

## EUSKO JAURLARITZA

### EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde Ordezkarirena, Alpha North Logistics, SL enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104931012025 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2025eko ekainaren 10ean enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2025eko ekainaren 18an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2025eko uztailaren 3an bete da.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari dagokio, honako arautegiaren arabera: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, azaroaren 5eko 323/2024 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren 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 Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2025eko uztailaren 3a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkarria. (5022)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, 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 Alpha North Logistics, S.L. (código 20104931012025).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 10 de junio de 2025, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Segundo.* El día 18 de junio de 2025, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 3 de julio de 2025.

#### 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. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, 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 3 de julio de 2025.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (5022)

*Alpha North Logistics, SL enpresaren hitzarmen kolektiboa.*

**1. artikulua.** *Eremu subjektiboa eta lurralde-eremua.*

Hitzarmen honek Alpha North Logistics, SL enpresako Gipuzkoako lantokietan lan egiten duten langileen lan-harremanak arautuko ditu.

**2. artikulua.** *Hitzarmenaren indarraldia eta salaketa.*

1. Hitzarmen hau argitaratzen den egunetik 2026ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, berariaz beste indarraldi bat zehazten den artikuluen kasuan izan ezik. 2027ko urtarrilaren 1etik aurrera, urtez urte luzatuko da, isilbidez, hitzarmena, betiere legitimazioa duen edozein alderdik berariaz salatzen ez bada. Salaketa hori hasierako indarraldia edo luzapenetako edozein amaitu baino gutxienez hilabete lehenago egin beharko da.

Hitzarmen hau salatzea, berrikustea proposatuz, lan-erakunde eskudunari aurkeztu beharko zaio. Salaketa egin ondoren, salaketaileak hitzarmena sinatu duen beste alderdiari jakinarazi beharko dio salaketa aurkeztu duela, ahalik eta lasterren eta modu frogagarrian.

2. Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela amaiera iragarri ondoren, harik eta bi alderdik hura ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte. Horretarako, hitzarmen kolektibo berri bat negoziatzen hasteko konpromisoa hartu dute alderdiek, salaketa jakinarazi eta gehienez ere laurogeita hamar eguneko epean.

**3. artikulua.** *Osootasunari atxikitzea.*

Hitzarmen kolektibo honetan itundutako edozein baldintza motak osootasun organiko, bateratu eta zatiezina eratzten du; beraz, oro har, kontuan hartu beharko dira, aplikazio praktikoan. Ondorioz, auzitegiek manuren bat balio gabetzat jotzen badute, hitzarmen osoa ondorioz gabe geratuko da, eta berriro negoziatu beharko da osorik.

**4. artikulua.** *Konpentsazioa eta xurgatzea.*

1. Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoak -urtero eta osorik zenbatesten dira- enpresan indarrean daudenekin, langile bakoitzari aplikatu ahal zaizkionekin edo lege-arauek aplikatuta konpentsatu eta xurgatu ahal izango dira, berariaz konpentsatu edo xurgatu ezin diren ordainsari-kontzeptuak izan ezik.

2. Antzinasun-osagarriak, «Erantzukizun-plusa», «Joly bona» edo hitzarmen honetan ezarri ez diren beste osagarri batzuk edo hitzarmen honetan zehaztutako baldintzez bestelako baldintzetan sortzen diren osagarriak jasotzen dituzten langileen ordainsari-kontzeptuak berregituratu egingo dira, eta xurgatu egingo dira taulan zehaztutako oinarriko soldataren barruan kontzeptu horien artean ordaintzen zaizkien zenbatekoak.

**5. artikulua.** *Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa.*

1. Hitzarmenaren Batzorde Paritarioa lau kidek osatuko dute, hitzarmena sinatu duten langileen ordezkarien eta enpresaren ordezkarien kopuru berberekin. Alderdiek beharrezkotzat jotzen dituzten aholkulariek ere har dezakete parte Batzordearen bilerean. Hitz egiteko eskubidea izango dute, baina botorik ez. Hauek izango dira Batzorde Paritarioaren eginkizunak:

- Hitzarmen honetan hitzartutakoa betetzen den zaintzea.
- Hitzarmenean desadostasunak eragin ditzaketen klausulak interpretatzea, baita aplikazioan ere.
- Hitzarmen honetan arautzen ez diren gai guztiei buruzko akordioak sustatzea negoziatzeko alderdi legitimatuen artean,

*Convenio colectivo de la empresa Alpha North Logistics, S.L.*

**Artículo 1.** *Ámbito subjetivo y territorial.*

El presente convenio regirá las relaciones de trabajo entre las personas trabajadoras que presten servicios para los centros de trabajo de Alpha North Logistics, S.L., en la provincia de Gipuzkoa.

**Artículo 2.** *Vigencia y denuncia del convenio.*

1. El presente convenio tendrá vigencia desde la fecha de su publicación hasta el 31 de diciembre de 2026, salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta, prorrogándose de año en año a partir del 1 de enero de 2027 por tática reconducción siempre y cuando no medie denuncia expresa por cualquiera de las partes legitimadas, la cual deberá formularse con una antelación mínima de un mes al término de su vigencia inicial o al de la de cualquiera de sus prórrogas.

La denuncia de este convenio, proponiendo su revisión, deberá presentarse ante el organismo laboral competente. Una vez efectuada dicha denuncia la parte denunciante deberá notificar a la otra parte firmante del convenio, a la mayor brevedad posible y de forma fehaciente, la presentación de aquella.

2. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que, una vez denunciado, se mantendrá la vigencia indefinida de este convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya. A tal efecto las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo convenio colectivo en el plazo máximo de los noventa días posteriores a la notificación de la denuncia.

**Artículo 3.** *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones de cualquier clase pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que, a efectos de su aplicación práctica, deberán siempre considerarse de forma global. En consecuencia, si por parte de los tribunales se declarase la nulidad de alguno de sus preceptos, el convenio quedará sin efecto en su totalidad, debiendo ser vuelto a negociar íntegramente.

**Artículo 4.** *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio, estimadas anualmente y en su totalidad, podrán ser compensadas y absorbidas con las que ríjieran en la empresa o por las que fueran de aplicación a cada persona trabajadora o por aplicación de norma legal, a salvo de aquellos conceptos retributivos para los que expresamente se prevea la no compensación y absorción.

2. En el supuesto de personas trabajadoras que vinieran percibiendo complementos de antigüedad, «Plus responsabilidad», «Bono Joly» u otros no contemplados en este convenio o cuyos requisitos de devengo no coincidan con los definidos en el mismo, se procederá a la reestructuración de sus conceptos retributivos para absorber, dentro del salario base previsto en dichas tablas, las cantidades que se vinieran abonando por tales conceptos.

**Artículo 5.** *Comisión Paritaria del convenio.*

1. La Comisión Paritaria del convenio estará integrada por cuatro vocales, repartidos de forma paritaria entre la parte social y la parte empresarial firmantes del convenio. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz pero sin derecho a voto, los asesores que las partes consideren necesarios. Serán funciones de esta Comisión Paritaria:

- La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio.
- La interpretación de aquellas cláusulas del convenio sobre las que puedan surgir discrepancias, incluso en su aplicación.
- La promoción de acuerdos entre las partes legitimadas para su negociación sobre todas aquellas materias no reguladas

baldin eta, batzordearen iritziz, hitzarmenaren testuan gai horiek txertatu behar badira, une bakoitzean dagoen produkzio- edo lan-errealitatera hobeto egokitzeko.

d) Alderdiak Batzorde Paritarioaren esku jarri dituzten gaiei lotutako bitartekaritza- eta arbitraje-eginkizunak betetzea.

2. Alderdietako edozeinek eskatzen duenean bilduko da Batzorde Paritarioa, gehienez ere, hamabost egun naturaleko epean, dagokion eskaera egiten denetik zenbatzen hasita.

3. Batzorde Paritarioaren erabakiak aho batez hartuko dira edo, bestela, botoen % 75etik gorako gehiengoaz. Erabakiak akta batean labur jasoko dira, eta bilerara bertaratu diren guztiak sinatu beharko dute.

4. Batzorde Paritarioak, eratu eta hurrengo hilabetean, bere funtzionamenduaren erregelamendua idatzi eta onartuko du. Erregelamendu horretan hauek jasoko dira: bilerak egiteko maiztasuna eta modalitatea, gai-zerrenda onartzeko eta aktak egiteko prozedura, akordioak balioduntzat hartzeko eta argitaratzeko prozedura, azpibatzerdeak sortzeko prozedura eta eginkizunak hobeto betetzeko beharrezkotzat jotzen diren gainerako gaiak.

#### 6. artikulua. Lanaren antolamendua.

Lana antolatzea enpresaren eskumen eksklusiboa da. Zuzendaritza- eta kudeaketa-organoei dute haren aplikazio praktikoa egiteko ardura, legeak langileei eta haien legezko ordezkariari aitortzen dizkien eskubide eta eskudantziak eragotzi gabe.

#### 7. artikulua. Kontratazio modalitateak eta kontratuen gutxienezko edukia.

1. Hitzarmenaren eremuko lan-harreman oro idatziz sinatu beharko da, dagokion lan-kontratuaren bidez. Enpresak eta langileak sinatu beharko dute, zerbitzuak ematen hasi aurretik.

2. Lan-kontratuaren, gutxienez, alderdi hauek jaso behar dira:

a) Kontratu mota.

b) Enpresaren izen osoa, izena edo izen soziala, egoitza soziala eta identifikazio fiskaleko zenbakia. Enpresa pertsona juridikoa bada, edo ordezkari baten bidez jarduten badu, kontratua sinatzen duen mandataria identifikatzeko datu guztiak jaso beharko dira.

c) Langilearen identifikazio osoa: izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia adierazita.

d) Langilearen taldea eta funtzioak edo lanbide-kategoria.

f) Kontratuaren iraupena; aukera hauek daude:

1.— Mugagabea, aldizkako kontratu finkoa ere barne.

2.— Aldi baterakoa, Langileen Estatutuaren 11. eta 15. artikuluetan edo aldi baterako kontratazioari aplikatu dakiokkeen beste lan-araudi batean ezarritakoaren arabera.

Langileen Estatutuaren 15.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, aldi baterako kontratuak egin ahal izango dira ekoizpenaren gorabeherengatik, jardueraren noizbehinkako eta ezusteko gehikuntzari eta gorabeherei erantzuteko, baldin eta gorabehera horiek, enpresaren ohiko jarduera izan arren, aldi baterako desoreka sortzen badute, eskuragarri dagoen enplegu egonkorren eta behar denaren artean.

Kontratu horien gehieneko iraupena sei hilabetekoa izango da. Epe laburragoa betetzeko sinatzen bada, behin bakarrik luzatu ahal izango da, alderdiak hala adosten badute, baina kontratuaren gutzitako iraupenak ezin izango du sei hilabeteko muga hori gainditu.

en el presente convenio y que, a criterio de la Comisión, sea necesario incorporar al texto del mismo para su mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

d) Ejercer funciones de mediación y arbitraje en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.

2. La Comisión Paritaria se reunirá cuando así lo solicite cualquiera de las partes, en un plazo máximo de quince días naturales desde que se formule la correspondiente petición.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se tomarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría de más del 75 por ciento de los votos. Los acuerdos quedarán reflejados de forma sucinta en un acta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

4. La Comisión Paritaria, dentro del mes siguiente a la fecha de su constitución, redactará y aprobará el reglamento de su funcionamiento que recogerá la periodicidad y modalidad de celebración de reuniones, el procedimiento de aprobación del orden del día y de formulación de actas, la validación y publicación de acuerdos, el procedimiento de creación de subcomisiones y cuantos otros asuntos se consideren necesarios para un mejor desarrollo de sus funciones.

#### Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa y su aplicación práctica corresponde a sus órganos directivos y gestores, sin perjuicio de los derechos y atribuciones reconocidos por la ley a las personas trabajadoras y sus representantes legales.

#### Artículo 7. Modalidades de contratación y contenido mínimo de los contratos.

1. Toda relación laboral incluida en el ámbito del convenio deberá formalizarse por escrito a través del correspondiente contrato de trabajo que deberá ser suscrito por la empresa y la persona trabajadora con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios.

2. Los contratos de trabajo contendrán, como mínimo, las siguientes menciones:

a) Modalidad de contrato.

b) Razón completa de la empresa, incluyendo su nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal. Si la empresa tiene forma de persona jurídica o actúa por medio de representante, deberán constar los datos completos de identificación del mandatario que suscribe el contrato.

c) Identificación completa de la persona trabajadora, incluyendo su nombre, domicilio y número de identificación fiscal.

d) Grupo y funciones o categoría profesional de la persona trabajadora.

f) Plazo de duración del contrato, que podrá ser:

1.— De duración indefinida, incluido el contrato fijo discontinuo.

