

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Unialco, S.L.U. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (kodea 20102002012017).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2022ko abenduaren 7an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2022ko abenduaren 15ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

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

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko abenduaren 23a.—Juan María Esnaola Mendizabal, jarduneko lurralde ordezkaria. (8704)

Unialco, S.L.U. enpresaren hitzarmen kolektiboa 2021-2026 urteetarako.

1. artikulua. Hitzartzen duten alderdiak.

Unialco SLUko Gipuzkoako langileen legezko ordezkariak eta enpresako zuzendaritzak hitzartu dute hitzarmen kolektibo hau.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Unialco, S.L.U. (código 20102002012017).

ANTECEDENTES

Primero. El día 7 de diciembre de 2022, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

Segundo. El día 15 de diciembre de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 23 de diciembre de 2022.—El delegado territorial en funciones, Juan María Esnaola Mendizabal. (8704)

Convenio colectivo de Unialco, S.L.U. para los años 2021-2026.

Artículo 1. Partes que lo conciertan.

El presente Convenio Colectivo de la empresa Unialco S.L.U. se concierta entre la Representación legal de los Trabajadores y Trabajadoras de Unialco S.L.U. en Gipuzkoa y la Dirección de ésta.

2. artikulua. Eginkizun-, lurralde- eta langile-eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau Unialco SLU enpresak Gipuzkoan dituen lantoki guztietan aplikatuko da, eta lan-kontratuarekin Unialco SLU enpresarentzat lan egiten duten langile guztiei eragingo die, kontratazio-modalitatea edozein dela ere, Langileen Estatutuaren 1.3 eta 2. artikuluetan zerrendatutako salbuespenekin. Enpresaren estatutu-hitzarmen honek bere indarraldian eta aurreraeraginean jasotzen ez duen guztirako, Gipuzkoako Unialcon aplikagarria den edo izan den eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu den probintziako azken estatutu-hitzarmen kolektiboan jasotakoa aplikatuko da, bai eta alderdien artean negoziatutako eta langileen batzarrean gehiengo osoz berretsitako indarreko akordio eta itunetan jasotakoa ere.

3. artikulua. Denbora-esparrua eta hitzarmena salatzea.

Unialco SL enpresaren hitzarmen kolektibo honen indarraldia 2021eko urtarrilaren 1ean hasiko da, eta 2026ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean. Ultraaktibitate mugagabea izango du, ultraaktibitate eza jasotzen duten artikulua eta atalak izan ezik. Enpresaren estatutu-hitzarmen hau automatikoki salatzat joko da 2026ko irailaren 1etik aurrera.

4. artikulua. Soldata-eta taulak eta soldata-eguneratzea.

2021-2026 aldirako oinarritzko soldata eta produktibitate-plusa kontzeptuen soldata-eta taulak Hitzarmen Kolektibo honen 1. eranskinean jasotakoak dira.

2021erako eta 2022rako primen taulak Hitzarmen Kolektibo honen 1. eranskinean jasotakoak dira.

2021. urtea:

2020ko abenduaren 31n indarrean zeuden oinarritzko soldataren gaineko % 1eko eguneratze baliokidea, gehi produktibitate-primak (dagokion kasuetan).

Eguneratzearen zenbatekoa arrakasta-osagarriaren kontzeptuan sartuko da, eta kontzeptu hori kontsolidatua eta xurgaezina izango da.

2021erako primak eta haborokinak 1. eranskinean ezarritako tauletan adierazten den moduan geratuko dira, eta ez da atzerapenik ordainduko.

Atzerapenen likidazioa 2021. urteko oinarritzko soldataren eta produktibitate-primaren metatuaren gainean kalkulatu da, urtarrilaren 1etik aurrera (proportzionala urteko denboran eta lanaldian).

2021erako indarrean dauden soldata-eta taulak 1. eranskinean ezarritakoak izango dira.

2022. urtea:

Indarrean dagoen soldata gordin finkatuaren % 4,5en baliokidea den eguneratzea (pizgarri eta prima aldakorrak barne hartu gabe) (*2) 2021. urteari dagokion eguneratzea aplikatu ondoren.

Soldata eguneratzeko formula aplikatzearen ondoriozko zenbatekoa arrakasta-osagarriaren kontzeptuari gehituko zaio, eta kontzeptu hori kontsolidatua eta xurgaezina izango da.

2022. urterako primak eta haborokinak 1. eranskinean ezarritako tauletan adierazten den moduan geratuko dira, eta ez da atzerapenik ordainduko.

2022rako indarrean dauden soldata-eta taulak 1. eranskinean ezarritakoak izango dira.

Atzerapenen likidazioa denboraren eta urteko lanaldiaren proportzioan kalkulatu da, 2022ko urtarriletik aurrera.

(*2) Baldin eta profesional baten soldata gordin finkatua (pizgarri eta prima aldakorrak kontuan hartu gabe), antzinatasuna, ogitartekorako prima eta arrakastarako osagarria alde batera utzita, Gipuzkoako Unialco enpresan kategoria ohikoenera-

Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente Convenio Colectivo resulta de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Unialco S.L.U. dispone en Gipuzkoa, afectando al conjunto de los trabajadores y trabajadoras que presten servicios para la misma con contrato laboral, cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores. Para todo lo que no recoja este convenio estatutario de empresa durante su vigencia y ultractividad, será de aplicación lo recogido en el último convenio colectivo estatutario provincial que sea o haya sido de aplicación (tanto vigente como ultractivo) en Unialco Gipuzkoa y que haya sido publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y lo contemplado en los acuerdos y pactos vigentes negociados entre las partes y referendados por mayoría absoluta en asamblea de trabajadores/as.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo de Empresa Unialco S.L. dará comienzo el 1 de enero de 2021 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, teniendo ultractividad ilimitada, salvo los artículos y apartados que recojan su no ultractividad. Este convenio estatutario de empresa se entenderá automáticamente denunciado a partir de 1 de septiembre de 2026.

Artículo 4. Tablas salariales y actualización salarial.

Las tablas salariales de los conceptos Salario base y plus productividad para el periodo 2021-2026 son las que se recogen en el anexo 1 de este Convenio Colectivo.

Las tablas de primas para los años 2021 y 2022 son las que se recogen en el anexo 1 de este Convenio Colectivo.

Año 2021:

Actualización equivalente al 1 % sobre el Salario Base, más Prima de Productividad (en los casos que corresponda) vigentes a 31 de diciembre de 2020.

El importe de la actualización se incluirá en el concepto «Complemento de Éxito», siendo este un concepto consolidado y no absorbible.

Las primas y gratificaciones para el año 2021 quedan como se indica en las tablas establecidas en el anexo 1, no abonándose atraso ninguno por las mismas.

La liquidación de atrasos se calculará sobre el acumulado de Salario Base y Prima de Productividad correspondientes al año 2021 desde el 1 de enero (proporcional en tiempo y jornada anual).

Las tablas salariales vigentes para el 2021 serán las establecidas en el anexo 1.

Año 2022:

Actualización equivalente al 4,5 % sobre el salario bruto consolidado vigente (sin incluir incentivos ni primas variables) (*2) una vez aplicada la actualización correspondiente al año 2021.

El importe resultante fruto de la aplicación de la fórmula de actualización salarial se sumará al concepto «Complemento de Éxito», siendo este un concepto consolidado y no absorbible.

Las primas y gratificaciones para el año 2022 quedan como se indica en las tablas establecidas en el anexo 1, no abonándose atraso ninguno por las mismas.

Las tablas salariales vigentes para el 2022 serán las establecidas en el anexo 1.

La liquidación de atrasos se calculará de forma proporcional al tiempo y jornada anual y desde enero de 2022.

(*2) En el supuesto en el que el salario bruto consolidado de un/a profesional (sin tener en cuenta incentivos y primas variables), una vez excluidos la antigüedad, la prima bocadillo y el complemento de éxito, sea superior al salario de tablas definido

ko (1. mailako kategoria ofiziala) zehaztutako tauletako soldata baino handiagoa bada, eguneratze hori honela kalkulatu da: kategoria ohikoeneko tauletako oinarriko soldataren eta produktibitate-primaren batukariari % 4,5 aplikatuta (1. mailako ofiziala), gehi arrakasta-osagarria, ogitarteko-prima (hala bada-gokio) eta finkatuta duen antzinasun-prima. Soldata eguneratzeko formularen ondoriozko zenbatekoa arrakasta-osagarriaren kontzeptuan sartuko da.

2023 - 2024 - 2025 - 2026 urteak:

Soldata-eguneratze bermatua: Aurreko urtean indarrean zegoen soldata gordin finkatuaren (n-1) (*3) gaineko Estatuko aurreko urteko KPI errearen (n-1) % 50aren baliokidea. Eguneratze hori n urteko otsaila eta martxoa bitartean egingo da.

Produktibitatearen araberako soldata-eguneratzea: Unialco Gipuzkoa enpresaren produktibitatea hobetzeari lotuta (* 4), n-1 urtean indarrean zegoen soldata gordin finkatuaren gaineko aurreko urteko (n-1) KPI errearen % 25aren baliokidea den eguneratzea (*3). Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxoa bitartean egingo da, n urteko urtarrilaren 1era arteko atzeraginezko ondorioekin.

Salmenta homogeenok: n-1 urtean indarrean dagoen soldata gordin finkatuaren (*3) gaineko aurreko urteko (n-1) Estatuko KPI errearen % 25aren baliokidea den eguneratzea, baldin eta n urtean (uneko urtea) berdintasunez (*5) Uvesco Taldearen (BEZ gabe) salmenta propioak n-1 urtekoak baino handiagoak badira, n urteko KPIarekin eguneratuta. Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxoa bitartean egingo da, n urteko urtarrilera arteko atzeraginezko ondorioekin.

Soldatak eguneratzeko formulak aplikatzearen ondoriozko zenbatekoa arrakasta-osagarriaren kontzeptuari gehituko zaio, eta kopuru kontsolidatua eta xurgaezina izango da.

2023., 2024., 2025. eta 2026. urteetarako primak eta haborokinak aurreko urteko estatuko KPIaren % 75 igoko dira.

2023., 2024., 2025. eta 2026. urteetarako indarrean dauden soldata-etaulak 1. eranskinean ezarritakoak izango dira. Urtero argitaratuko da primen eta haborokinen kontzeptuak eguneratuko dituen soldata-etaula.

(*3)Pizgarri eta prima aldakorrik gabe.

(*4)Produktibitatea:

– Produktibitateari lotutako soldata eguneratzeko formula aplikatuko da, baldin eta n urteko produktibitateak 2019. urteko produktibitate erreala gainditzen badu. Produktibitate hori erreferentziatzeko produktibitate hartuko da akordio honetarako (pandemiaren aurreko urtea).

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

– Aurreakordio honek, oro har, enpresentzako eta langileen-tzako aldeko neurriak jasotzen ditu, produktibitate-maila positiboak lortzeko eta lerrokatzen. Aurreakordioan jasotako eta hitzarmenera ekarritako klausulen benetako indarraldiko lehen hiru urteetan gauzatu ahal izango den errealtate bat izango denez, 2024., 2025. eta 2026. urteetan produktibitatearen % 25 neurri horri lotutako langileei modu bermatuan ordaintzea adostu da.

Produktibitate-formula:

Erreferentziako produktibitatea (2019. urtea): Salmenta propioak (BEZik gabe) Uvesco Taldea (2019)/FTE Unialco Gipuzkoa (2019).

n urteko produktibitatea: Salmenta propioak (BEZik gabe) Uvesco Taldea (n urtea)/FTEak Gipuzkoako Unialco (n urtea).

