fueran necesarios.

Artículo 24. Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento de la Empresa un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical que afecten a los trabajadores de la Empresa.

b) Que sean facilitados locales de reunión para uso común a la mayor brevedad posible.

c) A que, con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra, por parte de la Empresa, como consecuencia de falta graves o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida 24 horas de antelación a:

— En caso de representante de los trabajadores, al Comité de Empresa.

— En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales, al Sindicato al que pertenezcan.

Artículo 25. Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 5 horas y 5 asambleas durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa y se comunicarán con una antelación mínima de 48 horas, en dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el Orden del Día de la asamblea.

La retribución de estas asambleas hasta el límite establecido se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de las primas de producción, incentivos o comisiones en su caso.

Todo trabajador afiliado a alguna Central Sindical que tenga como mínimo una afiliación o representación del 50 % de los trabajadores del sector, tendrá derecho a percibir por las asambleas de la Sección Sindical, la cantidad de 80 € anuales por aliado. Esta cantidad hará efectiva la Empresa afectada el día 15 de diciembre a cada año, entregando el dinero al delegado sindical o al miembro del Comité de dicha Central Sindical.

Artículo 26. Seguridad, salud laboral y revisiones médicas.

Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetos comunes y concretos serán la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ellos 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 o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Las empresas a través de los organismos competentes, gestionarán la realización de una revisión médica para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

EK\CV GAO-I-2019-05574

27. artikulua. Euskara sustatzea.

Enpresako Zuzendaritzaren ohar eta abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

Langilea, nominan deskontuarekin eta % 1,50eko karguarekin enpresari.

28. artikulua. Borondatezko Aurreikuspen Erakundea. (Geroa BGAE).

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek sektoreko Langilearen Estatutuko 83.3. Artikuluko gai jakin bidez akordioa lortu dute, «Geroa» Borondatezko Gizarte-aurreikuspeneko Erakundean honako ekarpenak ezarri dira. Alderdiek adostu dute 2019tik aurrera oinarri arautzailearen % 3,5 arte igotzea, eta Enpleguko Borondatezko Gizarte-Aurreikuspenezko erakundeei (Geroa BGAE) egiten zaizkien ekarpenen % 1,75 langilearen kontura izango dela, haren nominako deskontua eta enpresari egingo zaion % 1,75eko karguaren bidez. 2020tik aurrera, alderdiek erabaki dute oinarri arautzailearen % 4 arte igotzea Enpleguko Borondatezko Gizarte-aurreikuspenezko erakundeei (Geroa BGAE) egiten zaizkien ekarpenak, eta % 2 langilearen kontura izango dela, haren nominako deskontua eta enpresari egingo zaion % 2ko karguaren bidez.

29. artikulua. Errelebo kontratua. Ordezteko eta plantila berritzeko akordioa.

Errelebu-kontratua sinatu ahal izateko legezko baldintzak biltzen dituzten langile guztiek egin ahal izango dute, uneoro indarrean den legediaren arabera.

30. artikulua. Aparteko orduak.

Lanegunetan egindako aparteko orduak orduaren ohiko balioaren % 75eko errekarguarekin ordainduko dira.

Igandeetan eta jaiegunetan egindako aparteko orduak orduaren ohiko balioaren % 150eko errekarguarekin ordainduko dira.

Aparteko orduak ordaindutako atseden-denborarekin konpentsatu ahalko direla adostu da, honako zenbateko hauekin:

— Lanegunetan egindako aparteko orduak lan egindako ordu bakoitzeko ordaindutako ordu eta 45 minutuko atsedenarekin konpentsatuko dira.

— Igande eta jaiegunetan egindako aparteko orduak lan egindako ordu bakoitzeko ordaindutako 2 ordu eta 30 minutuko atsedenarekin konpentsatuko dira.

— Enpresak finkatuko du, langilearekin eta langileen ordezkariekin adosturik, erretiro partzialera igarotzen den langilearen urteko lanaldia, harik eta legezko erretirorako adina iritsi arte.

Kontratatu den ordezko langileari, berriz, lansaio osoko kontratuaz hartuko da. Kontratatutako ordezko langileak kontratu finkoa izango du posible den lehenbiziko unetik aurrera.

1. Lehen xedapen gehigarria.

Erregulatutako guztia aurreko hitzarmenetan, lan ordenantzan edo gai honen inguruan indarrean dauden xedapen orokorretan ezarritakoak araupetuko du.

2. Bigarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen hau sinatzerakoan alokairu baldintzek izandako igoeraren ondorioz sortutako alokairu diferentzien eta atzerapenen % 50 sinatzeko unean ordainduko da, eta gainerakoa hitzarmena Gipuzkoako Aldizkari Ofizialean argitaratzen denean.

3. Hirugarren xedapen gehigarria.

Jardun jarraituko ordutegia duten biltegizainek orain arteko ordutegiari eutsi ahal izango diote.

Artículo 27. Fomento de Euskera.

Todas las notas y avisos de la Dirección de la Empresa se redactarán en euskera y castellano.

Trabajadora o trabajador, mediante su descuento en nómina y el 1,50 % con cargo a la empresa.

Artículo 28. Entidad de Previsión Voluntaria (EPSV Geroa).

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un acuerdo sobre materia concreta del art. 83.3 del Estatuto del Trabajador del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria «Geroa» se establece que las aportaciones siguientes. Las partes acuerdan incrementará partir de 2019, hasta el 3,5 % de la Base Reguladora, a las aportaciones de la entidad de Previsión Social Voluntaria de Empleo (EPSV Geroa), de la que 1,75 % correrá a cargo del trabajador o trabajadora, mediante su descuento en nómina y el 1,75 % con cargo de la empresa. A partir del 2020 las partes acuerdan incrementar hasta el 4 % de la Base Reguladora, las aportaciones en la entidad de Previsión Social Voluntaria de Empleo (EPSV Geroa), de la que el 2 % correrá a cargo del trabajador o trabajadora, mediante su descuento en nómina y el 2 % con cargo de la empresa.

Artículo 29. Contrato de relevo: acuerdo sobre sustitución y renovación de la plantilla.

Todos los trabajadores que reúnan los requisitos legales para poder suscribir el Contrato Relevo podrán hacerlo según la legislación en cada momento en vigor.

Artículo 30. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias realizadas en días laborales se pagarán con un recargo del 75 % sobre el valor ordinario de la hora.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos se pagarán con un recargo del 150 % sobre el valor ordinario de la hora.

Se pacta expresamente que las horas extraordinarias podrán ser compensadas por el tiempo de descanso retribuido, en las siguientes cuantías:

— Las horas extraordinarias realizadas en días laborales se compensarán a razón de 1 hora trabajada, por 1 hora 45 minutos de descanso retribuido.

— Las horas extraordinarias realizadas en domingos y festivos se compensarán a razón de 1 hora trabajada, por 2 horas 30 minutos de descanso retribuido.

— La Empresa fijará, de conformidad con el trabajador y la representación de los trabajadores la jornada anual a trabajar el trabajador que pasa a jubilado parcial, hasta alcanzar la edad de jubilación legal.

Respecto al trabajador contratado o relevista, se le contratará con un contrato a tiempo completo. El trabajador contratado o relevista pasará a tener un contrato fijo desde el primer momento en que esto sea posible.

1. Disposición adicional primera.

Todo lo regulado se regirá por lo establecido en el Convenios anteriores, Ordenanza Laboral o disposiciones generales vigentes sobre la materia.

2. Disposición adicional segunda.

Las diferencias salariales y atrasos motivados por el incremento de las condiciones salariales en la firma del presente Convenio serán abonadas en un 50 % en el momento de la firma y el resto una vez se publique en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

3. Disposición adicional tercera.

Los almacenistas que tengan horario de jornada continuada podrán mantener el horario por el que se vienen rigiendo.

EK\CV GAO-I-2019-05574

4. Laugarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen kolektiboa interpretatzeko komisio mixto bat osatu da, hitzarmen hau sinatu duten sindikatu zentraletako bi ordezkarik eta hitzarmena sinatu duten erakundeen 2 ordezkarik osatua.

UGTren egoitzan izango du egoitza, honako helbide honetan: Katalina Erauso Kalea 7, behea, 20010 Donostia.

5. Bosgarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen honen indarraldi eta iraupenaldian zehar 1971ko ekainaren 24ko Merkataritzarako Lan Ordenantza indargabetzen bada, hitzarmen honen eremuan aplikagarria izango da oraindik ere. Halaber, negoziazio mahaiaren ordezkari berberek osatutako batzorde bat ezartzen da, aipatutako ordenantzaren arauak ordezkatuko dituztenak aztertu eta erabakitzearren. Erabaki horiek hitzarmen kolektiboan hartutakoen izaera bera dute eta, horrenbestez, hitzarmen honen artikuluei eransten zaizkie.