2.— Temporal, de acuerdo con las previsiones contenidas en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores u otra normativa laboral aplicable a la contratación temporal.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán celebrar contratos temporales por circunstancias de la producción para atender el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

La duración máxima de estos contratos no podrá exceder de seis meses. Si se suscribe por un periodo inferior podrá prorrogarse mediante acuerdo entre las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato supere el indicado límite.

g) Lanaldiaren iraupena, astean lan efektiboko ordu kopuruaren bidez adieraz daiteke, batez beste, hileko zenbaketan.

h) Itundutako ordainsariak.

i) Langileak, oro har eta behin-behinean, zein lantokitan edo jardueratan lan egingo duen.

#### 8. artikulua. Aldizkako kontratu finkoa.

1. Aldizkako kontratu finkoa lanaldi osokoa izango da. Arrunta izan daiteke, urtaroko edo aurrez finkatutako denboraldiko jardueri lotua, edo aldizkako prestazioak emateko, jardueraren garapena faktore aldakorren eta ez-finkoen mende dagoenean, hau da, enpresak edo langileak ez dakitenean zehatz-mehatz noiz hasiko den lana berriro.

2. Aldizkako lan-kontratu finko arrunta idatziz hitzartu behar da, eta hauek jaso behar dira: jardueraren gutxi gorabeherako iraupena, lanaldiaren eta haren ordu-banaketaren gutxi gorabeherako datuak eta jarduera-ziklo bakoitza berriz hastean enpresa-deia egiteko moduari eta ordenari buruzko irizpideak, langileen legezko ordezkariak eta enpresak adostutako «aldizkako langile finkoen lan-poltsari dei egiteko eta hura kudeatzeko akordioan» ezarritakoaren arabera.

3. Nolanahi ere, irizpide objektibo hauek hartuko dira kontratu mota hori duten langileei enpresa-deia egiteko: lehenik eta behin, lanbide-talde edo -kategoriaren arabera eta langileak kontratuan bete behar duen lanpostuaren profil espezifikoa arabera egokituko da; bigarrenik, antzinasuna; hirugarrenik, irizpide geografikoak, eta laugarrenik, aldizkako modalitatearen eta denboraldiko modalitatearen arteko bereizketa. Era berean, beste irizpide gehigarri batzuk ere har daitezke kontratuan.

4. Aldizkako kontratu finko arruntaren mendeko langileei deia egin behar da zehatz jarduera hasi edo berriz hasi baino hamar egun natural lehenago gutxienez; edo bost egun natural lehenago aldizkako kontratu finkoaren kasuan. Deia egiteko ezarritako epea errespetatzen ez bada, lanean hasten ez den pertsonak lan-poltsako ordenari eutsiko dio, eta ez da ulertuko deialdian sartzeko ez-betetzea gertatu denik.

Deialdia idatziz egingo da, eta, gainera, hilean behin aldizkako langile finkoen benetako alden berri emango zaie langileen ordezkariari, halakorik baldin bada.

Berriro lanean hasteko, langileak berriaz eta idatziz jakinarazi behar du prest dagoela, eta zazpi egun naturaleko epean, aldizkako kontratu finko arruntetan, jakinarazpena jasotzen duenetik hasita, eta hiru egun naturaleko epean, aldizkako kontratu finkoetan, idatziz adierazi behar du deialdia onartzen duen edo bertan behera uzten duen. Langileak ez badu berriazko erantzunik ematen aurrez ezarritako epean, deiari uko egin diola joko da.

5. Aldizkako kontratu finko arruntetan, enpresak gutxienez bost egun natural lehenago jakinarazi behar du jarduera etengo duela; eta aldizkako kontratu finkoak badira, hiru egun lehenago. Kasu bietan idatziz jakinarazi behar du.

6. Ondorio horietarako, posta elektronikoa izango da jakinarazpenak egiteko bitarteko baliokidea eta lehentasuneko. Horretarako, enpresak eta langileak kontratazioaren nean jakinarazitako helbide elektronikoak erabiliko dira, eta berriaz jaso behar dira lan-kontratuan. Era berean, WhatsApp edo antzeko berehalako mezularitza-aplikazioen bidez egindako deiei buruzko jakinarazpenak ere egin ahal izango dira, baldin eta langileak kontratazioa egitean berriaz eskatu edo onartu badu.

g) Duración de la jornada de trabajo, que podrá ser indicada en número de horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo mensual.

h) Remuneración pactada.

i) Identificación del centro o centros de trabajo o actividades en los que, al menos de forma genérica y provisional, el trabajador prestará sus servicios.

#### Artículo 8. Contrato fijo discontinuo.

1. El contrato fijo discontinuo, que se celebrará a jornada completa, podrá ser ordinario, vinculado a la existencia de actividades estacionales o temporada prefijada, o de prestación intermitente, cuando el desarrollo de la actividad dependa de factores variables y no fijos, de modo que ni la empresa ni la persona trabajadora puedan conocer con exactitud cuándo va a comenzar de nuevo el trabajo.

2. El contrato laboral fijo discontinuo ordinario deberá concertarse por escrito, debiendo figurar en el mismo la indicación sobre la duración estimada de la actividad, una constancia orientativa de la jornada y de su distribución horaria y los criterios sobre la forma y el orden de llamamiento empresarial al reinicio de cada ciclo de actividad, conforme a lo establecido en el correspondiente «Acuerdo de llamamiento y gestión de bolsa de fijos discontinuos» que deberán pactar la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

3. En todo caso el llamamiento empresarial a las personas trabajadoras sujetas a este tipo de contrato se realizará tomando en consideración los criterios objetivos siguientes: en primer lugar se ajustará no solo al grupo o categoría profesional sino también al perfil específico del puesto de trabajo al que se haya atendido para la contratación de la persona trabajadora y en segundo lugar a la antigüedad, tomando en consideración también criterios geográficos y la distinción entre la modalidad intermitente y la de temporada. Todo ello sin perjuicio de la utilización de otros criterios objetivos adicionales.

4. El llamamiento a las personas afectadas por el contrato fijo discontinuo ordinario deberá producirse con una antelación mínima de diez días naturales, o de cinco días naturales en el caso de contrato fijo discontinuo intermitente, a la fecha de inicio o reanudación de la actividad. Si no se respetase el plazo de llamamiento establecido anteriormente, la persona que no se incorpore conservará su orden de la bolsa y no se considerará que se ha producido un incumplimiento de incorporación al llamamiento.

El llamamiento se efectuará de forma escrita informándose, además, mensualmente de las altas efectivas del personal fijo discontinuo a los representantes de las personas trabajadoras, si los hubiere.

Para su efectiva reincorporación la persona trabajadora deberá notificar su disponibilidad manifestando, expresamente y de forma escrita, su aceptación o desistimiento del llamamiento en el plazo de siete días naturales desde la recepción de la comunicación en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de 3 días naturales en los fijos discontinuos intermitentes. En ausencia de respuesta expresa de la persona trabajadora dentro del plazo antes establecido se considerará que se ha declinado el llamamiento.

5. La notificación de cese de actividad por parte de la empresa deberá producirse también con una antelación mínima de cinco días naturales en los contratos fijos discontinuos ordinarios y de tres días en los fijos discontinuos intermitentes, mediante forma escrita.

6. Se considerará, a estos efectos, como medio válido y preferente de notificación el correo electrónico, empleándose a tal fin las respectivas direcciones de correo electrónico facilitadas por la empresa y por la persona trabajadora en el momento de la contratación, las cuales deberán constar expresamente en el contrato de trabajo. Asimismo podrán efectuarse alternativamente las comunicaciones relativas a los llamamientos mediante la aplicación de mensajería instantánea WhatsApp o similar siempre que expresamente así lo haya solicitado o aceptado el trabajador en el momento de su contratación.

#### 9. artikulua. Probaldia.

1. Enpresan sartzen diren langileen probaldia idatziz hitzartuko da beti, eta haxe izango da gehieneko iraupena:

- Teknikari tituludunak (unibertsitateko lizentziadunak eta graduatuak), sei hilabete.
- Erdi-mailako teknikariak (erdi-mailako eta goi-mailako lanbide-heziketa), lau hilabete.
- Gainerako langileak, bi hilabete.

Langileen Estatutuaren 15. artikuluan jasotako iraupen jakinako aldi baterako kontratuei dagokienez, gehienez ere sei hilabeteko kontratuak hitzartu badira, probaldia ezin izango da hila-betik gorakoa izan.

2. Deuseza izango da probaldi bat ezartzen duen ituna, baldin eta langileak, lehenago ere, enpresan eginkizun berdinak bete izan baditu, kontratu-modu hura edozein izanda ere.

3. Probaldiaren zenbaketa eten egingo da langileak aldi baterako ezintasuna badu, jaiotza, adopzioa, adopzio-helburuko zaintza, harrera, haurdunaldiko arriskua, edoskitzaroko arriskua eta genero-indarkeria dela-eta.

4. Probaldia amaitu ondoren, inork atzera egin ez badu, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin, eta proban gairotako denbora langilearen antzinasunerako zenbatuko da.

#### 10. artikulua. Langileak dimisioa aurkeztea.

Enpresa borondatez utzi nahi duen langileak idatziz jakinarazi beharko dio enpresari, gutxienez 15 egun lehenago. Langileak bete behar hori betetzen ez badu, enpresak eskubidea izango du jaso beharreko likidaziotik soldata-egun baten zenbatekoa kentzeko, abisua egiteko atzerapen-egun bakoitzeko.

#### 11. artikulua. Lanaldia eta lan-denbora.

1. Lanaldi arruntaren gehieneko iraupena asteko 38 ordukoa izango da, batez beste, hilean.

2. I. talde funtzionaleko II. mailako langileen lanaldia (banatzaileena) antolatzeko, arau hauek ezarri dira:

a) Eguneko benetako lanaldia, Langileen Estatutuaren 34.5 artikuluan adierazitakoaren arabera zenbatuko da, eta bederatzia (9) ordukoa izango da. Asteko lau egunetan egin beharko da. Nolanahi ere, langileak agindutako zerbitzuak bete beharko ditu, nahiz eta zerbitzuak egin bitartean eguneko erreferentzia-lanaldi hori gaintitu, eta lana edo zerbitzua ezin izango du utzi edo atzeratu arrazoi horrengatik. Kasu horietan hileko batez besteko gehieneko lanaldia gaintitzen bada, aparteko ordu gisa zenbatuko da, eta dagozkion baldintzetan konpentsatuko da. Gehieneko lanaldia hileko batezbestekoan osatzen ez bada, hurrengo hilabeteetan ez da lan-denbora hori berreskuratzeko bete beharrik izango.

b) Era berean, eta borondatez, banatzaile horiek asteko bosgarren lanegun bat gehitu ahal izango diote erreferentziako lanaldiari. Egundik «Ibilbideko Errefortzu Plusa» izeneko plus gehigarria jasotzeko eskubidea emango du; eta, hala dagokionean, asteko batez besteko 38 orduko lanaldiaren gaineko soberakina konpentsatuko zaie gehiegiko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan.

3. Gainerako langileei, hau da, banaketa-arduradunari (I. talde funtzionaleko I. maila) eta egiturako eta administrazioko langileei (II. talde funtzionaleko I. eta II. mailak) artikuluko honen lehen atalean ezarritako gehieneko lanaldi arrunta aplikatuko zaie.

#### Artículo 9. Período de prueba.

1. El período de prueba del personal que ingrese en la empresa se concertará siempre por escrito y tendrá la siguiente duración máxima:

- Técnicos titulados (licenciados y graduados universitarios) seis meses.
- Técnicos intermedios (formación profesional de grado medio y superior) cuatro meses.
- Resto de personas trabajadoras dos meses.

Respecto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, concertados por tiempo no superior a seis meses, el período de prueba no podrá exceder de un mes.

2. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

3. El cómputo del período de prueba se interrumpirá si la persona trabajadora se ve afectada por las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

#### Artículo 10. Dimisión de la persona trabajadora.

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en la empresa deberá ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de esta obligación por parte de la persona trabajadora dará derecho a la empresa a descontarle, de la liquidación que hubiera de percibir, el importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso establecido.

#### Artículo 11. Jornada y tiempo de trabajo.

1. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 38 horas semanales de promedio mensual.

2. Para el personal del Grupo funcional I, nivel II (personal de reparto) la jornada y tiempo de trabajo se ajustará a las siguientes reglas:

a) La jornada diaria efectiva de trabajo de referencia, que se computará de acuerdo con lo indicado en el artículo 34.5 del Estatuto de los trabajadores, será de 9 horas a realizar en cuatro días a la semana. En todo caso, el/la trabajador/a deberá cumplir los servicios encomendados aun cuando con la realización del último o últimos se sobrepase dicha jornada diaria de referencia, sin que pueda por esta causa abandonar el trabajo o demorar el servicio. En dichos supuestos, si se produjera un exceso sobre la jornada máxima promedio mensual, este se computará como hora extraordinaria y será objeto de compensación en los términos correspondientes. En caso de no completarse la jornada máxima en promedio mensual no existirá obligación de recuperar dicho tiempo de trabajo durante los meses siguientes.

b) Asimismo, y de forma voluntaria, dicho Personal de Reparto podrá realizar respecto de la jornada de referencia un quinto día adicional de trabajo semanal que dará derecho a percibir el plus adicional denominado «Plus Refuerzo de Ruta», compensando, en su caso, el exceso sobre el máximo de 38 horas semanales de promedio mensual dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

3. Para el resto del personal, esto es, Responsable de Reparto (Grupo funcional I, Nivel I) y Personal de estructura y administración (Grupo funcional II, Niveles I y II) le será de aplicación la jornada máxima ordinaria de trabajo establecida en el apartado primero del presente artículo.