(*5)Salmenta homogeenok edo berdintasunezkoak: Berdintasunez edo homogeenoki, supermerkatu berberak egindako salmenten konparazioa da, konparatibaren bi urteetan (denda itxiaren irekierak, itxierak edo erreformak alde batera utzita).

para la categoría más habitual en la empresa Unialco Gipuzkoa (categoría Oficial de 1.^a), la actualización será el resultante de aplicar un 4,5 % sobre el sumatorio del salario base y prima de productividad) de tablas de la categoría más habitual (Oficial de 1.^a), más el complemento de éxito, prima de bocadillo (en su caso) y de antigüedad que tenga consolidados. El importe resultante de la fórmula de actualización salarial se incluirá en el concepto «Complemento de Éxito».

Años 2023 - 2024 - 2025 - 2026:

Actualización salarial garantizada: Equivalente al 50 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) sobre el salario bruto consolidado vigente del año anterior (n-1) (*3) en el momento de la actualización. Esta actualización se realizará entre los meses de febrero y marzo del año n.

Actualización salarial por Productividad: Actualización equivalente al 25 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) sobre el salario bruto consolidado vigente en el año n-1 (*3), vinculada a la mejora de la productividad de la empresa Unialco Gipuzkoa (*4). Esta actualización se realizaría entre los meses de febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a 1 de enero del año n.

Ventas homogéneas: Actualización equivalente al 25 % del IPC real estatal del año anterior (n-1) sobre el salario bruto consolidado vigente en el año n-1 (*3), siempre y cuando las ventas propias totales del Grupo Uvesco (sin IVA) a igualdad (*5) del año n (año en curso) sean superiores a las del año n-1 actualizadas con el IPC del año n. Esta actualización se realizaría entre febrero y marzo del año n+1 con efectos retroactivos a enero del año n.

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

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

Las tablas salariales vigentes para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 serán las establecidas en el anexo 1. Cada año se publicará la tabla salarial donde se actualizarán los conceptos de primas y gratificaciones.

(*3)Sin incluir incentivos ni primas variables.

(*4)Productividad:

– Se aplicará la fórmula de actualización salarial vinculada a la productividad siempre que la productividad del año n supere a la productividad real del año 2019, considerada como productividad de referencia para el presente acuerdo (año anterior a la pandemia).

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

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

Fórmula de productividad:

Productividad de referencia (año 2019): Ventas propias (sin IVA) Grupo Uvesco (2019) / FTEs Unialco Gipuzkoa (2019).

Productividad año n: Ventas propias (sin IVA) Grupo Uvesco (año n) / FTEs Unialco Gipuzkoa (año n).

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

Salbuespenak:

1. salbuespena: Baldin eta profesional baten soldata gordin finkatua (pizgarri eta prima aldakorrek kontuan hartu gabe), antzinasuna, ogitartekorako prima eta arrakastarako osagarria alde batera utzita, Gipuzkoako Unialco enpresan kategoria ohikoenerako definitutako tauletako soldata (1. kategoria ofiziala) baino handiagoa bada, 1. eta 2. puntuetan (jarraian datozenak) oinarrizko soldataren batukariari, kategoria ohikoenerako tauletako produktibitate-primari (1. mailako ofiziala), arrakasta-osagarriari, ogitarteko-primari (hala badagokio) eta finkatuta duen antzinasun-primari aplikatzearen emaitza izango da soldata-eguneratzea. Soldata eguneratzeko formularen ondoriozko zenbatekoa arrakasta-osagarriaren kontzeptuan sartuko da.

1. Aurreko urteko (n-1) Estatuko KPI errearen % 50aren baliokidea den eguneratzea, 1. salbuespeneko paragrafoan ezarritako formularen arabera.

2. Estatuko aurreko urteko KPI errearen (n-1) % 50aren baliokidea den eguneratzea, 1. salbuespeneko paragrafoan ezarritako formularen arabera, baldin eta n urteko salmenta propioak (BEZik gabe) n-1 urtekoak baino handiagoak badira, KPIarekin eguneratuta (Uvesco taldeko salmentak). Eguneratze hori n+1 urteko otsaila eta martxoa bitartean egingo da, n urteko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginezko ondorioekin.

Adibidea: 2024an homogeneoetarako salmenten irizpidea betetzen bada (vs. 2023), 2025eko otsailean soldatak 2024ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeraginezko ondorioekin eguneratuko dira, 2023ko KPIaren % 50aren pareko zenbatekoarekin, aseguratutako KPIaren % 50aren gehikuntzaz gain (1. salbuespeneko lerrokadako mugekin).

Soldatak eguneratzeko formulak aplikatzearen ondoriozko zenbatekoa arrakasta-osagarriaren kontzeptuari gehituko zaio, eta kopuru kontsolidatua eta xurgaezina izango da.

2. salbuespena (aurreko hitzarmenetik aurrera): n urtean lortutako salmenta homogeneoak n-1 urteko erreferentzia gisa erabilikoak baino txikiagoak badira, n+1 urterako erreferentzia n-1 urtearen (n urteko KPIaren arabera eguneratua) eta 2019. urteko homogeneoetarako salmenten arteko batez besteko haztuta izango da, n urtera arte KPIetan gehituta (kasu horretan, konparazio osorako homogeneoko dendak 2019koak izango dira).

Artikulu honi buruzko beste gogoeta orokor batzuk:

Kontsolidatu gabeko osagarria: n-1 urteko estatuko KPIa % 2,5ekoa edo txikiagoa bada, oinarrizko soldataren gaineko % 1eko osagarri gehigarri ez-kontsolidatua ordainduko da, gehi produktibitate-prima, hala badagokio, betiere, emaitza onak direla-eta, salmenta homogeneoak ordaintzea lortzen bada. Osagarri hori finkatu gabea da eta ordainketa bakarrean ordainduko litzateke n+1 urteko otsailean.

Soldata-eguneratzeak eragindako profesionalak: n urtean jardunean dauden eta n-1 urtean gutxienez 60 egun kontratatuta egon diren profesional guztiei aplikatuko zaizkie urte bakoitzean itundutako igoerak (aurreko urtean enpresa eraiki dutenen ideia).

5. artikulua. KPI bermea.

Unialcoko profesionalak enpresa-proiektuan duten egonkortasunaren eta inplikazioaren alde eginez, KPIaren % berme bat ezartzea erabaki da 2020tik 2026ra bitartean langileak jarraian egindako urte bakoitzeko, betiere profesionala Unialcon alta emanda badago 2026ko abenduaren 31n.

2020tik 2026ra bitarteko aldiaren zenbatzen den lehen urterako baldintzak:

– Aurreko urtean enpresan kotizatutako egunen bat izatea.

Salvedades:

Salvedad 1: En el supuesto en el que el salario bruto consolidado de un/a profesional (sin tener en cuenta incentivos y primas variables), una vez excluidas la antigüedad, la prima bocadillo y el complemento de éxito, sea superior al salario de tablas definido para la categoría más habitual en la empresa Unialco Gipuzkoa (categoría Oficial de 1.ª), la actualización salarial será la resultante de aplicar lo recogido en los puntos 1 y 2 (que siguen) sobre el sumatorio del salario base y la prima de productividad de tablas de la categoría más habitual (Oficial de 1.ª) más el complemento de éxito, prima de bocadillo (en su caso) y de antigüedad que tenga consolidados. El importe resultante de la fórmula de actualización salarial se incluirá en el concepto «Complemento de Éxito».

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

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

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

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

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

Otras consideraciones de carácter general sobre este artículo:

Complemento no consolidado: Si el IPC estatal del año n-1 es igual o inferior al 2,5 %, se abonará un complemento adicional no consolidado de un 1 % sobre el Salario Base, más Prima de Productividad en el caso en el que proceda, siempre y cuando se logre, por buenos resultados, el abono del «Ventas homogéneas». Este complemento es de carácter no consolidado y se abonaría en un único pago en el mes de febrero del año n+1.

Profesionales afectados por la actualización salarial: Las subidas pactadas de cada año se aplicarán a todos/as los/as profesionales en activo en el año n que hayan estado contratados al menos 60 días en el año n-1 («idea de los que han construido empresa el año anterior»).

Artículo 5. Garantía IPC.

Apostando por la estabilidad y la involucración en el tiempo por parte de los/as profesionales de Unialco en el proyecto empresarial, se acuerda establecer un % de garantía de IPC por cada año de permanencia continuada que el/la profesional demuestre entre los años 2020 y 2026 y siempre y cuando el/la profesional se encuentre dado/a de alta en Unialco a 31 de diciembre de 2026.

Requisitos para el primer año de cómputo en el periodo 2020 a 2026:

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

– Zenbatutako urtean 305 egun edo gehiago altan egon izana edo, hala ez bada, adingabea edo handiagoa zaintzeko eszedentzia-egoeragatik eta langilea aldi baterako ezintasuna agortzeagatik erakundean bajaran dagoen aldiengatik.

Adibideak:

– 2019an gutxienez egunen bat eta 2020an 305 egun edo gehiago kotizatu dituen pertsona bat 2020an hasiko da zenbatzen.

– 2023an gutxienez egunen bat eta 2024an 305 egun edo gehiago kotizatu dituen pertsona bat 2024an hasiko da zenbatzen.

Bigarren eta hurrengo urteak modu jarraituan zenbatzeko baldintzak:

– Aurreko urtea zenbatu izana (konputatutzat jotzen da aurreko urtea edo jarraitutako urteen zenbaketa hasi dela edo jarraipena dela).

– Erreferentziako urtean 305 egun edo gehiago kotizatu izana Unialco enpresan, edo, hala ez bada, hori adingabea edo handiagoa zaintzeko eszedentzia-egoeragatik eta profesionala aldi baterako ezintasuna agortzeagatik erakundean bajaran dagoen aldiengatik izatea.

Bermearen % etengabeko egonaldia zenbatzeko urteengatik:

- Urtebete: % 0.
- Bi urtez jarraian: KPlaren % 15eko bermea.
- Hiru urtez jarraian: KPlaren % 30eko bermea.
- Lau urtez jarraian: KPlaren % 50eko bermea.
- Bost urte jarraian: KPlaren % 65eko bermea.
- Sei urtez jarraian: KPlaren % 80ko bermea.
- Zazpi urtez jarraian: KPlaren % 100eko bermea.

KPlaren bermearen ehunekoa kalkulatzeko, soldata kontsolidatua zati profesionalak 2026ko abenduan dituen kontzeptu guztiak egin, eta urteko zenbaketan profesionalak lehen urteko zenbaketaren aurreko urtean izan zuen azken soldata alderatu ko dira. Ehuneko hori txikiagoa bada bermearen ehunekoa zenbaketa-aldiko urteetako (n-1) KPI metatuarekin biderkatzearen emaitza baino, 2027ko martxoko nominan erregularizatuko da diferentziala. Jarraian, segidako zazpi urteak dituen pertsona baten kasua jasotzen da (egoera ohikoena).

Zazpi urteko zenbaketa jarraitua duen pertsona batentzat (2020tik 2026ra) soldata-errebvalorizazioa kalkulatzeko kasua -> Egoerarik ohikoena:

2019ko egunen batean alta emanda dauden eta hitzarmena amaitu arte (2026ko abendua) modu jarraituan egon diren langile guztientzat soldata-errebvalorizazioaren bermea ezartzen da, formula honen arabera:

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

Ejemplos:

– Una persona que haya cotizado como mínimo algún día en 2019 y 305 días o más en 2020, iniciará su cómputo en 2020.

– Una persona que haya cotizado como mínimo algún día en 2023 y 305 días o más en 2024, iniciará su cómputo en 2024.

Requisitos para el cómputo continuado del segundo y siguientes años:

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

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

% de garantía por años de cómputo de permanencia continuada:

- Un año: 0 %.
- Dos años continuados: 15 % de garantía de IPC.
- Tres años continuados: 30 % de garantía de IPC.
- Cuatro años continuados: 50 % de garantía de IPC.
- Cinco años continuados: 65 % de garantía de IPC.
- Seis años continuados: 80 % de garantía de IPC.
- Siete años continuados: 100 % de garantía de IPC.