6. Seigarren xedapen gehigarria.

Hitzarmen honetako alokairu erregimena, aplikatuz gero euren egonkortasun ekonomikoan kalterik jasango luketen enpresetan soilik utzi ahal izango da aplikatu gabe.

Zirkunstantzia horiek alegatzen dituzten enpresek alokairu tratamendu bereizia justifikatzen duen dokumentazio egokia (balantzeak, emaitza kontuak edo, hala badagokio, auditore edo kontu zentsoreen txostena, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunari laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere)aurkeztu beharko diote langileen legezko ordezkaritzari.

Era berean, hitzarmenaren indarrez enpresan legez ezarritako sekzio sindikalei aurreko paragrafoan adierazitako txosten eta dokumentazioa igorriko zaie.

Eskaera egin zutenetik azken urtean aparteko orduak ohituraz egin dituzten edo urteko konputuan langile bakoitzeko 20 ordu baino gehiago egin dituzten enpresek ezin izango dituzte hitzarmen honetan ezarritako alokairu igoerak murriztu.

Langileen legezko ordezkariek edo, hala badagokio, langileek berek, ahalik eta erreserbarik handienarekin tratatu eta mantendu behar dituzte goian ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa eta lortu dituzten datuak, eta horri guztiari buruz isiltasun profesional osoz jokatu beharko dute.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmeneko alokairu erregimenera soilik mugatuko da, eta ukitutako enpresek hitzarmenaren gainerako edukina derrigorrez bete beharko dute.

Jakinarazpen hori esandako argitalpenetik hogei egunen barruan egin beharko da, eta langileen ordezkariek prestatutako idatzi baten kopia ere erantsita eduki beharko du.

Era berean, aipatutako argitarapenetik hasi eta 20 eguneko epean hitzarmeneko Batzorde Mistoari aditzera eman beharko zaio, langileen ordezkaritzari formulatutako idatziaren kopia gaineratuz. Hitzarmenak urtebetetik gorako indarraldia duenean, xedapen honetan adierazitako prozedura indarraldiko urte bakoitzerako formulatu beharko da. Azken kasu honetan, urte bakoitzerako berrikuspenak sinatu eta hogei egun igarotakoan hasiko dira epeak.

Aurreko paragrafoetan ezarritako epeak derrigorrezkoak dira. Hauek ez betetzeak, xedapen honetan ezarritakora biltzea eragotziko die enpresei.

Enpresa eta langileen ordezkaritzaren artean akordioren batera iristen badira, Batzorde Mistoari aditzera eman beharko dio. Desadostasunik badago edo, nolanahi ere, hogeita hamar egun igaro eta akordiorik lortu ez bada, desadostasuna Preco

4. Disposición adicional cuarta.

Se crea una Comisión Mixta interpretativa del Convenio Colectivo, compuesta por 2 representantes de las centrales sindicales firmantes de este convenio, y 2 representantes de las asociaciones firmantes de este convenio.

Tendrá su domicilio en la sede de UGT C/ Catalina de Erauso n.º 7 bajo 20010 San Sebastián.

5. Disposición adicional quinta.

Si durante el transcurso de la vigencia y duración del presente Convenio, se derogan la Ordenanza de Trabajo de Comercio, de fecha 24 de junio de 1971, está seguirá siendo de aplicación en el ámbito del presente Convenio. Asimismo, se establece una Comisión formada por la misma re prestación de la mesa negociadora, con objeto de estudiar y acordar normas que sustituyan a las de Ordenanza, acuerdo que tendrá el mismo carácter que los adoptados en Convenio Colectivo y que por tanto se incorporan al articulado del presente Convenio.

6. Disposición adicional sexta.

El régimen salarial de este Convenio, únicamente podrá dejar de aplicarse en aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Igualmente se remitirá informe y la documentación referida en el párrafo anterior a las Secciones Sindicales legalmente establecidas por Convenio en la Empresa.

No podrán rebajar los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio, aquellas Empresas que hayan realizado horas extraordinarias habituales o en un número superior a 20 horas por empleado a lo largo del último año a partir de la petición.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso éstos, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva, la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de los establecido anteriormente, observándose respecto de todo ello, sigilo profesional.