4. Lanaldian 20 minutuko etenaldia egingo da, eta benetako lan-denboratzat hartuko da.

*12. artikulua. Aparteko orduak.*

1. Aparteko ordutzat hartuko dira hitzarmen honetan hileko zenbaketan itundutako benetako lanaldia gaintzen dutenak.

2. Langileek askatasun osoz onartuko edo ukatuko dute aparteko orduak egitea, kasu hauetan izan ezik: Langileen Estatutuaren 35. artikuluko 3. zenbakian jasotako salbuespenean eta, edozein gorabehera dela-eta, eguneko lanaldi arruntean bete gabe utzi diren agindutako zerbitzuak betetzeko lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean.

3. Aparteko orduak egin eta hurrengo lau hilabeteetan atse-den-denboraz konpentsatu ahal izango dira, eta, nolana ere, iraupen laburragoko kontratuen kasuan, kontratua amaitu aurretik. Bestela, ordu arruntaren balioaren arabera ordainduko dira, Langileen Estatutuaren 35.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

*13. artikulua. Jaiegunetan lan egitea.*

Lanaldiaren banaketa dela eta, langileak ezin badu Langileen Estatutuaren 37.2 artikuluan aipatzen diren jaiegunetako bat erabili, ordezko atsedinarekin konpentsatuko da, edo uztailaren 28ko 2001/1983 Errege Dekretuaren 47. artikuluan xedatutakoaren arabera ordainduko da.

*14. artikulua. Lanaldiaren erregistroa.*

1. Enpresak eguneroko lanaldiaren erregistroa bermatuko du. Erregistro horretan langile bakoitzak lanaldia hasteko eta amaitzeko ordutegi zehatza jaso beharko da, ezarritako ordutegi-malgutasuna kaltetu gabe.

2. Erabilitako erregistro-sistema, ahal dela, bitarteko edo aplikazio informatikoen bidez egin beharko da, baina ez ditu inoiz urratuko langileek dituzten intimitaterako eskubidea, datu pertsonalak babesteko eskubidea edo indarreko araudiaren arabera eskubide digitalak.

3. Enpresak lau urtez gordeko ditu artikulua honetan aipatzen diren erregistroak, eta denbora horretan langileen, haien legezko ordezkarien eta Laneko eta Gizarte Segurantzako Ikuskaritza-aren eskura egongo dira.

4. Nolanahi ere, erregistro-sistemak benetakotasun-berme egokiak eman beharko ditu, eta datu objektiboak jaso beharko ditu, langileak, dagozkion langileen ordezkariak eta Lan Ikuskaritza-aren erraz egiaztatu ahal izateko. Horrez gain, benetan egindako lanaldiaren erregistroaren laburpen bat ere jasoko du, gehienez ere hilabetekoak diren aldi erregularrak jasota, lanaldia hasteko eta amaitzeko ordutegi zehatza ere adierazita.

*15. artikulua. Baimenak eta lizentziak.*

1. Lanetik joateko baimena har dezake langileak, lansaria jasotzeko eskubidea duela, aldeztatik jakinarazten badu eta justifikatzen badu, arrazoi hauetako bat eta denbora jakin honetarako:

a) Egutegiko hamabost egun, behar bezala formalizatu eta erregistratutako ezkontza denean, edo izateko bikotea legez eratzen denean. Egoera hori egiaztatzeko, ezkontza edo bikotea erregistro ofizialean inskribatu dela ziurtatzeko agiria aurkeztu beharko da. Erregistro ofizialik ez dagoen herrietan ziurtagiri hori ordeztu ahal izango da izateko bikotearen bizikidetzat jasotzen duen notario-aktaren bidez.

b) Bi egun, ezkontzidea, izateko bikotekidea edo odol- edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senidea hiltzen bada.

c) Bost egun, ezkontzidearen, izateko bikotekidearen edo odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren

4. Durante la jornada se establecerá una pausa de 20 minutos, considerada como tiempo de trabajo efectivo.

*Artículo 12. Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan de la jornada de trabajo efectivo pactada en este convenio en cómputo mensual.

2. Las personas trabajadoras son libres de aceptar o rechazar la realización de horas extraordinarias, a salvo de la excepción contemplada en el apartado 3 del artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y de los supuestos en los que la ampliación de la jornada resulte imprescindible para cumplir los servicios encomendados que, por cualquier incidencia, no hayan podido realizarse dentro de la jornada diaria ordinaria.

3. Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, y en todo caso antes de la finalización del contrato para aquellos contratos de periodos de duración inferior, o bien ser abonadas al valor de la hora ordinaria conforme prevé el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores.

*Artículo 13. Trabajo en festivos.*

Cuando la persona trabajadora no pudiera disfrutar de alguno de los festivos a los que se refiere el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, por razón de distribución de la jornada, éste se compensará por descanso alternativo o se abonará según lo dispuesto en el artículo 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 julio.

*Artículo 14. Registro de la jornada.*

1. La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se haya establecido.

2. El sistema de registro utilizado, que deberá ser preferentemente mediante medios o aplicaciones informáticas, en momento alguno atentará contra el derecho de las personas trabajadoras a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

3. La empresa conservará los registros a que se refiere este artículo durante 4 años y permanecerán durante este tiempo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

4. En todo caso, el sistema de registro deberá aportar las garantías de autenticidad necesarias, recogiendo datos objetivos y fácilmente verificables en cualquier momento por la persona trabajadora, la representación social en su caso y la Inspección de Trabajo e incluirá un resumen del registro de la jornada diaria efectivamente desempeñada, por periodos regulares no superiores a un mes, en el que conste el detalle del horario concreto de inicio y finalización de la misma.

*Artículo 15. Permisos y licencias.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución legal como pareja de hecho debidamente formalizada y registrada, debiéndose acreditar estos extremos mediante la certificación de inscripción del matrimonio o de la pareja en el correspondiente registro oficial. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial que recoja la circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

b) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise

mailarainoko ahaideen (izatezko bikotearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne) istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitalerazteagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitalerazterik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, baldin eta langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta haiek benetan zaindu behar badira.

d) Aurreko b) eta c) kasuetan, langileak joan-etorriko bidaia bakoitzeko 200 kilometro edo gehiagoko bidaia egin behar badu, baimenak bi egun eta egun bat gehiago luzatuko dira, hurrenez hurren.

e) Ohiko bizilekuz aldatzeagatik, egun natural bat.

f) Egund natural bat, gidatzeko baimena berritzeko.

g) Beharrezkoa den denbora, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko. Aipatutako betebeharrak hiru hilabete epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago betetzea eragozten badu, enpresak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori, eta lanpostua berreskuratzeko eskubidea izango du, betebeharrak publiko eta pertsonala betetzeko betebeharrak amaitzen denean. Eginbeharrak betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordaina jasotzen badu, enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren diruzenbatekoa.

h) Sindikatu- edo ordezkari-eginkizunak betetzeko, Lege eta hitzarmen honetan ezarritako baldintzetan.

i) Azterketak egitera joateko behar duen denbora, langileak titulazio ofizialak lortzeko prestakuntza arautua egiten badu; eta, gehienez ere, urtean 12 azterketa ofizial egiteko.

j) Lanera ez joateko eskubidea, gaixotasuna edo istripua dela-eta, langileak beste leku batera joan behar badu senideekin edo bizikideekin zerikusia duten premiazko familia-arrazoiengatik. Arrazoi horren ondoriozko absentzia-orduak urtean lau egunen baliokideak izango dira, eta absentziaren arrazoia egiaztatzen duten agiriak aurkeztu beharko dituzte langileak.

k) Lau egun gehienez, lantokira joan ezin bada edo lantokira joateko behar diren zirkulazio-bideetatik ibili ezin bada agintari eskudunek joan-etorrietarako ezarritako gomendioen, mugen edo debekuen ondorioz, bai eta arrisku larri eta hur-hurrekoa dagoenean ere, hondamendi edo fenomeno meteorologiko kaltegarri baten ondoriozkoak barne. Lau egun horiek igaro ondoren, baimena luzatu egingo da baimena justifikatu zuten inguruabarrak desagertu arte, hargatik eragotzi gabe enpresak lan-kontratua eteteko edo ezinbesteko kausa baten ondoriozko lanaldi-murrizketa aplikatzeko aukera, 47.6 artikuluan ezarritakoaren arabera.

Lan-prestazioaren izaera urrutiko lanarekin bateragarria den eta komunikazio-sareen egoerak lana egiteko aukera ematen duenean, enpresak hura ezarri ahal izango du, Urrutiko Lanari buruzko uztailaren 9ko 10/2021 Legean jasotako gainerako betebeharrak formal eta materialak betez, eta, bereziki, bitarteko, ekipa eta tresna egokiak emanez.

2. Senar-emazteentzat hitzarmen honek biltzen dituen eskubide berberak onartzen zaizkie haien artean ezkondu ez direnei, baina lotura afektibo, gaizkor eta iraunkorrean bizi diren pertsonen, alde aurretik egiaztatuta dagoen izatezko bikoteen erregistro ofizialean izena eman badute, hori egiaztatzen duen ziurtagiri bidez. Erregistro ofizialik ez dagoen herrietan ziurtagiri hori ordeztu ahal izango da izatezko bikotearen bizikidetzat jasotzen duen notario-aktaren bidez.

#### 16. artikulua. Oporrak.

Urteko ordainpeko oporraldia hogeita hamaika egun naturalakoa da, eta langileek ezin dute eskatu ordezkari konpentsazio ekonomikorik.

reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

d) En los supuestos b) y c) anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros o más por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se ampliarán en dos días y un día más, respectivamente.

e) Un día natural por traslado del domicilio habitual.

f) Un día natural para la renovación del permiso de conducción.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a la realización de exámenes si se está cursando cualquier formación reglada para la obtención de titulaciones oficiales con un máximo de 12 exámenes anuales.

j) Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia por esta causa serán equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras acreditación del motivo de ausencia.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Quando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

2. Se reconocen los mismos derechos que el presente convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que, no habiéndose casado entre ellas, convivan en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, por la correspondiente acta notarial que recoja dicha circunstancia de convivencia de la pareja de hecho.

#### Artículo 16. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta y un días naturales.

### 17. artikulua. Lanbide-sailkapeneko sistema.

1. Hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuko langileak lanbide-taldeen arabera daude sailkatuta. Lanbide-sailkapenaren helburua enpresaren premien arabera lanbide-egitura definitzea da, langileak produkzio-prozesuan integratzen eta funtzio desberdinetara egokitzen laguntzeko.

2. Lanbide-taldeak langileen funtzio orokor komunak definitzen ditu, eta langilearen eta enpresaren artean itundutako lanprestazioaren oinarritzko edukia biltzen du. Lanbide-talde bat adskribatzeko, kontuan hartzen dira antzeko ekimen, autonomia, erantzukizuna, jarduera intelektual izatea, funtzioen konplexutasuna, titulazioa edo kualifikazioa eta gaitasun profesionalak; eta lan-kontratuak edo lanbide-sustapeneko hautaketa-prozesu batek zehazten du.

3. Enpresako lanbide-taldeak definitzeko irizpideak gizonezko zein emakumezko langileen arau komunitara egokitu dira, emakumeen eta gizonen artean zuzeneko eta zeharkako diskriminaziorik ez egotea bermatzeko.

4. Lanbide-taldeek hainbat maila edo kategoria dituzte. Maila edo kategoria horiek hierarkikoki egituratuta daude, maila handienetik txikienera, dagokien taldearen eginkizunak betetzeko gaitasun- eta betetze-mailaren arabera, eta maila bakoitzari esleitutako oinarritzko soldataren goranzko maila ere badute. Oinarritzko soldata bera izanik, beren lanbide-taldearen funtzio orokor komunak betetzeko gaitasun eta gaikuntza bera duten langileak biltzen dituen mailak edo kategoriak zehaztuko du talde horri atxikitako langile bakoitzaren oinarritzko soldata.