El cálculo del porcentaje de la garantía de IPC se hará comparando el porcentaje resultante de dividir el salario consolidado por todos los conceptos que el/la profesional tiene a diciembre de 2026 vs. el último salario en cómputo anual que el/la profesional tuvo el año anterior al primer año de cómputo. Si este porcentaje es inferior al resultado de multiplicar el porcentaje de garantía por el IPC acumulado de los años (n-1) del periodo de cómputo se regularizará el diferencial en la nómina de marzo de 2027. A continuación, se recoge el supuesto de una persona que tiene los siete años continuados (situación más habitual).

Supuesto de cálculo de revalorización salarial para una persona con los siete años de cómputo continuados (2020 a 2026) -> La situación más habitual:

Para todos los trabajadores/as de alta algún día del año 2019 y que hayan permanecido de manera continuada hasta la finalización del convenio (diciembre de 2026), se establece una garantía de revalorización salarial de acuerdo con la fórmula siguiente:

Soldata-diferentziala, 2026ko abendua vs 2019ko abendua (%) =	Soldata gordin teoriko finkatua (kontzeptu guztiak), abendua 2026 (aldagairik gabe)	-1
	Soldata gordin teoriko finkatua (kontzeptu guztiak) 2019ko abendua (aldagairik gabe)	
Diferencial salarial dic. 2026 vs dic. 2019 (%) =	Salario bruto teórico consolidado (todos los conceptos) diciembre 2026 (sin variables)	-1
	Salario bruto teórico consolidado (todos los conceptos) diciembre 2019 (sin variables)	

«2026 vs 2019ko abenduaren Soldata Diferentziala»ren on-doriozko ehunekoa 2019tik 2025era bitarteko Estatuko urteko KPlen metatua baino txikiagoa bada, diferentzialaren % eta KPlen metatuaren portzentajearen arteko aldea, 2027ko martxoan, biderkatu egingo da oinarritzko soldataren, produktibitate-primaren, urteko antzinasunaren eta arrakasta-osagarriaren baturarekin, eta eragiketa horretatik ateratzen den zenbatekoa arrakasta-osagarrian batu eta finkatuko da.

Adibide praktikoa:

– Estatuko urteko KPlak 2019tik 2025era: 2019 (% 0,8), 2020 (% 0,5), 2021 (% 6,5), 2022 (% 7), 2023 (% 3), 2024 (% 2) eta 2025 (% 2) -> 2022tik 2025era bitarteko KPlak zenbatespenak dira. KPI horien metatua % 22,48 izango litzateke.

– 2019ko abenduan kontzeptu guztiekin (aldagairik gabe) bateratutako gordin teorikoa 30.000 eurokoa da.

– 2026ko abenduko benetako gordin teorikoa (2026ko produktibitate-formulen eta salmenta homogeneoen soldata-eguneratzeak gehitu ondoren, hala badagokio) 36.600 eurokoa da.

2026ko soldata-diferentziala vs 2019ko abe. vs 2019ko KPI metatua 2025era: % 22,48 - % 22 = % 0,48.

2027ko martxoan % 0,48ko soldata-eguneratzea egingo da.

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

Kalkulua 2027ko otsailean edo martxoan egingo da, 2026ko abenduko soldata gordin teorikoari urte horri dagozkion salmenta homogeneoen eta produktibitatearen formulen soldata-eguneratzeak gehitu ondoren.

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

Diferentziala, aplikatzekoa bada, 2027ko martxoko nominan erregularizatuko da.

1. salbuespenean jasotako kasua: kasu honetan, berme-muga konparazio-aldietako kategoria ohikoenaren (1. mailako ofiziala) maximoari dagokio, antzinasuna eta arrakasta-osagarria kontuan hartuta. Hau da, bermea oinarritzko soldataren + 1. mailako ofizialaren kategoriaren produktibitatearen + arrakasta-osagarriaren + antzinasunaren mugarekin baino ez da jardungo eta erregularizatuko.

6. artikulua. Arrakasta-osagarria.

Kontzeptu hori kontsolidatua eta xurgaezina da, eta profesionalak n-1 urtean egindako ekarpena ordaintzen du, erreferentziako n urtean egindako soldata-eguneratzea justifikatzen duena (aurreko urtean enpresa eraiki dutenen ideia).

7. artikulua. Antzinasuna.

Antzinasunari dagokionez, eta 2016tik 2020ra bitarteko aldirako, Unialco Gipuzkoa enpresaren 2016tik 2020ra arteko I. hitzarmenean araututakoa aplikatuko da.

2021eko urtarriletik aurrera, kategoria/talde bakoitzaren antzinasuna urterokotu egiten da, hau da, laurtekoa lau urte-tan zatitu eta urtero aurreratzen da, eta urtero aurreko urteko kopurua finkatzen da, zenbateko hori ezin baita xurgatu.

Urteko antzinasunaren zenbatekoa ondoren ezarritakoa izango da, eta «Hitzarmeneko antzinasuna» deituko zaio. Kontzeptu hori, hitzarmeneko antzinasuna, urteko antzinasunaren egungo sistemari eusten bazea mantenduko da. 2027an antzinasun-sistema aldatzen bada, hitzarmen honek urteko antzinasunean (hitzarmeneko antzinasunaren kontzeptua)

Si el porcentaje resultante del «Diferencial salarial dic. 2026 vs dic. 2019» es inferior al acumulado de los IPCs anuales estatales del periodo 2019 a 2025 la diferencia resultante entre el % del diferencial y el porcentaje del acumulado de los IPCs se multiplicará, en marzo de 2027, por la suma del Salario Base, la Prima de Productividad, la antigüedad anualizada y el Complemento de Éxito y, la cuantía resultante de esta operación, se sumará y consolidará en el complemento de éxito.

Ejemplo práctico:

– IPCs anuales estatales de 2019 a 2025: 2019 (0,8%), 2020 (-0,5%), 2021 (6,5%), 2022 (7%), 2023 (3%), 2024 (2%) y 2025 (2%) -> los IPC de 2022 a 2025 son estimaciones. El acumulado de estos IPCs sería de un 22,48%.

– El bruto teórico consolidado con todos los conceptos (sin variables) en diciembre de 2019 es de 30.000 €.

– El bruto teórico efectivo de diciembre de 2026 (una vez se han adicionado, en su caso, las actualizaciones salariales de las fórmulas de productividad y ventas homogéneas correspondientes al 2026) es de 36.600 €.

Diferencial salarial dic. 2026 vs dic. 2019 vs acumulado IPCs 2019 a 2025: 22,48% - 22% = 0,48%.

En marzo de 2027 se procederá a realizar una actualización salarial de un 0,48%.

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

El cálculo se hará en febrero o marzo de 2027 una vez hayan sido adicionados al salario bruto teórico de diciembre de 2026, en su caso, las actualizaciones salariales de las fórmulas de ventas homogéneas y productividad correspondientes a ese año.

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

El diferencial, en caso de que sea de aplicación, se regularizará en la nómina de marzo de 2027.

Supuesto recogido en Salvedad 1: En este caso el tope de garantía se referenciará al máximo de la categoría más habitual (oficial de 1.ª) de los periodos de comparativa y teniendo en cuenta la antigüedad y el complemento de éxito. Es decir, la garantía únicamente operará y se regularizará con el tope del salario base + productividad de la categoría de oficial de 1.ª + complemento de éxito + antigüedad.

Artículo 6. Complemento de éxito.

Este concepto es de naturaleza consolidada y no absorbible y retribuye la contribución prestada por el/la profesional en el año n-1 y que justifica la actualización salarial realizada en el año n de referencia («idea de los que han construido empresa el año anterior»).

Artículo 7. Antigüedad.

En lo relativo a la antigüedad y para el periodo 2016 a 2020, será de aplicación lo regulado en el I Convenio de empresa Unialco Gipuzkoa de 2016 a 2020.

A partir de enero de 2021 se procede a anualizar la antigüedad de cada categoría / grupo, es decir, se divide el cuatrienio entre cuatro años y se anticipa anualmente, consolidando cada año la cantidad del año anterior siendo esta cuantía no absorbible.

El importe de la antigüedad anualizada será el establecido a continuación y se denominará «Antigüedad convenio». Este concepto, «Antigüedad convenio» se mantendrá siempre que se mantenga el sistema actual de antigüedad anualizada. Si en el 2027 cambia el sistema de antigüedad, las cantidades generadas en la antigüedad anualizada (concepto «antigüedad conve-

sortutako zenbatekoak ez dira irentsiko, eta (*) finkatuko dira, alderdiek egokitzat jotzen duten soldata-kontzeptuari gehituta.

(*)Urteko antzinasuna (hitzarmeneko antzinasunaren kontzeptua) aplikatzen den urteak, ondorio guztietarako, hitzarmen sektorialaren antzinasunari edo aplika daitezkeen beste akordio batzuei dagokienez sortutako urtetzat hartuko dira, eta ezin izango da antzinasun-likidazio gehigarririk eskatu urte horietarako.

2022ko urteko antzinasun-taula.

Biltegiako langileak:

– 1. tarteko morroi espezializatua: 172,96 € urteko - 11,53 € hileko.

– 2. tarteko morroi espezializatua: 172,96 € urteko - 11,53 € hileko.

– 1. mailako ofiziala: 204,03 € urteko - 13,60 € hileko.

– 2. mailako ofiziala: 204,03 € urteko - 13,60 € hileko.

Bulegoko langileak:

– Laguntzaileen taldea: 201,14 € urteko - 13,41 € hileko.

– Teknikarien eta agintarien taldea 243,41 € urteko - 16,23 € hileko.

– Arloko arduradun eta buruen taldea: 275,87 € urteko - 18,39 € hileko.

2023tik 2026ra bitarteko aldian, sartu beharreko antzinasun-urte berria Estatuko n-1 urteko KPlaren % 75ean eguneratuko da (Estatuko n-1 urteko KPlaren % 90, urte hori % 2,5 baino txikiagoa bada).

Adibidez:

2021eko urtarrilaren 1ean lanean hasten den eta 2025eko urtarriletik aurrera laurtekoa kobratu duen pertsona batek honako hauek jasoko ditu:

– Antzinasuna urtekotasun 2022ko urtarriletik aurrera (laurtekoaren laurden baten baliokidea).

– Antzinasunaren bi urtekotasun 2023ko urtarriletik aurrera (laurtekoaren bi laurdenen baliokidea).

– Antzinasunaren hiru urtekotasun 2024ko urtarriletik aurrera (laurtekoaren hiru laurdenen baliokidea).

– Antzinasunaren lau urtekotasun 2025eko urtarriletik aurrera (laurteko baten baliokidea).

– Antzinasunaren bost urtekotasun 2026ko urtarriletik aurrera.

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

8. artikulua. Lanbide-sailkapena.

Unialcoren aurreko hitzarmen kolektiboan aurreikusitako kategoriak honela berrantolatu dira, eta kategoria bakoitzari dagokion ordainsaria 1. eranskinean aurreikusitakoa izango da.

nio») por este convenio no serán absorbibles y se consolidarán (*) adicionándose las mismas al concepto salarial que se considere por las partes más adecuado.

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

Cuadro antigüedad anualizada 2022.

Personal almacén:

– Mozo/a especializado 1.º tramo: 172,96 € año - 11,53 € mes.

– Mozo/a especializado 2.º tramo: 172,96 € año - 11,53 € mes.

– Oficial 1.ª: 204,03 € año - 13,60 € mes.

– Oficial 2.ª: 204,03 € año - 13,60 € mes.

Personal oficina:

– Grupo Auxiliares: 201,14 € año - 13,41 € mes.

– Grupo técnicos/as y mandos 243,41 € año - 16,23 € mes.

– Grupo Responsables y Jefes/as de Área 275,87 € año - 18,39 € mes.

En el periodo 2023 a 2026 la nueva anualidad de antigüedad a incorporar se actualizará en el 75 % del IPC estatal del año n-1 (90 % del IPC estatal del año n-1 si éste es inferior a un 2,5 %).