En todo caso lo establecido en párrafos anteriores sólo se circunscribirá al régimen salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresas afectadas por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de veinte días a partir de la citada publicación, a la que se acompañará copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Cuando el Convenio tenga una vigencia superior a un año, el procedimiento señalado en esta disposición, deberá formularse, en su caso para cada uno de los años de vigencia. En este último caso, los plazos comenzarán a regir a partir de los 20 días de la firma de las revisiones para cada año.

Los plazos establecidos en los párrafos anteriores tienen carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos 30 días sin alcanzarse

EK\CV GAO-I-2019-05574

delakoan aurreikusitako bitartekotza sistemara jarriko da. Honek dokumentazioa irizpena emateko aski ez dela irizten badio, alderdiei zuzenduko zaie behar duen dokumentazioa eskatuz.

Honek ulertuko balu ebazpena egiteko dokumentazioa ez dela nahikoa, aldeei zuzenduko zaie behar duen informazioa eskatuaz.

Bitartekotza irizpena eman ondoren desadostasunek jarraitzen badute, Preco delakoan aurreikusitako arbitraiara jartzeko erabakia har dezakete alderdiek.

Alokairu baldintza berrien zehaztapena, hala badagokio, enpresa eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez burutuko da. Nolanahi ere, alderdiek beren borondatez Preco delakoaren arbitrai prozedurara jarri ahal izango dute aipatutako zehaztapena.

1. Lehen xedapen iragankorra.

Enpresek beren langileen zerrenda bat entregatuko dute, hauen antzinatasuna, kategoria, adina, izena eta bi deitura adieraziz. Zerrenda hauek hitzarmena sinatu baino hilabete lehenago entregatuko zaizkio Batzorde Mistoari.

2. Bigarren xedapen iragankorra.

Hitzarmen hau indarrean den bitartean langileek nominan dituzten plusak ezingo dira ez xurgatu, ez konpentsatu.

acuerdo, la discrepancia será sometida al sistema de Mediación previsto en el Preco.

Si ésta entendiera que la documentación no fuese suficiente para dictaminar, se dirigirá a las partes solicitando la información que precise.

Una vez dictaminada la Mediación y de persistir las discrepancias, las partes podrán acordar someterse al Arbitraje previsto en el Preco.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales, se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso, voluntariamente, las partes podrán someterla al procedimiento arbitral del Preco.

1. Disposición transitoria primera.

La empresa entregará una relación de sus trabajadores indicando la antigüedad, categoría, edad y nombre y dos apellidos de sus trabajadores. Estas listas serán entregadas antes de un mes de la firma del Convenio a la Comisión Mixta.

2. Disposición transitoria segunda.

Todos los pluses que tengan en nómina los trabajadores a la fecha de la vigencia de este convenio, no podrán ser absorbibles ni compensables.

2019 URTEKO ALOKAIRU TAULAK / TABLA SALARIAL AÑO 2019

Kategoria / Categoría	*Oinarrizko soldata Salario base*	*Konbenio Plusa Plus Convenio*	*Guztira Total mensual*	*Urteko guztia Total anualizado*
Biteg. edo sukurts. burua / Jefe de sucursal o almacén	1.661,10	385,12	2.046,22	30.693,37
Administrazio-burua / Jefe de administración	1.661,10	385,12	2.046,22	30.693,37
Kontularia / Contable	1.257,74	417,40	1.675,15	25.127,22
Administratzaile ofiziala / Oficial administrativo	1.162,31	462,76	1.625,07	24.376,00
Kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja	1.016,80	405,64	1.424,39	21.365,90
Kutxazaina / Cajero	1.072,97	352,29	1.425,27	21.378,99
Administrari laguntzailea / Auxiliar administrativo	1.016,78	408,24	1.425,02	21.375,34
Kamioko gidaria / Chófer de camión	1.431,69	389,67	1.821,35	27.320,30
Gidari saltzailea / Chófer vendedor	1.162,78	462,89	1.625,68	24.385,13
Gidari banatzailea / Chófer repartidor	1.081,99	543,18	1.625,18	24.377,66
Bitegiko anduraduna / Encargado de almacén	1.295,22	328,68	1.625,29	24.379,34
Saltzailea / Dependiente	1.065,54	358,99	1.424,54	21.368,04
Morroi espezializatua / Mozo especializado	1.014,79	407,63	1.422,41	21.336,21
Morroi banatzailea / Mozo repartidor	1.014,79	407,63	1.422,41	21.336,21

EK\CV GAO-I-2019-05574