5. Enpresak egiten duen jardueraren berezitasunak direla eta, antolaketari dagokionez (denboraren banaketa, ordutegiak, atsedena, etab.), bi talde profesional zehaztu dira, enpresak jarduera garatzeko behar dituen beste profil batzuk kontratatzeko ahalmena alde batera utzi gabe. Kasu horretan, hitzarmen honetan ezarritako ordainsariak hartuko dira erreferentziatzat. Era berean, hitzarmen honetan jasotako lanbide-mailak edo -kategoria orientagarriak baino ez dira, eta ez dute aipatutako lanpostu edo funtzio guztiak beteta edukitzeko betebeharririk ekarriko, enpresaren premiek eta bolumenak hala eskatzen ez badute:

a) I. talde funtzionala (eragiketak): Igortze- eta banaketa-langileak. Lanbide-talde honetakoak izango dira:

1.— Erdi-mailako unibertsitate-titulu akademikoa, lanbide-heziketa edota lanbide-esperientziaren eta prestakuntzaren bidez eskuratu eta enpresak balioetsitako ezagutza balioak dituztenak.

2.— Banatzaileak koordinatzen edo gainbegiratzen dituzte.

3.— Entregak edo banaketak egiten dituzte hierarkian gorago daudenek emandako jarraibideen arabera.

b) II. talde funtzionala («Staff»): Egitura eta administrazioa. Lanbide-talde honetakoak izango dira:

1.— Goi-mailako unibertsitate-titulua edo lanbide-esperientziaren eta prestakuntzaren bidez eskuratu eta enpresak balioetsitako ezagutza balioak dituztenak. Ezagutza espezializatua eskatzen duten zeregin kualifikatuak egiten dituzte.

2.— Ezagutza praktikoa edo teorikoa beren espezializazio-arlo zehatzean aplikatzen dute, ikuskapen behar handirik gabe; nahiko autonomoak dira lana planifikatzeko eta antolatzeko eta eragina dute beren lantaldean.

3.— Joerak identifikatu eta balizko irtenbideak aztertzen dituzte. Horrez gain, beren espezializazioaren arloko prozedurak, politikak eta praktikak azaltzen dituzte.

Ez dira hemen sartzen enpresarekin lan-harremanik ez duten pertsonak, ezta kontratuaren ezaugarriengatik edota beren zereginagatik «Goi Zuzendaritzako Langile» kalifikazioa dutenak ere.

### Artículo 17. Sistema de clasificación profesional.

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se clasifican en grupos profesionales. La clasificación profesional tiene por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la Empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.

2. El grupo profesional define las funciones generales comunes de trabajadoras y trabajadores, y constituye el contenido básico de la prestación laboral pactada entre la persona trabajadora y la Empresa. La adscripción al mismo, determinada por un grado similar de iniciativa, autonomía, responsabilidad, actividad intelectual, complejidad de las funciones, titulación o cualificación y aptitudes profesionales, viene determinado por el contrato laboral, o por un proceso selectivo de promoción profesional.

3. Los criterios de definición de los grupos profesionales de la Empresa se han ajustado a las reglas comunes para el personal de uno y otro sexo, teniendo como objeto garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

4. Los grupos profesionales están constituidos por distintos niveles o categorías estructuradas jerárquicamente de mayor a menor grado o nivel de aptitud y desempeño de las funciones del grupo al que pertenecen y también con un nivel ascendente de salario base asignado a cada nivel. El nivel o categoría, que agrupa a las personas trabajadoras que, con un mismo salario base, tienen la misma aptitud y capacitación para el desempeño de las funciones generales comunes al grupo profesional al que pertenecen, determinará el salario base de cada persona trabajadora adscrita al mismo.

5. Debido a las particularidades de la actividad que lleva a cabo la Empresa, a efectos organizativos (distribución del tiempo, horarios, descanso, etc.) se han determinado dos grupos profesionales sin perjuicio de la facultad de la empresa de proceder a la contratación de aquellos otros perfiles que resulten precisos para el desarrollo de la actividad, en cuyo caso, se tomará como referencia las retribuciones previstas en este convenio. Asimismo, los niveles o categorías profesionales consignados en este Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos o funciones enumerados, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere:

a) Grupo funcional I (operaciones): Personal de despacho y reparto. Pertenecen a este grupo profesional quienes:

1.— Están en posesión de titulación académica universitaria de grado medio, formación profesional o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación.

2.— Realizan tareas de coordinación y/o supervisión del personal de reparto.

3.— Efectúan las entregas o repartos siguiendo las instrucciones que reciben de sus superiores jerárquicos.

b) Grupo funcional II («Staff»): Estructura y administración. Pertenecen a este grupo profesional quienes:

1.— Están en posesión de titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes validados por la Empresa y adquiridos por experiencia profesional y formación, realizan tareas cualificadas que requieren conocimiento especializado.

2.— Aplican su conocimiento práctico y/o teórico a su área concreta de especialización, bajo escasa/media supervisión; planifican y organizan su trabajo con cierta autonomía y generan influencia dentro de su grupo de trabajo.

3.— Identifican tendencias y analizan posibles soluciones, así como explican procedimientos, políticas o prácticas propias de su área de especialización.

No se incluye a quienes no tenga relación laboral con la empresa ni a quienes por las características de su contrato y/o el desempeño de su cometido les corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

6. Lanbide-maila edo -kategoria hauek ezartzen dira.

a) I. talde funtzionala (eragiketak): Igotze- eta banaketa-langileak.

I. maila: Banaketaren arduraduna: modu kualifikatuan eta arduratsuan eragiketa-zentro baten edo batzuen operatiboa ikuskatzen dute denbora errealean. Beren lan-txandari esleitu-tako banaketa-flota zuzenean gainbegiratzen dute. Haien kargura dauden taldeen lana eta jarduera antolatzen dituzte. Lana homogeneizatzen dute, eta langileak koordinatzeaz eta ikuska-zeaz arduratzen dira. Zeregin osagarriak egiten ere hartzen dute parte.

II. maila: Banatzaileak (banatzaile-gidaria): Besteren kontu-rako langileak dira, baina enpresaren jabetzako ibilgailu bat gida-tzen dute. Langile horiek dokumentuak, salgaiak eta paketeak biltzeaz, izapidetzeaz, zaintzeaz eta entregatzeaz arduratzen dira.

b) II. talde funtzionala: Egiturazko eta administrazioko lan-gileak.

I. maila: Administrariak: administrazio-arloko zeregin guztien kontrola eta jarraipena egiten dute modu kualifikatu eta ardura-tsuan, buruei edo zuzendaritzari jakinarazita. Zeregin hauek egi-ten dituzte, besteak beste:

I. Tokiko proiektuak antolatu, zuzendu eta koordinatu.

II. Administrazio-jarduera guztiak planifikatu, gainbegiratu eta zuzendu; eta

III. Beren ardurapeko langileen prestakuntzan eta instruk-zioan lagundu. Laguntzaileen edo administrari laguntzaileen talde bat izan dezakete beren ardurapean.

II. maila: Administrari-laguntzailea: kudeaketa eta enkargu errazak egiten laguntzen dute, bai lantokian bertan, bai handik kanpo.

18. artikulua. Mugigarritasun funtzionala eta sustapena.

1. Langileen Estatutuaren 39. artikuluaaren arabera, mugi-garritasun funtzionala zerbitzua emateko behar diren titulazio akademiko edo profesionalen arabera egingo da enpresan, eta, betiere, langilearen duintasuna errespetatuta.

2. Langileak bere lanbide-taldeari ez dagozkion funtzioak egin ditzan, goragokoak edo beheragokoak, arrazoi teknikoak edo antolamenduzkoak egon beharko dira. Langileak ezinbeste-koa den denboran baino ez ditu beteko funtzio horiek. Enpresa-buruak bere erabakia eta horren arrazoiak jakinarazi beharko dizkie langileen ordezkari.

3. Langileari bere lanbide-taldekoak baino goragoko funtzioak egokitzen badizkiote, sei hilabete baino gehiagoz urtebe-tean, edo zortzi hilabete baino gehiagoz bi urtean, langileak igoera eskatu ahal izango du, baldin eta horretarako eragozpenik ez badago hitzarmen kolektiboan, edo, bestela, berak egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa berak betetzea eskatu, en-presan halako igoerarako aplikatzen diren arauak beteta. Gai-nera, dagokion soldata-aldea erreklamatzeko eskubidea izango du. Egintza horiek metatu egin daitezke. Enpresak ezezkoa ema-nez gero, eta batzordearen edo langileen ordezkarien irizpena jaso ondoren, langileak erreklamazioa aurkez dezake lan-arloko jurisdikzioan.

4. Langileak benetan egiten dituen funtzioei dagokien ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, funtzio apalagoak agin-tzen zaizkionean izan ezik, kasu horietan jatorrizko ordainsariari eutsiko baitio. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz, ohiko be-teberrak ez direnak egitean agertutako trebetasunik eta ego-kitasunik eza ezingo da izan kaleratzeko arrazoi.

5. Aldeen arteko akordioa beharko da artikulua honetan au-reikusitako kasuetan sartzen ez diren funtzio-aldaketak egiteko

6. Se establecen los siguientes niveles o categorías profesio-nales.

a) Grupo funcional I (operaciones): Personal de despacho y reparto.

Nivel I: Responsable de reparto: quienes de manera cualifi-cada y responsable supervisan la operativa en tiempo real de uno o varios centros de operaciones de manera directa la flota de reparto asignada a su turno de trabajo. Organizan el trabajo y la actividad de los equipos a su cargo. Se encargan tanto de homogeneizar el trabajo, como de la coordinación y supervisión del personal. Participación en la realización de tareas comple-mentarias.

Nivel II: Personal de Reparto (Conductor/a-repartidor/a): Em-pleados por cuenta ajena que conducen un vehículo propiedad de la empresa, cuya actividad consiste en la realización personal de los servicios de recogida, trámite, custodia y entrega de do-cumentos, mercancías y paquetería en general.

b) Grupo funcional II: Personal de estructura y administra-ción.

Nivel I: Administrativo/a: Pertenecen a este nivel quienes re-portando a la jefatura o a la dirección, realicen de manera cuali-ficada y responsable el control y seguimiento del conjunto de ta-reas que se desarrollen en el área de administración. Entre otras:

I. Organizar, dirigir y coordinar proyectos locales.

II. Planificar, supervisar y dirigir el conjunto de actividades administrativas; y

III. Colaborar en la formación e instrucción del personal a su cargo, entre otras. Puede contar con un equipo de ayudantes o auxiliares de administración a su cargo.

Nivel II: Auxiliar Administrativo/a: Pertenecen a este nivel quie-nes auxilian en la ejecución de gestiones y encargos sencillos, tanto en el interior, como en el exterior de los centros de trabajo.

Artículo 18. Movilidad funcional y promoción.

1. De acuerdo con el artículo 39 del Estatuto de los Traba-jadores, la movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de las personas traba-jadoras.

3. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, las personas traba-jadoras podrán reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la juris-dicción social.

4. La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adap-tación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

5. La polivalencia funcional y el cambio de funciones dis-tintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en

eta balioaniztasun funtzionala onartzeko, itundutakoak ez direnean. Akordiorik ezean, lan-baldintzak funtsean aldatzeko, ezarritako araeu jarraitu beharko zaie.

Lanbideko sustapena lanpostuaren egokitasun- eta gaitasun-irizpide objektiboen arabera egingo da, inolako diskriminazio-irizpiderik gabe.

6. Lanpostu hutsak bete behar direnean, lehenetsuna emango zaie bertako langileei, kontratatu berrien aldean, baldin eta goragoko mailari dagozkion eginkizunak betetzeko eskatzen den titulazioa, prestakuntza edo esperientzia badute. Lanpostu huts horiek behar bezala argitaratu beharko dira. Gainera, langileen legezko ordezkariak jakinarazi beharko zaizkio, halakorik balego.

#### 19. artikulua. Oinarrizko ordainsariak eta osagarriak.

1. Soldatatzat hartuko dira langileek, dirutan edo gauzatan, besteren konturako lan-zerbitzuak emateagatik jasotzen dituzten ordainsari guztiak, benetako lana ordaintzen badute, ordaintzeko modua edozein dela ere, edo lan gisa zenbatzen diren atse-denaldiak ordaintzen badituzte.

2. Gauzako soldata ezin izango da inola ere langilearen ordainsarien ehuneko hogeita hamar baino handiago izan, eta lanbide arteko gutxieneko soldataren diru kopuru osoa ezin izango da murriztu.

3. Ez dira soldatatzat hartuko langileak bere lan-jardueraren ondorioz egindako gastuen kalte-ordain gisa jasotzen dituen zenbatekoak, Gizarte Segurantzaren prestazioak eta kalte-ordainak, ezta lekualdatzei, etetei edo kaleratzei dagozkien kalte-ordainak ere.

4. Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileek oinarrizko soldata jasotzeko eskubidea izango dute, bai eta, hala badagokio, talde bakoitzeko, lanbide-mailako, beren jardueran aritzeko eta gainerako egoeretarako jasotzen diren osagarriak ere. Osagarri horiek hitzarmen honen I. eranskinean zehazten dira.

5. I. eranskineko soldata-tauletan jasotako zenbatekoak hileko zenbatekoetan (aparteko haborokinen zati proportzionala barne) eta urteko zenbatekoetan (lanaldi osorako) adierazita daude, hitzarmenaren 11. artikulua arabera.