Ejemplo:

Una persona que se incorpora el 1 de enero de 2021 y que hubiese cobrado el cuatrienio a partir de enero de 2025 pasará a percibir:

– Una anualización de la antigüedad a partir de enero de 2022 (equivalente a una cuarta parte del cuatrienio).

– Dos anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2023 (equivalente a dos cuartas partes del cuatrienio).

– Tres anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2024 (equivalente a tres cuartas partes del cuatrienio).

– Cuatro anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2025 (equivalente a un cuatrienio).

– Cinco anualizaciones de la antigüedad a partir de enero de 2026.

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

Artículo 8. Clasificación profesional.

Las categorías previstas en el anterior Convenio Colectivo de Unialco, quedan reorganizadas de la siguiente manera, siendo la retribución que corresponde a cada una de ellas, la prevista en el anexo 1.

Kategoria Aurreko Hitzarmen Kolektiboa	Egungo hitzarmen-taldea
	Praktiken taldea/Prestakuntza duala
1. mailako administrari laguntzailea	Laguntzaileen taldea
2. mailako administrari laguntzailea	
3. mailako administrari laguntzailea	
Ofizial administraria	Teknikarien eta agintarien taldea
Operadorea	
Analista	

Kategoria Aurreko Hitzarmen Kolektiboa	Egungo hitzarmen-taldea
Informatikako laguntzailea	Teknikarien eta agintarien taldea
Programatzailea	
Sukurtsaleko burua	
Biltegiko burua	
Atalburua	
Lizentziaduna	Saileko arduradunen eta arloko buruen taldea
Pertsonalburu	
Erosketa-burua	
Salmenta-burua	

Categoría Convenio Colectivo anterior	Grupo Convenio actual
	Grupo Prácticas/F. Dual
Auxiliar Administrativo/a 1º	Grupo Auxiliares
Auxiliar Administrativo/a 2º	
Auxiliar Administrativo/a 3º	
Oficial Administrativo/a	Grupo Técnicos/as y Mandos
Operador/a	
Analista	
Auxiliar Informático	
Programador/a	
Jefe/a de Sucursal	
Jefe/a Almacén	
Jefe/a Sección	Grupo Responsables Dpto y Jefes/as de área
Licenciado/a	
Jefe/a Personal	
Jefe/a Compras	
Jefe/a Ventas	

Biltegiaren lanbide-sailkapena 1. eranskineko soldata-tauletan jasotakoa da.

9. artikulua. Primak eta haborokinak.

Primen zenbatekoak hitzarmen honen 4. artikuluan xedatutakoaren arabera eguneratuko dira.

Urteko prima guztiak urte bakoitzeko martxoan edo apirilean ordainduko dira, eta gainerakoak ohi bezala ordainduko dira enpresa-hitzarmen hau sinatu arte (primen taulan jasotakoaren arabera).

A. Hileko prima, dedikazioaren eta produktibitatearen arabera.

Enpresaren estatutu-hitzarmen honen indarraldian eta aurreaeraginean, prima horri dagokionez, gaur egun ultraktibo dagoen Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzako Hitzarmen Kolektiboaren 16. artikuluan xedatutakoari jarraituko zaio, eta gaixotasun arruntagatik edo lan-istripuagatik aldi baterako ezintasun-egoeran dagoen langilearen soldata erreala % 100ean osatuko da, produktibitate-prima barne.

Biltegi ataletan lan egiten duten langile guztiei ordainduko zaie.

La clasificación profesional de Almacén es la que se recoge en las tablas salariales del anexo 1.

Artículo 9. Primas y gratificaciones.

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

Todas las primas que tengan carácter anual se pagarán durante los meses de marzo o abril de cada año y el resto se abonarán como ha sido costumbre hasta la firma del presente Convenio de Empresa (de acuerdo a lo recogido en la tabla de primas).

A. Prima mensual en función de dedicación y productividad.

Durante la vigencia y ultraactividad del presente convenio estatutario de empresa se estará también a lo referido a esta prima a lo dispuesto en el artículo 16.º del actualmente ultractivo Convenio Colectivo de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa complementando al 100 %, en situación de baja por IT en caso de enfermedad común o accidente laboral, el salario real del trabajador/a incluyendo la prima de productividad.

Se pagará a todos los empleados/as que realicen sus funciones en las secciones de almacén.

Dagokion zenbatekoa oporraldian ere ordainduko da. Prima hori ez da emango langilea baja egoeran badago bajaren iraupenaren zati proportzionalan (salbu eta lizentzien artikuluan, hitzarmen kolektibo honen 15. artikuluko 2. puntuan, gaixotasun arruntak, lan-istripuek eta giharretako eta eskeleto-jatorriko lanbide-gaixotasunek eragindako bajei dagokienez jasotakoa). Prima horren zenbatekoa primen taulan jasotzen da.

B. Lanean arropa ez entregatzeagatiko urteko prima.

Laneko arroparik ematen ez zaien enpresako langile guztiek izango dute horretarako eskubidea. Arroparen zenbatekoa bat etorriko da entregatu gabeko arroparen prezioarekin, eta urtero zehaztuko da Batzordearen eta Enpresaren artean. Aurreko ondorioetarako, ez da laneko arropatzat hartuko uretatik babesteko kalean lan egin ohi duten langileei bi urtean behin emango zaiena.

Prima horren zenbatekoa primen taulan jasotzen da.

C. Kamioiak zaindu eta mantentzeagatiko urteko prima.

Urtero ordainduko zaie txofer kategoria duten langile guztiei (1. mailako ofizialak + txoferraren ordezkoei urte horretako ordezkapen kopuruaren proportzioan ordainduko zaie) edo laguntzaile guztiei (2. mailako ofizialak - mutil espezializatuak), normalean eginkizun horiek betetzen badituzte.

Primaren kontzeptua dela eta, bertan behera utzi ahal izango dira horretarako behar dena egiten ez duten langileak, edo Enpresa orokorrarekin bat ez datozen ibilgailuei kalteak eragiten dizkietenak. Kasu horietan, Enpresak arrazoiak azalduko dizkio Enpresa Batzordeari, eta hark iritzia eskatuko dio nahitaez. Zenbatekoa urtero zehaztuko da Batzordearen eta Enpresaren artean. Langileak kategorian urte osoa betetzen ez badu, lan egindako aldiaren zati proportzionalaren arabera ordainduko da.

Prima horren zenbatekoa primen taulan jasotzen da.

D. Lanera huts ez egiteagatiko urteko prima: absentismo-rik ezagatiko prima.

Urtean zehar lanean hutsegiterik ez izatea baldintza betetzen duten enpresako langile guztiek kobratuko dute urtero, 10 lanegun baino gehiagoz (benetan lan egindakoak), nahiz eta justifikatuta egon.

Kalkulu horretatik kanpo geratzen dira medikuaren orduenagatiko lizentzia, ezkontzagatiko edo izatezko bikoteagatiko baime-na, bai eta amatasunagatiko, aitasunagatiko, edoskitzeagatiko edo arriskuko haurdunaldiagatiko baimena ere (Gizarte Segurantzak hala aitortzen du). 6 hilabete baino gehiago lan egiten duten behin-behineko langileen kasuan, hori hartuko da kontuan jaso beharreko primaren zati proportzionala kalkulatzeko.

Era berean, lanetik kanpo geratuko da istripuagatiko bajaren kasuan, baldin eta enpresaren instalazioetan, «in itinere» enpresan, lan-denborako istripuren bat gertatu bada, edo enpresako baliabideekin lan egiten badu, eta errekupeazio-aldia 2 hilabetetik gorakoa bada (ez jarraian eta arrazoi beragatik). Guztira 2 hilabetetik gorako istripuagatiko baja hori ez da kontuan hartuko gertatu den urte guztietan. Adibidea: istripuagatiko baja 2021eko abenduaren 1ean onartzen badute eta arrazoi horrengatik 2022ko otsailaren 15era arte bajaran badago, aldi horiek ez dira zenbatuko 2021eko absentismorik ezaren primarako, ezta 2022ko absentismorik ezaren primarako ere, data txandakatuak balira, eta arrazoi beragatik modu berean egingo litzateke.

2022ko absentismorik ezaren prima kalkulatzeko soilik, 2022ko apirilaren 8a baino lehen izandako Covid bajak baztertu-ko dira.

Prima horren zenbatekoa primen taulan jasotzen da.

El importe correspondiente se pagará también durante el periodo de vacaciones. No corresponderá esta prima cuando el trabajador/a se encuentre en situación de baja para el trabajo en la parte proporcional de la duración de la baja (salvo lo recogido en el artículo de licencias, artículo 15 punto 2 del presente convenio colectivo, en relación a las bajas derivadas de enfermedad común, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de origen musculoesquelético). El importe de esta prima se recoge en la tabla de primas.

B. Prima anual por no entrega de ropa en el trabajo.

Tendrán derecho a la misma todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa a los que no se les entregue ropa de trabajo. La cuantía de la misma será acorde con el precio de la ropa no entregada, y se determinará anualmente entre Comité y Empresa. A los efectos anteriores no tendrá la consideración de ropa de trabajo la que para protegerse del agua se entregará cada dos años al Personal que habitualmente realiza su trabajo en la calle.

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

C. Prima anual por Conservación y Mantenimiento de Camiones.

Se pagará anualmente a todos los empleados/as con categoría de chóferes (oficial de 1.ª + a los sustitutos de chófer se les abonará lo proporcional al número de sustituciones de ese año) o ayudantes (oficiales de 2.ª - mozos/as especializados), y que normalmente realicen esas funciones.

Dado el concepto de la prima, podrá ser anulada a los trabajadores y trabajadoras que no realicen lo necesario para tal menester, o que produzcan daños a los vehículos no acordes con la generalidad de la Empresa. En estos casos la Empresa comentará las causas con el Comité de Empresa, al que necesariamente se le pedirá su opinión. La cuantía se determinará anualmente entre Comité y Empresa. Si el trabajador/a no cumple el año entero en la categoría, se pagará por la parte proporcional al periodo trabajado.

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

D. Prima anual por no falta al trabajo: prima de no absentismo.

Se cobrará anualmente por todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que cumplan la condición de no tener faltas al trabajo durante el año, por más de 10 días laborables (efectivos de trabajo) aun cuando sean justificadas.

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

También se excluirá en caso de baja por accidente cuando se corresponda con un accidente en tiempo de trabajo en las instalaciones de la empresa, en «in itinere» o prestando un servicio para ella con medios de la misma, con un período de recuperación superior a los 2 meses (no consecutivos y por la misma causa) de duración. El cómputo de esta baja por accidente superior a 2 meses en total no se tendría en cuenta para ninguno de los años/os en los que hubiera sucedido. Ejemplo: si reconocen la baja por accidente el 1 de diciembre del 2021 y está de baja por esta causa hasta el 15 de febrero de 2022, estos periodos no computarán ni para la prima de no absentismo del 2021 ni para la prima de no absentismo del 2022, si fueran fechas alternas y por la misma causa se operaría del mismo modo.

A efectos exclusivos del cálculo de la prima de no absentismo de 2022 se excluirán las bajas por Covid que se hayan tenido antes del 8 de abril de 2022.

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

E. Soldata-kategoriako antzinasunagatiko hileko prima: Iraute-plusa.

Iraunkortasun-primak arau hauek izango ditu:

1. Unialco SLUko langileei eragingo die, baldin eta urteko soldata gordina (enpresan antzinasunetik izan gabe eta familia-prestaziorik gabe) 2. mailako ofizialaren kategoriaren oinarriaren berdina edo txikiagoa bada. Gaur egun eta etorkizunean, prima hori ez zaie aplikatuko 1. mailako ofizialaren kategoriaren oinarriaren berdina edo handiagoa den urteko soldata gordina lanaldi berdinean duten langileei, ez eta egungo edo etorkizuneko kategoriei ere.