#### 20. artikulua. Aparteko haborokinak.

1. Langileak urtean aparteko bi haborokin jasotzeko eskubidea du. Horietako bat urteko lehen seihilekoan sortuko da, ekainaren 30ean ordainduko da, eta oinarrizko soldataren 30 eguneko zenbatekoan ordainduko da gutxienez; bestea, berriz, urteko bigarren seihilekoan sortuko da, abenduaren 30ean ordainduko da, eta oinarrizko soldataren 30 eguneko zenbatekoan gutxienez.

2. Aurrekoa gora behera, enpresak aparteko haborokin horiek 12 hilekoen artean hainbanatuta ordaindu ahal izango ditu, betiere alde aurretik langileekin hala adostu badu. Horrenbestez, soldata-tauletan hileko gisa jasotako soldatetan eta gainerako kontzeptuetan sartuta dago lanbide-talde eta -kategoria guztien aparteko haborokinen hainbanaketa, salbuespenik gabe.

#### 21. artikulua. Antzinasun-osagarria.

1. Zerbitzuak emateagatik antzinasunari lotutako osagarri pertsonal bat ezartzen da hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langile guztientzat.

2. Sortzapen-eskubidea sortzeko eta eskubide horren zenbatekoa zehazteko, antzinasuna enpresan sartzen den egunetik zenbatuko da, eta ehuneko hauek erabiliko dira kalkulatzeko (ehu-

este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La promoción profesional se efectuará con arreglo a criterios objetivos de idoneidad y capacidad en relación con el puesto de trabajo a cubrir, sin criterios discriminatorios de ningún tipo.

6. Se dará preferencia al personal propio, frente al de nueva contratación, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo vacantes, siempre que cuenten con la titulación, formación o experiencia requeridas para el desempeño de las funciones correspondientes al nivel superior. Dichas vacantes deberán ser debidamente publicadas y, además, tendrán que ser comunicadas a la representación legal de las personas trabajadoras si existiese.

#### Artículo 19. Retribuciones básicas y complementos.

1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

2. En ningún caso el salario en especie podrá superar el treinta por ciento de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del salario mínimo interprofesional.

3. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

4. Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho a percibir el salario base y, en su caso los complementos que para cada grupo, nivel profesional, desempeño de su actividad y demás circunstancias se contemplan en los siguientes artículos y que se cuantifican en el anexo I del presente convenio.

5. Las cantidades recogidas en las tablas salariales del anexo I están expresadas tanto en importes mensuales, que incluyen la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, como anuales para una jornada completa conforme al artículo 11 del Convenio.

#### Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

1. La persona trabajadora tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Una de ellas se devengará durante el primer semestre del año, se hará efectiva el 30 de junio y se abonará por un importe al menos igual a 30 días de salario base, mientras que la otra se devengará durante el segundo semestre del año, se hará efectiva el 30 de diciembre y también se abonará por un importe al menos igual a 30 días de salario base.

2. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá abonar estas gratificaciones extraordinarias de forma prorrateada entre las 12 mensualidades, siempre que previamente así se haya acordado con las personas trabajadoras. A tal fin, el salario y demás conceptos recogidos en las tablas salariales como mensuales incluyen el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias respecto todos los grupos y categorías profesionales, sin excepción.

#### Artículo 21. Complemento de antigüedad.

1. Se establece un complemento personal vinculado a la antigüedad en la prestación de servicios para todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

2. A efectos de la generación del derecho al devengo y la determinación de su cuantía, la antigüedad se computará desde la fecha de ingreso en la Empresa, calculándose su importe como

nekoak ezin dira metatu), enpresan une bakoitzean egiaztatutako zerbitzu-denboraren arabera:

- a) Zerbitzuan 5 urte emandakoan: % 5.
- b) Zerbitzuan 10 urte emandakoan: % 10.
- c) Zerbitzuan 15 urte emandakoan: % 15.
- d) Zerbitzuan 20 urte emandakoan: % 20.
- e) Zerbitzuan 25 urte emandakoan: % 25.

Ehuneko horiek langilearen azken oinarrizko soldatari aplikatuko zaizkio, eta antzinatasunagatik ez da jasoko aurretik ezarritako ehuneko 25etik gorako kopuru gehigarririk.

#### 22. artikulua. Erantzukizun-plusa.

1. Banatzaileek (II. maila) plus bat jasotzeko eskubidea izango dute ibilgailua mantentzeagatik, eta plus hori jasoko dute enpresako ibilgailuei kalterik, kolperik edo marruskadurarik egiten ez badiete. Plus horren zenbatekoa tauletan dago jasota.

Ondorio horretarako, ez da hartuko ibilgailua behar bezala mantendu ez denik, baldin eta narriadura edo kaltea hirugarren baten jardueraren ondorioz gertatu bada. Inguruabar hori langileek egiaztatu beharko dute parte, istripu-deklarazioa edo segurtasun-kidego eskudunaren aurreko salaketa egiten dutenean.

2. Banaketa-arduradunen eta bulegoko gainerako langileen kasuan, tauletan ezarritako erantzukizun-plusa entregetan eta ibilbideen itxieran izandako ustekabeak, atzerapenak edo gora-beherak kudeatzeagatik ordainduko da, bai eta zerbitzuaren mar-txa onerako beharrezkoak diren eta gaueko ordutegian lan egitea ekar dezaketen beste lan batzuk egiteagatik ere.

#### 23. artikulua. Ibilbideko Errefortzu Plusa.

Hitzarmen honen 11. artikuluan aipatutako lanaldi gehigarriak egiten dituzten gidariek eskubidea izango dute «ibilbide-errefortzu plus» gehigarria jasotzeko, ibilbide-errefortzu gisa egiten duten egun gehigarri bakoitzeko. Plus horren eguneko zenbatekoa hitzarmenaren I. eranskinean jaso da.

#### 24. artikulua. Istripu-poliza.

Enpresak poliza bat sinatuko du lan-istripuak eragindako le-sioak edo heriotzak estaltzeko. Kontratutako kapitalaren es-taldura 17.000 eurokoa izango da heriotzaren kasuan, eta 23.000 eurokoa, berriz, ezintasun iraunkor osoa edo ohiko, era-bateko edo baliaezintasun handia denean, betiere lan-kontratua iraungitzea eragiten badute, Langileen Estatutuaren 49. artiku-luan aurreikusitako arauen arabera.

#### 25. artikulua. Aldi baterako prestazioaren hobekuntza.

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna denean, enpresak prestazio horren oinarri arautzailearen % 100 arte osa-tuko du bajaren bigarren hilabetetik aurrera eta gehienez 12 hi-labetez, betiere lan-harremanak indarrean jarraitzen badu.

#### 26. artikulua. Gidabaimena kentzea.

1. Kontratzen dituzten uanean, gidariek beren enpresei adierazi beharko diete une horretan gidabaimenean zenbat puntu dauzkaten. Halaber, gidabaimeneko puntuak kentzen dizkiete-nean ere berehala adierazi beharko diete hori enpresei.

2. Langileari gidabaimena kentzen badiote, edo gidatzeko puntuak murrizten badizkiote, kontratua etenda geratuko da ge-hienez 90 egunez, eta soldata eta Gizarte Segurantzako kotiza-zioa ordaintzeko betebeharra bertan behera geratuko da. Langi-leak behin-behineko lanpostu bat bete badezake, enpresak eskaini egingo dio, eta langileak onartu edo baztertu egin dezake.

resultado de aplicar los siguientes porcentajes, no acumulativos, en función del tiempo de servicios prestados acreditados en cada momento en la Empresa:

- a) A los 5 años de servicio: 5 %.
- b) A los 10 años de servicio: 10 %.
- c) A los 15 años de servicio: 15 %.
- d) A los 20 años de servicio: 20 %.
- e) A los 25 años de servicio: 25 %.

Dichos porcentajes se aplicarán sobre el último salario base de la persona trabajadora y no se percibirá cantidad adicional alguna por antigüedad superior al 25 por ciento establecido anteriormente.

#### Artículo 22. Plus responsabilidad.

1. El personal de reparto (nivel II) tendrá derecho al percibo de un plus por mantenimiento de vehículo, vinculado a la ausencia de daños, golpes o roces a los vehículos de la Empresa, y cuyo importe figura recogido en tablas.

A estos efectos, no se considerará que se ha producido un mantenimiento indebido del vehículo cuando el deterioro o daño sea debido a la actuación de un tercero, lo que deberá acreditarse por el personal mediante la aportación de correspondiente parte o declaración de accidente o la denuncia formulada ante el cuerpo policial de seguridad competente.

2. En el caso de los encargados de reparto y resto de personal de oficina el plus de responsabilidad establecido en las tablas se abonará por la gestión de imprevistos, retrasos o incidencias en las entregas y en el cierre de rutas así como por otras labores que resulten precisas para la buena marcha del servicio y que pueden suponer la prestación de trabajo en horario nocturno.

#### Artículo 23. Plus Refuerzo de ruta.

El personal conductor que realice las jornadas adicionales a que se refiere el artículo 11 del presente convenio tendrá derecho a percibir, por cada día adicional de refuerzo de ruta, el plus adicional denominado «Plus Refuerzo de ruta» cuyo importe diario figura en el anexo I del Convenio.

#### Artículo 24. Póliza de accidentes.

La empresa suscribirá una póliza para la cobertura de las lesiones o fallecimientos por accidente de trabajo, siendo el importe de la cobertura de capital contratado de 17.000 euros en caso de fallecimiento y de 23.000 euros en los supuestos de incapacidad permanente en los grados de total para la profesional habitual, absoluta o gran invalidez siempre que den lugar a la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con las reglas previstas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 25. Mejora de la prestación por incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora de dicha prestación desde el segundo mes de la baja y durante un máximo de 12 meses, siempre que se mantenga vigente la relación laboral.

#### Artículo 26. Retirada del carnet.

1. Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

2. En el supuesto de retirada del permiso de conducir o pérdida de los puntos que permiten la conducción, el contrato quedará en suspenso durante un máximo de 90 días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social. Si existiera un puesto de trabajo al que pudiera destinarse provisionalmente al trabajador la empresa se lo ofrecerá, pudiendo

Onartzen badu, lanpostu berriari dagokion ordainsaria jasoko du. Bazterten badu, berriz, kontratua eten egingo da gehienez 90 egunetan, eta, epe hori igarota, kontratua behin betiko iraungiko da, lan-prestazioa betetzea ezinezkoa delako.

#### 27. artikulua. Eskubide digitalak.

1. Lanaldia amaitutakoan desconexio digitala zainduko da, eta horren barruan sartuko da lan-ordutegitik kanpo telefonoari, mezu elektronikoei edo bestelako mezu profesionalei arretarik ez ematea. Eskubide horretatik salbuetsita geratuko dira komunikazioa beharrezkoa den kasuak soilik:

a) Esleitutako koadranteak lekuz aldatu behar direnean, langileak inolako jarduerarik egin beharrik gabe, langileak zerbitzuak noiz eta zer ordutan eman diren behar besteko aurrerapenez jakin dezan.

b) Lanerako prest dagoenari edo bere borondatez lanean hasi nahi duenari lanerako dei egin behar zaionean premiazko errefortzuak emateko, ustekabeko absentziak edo aparteko beste egoera batzuk direla-eta.

c) Ezinbestekoa eta nahitaezkoa denean langileak berehala esku hartzea, ezbeharrak eta bestelako kalte ez-ohiko eta urgenteak prebenitzeko edo konpontzeko, aparteko ordu gisa kontentsatzea eragotzi gabe.

Langileen legezko ordezkariekin batera, gai horri buruzko kontzientziazio-neurriak bultzatuko dira enpresa bakoitzean.

2. Jardueraren izaera dela eta, enpresak geolokalizazio-sistemak erabiltzen ditu banaketa-taldean. Aurrekoa dela eta, enpresak sistema horien ezaugarriak azalduko dizkie kolektibo horiei, eta datuak eskuratzeko, zuzentzeko, tratamendua mugatzeko eta ezabatzeko eskubideak baliatzeko aukerari buruzko informazioa emango die.

3. Enpresak indarreko geolokalizazio-sistemen bidez lortutako datuak Langileen Estatutuaren 20.3 artikuluan ezarritako langileak kontrolatzeko funtzioak betetzeko erabiliko ditu, aplikatzea den lege-esparruaren barruan eta horri dagozkion mugekin.

#### 28. artikulua. Laneko jantziak.

1. Alpha North Logistics SL enpresak ekipamenduak eta laneko arropak emango ditu aldiari behin, jardueraren eskakizunen arabera, eta, nolana ere, gutxienez bi urtean behin. Langile bakoitzari uraren aurka babesteko arropa-sorta bat, udako bi uniforme eta neguko bi emango zaizkio.

2. Laneko arropan Alpha North Logistics SL enpresaren edo hirugarrenen identifikazio edota logotipoak txertatu daitezke, enpresak egiten dituen publizitatearen arloko merkataritza-akordioaren arabera.