2. Aurreko taulan eragindako langile bakoitzaren hasierako maila zehazte aldera, soldata-kategoria aldatzeagatik langileak jaso ez dituen urteen kopurua zenbatuko da.

3. Soldata-aulan ezarritako zenbatekoak urtero aldatuko dira, enpresan oro har ezartzen den aldaketa-ehunekoaren araberak.

4. Langile baten soldata-kategorian edozein aldaketa egin ez gero, prima jasotzeko eskubidea baliogabetuko da, edo, hala badagokio, urteen zenbaketa hutsetik hasiko da, edozein kategorialdaketa araberak. Aurrekoa gorabehera, prima kentzeak ez du inolara ere ekarriko langilearen urteko soldata gordinen gutzitako zenbatekoa murriztea.

5. Biltegiko langileen kasuan, honako hau izango da iraute-primaren sortzapena:

Morroi espezializatua: Kategoria honetan 8 urte igaro ondoren (Mutil Espezializatua), bederatzigarren urtearen hasieran, irauteagatiko Prima jasotzen hasiko da. Mutil espezializatuaren kategoria, bere bi tarteetan, jarraituz hartuko da (bai kategoriari dagokionez, bai soldata-zenbaketari dagokionez), iraupen-prima zenbatzeko.

2. ofiziala: Aldaketa gertatzen denean, ez da irauteagatiko Prima jasoko, eta kategoria horretan 8 urte igaro ondoren, bederatzigarren urtearen hasieran, hasierako irauteagatiko Prima jasotzen hasiko da.

Iraupen-prima ordaintzeari dagokionez, langile espezializatua 2. mailako ofizial izatera igarotzeak berekin ekarriko du urteen zenbaketa hutsetik hasia.

6. Prima horren zenbatekoa primen taulan jasotzen da.

F. Oporretarako pizgarria.

Oporrak urtarrilean, otsailean, martxoan, apirilean, maiatzean, urrian edo azaroan hartzen dituzten enpresako langile guztiek hitzartutako haborokina jasoko dute. Abendua ez da baliokoa izango oporrak hartzeko.

Biltegian, zenbatekoak bi motatakoak izango dira: bata urri-rako eta azarorako, eta Aste Santuko hamabostaldirako, eta beste urtariletik maiatzera (biak barne).

Biltegiko langileek urtariletik maiatzera bitartean oporrak hartzeagatik soldata-tauletan jasotako zenbatekoa aldi horretako hilabete osoko oporrei dagokien zenbatekoa da. Hamabost egun baliatzeagatik, zenbatekoaren erdia ordainduko da.

Biltegiko langileek urrian eta azaroan eta Aste Santuko hamabostaldian oporrak hartzeagatik eta bulegoko langileek urtarrilean, otsailean, martxoan, apirilean, maiatzean, urrian edo azaroan oporrak hartzeagatik soldata-tauletan jasotako zenbatekoak hamabostaldiari dagozkionak dira.

E. Prima mensual por antigüedad en la categoría salarial: Plus de permanencia.

La Prima de Permanencia se regirá por las normas siguientes:

1. Afectará a aquellos trabajadores y trabajadoras de Unialco S.L.U. cuyo salario bruto anual (sin antigüedad en la Empresa y sin prestaciones familiares) sea igual o inferior a la base de la categoría de Oficial de 2.^a En ningún caso actual ni futuro esta prima será de aplicación a trabajadores y trabajadoras ni categorías actuales o futuras cuyo sueldo bruto anual sea igual o superior a la base de la categoría de Oficial de 1.^a en igualdad de jornada.

2. A efectos de determinar el nivel inicial de cada trabajador/a afectado en la tabla anterior, se computarán el número de años transcurridos sin haber tenido aumento de percepción, por cambio de categoría salarial.

3. Las cifras estipuladas en la tabla salarial se modificarán cada año en función del porcentaje de modificación que se establezca con carácter general en la Empresa.

4. Cualquier modificación de la Categoría Salarial de un trabajador/a, anulará el derecho de percepción de la prima, o en su caso tendrá como consecuencia el inicio desde cero del cómputo de años, dependiendo del cambio de categoría que fuese. No obstante lo anterior, la eliminación de la prima en ningún caso podrá dar como resultado la disminución de la percepción total anual en salarios brutos del trabajador/a.

5. Para el personal de almacén el devengo de la Prima de Permanencia será el siguiente:

Mozo/a Especializado: Una vez transcurridos 8 años en esta categoría (Mozo/a Especializado), al inicio del noveno año, se comenzará a percibir la Prima de Permanencia. Se determina considerar a la categoría de Mozo/a Especializado, en sus dos tramos, como un continuo (tanto en categoría como en cómputo salarial) a efectos del cómputo de la Prima de Permanencia.

Oficial 2.^a: En el momento del cambio, se dejará de percibir la Prima de Permanencia y una vez transcurridos 8 años en esta categoría, al inicio del noveno año, se comenzará a percibir la Prima de Permanencia inicial.

A efecto del abono de la prima de permanencia, el paso de Mozo/a Especializado a Oficial de 2.^a supondrá el inicio desde cero del cómputo de años.

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

F. Incentivo de vacaciones.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la Empresa que disfruten sus vacaciones durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre o noviembre, percibirán la gratificación estipulada. El mes de diciembre no será válido para el disfrute de vacaciones.

En almacén, las cuantías serán de dos tipos, una para los meses de octubre y noviembre y la quincena que contenga Semana Santa, y otra para los meses de enero a mayo (inclusive).

La cuantía recogida en las tablas salariales por el disfrute de vacaciones por el personal de almacén entre enero a mayo es la cuantía correspondiente a un mes entero de vacaciones en dicho periodo. Por el disfrute de una quincena, corresponderá la mitad de la cuantía.

Las cuantías recogidas en las tablas salariales por el disfrute de las vacaciones por parte del personal de almacén en los meses de octubre y noviembre y la quincena que contenga Semana Santa, y por el disfrute de las vacaciones por parte del personal de oficina durante los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre o noviembre, son las correspondientes a una quincena.

Adibidez:

1. Oporrak 2022ko maiatzaren 1. hamabostaldian hartzen ditu (biltegiko langileak): 312,83 €.
2. Oporrak 2022ko maiatzean hartzen ditu (biltegiko langileak), 625,66 € (*).
3. Oporrak hartzen ditu 2022ko urriaren 1. hamabostaldian (biltegiko edo bulegoko langileak), 202,99 €.

Prima horren zenbatekoa primen taulan jasotzen da.

(*)Ez da atzerapenik ordainduko hitzarmena sinatu aurretik jasotako primengatik.

G. San Migel eguna (irailak 29).

Enpresako zuzendaritzak erabakiko du jaiegun hori (San Miguel Arkanjelua) hitzarmen probintzian mantentzen bada, eta, salmenta-egoeraren arabera, ordainduko den ala ez.

Prima hori primen taulan jasota dago.

H. Ogitartekoa jateko konpentsazio-prima.

Hilero eta 12 hilekotan ordainduko da.

Prima hori 2015. urtea baino lehen zenbateko hori jasotzen zuten pertsonen ordainduko zaie (jasotzeko eskubidea duen zken laneratzea 170 kodea duen langilea da), primen taulan aurreikusitako zenbatekoen arabera.

I. Hotz negatiboko lan-jarduera jarraituagatik prima.

Hotz negatiboko hozkailuen barruan gutxienez ordubetez (0 gradu baino gutxiago) lan egiten duten langileek, beren lanerako bitarteko egokiak dituztela ere, Hotz Ganbera Negatiboko Plusa izeneko osagarria jasoko dute hotz negatiboan lan egiten duten ordu bakoitzeko, hau da, beren lanbide-taldeko oinarritzko soldataren % 10. Plus hau hilabete igarotakoan ordainduko da.

10. artikulua. Lanaldia.

Gaur egun, Unialco SLU enpresan aplikatu beharreko urteko lanaldia Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzaren Hitzarmenean jasotakoa da, eta 2021erako 1.731 ordukoa da. Lehorreko biltegiko sekzioan eta izozte-sekzioan 1.718 ordu dira. Aplikatu beharreko urteko lanaldiaren murrizketa hori lan-egutegia aldatzeko barne-akordio baten ondorio da, Jaiegunen Akordioa izenekoa, eta indarrean egongo da aplikagarria den Estatutuko Hitzarmen Sektorialean (1.731 ordu) egungo lanaldibaldintzak mantentzen diren bitartean.

Egunoa baino lanaldi luzeagoa (1.731 ordu) aplikatu behar bada, bi aldean (Enpresa Zuzendaritza eta Enpresa Batzordea) arteko akordiorik gabe eta langileen batzarrean gehiengo osoz berretsita, lanaldia ezin izango da 1.751 orduetik gorakoa izan lehorreko biltegiko eta izozte-ataleko ataletan (espezialisten eta ez-kualifikatuen hauteskunde-kolegioa) eta 1.770 orduetik gorakoa gainerako ataletan (teknikarien eta administrariaren hauteskunde-kolegioa).

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

Azken hilabete/urteetan (2020ko martxotik), Unialco enpresak bereziki ezohikoa izan den garai bat bizi izan du, non profesionalen konpromisoari eta bere lan onari esker gaitzitu ahal izan den.

Alderdi sozialak konpentsazio bat eskatzen du, pandemiaren lehen egunetik beren jarduera profesionala bete duten profesionalen kolektiboarentzako soldaten egonkortasun eta berme gisa (aldeek lehen egunetako zailtasun berezia aitorzen dute).

Ejemplo:

1. Disfruta vacaciones 1.ª quincena de mayo de 2022 (personal de almacén): 312,83 €.
2. Disfruta vacaciones el mes de mayo de 2022 entero (personal almacén), 625,66 € (*).
3. Disfruta vacaciones 1.ª quincena octubre de 2022 (personal almacén u oficina), 202,99 €.

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

(*)No se abonarán atrasos por las primas ya percibidas antes de la firma del convenio.

G. Día de San Miguel (29 de septiembre).

La dirección de la empresa decidirá, en el caso de que dicha festividad (San Miguel Arcángel) se mantenga en el convenio provincial y, en función de la situación de ventas, su abono o no.

Esta prima está recogida en la tabla de primas.

H. Prima compensación alimento bocadillo.

Se abonará mensualmente y en 12 mensualidades.

Esta prima, que residualmente se abona a aquellas personas que antes de 2015 percibían esta cuantía (la última incorporación con derecho a percibirla es el trabajador/a código 170) se abonará conforme a los importes previstos en la tabla de primas.

I. Prima por actividad laboral continuada en frío negativo.

Los trabajadores/as que trabajen de forma continuada al menos una hora en el interior de cámaras frigoríficas de frío negativo (menos de 0 grados), con independencia de que se le dote de los medios adecuados para su cometido, percibirán un complemento denominado «Plus Cámaras Frío Negativo», por cada hora que trabajen en frío negativo equivalente al 10 % de su Salario Base hora de su grupo profesional. El abono del presente plus se realizará a mes vencido.

Artículo 10. Jornada.

En la actualidad la jornada anual de aplicación en la empresa Unialco S.L.U. es la recogida en el Convenio de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa que, para el año 2021, es de 1.731 horas. En la sección de almacén de seco y sección de congelado es de 1.718 horas. Esta reducción sobre la jornada anual de aplicación es debida a un acuerdo interno de modificación de calendario laboral llamado Acuerdo de los Festivos y que estará vigente mientras se mantengan las condiciones actuales de jornada en el Convenio sectorial estatutario que es de aplicación (1.731 horas).

Si fuese de aplicación una jornada superior a la actual (1.731 horas) esta no podrá superar sin acuerdo entre las partes (Dirección de Empresa y Comité de Empresa) y refrendado por mayoría absoluta en asamblea de trabajadores y trabajadoras las 1.751 horas en las secciones de almacén de seco y sección de congelado (colegio electoral de Especialistas y No Cualificados) y las 1.770 horas en el resto de secciones (Colegio electoral de Técnicos/as y Administrativos/as).