#### 29. artikulua. Zehapen-arabidea.

1. Enpresak langileak zehatu ditzake laneko betebeharrak betetzen ez badituzte, hitzarmen kolektiboaren titulu honetan ezartzen diren falta arin, astun eta oso astunen eta haiei dagozkien zehapenen arabera.

2. Falten balorazioa eta enpresako zuzendaritzak ezarritako zehapenak jurisdikzio eskudunaren aurrean berrikusi daitezke.

3. Falten zerrenda ez da zehatza, eta antzeko larritasuneko beste edozein ez-betetze ere zehatu ahal izango da.

4. Hauek joko dira falta arintzat:

a) Puntueltasun-eza, sarreran zein irteeran, betiere 15 minututik gorakoa eta 30 minututik beherakoa bada, justifikatutako arrazoirik gabe.

aquel aceptarlo o rechazarlo; si lo acepta percibirá la remuneración correspondiente el nuevo puesto de trabajo. Si no lo acepta operará la suspensión con una duración máxima de 90 días, transcurrido los cuales el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

#### Artículo 27. Derechos digitales.

1. Se preservará la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, lo que incluirá la no atención al teléfono, correos electrónicos o mensajes profesionales de cualquier otro tipo fuera del horario de trabajo. Solo se exceptuarán de este derecho los supuestos en que la comunicación resulte precisa para:

a) Trasladar, sin que implique actividad alguna por parte del trabajador, los cuadrantes asignados de modo que la persona trabajadora pueda conocer con atenuación suficiente la fecha y hora de prestación de servicios.

b) Convocar a la actividad a quien se encuentre en disponibilidad o voluntariamente quiera incorporarse para refuerzos urgentes por ausencias imprevistas u otras situaciones extraordinarias.

c) Cuando resulte imperativa e imprescindible la intervención, de forma inmediata, de la persona trabajadora y que tenga la finalidad de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

Conjuntamente con la representación legal de las personas trabajadoras, se impulsarán las medidas de concienciación en esta materia en el seno de cada empresa.

2. Debido a la naturaleza de la actividad, la Empresa cuenta con sistemas de geolocalización para el colectivo de reparto. Con motivo de lo anterior, la Empresa explicará a este colectivo las características de estos sistemas y se les facilitará la información pertinente sobre el posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

3. La Empresa tratará los datos obtenidos a través de los sistemas de geolocalización vigentes en la misma para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores dentro del marco legal aplicable y con los límites inherentes al mismo.

#### Artículo 28. Prendas de trabajo.

1. La equipación y prendas de trabajo serán suministradas por Alpha North Logistics S.L. de forma periódica en función de los requerimientos de la actividad y, en todo caso y como mínimo, cada dos años se entregará a cada persona trabajadora un juego de ropa de protección frente al agua, dos uniformes de verano y dos de invierno.

2. La ropa de trabajo podrá llevar la identificación o logotipo de Alpha North Logistics S.L. y/o de terceros en función de los acuerdos comerciales publicitarios que la empresa pueda celebrar.

#### Artículo 29. Régimen sancionador.

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas leves, graves y muy graves y sanciones que se establece en el presente título de este convenio colectivo.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la empresa será siempre revisable ante la jurisdicción competente.

3. La enumeración de faltas siguientes no tiene carácter exhaustivo, pudiendo ser sancionado cualquier otro incumplimiento de análoga gravedad.

4. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad, a la entrada o a la salida, que supere los 15 minutos y no alcance los 30 minutos, sin que exista causa justificada.

- b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez joatea.
- c) Zerbitzua uztea funtsezko arrazoirik eta baimenik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Zerbitzua uzteagatik garrantziko kalterik eragiten bazaio enpresari edo Hori dela eta istripuak gertatzen bazaizkie lankideei, falta hori astuntzat edo oso astuntzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.
- d) Arrazoi justifikatu batengatik, adibidez, gaixotasunagatik edo istripuagatik, lanera ez joatea behar besteko aurrerapenez ez jakinaraztea, abisua ematea ezinezkoa izatea frogatu ezean.
- e) Lan-kudeaketarekin lotutako alderdietan eragina izan dezakeen edozein egoeraren aldaketa ez jakitea enpresari, besteak beste, ohiko bizilekua aldatzea.
- f) Materiala, altzariak, jantziak edo tresnak zaintzean deskuidu txikiak izatea eta enpresari kalte ekonomiko aipagarriak eragitea.
- g) Arduradunei, lankideei, mendekoei edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuei hitzezko tratu txarrak ematea eta begirunerik gabe jokatzeari, betiere bizikidetzari eragiten ez badiote, eta puntualak badira.
- h) Bezeroen langileekin edo banatu behar diren bidalketen hartzailerekin arretarik eta ardurarik gabe jokatzeari, jokabide horrek enpresari kalte egiten diotenean izan ezik, kasu horretan falta astuntzat hartuko baita.
- i) Norbere buruarekiko txukuntasun edo garbitasun falta, betiere horrek gainerako kideen erreklamazioak edo kexak eragiten dituenean.
- j) Noizean behin mozkortuta egotea edo substantzia toxikoak hartzea. Gidariei jokabide horren ondorioz enpresari kalte esanguratsuren bat eragiten badiote edo istripu-arriskua sortzen badute, falta hori astuntzat edo oso astuntzat joko da, lankideei edo beste pertsona batzuei eragindako arriskuaren arabera.
5. Hauek hartuko dira falta astuntzat:
- a) Hiru hilabeteko epean hiru falta arin egitea, tartean zeharpena izanik.
- b) Hilabeteko epean puntualtasun-faltak egitea, 30 minutuz edo gehiagoz, lanera sartzean edo irtetean, justifikatutako arrazoirik gabe.
- c) Hilabete batean bi egunez lanera ez agertzea, justifikatu gabe.
- d) Gaixotasuna edo istripua simulatzea, edo baimenak edo lizentziak lortzeko arrazoi faltsuak alegatzea.
- e) Nagusien aginduak ez betetzea, zeregin profesionalarekin zerikusia duen edozein gaitan. Diziplina nabarmen hausten badu, edo horren ondorioz enpresari kalterik egiten badiot, falta hori oso astuntzat hartu ahal izango da.
- f) Lanean edo materialak zaintzean zabarkeriaz edo arduragabekeriak jokatzeari, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio edo enpresari kalte ekonomikoa eragiten bazaio.
- g) Aldez aurretik esleitutako zerbitzu bat amaitu gabe uztea, lanaldia amaitu dela argudiatuta.
- h) Langileari egotz dakioken merkantzia galtzea edo desbideratzea.
- i) Arduradunei, lankideei, mendekoei edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuei hitzezko tratu txarrak ematea eta begirunerik gabe jokatzeari.
- j) Agindutako zerbitzu bat atzeratzea, eta, hori estaltzeko asmoz, aitzakia hauek asmatzea: matxura edo istripua, salgaien galera, motozikletaren edo haren elementu baten lapurreta, trafikoa arazoak edo existitzen ez den beste edozein eragozpen.

- b) Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- c) El abandono del servicio sin autorización o causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo u otras personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) No comunicar con antelación suficiente una falta al trabajo por causa justificada o la ausencia al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- e) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en aspectos vinculados a la gestión laboral, como, de forma ejemplificativa y no exhaustiva, sería el cambio de su residencia habitual.
- f) La reiteración de pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario, vestuario o enseres, cuando implique perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, siempre que no afecten a la convivencia y tengan carácter puntual.
- h) La falta de atención y diligencia con el personal de los clientes o con los destinatarios de los envíos objeto de reparto, salvo cuando perjudique a la empresa en cuyo caso tendrá la consideración de falta grave.
- i) La falta de aseo y/o limpieza personal cuando ello ocasione reclamaciones o quejas del resto de personas.
- j) La embriaguez o toxicomanía ocasional. En el caso del personal conductor si, como consecuencia de la misma, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de riesgo de accidente esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según el riesgo generado a sus compañeros/as de trabajo u otras personas.
5. Se considerarán faltas graves las siguientes:
- a) La comisión de tres faltas leves, habiendo mediado sanción, en un período de tres meses.
- b) Dos faltas de puntualidad en el plazo de un mes, a la entrada o a la salida, de 30 o más minutos, sin que exista causa justificada.
- c) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- d) Simular enfermedad o accidente, o alegar motivos falsos para la obtención de permisos o licencias.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquiera que sea la materia relacionada con el cometido profesional. Si implicase manifiesto quebranto de la disciplina, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, esta falta podrá ser considerada como muy grave.
- f) La negligencia o desidia en el trabajo o en la conservación de materiales cuando afecte a la buena marcha del mismo o cause perjuicio económico a la empresa.
- g) Omitir la conclusión de un servicio previamente asignado alegando la finalización de la jornada laboral.
- h) La pérdida o extravío de la mercancía imputable a la persona trabajadora.
- i) Los malos tratos de palabra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa.
- j) Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

k) Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea, eta enpresako makinak, tresnak edo materiala norberaren kontuetarako erabiltzea.

l) Baimenik ez duten pertsoneri lantokira edo bezeroen instalazioetara sartzen uztea, enpresaburuak horren berri ez duenean.

m) Laneko arriskuen prebentzioari buruzko arauak ez betetzea.

6. Oso falta astuntzat hartzen dira hauek:

a) Sei hilabeteko epean hiru falta astun egitea, tartean zehapena izanik.

b) Hilabeteetan lau egunetan baino gehiagotan lanera 20 minututik gorako atzerapenez heltzea, justifikatutako arrazoirik gabe.

c) Laneko errendimendu normala edo itundutakoa nahia eta behin eta berriz txikiagotzea.

d) Edozein langileri edo enpresarekin zerikusia duen edozein pertsonari irain fisikoak, hitzezkoak edo edozein irain mota egitea. Astungarritzat hartuko da ez-betetze hori nagusitasun hierarkikoko posizioetatik gautzatzea.

e) Agintekeria: nagusitasun hierarkikoa erabilita, mendeko bati tratu iraingarria ematea, agintaritzaren helburuetatik kanpo.

f) Arduradunak, lankideak, mendekoak edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsona batzuk hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, eta haiekiko harremanetan errespetu- eta begirune-falta oso astunak egitea.

g) Lanean mozkortuta egotea edo substantzia toxikoen eraginaren mende egotea, baldin eta horrek lanean eragin kaltegarria sortzen badu, edo banatzaileei trafiko-istripua izateko arriskua eragiten badie.

h) Agindutako zereginetan iruzur egitea eta desleialtasunez edo konfiantzaz abusatzea.

i) Enpresari garraiatzeko emandako bidalketetan jasotako dokumentuei eta edukiei buruzko korrespondentziaren sekretua haustea.

j) Enpresaren edo langileen edo enpresarekin zerikusia duten bestelako pertsonen materialak, eraikinak, instalazioak, makinak, aparatuak, erremintak, lanabesak, altzariak, jantziak, tresnak edo dokumentuak lapurtzea edo ebastea, desagerraraztea, suntsitzea, erabilezin bihurtzea edo hondatzea, nahia.

k) Kanpoko erakunde, enpresa edo pertsonen edozein ordainsari, komisio edo abantaila onartzea, zerbitzua betetzeari dagokionez.

l) Laneko arriskuak prebenitzeko arauak ez betetzea, baldin eta laneko istripu larriak, langile edo hirugarrenentzako kalte larriak edo enpresarentzako kalte larriak sortzen badira.

m) Sexu-jazarpena, sexuan oinarritutako jazarpena eta jazarpen moralak. Halakotzat hartuko da izaera sexuarekin lotutako jokabide oro edo lanean pertsonaren duintasunari eragiten dion beste edozein portaera, nagusien eta lankideen jokabideak ere barne, baldin eta jokabide hori gogoz kontrakoa, zentzugabea eta haren subjektu pasiboarentzat iraingarria bada, edo lan-ingurune larderiatsua, etsaitasuneko edo umiliagarria sortzen badu jazarpenaren xede den pertsonarentzat; edo pertsona batek jokabide horren mende egoteari uko egitea oinarri gisa erabiltzen bada pertsona horrek lanbide-heziketa jasotzeko, enplegua lortzeko, enpleguan jarraitzeko, haren soldatari edo lan-harremanen osagaiei buruzko edozein erabaki ebazteko.

k) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear maquinaria, herramientas o material de la empresa para usos propios.

l) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo o a las instalaciones de los clientes a personas no autorizadas y sin conocimiento de la empresa.

m) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales.

6. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, habiendo mediado sanción, en un período de 6 meses.

b) Más de 4 faltas de puntualidad, de más de 20 minutos cada una de ellas, al trabajo en un mes, sin que exista causa justificada.

c) La disminución voluntaria y reiterada del rendimiento normal o pactado en el trabajo.

d) Las ofensas físicas, verbales o de cualquier otra índole, de naturaleza sexual, ejercidas sobre cualquier trabajador u otra persona relacionada con la empresa. Se considerará un agravante cuando este incumplimiento sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

e) El abuso de autoridad, entendido como la conducta del que, prevaliéndose de su superioridad jerárquica, infiere un trato vejatorio a un subordinado, desviado de los fines para los que está conferida la autoridad.

f) Los malos tratos de palabra o de obra y las faltas de respeto y consideración a los responsables, compañeros, subordinados u otras personas relacionadas con la empresa, de carácter muy grave.

g) La embriaguez o toxicomanía durante el servicio, siempre que repercuta negativamente en el trabajo o suponga riesgo de accidente de tráfico para el personal dedicado al reparto.

h) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

i) Violar el secreto de la correspondencia respecto de los documentos y los contenidos de los envíos confiados a la empresa para el transporte.

j) Robar o hurtar, hacer desaparecer, destrozar, inutilizar o causar desperfectos de manera voluntaria en materiales, edificios, instalaciones, maquinaria, aparatos, herramientas, útiles, mobiliario, vestuario, enseres o documentos de la empresa o de sus trabajadores/as u otras personas relacionadas con la empresa.

k) Aceptar cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas en relación con el desempeño del servicio.

l) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

m) El acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral entendiendo como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento que afecte a la dignidad de la persona en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros/as, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

7. Zehapen oro idatziz jakinarazi beharko zaio langileari, eta zer eta noiz gertatu den azalduko zaio.

8. Zehapen-araubide hau ezartzen da faltak zigortzeko:

Falta arinengatik:

- a) Idatzizko kargu-hartzea.
- b) Lana eta soldata etetea 1 eta 2 egun artean.

Falta astunengatik:

- c) 3-10 egunez enplegua eta soldata etetea.

Falta oso astunengatik:

- d) 11-30 egunez enplegua eta soldata etetea.
- e) Diziplinazko kaleratzea.

9. Langileen Estatutuaren 60.2 artikulua araberak, falta arinak 10 egunera preskribatuko dira; astunak, 20 egunera; eta oso astunak, 60 egunera, enpresak horien berri izan duenetik aurrera eta, edonola ere, egin eta sei hilabetera.

**30. artikulua.** *Hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko prozedura.*

1. Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi batez aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolaketakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), horren berri eman beharko dio Batzorde Paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan zehaztutako kontsulta-aldia hasi baino hamabost egun lehenago, gutxienez. Alderdiak behartzen dira fede onez negoziatzera, akordio hori lortze aldera.

2. Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin akordiorik lortzen ez baldin bada eta langileen arteko erabakietan gatazka konpontzeko aplikatu beharreko prozeduren bidez desadostasuna konpontzen ez baldin bada (tartekaritza bakarrik alderdi biek hala nahi izanez gero egingo da), alderdiek (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkari gehienek) akordioa lortu beharko dute aplikaziorik ezaren desadostasuna Hitzarmen Kolektiboa ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoari (Orpricce) edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholkularitza Batzorde Nazionalari (CCNCC) bideratzeko.

**31. artikulua.** *Laneko segurtasunari eta osasunari buruzko oinarriko printzipioak.*

1. Enpresak bermatuko du langileek laneko segurtasun eta osasunaren arloan babes eraginkorra izateko duten eskubidea, indarrean dauden lege aplikagarrietan ezarritakoaren arabera. Era berean, eta banatzaileen jardueraren berezitasunak direla eta, enpresak adierazten du banatzaileen eragiketetan erabateko lehenetasuna izaten dutela banatzaileen osasunak eta segurtasunak; beraz, arreta bereziz zaindu beharko dira neurri hauek:

a. Segurtasunak enpresako langile guztien lankidetzak aktibo eskatzen du. Enpresan arriskuen prebentzioari buruzko prestakuntza egokia bermatu behar da, barne-arauak bete behar dira, eta sindikatuen bitartez parte hartu behar da, baita informazioa eman ere.

b. Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu banatzaileek egiten dituzten joan-etorri guztietan, oinez zein ibilgailuz, araudi aplikagarria betetzea ziurtatzeko; bereziki, zirkulazio-kodea betetzea, bide-segurtasunari arreta berezia eskainita.

c. Enpresak ingurunearekin komunikatzeko mekanismoak jarriko ditu, bide-segurtasuna hobetzeko proposamenak eta iradokizunak jasotzeko.

7. Toda sanción requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

8. Se establece el siguiente régimen de sanciones para las faltas:

Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 2 días.

Por faltas graves:

- c) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 10 días.

Por faltas muy graves:

- d) Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 30 días.
- e) Despido disciplinario.

9. De acuerdo con el artículo 60.2 del Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves, a los 20 días, y las muy graves, a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, cualquier falta prescribirá a los 6 meses de haberse cometido.

**Artículo 30.** *Procedimiento para inaplicación del presente convenio colectivo.*

1. En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo, por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción, deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de quince días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Las partes se obligan a negociar de buena fe con el fin de alcanzar el correspondiente acuerdo.

2. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran tal discrepancia, siendo el arbitraje solo posible por el sometimiento expreso de ambas partes, será necesario el acuerdo entre ambas partes, representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutario (Orpricce) o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

**Artículo 31.** *Principios básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo.*

1. La Empresa garantizará los derechos de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo establecido en la legislación aplicable vigente en cada momento. Asimismo, y debido a las particularidades de la actividad del personal de reparto, la Empresa declara que la salud y seguridad de los mismos tiene absoluta prioridad en sus operaciones, por lo que se prestará especial atención a las siguientes medidas:

a. La seguridad requiere la colaboración activa de todas las personas trabajadoras de la Empresa, mediante la formación adecuada en prevención de riesgos en el ámbito de la Empresa y el cumplimiento de normas internas, así como la participación e información a través de organizaciones sindicales.

b. La Empresa tomará las medidas necesarias para asegurarse de que todos los desplazamientos que haga el personal de reparto, ya sean a pie o en vehículo, se puedan realizar y realicen cumpliendo la normativa aplicable, particularmente, el código de circulación prestando especial atención a la seguridad vial.

c. La Empresa habilitará mecanismos de comunicación con su entorno para recibir propuestas y sugerencias para mejorar la seguridad vial.

d. Enpresak, ahal duen neurrian, tokiko agintariekin, enpresa laguntzaileekin eta intereseko beste talde edo komunitate batzuekin lankidetzan jardungo du, banatzaileen bide-segurtasunari buruzko kontzientziazioa sustatzeko.

### 32. artikulua. Lan arriskuen ebaluazioa egitea.

1. Enpresako prebentzio-ekintzak planifikatzeko, enpresak arriskuen hasierako nahitaezko ebaluazioa egingo du, jardueraren izaera eta izan daitezkeen arrisku espezifikoak kontuan hartuta. Ebaluazio horretan enpresan dauden arrisku psikosozialen ebaluazioa ere egingo da, lanaren antolamenduak langileen osasunean eragin ditzakeen arriskuak zehazteko. Hori guztia langileen legezko ordezkarien partehartzearen eta koordinazioaren bidez egingo da.

2. Enpresak, lanaren antolaketari, ezaugarri eta konplexutasunari, erabilitako materiari edo substantziei, enpresan dauden babes-ekipamenduei eta langileen osasun-egoerari buruz lortutako informazioan oinarrituta, elementu arriskutsuak zehaztuko ditu, eta arriskuen eraginpean dauden langileak identifikatuko ditu, ezabatu, kontrolatu edo murriztu ezin diren arriskuak ebaluatuta, aplikatu beharreko araudiaren arabera. Ebaluazio hori egiteko, enpresak kontuan hartu behar du eraginpeko langileengandik edo haien ordezkariengandik jasotako informazioa.

3. Ebaluazioa eta haren emaitzak dokumentatu egin behar dira; bereziki, ebaluazioak prebentzio-neurriren bat hartu beharra agerian uzten duen lanpostu bakoitzari dagokionez.

4. Dokumentazio hori, bestalde, enpresako langileen ordezkari eta prebentzio-organoei eman beharko zaie.

### 33. artikulua. Segurtasun-ekipoak eta -baliabideak.

1. Beren eginkizunak betetzeko egokiak diren norbera babesteko ekipamenduak emango dizkie enpresak langileei, arriskuen prebentzio-zerbitzuaren hornitzaileak une bakoitzean zehaztutakoaren arabera.

2. Ekipo horiek enpresak berritu beharko ditu, erabileraren ondorioz narriatu eta gero, beren helbururako egokiak ez direnean, edo ordeztea eskatzen duen edozein gorabehera egiazta-garria gertatu eta gero.

3. Langileei ematen zaien material guztia enpresaren jabetzakoa da. Lan-harremana edozein arrazoiengatik amaitzen bada, langileak enpresari itzuli beharko dio bere zerbitzuak emateko eman zaion material guztia, gehienez 72 orduko epean, jakinarazpen-datatik zenbatzen hasita.

4. Langileak ezarritako epean materialak osorik, osagarri guztiekin eta espero daitezkeen baldintza egokietan itzultzen ez baditu, enpresak neurriak hartu ahal izango ditu eragindako kaltea konpontzeko.

### 34. artikulua. Prebentzio-arloko prestakuntza.

1. Enpresak bermatu egin beharko du langile orok prebentzioaren arloan behar duen prestakuntza teorikoa eta praktikoa jasotzea, behar bestekoa eta egokia, bai kontratua egiteko uanean, kontratu-modalitatea edo iraupena edozein dela, bai langileak dituen eginkizunak aldatzen direnean edo lan-ekipamenduetan teknologia berriak aplikatu nahiz aldaketak egiten direnean.

2. Prestakuntza langile bakoitzaren lanpostuan edo funtzioan zentratuko da, berariaz, eta arriskuen bilakaerara eta arrisku berrietara egokituko da. Horrez gain, aldian behin errepikatuko da, beharrezkoa izanez gero.

3. Langileei emandako osasun- eta segurtasun-arloko prestakuntza nahitaezkoa da, eta lan-denbora gisa zenbatuko da. Antolaketa-arrazoiengatik beharrezkoa bada, prestakuntza programatutako lanalditik kanpo eman ahal izango da, langilearen

d. La Empresa colaborará, en la medida de sus posibilidades, con autoridades locales, empresas colaboradoras y otros grupos o comunidades de interés para fomentar la concienciación sobre la seguridad vial del personal de reparto.

### Artículo 32. Evaluación de riesgos laborales.

1. La acción preventiva en la Empresa se planificará por parte de esta a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos. Dentro de dicha evaluación, se incluirá la evaluación de los riesgos psicosociales existentes en la Empresa, a fin de determinar los posibles riesgos para la salud de las personas trabajadoras derivados de la organización del trabajo. Todo ello se realizará con la participación y coordinación con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. La Empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la Empresa y sobre el estado de salud de las personas trabajadoras, procederá a determinar los elementos peligrosos y a identificar a las personas trabajadoras expuestas a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse según la normativa que resulte de aplicación. Para dicha evaluación, la Empresa debe tener en cuenta, la información recibida de las propias personas trabajadoras afectadas o sus representantes.

3. La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva.

4. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de las personas trabajadoras y órganos de prevención existentes en la Empresa.

### Artículo 33. Equipo y medios de protección.

1. La Empresa proporcionará a las personas trabajadoras los equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, de conformidad con lo determinado por su proveedor/proveedora del servicio de prevención de riesgos en cada momento.

2. Dichos equipos deberán ser objeto de renovación por parte de la Empresa cuando, como consecuencia de su deterioro por uso, no resultasen apropiados a su finalidad, o ante cualquier incidencia constatable que requiera su reposición.

3. Todo el material que se entrega a las personas trabajadoras es propiedad de la Empresa. En caso de finalización de la relación laboral por cualquier motivo, la persona trabajadora debe devolver a la Empresa todo el material que se le haya facilitado para la prestación de sus servicios en un plazo no superior a 72 horas desde la fecha de comunicación.

4. Si la persona trabajadora no devuelve los materiales dentro del plazo establecido, completo con todos los accesorios o en condiciones adecuadas y esperables tras su uso, la Empresa podrá emprender acciones para reparar el daño causado.

### Artículo 34. Formación en materia preventiva.

1. La Empresa garantizará que todo el personal reciba formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

2. La formación se centrará específicamente en el puesto de trabajo o función de cada persona trabajadora, y se adaptará a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y se repetirá periódicamente en caso de ser necesario.

3. La formación en materia de salud y seguridad impartida al personal es obligatoria y computará como tiempo de trabajo. En caso de ser necesario, por motivos organizativos, las formaciones se podrán impartir fuera de la jornada de trabajo progra-

berriarazko baimena jasota, eta benetako lan-denbora gisa zenbatuta, langileei gutxienez bost egun natural lehenago jakinarazita, hasierako prestakuntza denean izan ezik.