Artículo 11. Movilidad geográfica, estabilidad y garantía salarial.

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

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

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

a. Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ez du aplikatuko mugigarritasun geografiko, individual edo kolektiborik dakarren aldaketarik (interesdunekin adostu ezean).

Berme horren indarraldia 2026ko abenduaren 31n amaituko da, eta hitzarmen hau aplikatzen zaien eta 2020ko martxoaren 13a baino lehen Unialco Gipuzkoa enpresan alta emanda zeuden profesionalentzat izango da.

b. Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, enpresak ez du Unialco Gipuzkoan kaleratze objektiborik aplikatuko, bat egiteko, xurgatzeko edo eskuratzeko prozesuei lotutako lanpostuak amortizatzeagatik. Eta arrazoi horregatik kaleratze bat egiten bada, hitzarmen hau sinatzean indarrean dagoen lanaraudian kaleratze bidegaberako zehaztutako kalte-ordainarekin egingo da. Klausula hori sei hilabetez luzatuko da hitzarmen honen indarraldia amaitu ondoren, eta beste bederatzi hilabetez luzatuko da 2027ko uztaillean hitzarmen berririk adostu ez bada, baina negoziatzen ari diren alderdiek horretarako borondate argia eta lan eraginkorra dutela erakusten dute.

Berme hau hitzarmen hau aplikatzen zaien eta 2020ko martxoaren 13a baino lehen Unialco Gipuzkoa enpresan alta emanda zeuden langileentzat izango da.

c. Urteko soldata gordinaren bermea:

Unialco SLU enpresaren estatutu-hitzarmen honen indarraldian eta aurreraeraginean, berme bat egongo da hitzarmen hau sinatu arte jasotzen ari den urteko ordainsari gordinaren (bermearen xede diren soldata-kontzeptuen kasuan) eta 2021etik 2026ra bitarteko aldiko urtetik urterako zenbateko finkatuaren gainean, hitzarmen honen arabera aplikatu beharreko soldatigoeren arabera.

Berme hau hitzarmen hau aplikatzen zaien eta 2020ko martxoaren 13a baino lehen Unialco Gipuzkoa enpresan gutxienez 30 egun naturaleko alta emanda egon diren langileentzat izango da.

Bermearen xede diren soldata-kontzeptuak hitzarmen honen 1. eranskineko soldata-taulan eta primen tauletan eta arrakasta-osagarrian jasotakoak dira.

Berme hau aplikatu behar bada, eta, oro har, uanean-uean jaso beharreko soldatari eragiten dioten gorabeherak gertatzen badira (grebak, soldatarik gabeko baimenak, zehapenak, lanaldimurrizketak, etab.), gorabehera horiek modu arruntean jaso beharreko soldata-zenbatekoaren zenbatekoari eragingo diote, eta dagokion proportzionaltasunean egingo dira.

Aldi baterako ezintasun-kasuak, enpresaren estatutu-hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, ez dira aintzat hartuko soldataren zenbatekoa murrizteko, Gipuzkoako Elikagaien Industria eta Merkataritzaren Hitzarmenean jasotakoaren arabera. Hitzarmen horren 16. artikuluan, zehazki, hau jasotzen da: «Enpresek osatuko dituzte gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasunagatik Gizarte Segurantzaren kontura langileak jasotzen dituen prestazioak, soldata errearen % 100eraino, 18 hilabetez gehieneko epera arte». Enpresaren estatutu-hitzarmen honen indarraldia amaitu ondoren, aldi baterako ezintasunen kasuan, aplikatu beharreko estatutu-hitzarmen sektorialean xedatutakoa eta hitzarmen kolektibo honen 15. artikuluko 2. puntuan jasotakoa aplikatuko dira, salbu eta alderdiek kontrakoa adosten badute eta langileen batzar orokorrak berresten badu (enpresazuzendaritza eta enpresa-batzordea).

Langile batek ordura arte egiten zituen eginkizunak egiteari uzten badio, objektiboki gainerako lankideentzat arriskutsua de-

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

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

Esta garantía, cuya vigencia finaliza el 31/12/2026, operará para aquellos/as profesionales a los que les sea de aplicación el presente convenio y que antes del 13 de marzo de 2020, hubieran estado dados de alta en la empresa Unialco Gipuzkoa.

b. Durante la vigencia del presente convenio colectivo la empresa no aplicará ningún despido objetivo en Unialco Gipuzkoa por amortización de puestos vinculado a procesos de fusión, absorción o adquisición. Y en caso de que se realice un despido por esta causa éste se realizará con la indemnización definida para el despido improcedente por la normativa laboral de aplicación vigente a la firma del presente acuerdo. Esta cláusula se prorrogará seis meses una vez finalizada la vigencia del presente convenio y se ampliará a otros nueve en el caso de que en julio de 2027 no se haya acordado un nuevo convenio, pero las partes en negociación demuestran una voluntad clara y un trabajo efectivo para ello.

Esta garantía operará para aquellos trabajadores y trabajadoras a los que les sea de aplicación el presente convenio y que antes del 13 de marzo de 2020, hubieran estado dados de alta en la empresa Unialco Gipuzkoa.

c. Garantía de la cuantía salarial bruta anualizada:

Durante la vigencia y ultractividad del presente convenio estatutario de empresa de Unialco S.L.U. existirá una garantía sobre la retribución bruta anualizada (de los conceptos salariales objeto de garantía) que se venga percibiendo hasta la firma del presente convenio y sobre la cuantía consolidada año a año del periodo 2021 a 2026 conforme a los incrementos salariales de aplicación conforme al presente convenio.

Esta garantía operará para aquellos a los que les sea de aplicación el presente convenio y que antes del 13 de marzo de 2020, hubieran estado dados de alta en la empresa Unialco Gipuzkoa al menos 30 días naturales.

Los conceptos salariales objeto de garantía son los recogidos en la tabla salarial y en las tablas de primas del anexo 1 de este convenio, y el complemento de éxito.

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

Los casos de incapacidades temporales, durante la vigencia de este convenio estatutario de empresa, no tendrán consideración para la minoración de la cuantía salarial, de acuerdo a lo recogido en el Convenio de Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa en el que, concretamente, recoge en su artículo 16.º («Las empresas completarán las prestaciones que perciba el trabajador/a por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de I.T. derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100 % de su salario real, hasta un periodo máximo de 18 meses»). Una vez finalizada la vigencia del presente convenio estatutario de empresa en el caso de incapacidades temporales se estará, salvo acuerdo en contrario por las partes y ratificado por asamblea general de trabajadores y trabajadoras (Dirección de Empresa y Comité de Empresa), a lo dispuesto en el convenio sectorial estatutario que fuere aplicación y a lo recogido en el artículo 15 punto 2 del presente convenio colectivo.

En el caso que un trabajador/a deja de realizar funciones que venía realizando porque, objetivamente, es un peligro para

lako edo instalazioak arriskuan jartzen dituelako, soldata-bermea beti egokituko zaio bete behar duen lanpostu berriari, langileen legezko ordezkartzarekin adostuta.

12. artikulua. *Produktibitatea eta eraginkortasuna hobetzeko konpromisoa Unialco Gipuzkoan.*

Enpresak eta alderdi sozialak diagnostiko-prozesu bati ekiteko konpromisoa hartu dute. Prozesu horren helburua da alderdiek prozesu horretan zehazten dituzten jarduketak identifikatu eta bultzatzea, eta Gipuzkoako Unialcon garatzen diren lan-jardueren produktibitatea eta eraginkortasuna hobetzea ahalbidetuko duten jarduketak, hain zuzen ere.

Enpresako ordezkariak eta LLOek osatutako lantalde bat ezarriko da (hasieran ahaleginak biltegian egingo dira), eta bertan eztabaidatuko dira eta, hala badagokio, horiek plataformaren produktibitatean duten eragina neurtzeko neurriak eta modua adostuko dira.

Talde horrek erabakiko du bileren maiztasuna.

Prozesuaren jarraipena egiteko, urtero, 2023ko abendutik aurrera, txosten bat egingo da. Txosten horretan, ezarrirako jarduerak eta jarduera horiek enpresaren produktibitatean eta lehiakortasunean duten eragina jasoko dira.

13. artikulua. *Hitzarmenean jasotako lan-baldintzak ez aplikatzea.*

Hitzarmen honen indarraldiak eta aurreraeraginak irauten duten bitartean, enpresak hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzeko, baldintza hauek bete beharko ditu:

1) Enpresak 15 eguneko kontsulta-aldia irekiko du. Bertan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertuko dira, baita horren ondorioak saihesteko edo murrizteko aukerak ere, bai eta eraginpeko langileengan izan ditzakeen ondorioak arintzeko hartu beharreko neurriak ere.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordio hori enpresa-batzordeko kideen gehiengoaren adostasuna beharko da, eta, era berean, enpresako langileen gehiengo osoak berretsi beharko du Batzar Orokorrean.

2) Kontsultaldian adostasunik ez badago, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, bost eguneko epean, desadostasunik ebazteko, 2000ko otsailaren 16ko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazio arteko Akordiora (Preco) (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak prozedura horren mende jartzea erabakitzen duenean. Precoren prozedura amaitu ondoren, beharrezkoa izango da bi aldeak (enpresaren ordezkariak eta langileen legezko ordezkariaren gehiengoak) ados jartzea hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, CCNCCren esku jartzeko.

Langileen legezko ordezkariak ez badago, Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaio ez aplikatzeko prozesua hasi dela.

14. artikulua. *Enpresaren ondorengotza eta langileen subrogazioa.*

Enpresaren ondorengotzaren kasuan, aplikatzekoak diren lege-aurreikuspenak eta artikulua honetan xedatutakoa hartuko dira kontuan, betiere aipatutako lege-araudiaren aurkakoa ez bada.

Artikulu honen helburua da, funtsean, Unialco SLU enpresaren zati bat edo enpresa osoa subrogatzen bada, 11. artikuluko c idatz-zatian (urteko soldata gordinaren bermeari buruzkoa)

el resto de compañeros/as o pone en riesgo a las instalaciones: la garantía salarial se adaptará a lo que hubiese correspondido en el nuevo puesto que vaya a desempeñar siempre con el acuerdo con la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 12. *Compromiso de mejora de productividad y eficiencia en Unialco Gipuzkoa.*

Empresa y parte social se comprometen a abordar un proceso de diagnóstico orientado a identificar e impulsar las actuaciones que se concreten por las partes en este proceso y que permitan una mejora de productividad y eficiencia de las diferentes actividades laborales que se desarrollan en Unialco Gipuzkoa.

Se establecerá un grupo de trabajo conformado por representantes de empresa y R.L.T. (inicialmente los esfuerzos se centrarán en el almacén) en el que se debatirán y, en su caso, acordarán las medidas y la forma de medir el impacto de estas en la productividad de la plataforma.

Este grupo determinará la periodicidad de las reuniones.

A fin de proceder al seguimiento del proceso, anualmente, a partir de diciembre de 2023, se emitirá informe en el que se reflejen las actuaciones implementadas e impacto de estas en la productividad y competitividad de la empresa.

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

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

1.º) La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa y a su vez deberá ser refrendado en Asamblea general por la mayoría absoluta de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

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

En caso de ausencia de representación legal de los/as trabajadores/as la Comisión Mixta deberá ser informada del inicio del proceso de inaplicación.

Artículo 14. *Sucesión de empresa y subrogación del personal.*

En caso de sucesión de empresa, se estará a las previsiones legales que resulten de aplicación y a lo dispuesto en el presente artículo a continuación, siempre y cuando no resulte contrario a la normativa legal antedicha.

El objetivo de este artículo es, fundamentalmente, garantizar y asegurar, en el supuesto de subrogación de una parte o de la totalidad de la empresa Unialco S.L.U., lo indicado en el Artí-

eta 10. artikuluan (hitzarmen honetako lanaldiari buruzkoa) adierazitakoa bermatzea eta bermatzea.

Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, Unialco S.L.U. enpresaren zati bat edo guztia Langileen Legezko Ordezkaritzak eskatuta saltzen bada edo lagatzen bada, Enpresa Zuzendaritzak konpromisoa hartu du bigarren paragrafoan jasotako konpromisoei eusteko beharrezkoa dena egiteko.

Enpresaren edo haren ekoizpen-unitate baten edo batzuen balizko salmentaren kasuan, Unialco SLUko profesionalen gutxieneko soldata-baldintza bermatuak 2026ko abenduaren 31n edo salmenta gertatzen den egunean bermatuta ditzutenak izango dira, 2026ko abenduaren 31 baino lehen bada.

Enpresa fusionatu, xurgatu edo lagatzen den kasu guztietan, bai eta Unialco SLUk emandako zerbitzu bat hirugarren batek ematea dakarren beste edozein figura edo modalitateari dagokionez ere, arrazoi Hori dela eta Unialco SLU enpresan baja hartzen duten langileak zerbitzua egingo duen enpresaren titular berriari atxikita geratuko dira, eta horrek hitzarmen honetan bermatutako eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu.

Langileen subrogazioa egingo da, baldin eta honako egoera hauetakoren bat gertatzen bada:

- a) Enpresan lan egiten duten jarduneko langileak, edozein izanik ere haien lan-kontratuaren modalitatea.
- b) Enpresan lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileak eta/edo aldi baterako ezintasun-egoeran daudenak, lanpostu bera gordetzea eragiten duen eszedentzia, oporrak, baimenak, amatasuna, hurrengo bi urteetan berrikusi beharreko ezintasun iraunkorra edo antzeko egoerak ditzutenak.
- c) Bitarteko kontratua duten langileak, baldin eta b) idatzatian aipatutako langileren bat ordezkatzen badute, antzinatasuna edozein dela ere eta kontratuak irauten duen bitartean.

Ordainsarien likidazioa, aparteko ordainsarien zati proportzionalak, oporrak eta atsedernaldiak, langileei dagokienez, Unialco SLUren eta sartzan den enpresaren artean:

- a) Langileek ezarritako egunean jasoko dituzte hileko ordainsariak, bai eta jaso gabe dituzten aparteko ordainsarien edo ordainsarien likidazioaren zati proportzionalak ere, Unialco SLUk ordainketa amaitu eta hurrengo bost egunetan.
- b) Langileek arauzko oporrak opor-egutegian ezarritako aldi hartu beharko dituzte, alde batera utzita une horretan zein enpresatan ari diren lanean.
- c) Subrogazioa gertatzean arauzko oporrak hartu ez dituzten langileek enpresa berriarekin hartuko dituzte, eta enpresa berriak hari dagokion aldiaren zati proportzionala baino ez du ordainduko, beste aldia Unialco SLUri baitagokio, eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.
- d) Subrogazioa dela eta, Unialco S.L.U. enpresan bertan lan egindako urtearengatik legokiekeena baino oporraldi luzeagoa hartu duten langileei likidaziotik kenduko zaie hartutako gehiegizko oporraldia, dagokion proportzionaltasunaren arabera. Sartzan den enpresak langile bakoitzari hartzeko geratzen zaion oporraldia hartzeko aukera eman beharko dio, eta, nolana ere, langileari proportzionalki dagokiona ordaindu beharko dio, enpresan lan egiten duen denboragatik. Ordainketa horren ordez ezin izango du oporraldi luzeagoa hartu.

culo 11, apartado c, sobre garantía de la cuantía salarial bruta anualizada, y en el artículo 10, sobre jornada del presente convenio.

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

En el supuesto de una eventual venta de la empresa o de una o varias unidades productivas de la misma, las condiciones salariales mínimas garantizadas de los profesionales de Unialco S.L.U. serán aquellas que tuvieran garantizadas a 31 de diciembre de 2026, o a la fecha en que se produzca la venta si es antes del 31 de diciembre de 2026.

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

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

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la empresa sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo.
- b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo en la empresa, y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas.
- c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores y trabajadoras mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

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

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación por parte de Unialco S.L.U.
- b) Los trabajadores y trabajadoras tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva empresa, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde a Unialco, S.L.U., que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado en la empresa Unialco S.L.U. de un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

Artikulu honen izaera loteslea ez da desagertzen zerbitzua etetera behartzen duen lantoki bat aldi baterako ixten denean. Kasu horretan, enplegu-erregulazioko espedientea sustatuko da, eragindako langileen lan-kontratuak eteteko baimena emateko. Etenaldia amaitzean, langile horiek lanpostua gordeta izango dute dagokion zentroan.

Nahitaezkotasuna: Unialco SLUko langileen subrogazioa gauzatu da hura zatitzearen edo zatitzearen ondoriozko enpresa, zati, zona edo zerbitzuen subrogazioaren kasu guztietan, bai eta horren ondorioz egin daitezkeen elkarteetan ere.

15. artikulua. Lizentziak eta bestelako gizarte-onurak.

Bi aldeek gure langileentzako gizarte-onuren politika garatu jarraitzearen garrantzia balioetsi ondoren, egungo politika definituetan honako neurri hauek sartu dira:

1. Baldin eta lanaldiarekin bat badatoz, langile guztiek eskubidea izango dute, lan-istripuren bat gertatuz gero, mutuak ezarritako errehabilitaziora eta kontsulta medikora joateko behar duten denbora hartzeko, eta ez da zenbatuko mediku-laguntzako orduen barruan, ezta lanpostuko akats gisa ere.

2. Produktibitate-prima aplikatzen zaien langile guztiek hura ordaintzeko eskubidea izango dute gaixotasun arruntak, lan-istripuak edo gihar-hezurretako jatorria duen lanbide-gaixotasunak (halakotzat aitortuak) eragindako baja-egoeran dauden bitartean, eta aldi baterako ezintasunaren osagarrian sartuko dira. Horri dagokionez, langilearen hileko soldata gordinak ezin izango du gainditu hilabete horretan gorabeherarik gabe lan egin izan balu legokiokkeen soldata gordinaren % 100.

3. Elkarrekin bizi diren eta 2 urte baino gehiagoko bizikidetzaz egiazta dezaketen pertsonak (baimena hartzeko unean elkarrekin bizi direnek) heriotzagatiko eta ospitaleratzeagatiko baimenak hartu ahal izango dituzte, eta, horrela, ezkontzekin edo izatezko bikoteekin parekatuko dira. Baimenak sortzen duen bizikidetzaren egiaztagiria aurkeztu beharko da. Alderdi sinatzaileek akordio honen jarraipena egingo dute, hala bada, etorkizuneko akordioetan luzatzeko edo indarririk gabe uzteko, baita hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ere, haren erregulazioak, jarraipenak edo gozamenak arazoak sortzen dituela uste bada.

4. Langile guztiek 5 laneguneko baimen ordaindua izateko eskubidea izango dute, ezkontidea edo odol-ahaidetasunezko lehen mailako ahaidea hiltzen bada. Odol-ahaidetasunezko bigarren mailako ahaideen heriotzaren kasuan, hiru lanegun.

Gertaera eragilea (aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboan ezarritakoaren arabera baimena dagokion senide baten heriotza) langilearen asteko atsedenarekin edo jaiegunarekin bat datorrenean, baimena lehenengo lanegunetik hasiko da zenbatzen. Egoera horrek eragina izan dezake astean 4, 5 edo 6 egunetan lan egiten duen lanaldi osoan edo lanaldi partzialeko pertsona batengan. Astean egun 1etik 3ra bitarte lan egiten duten pertsonen kasuan, kasu horrek ez du eraginik izango, ez baita asteko atsedenalditzat hartzen, ez bada lanaldiaren banaketa irregulartzat, eta baimenaren hasiera gertaera eragilearen eguna izango da, salbu eta egun hori igandea edo jaieguna bada. Azken kasu horretan, oporrak astelehenean edo jaiegunaren bigarrenean hasiko dira zenbatzen, lan egin ala ez.

Eskubidea sortzen duen ahaidea hiltzen bada eta langilea lanaldia hasi gabe badago, heriotza eragin duen egunetik aurrera zenbatuko da heriotza-baimena. Langileak heriotzaren egunean bere lanaldi osoa egin badu, heriotza-baimena gertaera eragilearen hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen, salbu eta egun hori lan-

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

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

Artículo 15. Licencias y otros beneficios sociales.

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

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

2. Todos los trabajadores y trabajadoras a los que se le aplica la prima de productividad tendrán derecho al pago de la misma mientras se encuentren en situación de baja derivada por enfermedad común, por accidente de trabajo o enfermedad profesional de origen musculoesquelético (reconocidas como tal) incluyéndose en el complemento de IT. En referencia a esto, en ningún caso el salario bruto mensual de la persona trabajadora no podrá superar el 100 % del salario bruto que le hubiera correspondido de haber trabajado ese mes sin incidencias.

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

4. Todos/as los/as trabajadores/as tendrán derecho a 5 días laborales de permiso retribuido en el caso de fallecimientos de cónyuge y familiares de primer grado por consanguinidad. En el caso de fallecimiento de familiares de segundo grado por consanguinidad tres días laborales.

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

En el caso de que el familiar que genera el derecho fallezca y el trabajador/a no haya empezado su jornada, el permiso de fallecimiento contará desde el día del hecho causante. Si el trabajador/a el día del fallecimiento ha realizado toda su jornada de trabajo, el permiso de fallecimiento empezará a computar

gilearen asteko jaiegun eta/edo atsedenaekin bat datorrenean, lehen paragrafoan araututakoaren arabera. Langileak lanaldiaren zati batean lan egin badu eta heriotzagatiko abisuagatik lanpostua utzi behar badu, baimena gertaera eragilearen hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen, eta langileak egin gabeko lanaldiaren zatia berreskuratu beharko du. Orduen errekuerazioa bere buru hurrenarekin kudeatuko da.

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

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

7. Eskola-egokitzapeneko aldiatarako (eskolaurreko etapa), langileen beharrezan erantzuteko aukera ezartzen da, dela ordaindu gabeko baimen baten bidez, dela lanaldia sail bakoitzaren arabera berrantolatu ahal izateko (txanda aldatuz, etab.). Ekoizpena antolatu ahal izateko, gutxienez 72 orduko aurrerapenarekin abisatu beharko da, baimena sortzen duen egiaztagiria aurkezteaz gain.

8. 12 urtetik gorako eta 14 urtetik beherako seme-alabak dituzten langileek beren eguneroko lanaldiaren barruan egiten ari ziren lanaldi partziala egiten jarraitu ahal izango dute, betiere lanaldi hori egin beharreko lanarekin bateragarria bada. Aldi horretan, langileak bere lanaldi arruntera itzultzeko eskubideari utziko dio, 30 egun lehenago jakinarazita.

9. Urologiaren azterketa sartzen da (45 urtetik gorakoentzat), enpresako plantillarako urteko borondatezko mediku-azterketen barruan.

10. Bizilekua Oarso Bidasoa eskualdean duten eta mutualitatean (Donostia) medikuaren hitzordura joan behar duten langileen kasuan, eta/edo langileak beren lanpostuan (Unialco SLU) lanean ari diren kasuetan. (Irun), mutualitateko hitzordu mediko batera joan behar badute Donostian, mutualitateak Donostian duen osasun-zentrorako joateko kostua 10 €-tan ordainduko zaie langileei (joan-etorria) edo proportzionaltasunean (ordainketa hori mutuak egingo du eta, hala egin ezean, enpresak egingo du).

11. Bizi-asegurua: Enpresak Bizi eta Ezintasun Iraunkor Absolutuko Asegurua hitzartuko du, akordio honen eraginpeko langileentzat, 24.000 eurokoa, merkatuaren egungo modalitatearen arabera. Estaldura hori edozein arrazoirengatik langile bat hiltzen denean aplikatuko da. Aseguru honek baliogabetu egiten du Gipuzkoako Industria eta Elikaduraren Hitzarmen Kolektiboaren artikulua aplikazioa, heriotzengatiko laguntza arautzen duena.

12. Era berean, erabaki da jarraian adierazitako lizentzia horiek 2026ko abenduaren 31ra arte mantentzea indarrean. Lizentzia horiek 2027ko uztailera arte luzatuko dira, hitzarmen berria negoziatzen den bitartean, eta ez dute inolako ondoriozik izango data horretatik aurrera, kontrakoa adostu ezean:

– Langile guztiak urtean gehienez 14 ordu hartzeko eskubidea izango dute kontsulta medikora joateko, bai norberaren kontsultara joateko, bai 14 urtetik beherako seme-alabari, ezkontideari eta gurasoei laguntzeko. Egun osoa hartzen duten zitazio

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

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

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

7. Para los períodos de adaptación escolar (etapa preescolar) se establece la posibilidad de que, bien sea mediante un permiso no retribuido por el tiempo indispensable, o bien sea pudiendo reorganizar la jornada de acuerdo a cada departamento (cambiando turno, etc.) se puedan atender las necesidades de los trabajadores/as. Será necesario previo aviso con al menos 72 horas para poder organizar la producción, además de presentar el justificante que genera el permiso.

8. Los trabajadores/as con hijos/as mayores de 12 años y menores de 14 años podrán continuar realizando la jornada parcial que estaba realizando dentro de su jornada diaria y ordinaria, siempre que esta sea compatible con el trabajo que se venía a realizar. En este periodo el trabajador/a conserva el derecho a reincorporarse a su jornada normal con un preaviso de 30 días.

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

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

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

12. Así mismo se acuerda mantener estas licencias indicadas a continuación con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026. Estas licencias, se prorrogarán hasta julio de 2027 durante la negociación del nuevo convenio, no teniendo ningún efecto desde dicha fecha salvo acuerdo en contrario:

– Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a 14 horas como máximo al año, para asistencia a consulta médica, ya propia o para acompañamiento al hijo/a menor de 14 años, cónyuge y padres y madres. Salvo justificación expresa a

medikoak egiaztatuz berriazko justifikaziorik ezean, ezin izango da medikuaren orduengatik (espezialistaren orduak barne) lanera joan lanaldi osoan.

– Langile guztiek urtean gehienez 2 ordu hartzeko eskubidea izango dute, aurreko puntuan ezarritako 14 orduak baino gehiago, espezialistaren kontsultara joateko, egiaztagirirekin. Egun osoa hartzen duten zitazio medikoak egiaztatuz berriazko justifikaziorik ezean, ezin izango da medikuaren orduengatik (espezialistaren orduak barne) lanera joan lanaldi osoan.

16. artikulua. Hitzartutakoarekiko konpromiso-klausula.

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

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

(*):Halakorik gertatuz gero, arau-aldaketa horren eragina eta horri eman dakioken konponbidea aztertuko dute alderdiek.

17. artikulua. Batzorde paritarioa eta gatazka kolektiboak ebaztea.

Batzorde Paritario bat eratzen da, hitzarmenaren interpretazioan sortzen diren zalantza guztiak aldeztatik eta nahitaez kontuan hartuko dituena, eta helbidea Unialco S.L.U. enpresaren helbide sozialean duena.

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

Aipatutako hitzarmenaren interpretazioaz gain, Batzorde Paritario honek honako gai hauek aztertuko ditu:

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

– Hitzarmena indarrean dagoen bitartean egokitzeko edo, hala badagokio, aldatzeko eginkizunak garatzea.

Batzorde Paritarioari interpretazio-gairen bat planteatzen zaionean, gehienez ere 15 eguneko epean bilduko da, eta gehienez hiru hilabeteko epean ebazti beharko du, azkartasuna eta eraginkortasuna bermatzeko, hori guztia Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritakoaren arabera.

través de acreditación de citas médicas que abarquen todo el día no se podrá ausentarse por horas de médico (incluidas horas de especialista) toda la jornada laboral.

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

Artículo 16. Cláusula de compromiso con lo acordado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. ERANSKINA / ANEXO 1

UNIALCO GIPUZKOA 2021-2026 SOLDATA-TAULA / TABLA SALARIAL UNIALCO GIPUZKOA 2021-2026

	Oinarrizko soldata Salario base	Produktibitate P. P. productividad	Arrakasta-osagarririk gabe urteko soldata Salario anualizado sin compl. éxito
Morroi / Mozo	1.226,31 €	-	18.394,65 €
Biltegiko morroia / Mozo Almacén (1)	1.581,26 €	-	23.718,90 €
Morrori espezializatua * 1. tart. / Mozo Especializado *1.º tramo.	1.786,41 €	105,55 €	28.062,75 €
Morrori espezializatua * 2. tart. / Mozo Especializado *2.º tramo	1.875,51 €	105,55 €	29.399,25 €
1. mailako ofiziala / Oficial 1. ^a	2.228,92 €	133,58 €	35.036,76 €
2. mailako ofiziala / Oficial 2. ^a	1.901,08 €	133,58 €	35.119,16 €

	Oinarritzko soldata Salario base	Produktibitate P. P. productividad	Arrakasta-osagarririk gabe urteko soldata Salario anualizado sin compl. éxito
Praktika-taldea/Pres. Duala / Gpo. Prácticas/F. Dual	1.264,42 €	-	18.966,30 €
Laguntzaileen taldea / Gpo. Auxiliares	1.479,67 €	-	22.195,05 €
Teknikarien eta agintarien taldea / Gpo. Técnicos y Mandos	1.697,75 €	-	25.466,25 €
Saileko ardu. taldea/Arloko burua / Gpo. Resp. Dpto./Jefe/a Área	1.924,17 €	-	28.862,55 €

1 Biltegiko langilearen kategoriak hamabi ordainsaritan jasoko du ordainsaria, eta irabazien, udako eta gabonetako ordainsariak hainbanatuko dira

1 La categoría Mozo/a Almacén percibirá la retribución en doce pagas prorrateándose las pagas de beneficios, verano y Navidad

Sarien taula 2021 Tabla de primas 2021	Zenbatekoa 2021 (% 1) Importe 2021 (1 %)	Antzinateasun gabeko soldata muga 2021 Límite salario sin antigüedad 2021	Kolektiboa Colectivo	Ordainketa modua abono Forma abono
Tipo de Primas / Tipo de Primas				
8 eta 16 urte bitarteko iraupena Permanencia de 8 a 16 años	60,61	35.387,26 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
16 eta 24 urte bitarteko iraupena Permanencia de 16 a 24 años	103,51	35.387,26 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
24 eta 32 urte bitarteko iraupena Permanencia de 24 a 32 años	146,60	35.387,26 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
32 eta 40 urte bitarteko iraupena Permanencia de 32 a 40 años	171,49	35.387,26 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
40 urtetik gorako iraupena Permanencia más 40 años	204,91	35.387,26 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
San Migel ospakizuna Festividad San Miguel	67,03			Ordainketa bakarra irailan Pago único en Septiembre
Lanean hutsik ez egiteagatik prima Prima no absentismo	586,17		Lehen mailako ofiziala Oficial 1. ^a	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteagatik prima Prima no absentismo	544,03		Bigarren mailako ofiziala Oficial 2. ^a	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteagatik prima Prima no absentismo	522,95			Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteagatik prima Prima no absentismo	459,74		Morroia Mozo	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteagatik prima Prima no absentismo	858,12		Saririk gabe Sin prima	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Kamioiak mantentzeagatik prima Prima Mantenimiento Camiones	673,95		Gidariak Chóferes	Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Kamioiak mantentzeagatik prima Prima Mantenimiento Camiones	226,24		Laguntzaileak Ayudantes	Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Anorakengatik prima Prima Anoraks	55,41			Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Arropengatik prima Prima Ropa	90,75			Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Bulegoko langileen oporraldiagatik prima Prima Vacaciones oficinas	388,50			
Biltegiko langileen oporraldiagatik prima Prima vacaciones almacén	598,72			

Sarien taula 2021 Tabla de primas 2021	Zenbatekoa 2021 (% 1) Importe 2021 (1 %)	Antzintasun gabeko soldata muga 2021 Límite salario sin antigüedad 2021	Kolektiboa Colectivo	Ordainketa modua abono Forma abono
Biltegiko langileen oporraldiगतिको prima (Aste santua-urritik azarora) Prima vacaciones almacén (Sem. Santa-Oct a Nov)	388,50			
Prestakuntza (eskulanak) Formaciones (manuales)	39,77			
Prestatzaile plusa (IRV Pertsonala) Plus Formador (Personales IRV)	58,89			12 hilabete-sari 12 mensualidades
Ogitartekorako osagarria Comp. Bocado	42,38			

Sarien taula 2022 Tabla de primas 2022	Zenbatekoa 2022 (% 4,5) Importe 2022 (4,5 %)	Antzintasun gabeko soldata muga 2021 Límite salario sin antigüedad	Kolektiboa Colectivo	Ordainketa modua abono Forma abono
Tipo de Primas / Tipo de Primas				
8 eta 16 urte bitarteko iraupena Permanencia de 8 a 16 años	63,34	36.979,69 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
16 eta 24 urte bitarteko iraupena Permanencia de 16 a 24 años	108,17	36.979,69 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
24 eta 32 urte bitarteko iraupena Permanencia de 24 a 32 años	153,19	36.979,69 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
32 eta 40 urte bitarteko iraupena Permanencia de 32 a 40 años	179,21	36.979,69 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
40 urtetik gorako iraupena Permanencia más 40 años	214,13	36.979,69 €		12 hilabete-sari 12 mensualidades
San Migel ospakizuna Festividad San Miguel	70,05			Ordainketa bakarra irailan Pago único en Septiembre
Lanean hutsik ez egiteगतिको prima Prima no absentismo	612,54		Lehen mailako ofiziala Oficial 1. ^a	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteगतिको prima Prima no absentismo	568,51		Bigarren mailako ofiziala Oficial 2. ^a	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteगतिको prima Prima no absentismo	546,48		Morroji espezializatua Mozo Esp.	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteगतिको prima Prima no absentismo	480,42		Morroia Mozo	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Lanean hutsik ez egiteगतिको prima Prima no absentismo	896,73		Saririk gabe Sin prima	Ordainketa bakarra martxoan Pago único en Marzo
Kamioiak mantentzeगतिको prima Prima Mantenimiento Camiones	704,27		Gidariak Chóferes	Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Kamioiak mantentzeगतिको prima Prima Mantenimiento Camiones	236,42		Laguntzaileak Ayudantes	Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Anorakengatikो prima Prima Anoraks	57,90			Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Arropengatikो prima Prima Ropa	94,83			Ordainketa bakarra apirilean Pago único en Abril
Bulegoko langileen oporraldiगतिको prima Prima Vacaciones oficinas	405,98			
Biltegiko langileen oporraldiगतिको prima Prima vacaciones almacén	625,66			

<i>Sarien taula 2022 Tabla de primas 2022</i>	<i>Zenbatekoa 2022 (% 4,5) Importe 2022 (4,5 %)</i>	<i>Antzintasun gabeko soldata muga Límite salario sin antigüedad</i>	<i>Kolektiboa Colectivo</i>	<i>Ordainketa modua abono Forma abono</i>
Biltegiko langileen oporraldiगतिको prima (Aste santua-urritik azarora) Prima vacaciones almacén (Sem. Santa-Oct a Nov)	405,98			
Prestakuntza (eskulanak) Formaciones (manuales)	41,56			
Prestatzaile plusa (IRV Pertsonala) Plus Formador (Personales IRV)	61,54			12 hilabete-sari 12 mensualidades
Ogitartekorako osagarria Comp. Bocadillo	44,29			