**35. artikulua. Banatzaileei babes arloko prestakuntza espezifikoa ematea.**

Banatzaileen kolektiboari dagokionez, enpresek erabakiko dute prestakuntza espezifikoa ematea, gai hauek jorratzeko:

- a) Bidaletan bide-segurtasuna eta trafiko-arauak betetzea.
- b) Lehen sorospentak.
- c) Norbera babesteko ekipamendua zaintzea eta ondo erabiltzea. Norbera babesteko ekipamendua eragiketa-zentroan baldin bada, eskatutako mantentze-lanak lanaldiaren barruan egingo dira.
- d) Jardueraren berezko arrisku potentzialak identifikatzea (adibidez, eguraldi txarra, gehiegizko trafikoa, etab.) eta jarduteko protokoloa.
- e) Bide-istripu baten ondoriozko gorabehera larriak edo leioak osatzen direnean nola jardun jakiteko protokoloa.

**36. artikulua. Osasunaren zaintza.**

1. Enpresako langileen osasun-egoera aldi-aldi zain-  
tzea bermatuko du enpresak, lanpostu bakoitzak dituen arriskuen arabera.

2. Enpresan sartzen diren langile guztiak izango dute osasun-azterketa espezifikoa egiteko eskubidea. Azterketa hori urtero egingo da, eta, oro har, borondatezkoa izango da.

3. Osasun-azterketa lanaldian egingo da, eta programatuta-  
ko lanalditik kanpo egin behar bada, langilearen berriarazko baimena jasoko da. Benetako lan-denbora gisa zenbatuko da.

4. Bereziki zainduko dira ezaugarri pertsonalengatik, arriskuekiko esposizio handiagoagatik edo beste inguruabar batzuen-  
gatik kalteberatasun handiagoa duten pertsonen eta langile-talde-  
deen osasun-baldintzak.

**37. artikulua. Informatzea eta parte hartzea: prebentzioaren arloko ordezkariak eta segurtasunaren eta osasunaren arloko batzordea.**

1. Langileek informaziorako eta parte hartzeko eskubidea dute laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaietan. Parte-hartze hori prebentzio-ordezkarien eta segurtasun- eta osasun-batzordearen bitartez gauzatuko da.

2. Prebentzio-ordezkariak langileen ordezkariak dira, eta legez aurreikusitako eginkizun espezifikoak dituzte lan-arriskuen prebentzioaren arloan. Pertsona horiek langileen legezko ordezkariak aukeratuko dituzte ordezkarien edota langileen artean, une bakoitzean indarrean dauden legeen arabera. Enpresak prebentzio-ordezkariari emango die prebentzio-arloko prestakuntza, baita beren eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren bitartekoak ere.

3. Prebentzio-zerbitzuak egindako jarduketari buruzko emaitzak eta txostenak langileen ordezkariari helaraziko zaizkie, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 37.3 artikuluan edo etorkizunean hura ordezkaturiko duen legean ezarritako konfidentzialtasun- eta isiltasun-printzipioaren mende egongo dira. Garatu behar diren jarduerak edo zereginek ez dute eraginik izan behar bertako edo kanpoko prebentzio-zerbitzuen jarduketetan, ezta enpresari laguntza ematen dioten beste prebentzio-erakunde batzuen jarduketetan ere.

mada, con consentimiento expreso de la persona trabajadora y computando como tiempo de trabajo efectivo, preavisando a las personas trabajadoras con un mínimo de 5 días naturales de antelación a excepción de la formación inicial.

**Artículo 35. Formación específica en materia preventiva para el personal de reparto.**

Para el colectivo de personal de reparto, las empresas valorarán impartir formación específica en las siguientes materias:

- a) Seguridad vial en los desplazamientos y cumplimiento de la normativa de tráfico.
- b) Primeros auxilios.
- c) Uso correcto y mantenimiento del equipamiento de protección individual. En caso de que el equipamiento de protección individual se encuentre en el centro de operaciones, el mantenimiento requerido se realizará dentro de la jornada de trabajo.
- d) Identificación de potenciales riesgos inherentes a la actividad (ej. condiciones meteorológicas desfavorables, tráfico excesivo, etc.) y protocolo de actuación.
- e) Protocolo de actuación en caso de incidente grave o lesiones sufridas como consecuencia de siniestro vial.

**Artículo 36. Vigilancia de la salud.**

1. La Empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

2. Todo el personal que se incorpore a la Empresa tendrá derecho a un reconocimiento médico que deberá ser específico, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en la Empresa, que se realizará anualmente, y con carácter general será voluntario.

3. El reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral, y de tener que realizarlo fuera de la jornada de trabajo programada, será con consentimiento expreso de la persona trabajadora y computando como tiempo de trabajo efectivo.

4. Las condiciones de salud de aquellas personas y grupos de personas trabajadoras, que por sus características personales, condiciones de mayor exposición a riesgos u otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad, serán vigiladas de un modo particular.

**Artículo 37. Información y participación: delegadas/os de prevención y comité de seguridad y salud.**

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la información y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Esta participación se ejercerá a través de delegadas/os de prevención y el comité de seguridad y salud.

2. Los/as delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales previstas legalmente. Estas personas serán elegidas por la representación legal de las personas trabajadoras entre dicha representación y/o entre las personas trabajadoras de conformidad con la legislación vigente en cada momento. La Empresa proporcionará a delegadas/os de prevención la formación en materia preventiva y los medios que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

3. Los resultados e informes sobre las actuaciones realizadas por el servicio de prevención se trasladarán a delegadas/os de personal y estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el art. 37.3 de la Ley de PRL o aquella que le sustituya en el futuro. Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención propios o ajenos, ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a la Empresa.

4. Segurtasun eta Osasun Batzordea: parte hartzeko kide anitzeko organo paritarioa da, eta haren eginkizuna da laneko arriskuen prebentzioaren arloan enpresak zer egiten duen aztertzea aldian-aldian. Haren funtzionamendu-arauak eta eginkizunak segurtasun- eta osasun-batzordearen barne-funtzionamenduko erregelamenduaren bidez deskribatuko dira, eta bi ordezkari- zek onartuko dute, indarrean dagoen legeriaren arabera.

5. Segurtasun- eta osasun-batzordeak ebaluazio bat egingo du urtero, ezarritako prebentzio-plangintzaren ondorioak aztertzeko. Horrez gain, absentismoaren jarraipena egingo du enpresan.

38. artikulua. *Enpresetan LGTBI pertsonen berdintasuna eta diskriminazio eza bermatzeko planifikatutako neurrien multzoa.*

1. 1026/2024 Errege Dekretuan xedatutakoarekin bat, hitzarmen kolektibo honetako alderdi sinatzaileek planifikatutako neurri hauek erabaki dituzte enpresan LGTBI langileen benetako inklusio efektiboa lortzeko:

a) Tratu-berdintasuneko eta diskriminaziorik ezeko klausulak.

Alpha North Logistics SLk pertsona lesbianen, gaien, transexualen, bisexualen eta intersexualen («LGTBI») benetako berdintasuna efektiborako eskubidea bermatzen eta sustatzen du, eta jarrera edo ekintza baztertzaila oro debekatzen du sexu-orientazioagatik, sexu-identitateagatik edota genero-adierazpenagatik zein ezaugarri sexualengatik.

b) Enplegua lortzea.

Enpresak estereotipoak desagerrarazten lagunduko du LGTBI pertsonen enplegua lortzeko orduan, hautaketa- eta kontratazio-prozesu objektiboa bermatuko duten irizpide argiak eta zehatzak ezarritik.

c) Lanbide-sailkapena eta lanbide-sustapena.

Hitzarmen kolektibo hau LGTBI pertsonen zuzeneko edo zeharkako diskriminazio eza bermatzen duten irizpideetara eta sistemetara egokituta dago, elementu objektiboetan oinarritzen delako (hala nola prestakuntza, trebakuntza edota gaitasuna), LGTBI kolektiboak ibilbide profesionala baldintza-berdintasunean gara dezan bermatzeko.

d) Heziketa, sentsibilizazioa eta hizkuntza.

Aniztasunarekiko errespetuzko hizkuntzaren erabilera sustatu eta lan-eremuan LGTBI pertsonen eskubideei buruzko prestakuntza emango du enpresak 1026/2024 Errege Dekretuan xedatutako terminoetan.

e) Lan-ingurune askotarikoak, seguruak eta inklusiboak.

Alpha North SLk langileen heterogeneotasuna sustatzen du, lan-ingurune askotarikoa, inklusiboa eta segurua lortzeko eta bermatzeko.

Hartara, enpresak lanean indarkeriatik eta jazarpenetik babesteko sistema bat dauka.

f) Baimen eta onura sozialak.

Enpresak familia anitzen, ezkontideen eta LGTBI izateko bikoteen errealtateari erantzun beharko dio, eta baimenak, gizar-te-onurak eta eskubideak eskuratzeko aukera bermatu beharko dute, eta ez dute diskriminaziorik egingo sexu-orientazio eta -identitateagatik edo genero-adierazpenagatik.

g) Diziplina-araubidea.

Oso falta astuntzat hartuko da langileen sexu-askatasunaren, sexu-orientazioaren, sexu-identitatearen eta genero-adierazpenaren aurkako edozein jokabide. Horrenbestez, hitzarmen kolektibo honetako 29.6.m) artikuluan aurreikusitakoa ez da soilik jazarpen sexualari, sexuan oinarritutako jazarpenari eta jazarpen moralari buruzkoa izango, eta barne hartuko du edozer motatako jazarpen baztertzaila, baita LGTBIfobian, sexu-orientazioan, sexu-identitatean edota genero-adierazpenean oinarritutakoa ere.

4. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Sus normas de funcionamiento y funciones estarán descritas mediante el reglamento de funcionamiento interno del comité de seguridad y salud, aprobado por ambas representaciones, de acuerdo con la legislación vigente.

5. El comité de seguridad y salud realizará una evaluación anual para analizar los efectos de la planificación preventiva establecida y realizará un seguimiento del absentismo en la Empresa.

*Artículo 38. Conjunto planificado de medidas para garantizar la igualdad real y no discriminación de las personas LGTBI en la Empresa.*

1. De conformidad con lo establecido en el RD 1026/2024, las partes firmantes del presente convenio colectivo han acordado el siguiente conjunto planificado de medidas orientadas a lograr una real y efectiva inclusión de las personas trabajadoras LGTBI en la Empresa:

a) Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.

Alpha North Logistics S.L. garantiza y promueve el derecho a la igualdad real y efectiva de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales («LGTBI») prohibiendo cualquier conducta o acto discriminatorio por razón de orientación, identidad sexual, y/o expresión de género o características sexuales.

b) Acceso al empleo.

La Empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, mediante el establecimiento de criterios claros y concretos que garanticen un proceso de selección y contratación objetivo.

c) Clasificación y promoción profesional.

La clasificación profesional regulada en el vigente Convenio Colectivo se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de toda discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, estando basada en elementos objetivos como la formación, cualificación y/o capacidad, garantizando el desarrollo de la carrera profesional del colectivo LGTBI en igualdad de condiciones.

d) Formación, sensibilización y lenguaje.

La Empresa fomentará el uso del lenguaje respetuoso con la diversidad e impartirá formación sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral en los términos establecidos en el RD 1026/2024.

e) Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo.

Alpha North S.L. promueve la heterogeneidad de las personas trabajadoras, con objeto de lograr y garantizar un entorno laboral, diverso, inclusivo y seguro.

Para ello, la Empresa cuenta con un sistema que garantiza la protección contra la violencia y acoso en el trabajo.

f) Permisos y beneficios sociales.

La Empresa atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI garantizando su acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos en los términos establecidos en la ley y la jurisprudencia y, por tanto, sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

g) Régimen disciplinario.

Se considerará falta muy grave el comportamiento que atente contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. De ahí que, lo previsto en el artículo 29.6.m) del presente Convenio Colectivo deba entenderse referido no solo al acoso sexual, por razón de sexo y moral, sino también a cualquier tipo de acoso discriminatorio, incluido el LGTBIfóbico o motivado por razón de orientación, identidad sexual o expresión de género.

2. Aurreko paragrafoan jaso ez den guztiari dagokionez, lege eta erregelamendu aplikagarrietan xedatutakoa bete behar da.

*Xedapen iragankor bakarra. Hitzarmenaren ondorio ekonomikoak.*

1. Hitzarmen honen 2. artikuluan ezarritakoa alde batera utzi gabe, I. eranskinean jasotako soldata-taulek 2024ko ekainaren 1etik aurrera izango dituzte ondorioak. Atzerakinen zenbatekoa zehazteko, hala badagokio, 4., 19., 20., 21., 22. eta 23. artikuluetan jasotako arauak aplikatuko dira, baita enpresako ordainsari-araubidea arautzen duen edo hari eragiten dion beste edozein arau ere.

2. Aurreko apartatuan jasotakoaren ondorioz langileen alde sortzen diren soldata-aldeak edo atzerapenak enpresak ordainduko ditu 2025eko abuztuaren 31 baino lehen.

2. En lo no previsto en el apartado anterior se estará a lo contemplado en las leyes y reglamentos que resulten de aplicación.

*Disposición transitoria única. Efectos económicos del convenio.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.º del presente convenio, las tablas salariales recogidas en el anexo I tendrán efectos desde el 1 de junio de 2024, aplicándose para determinar el importe de los atrasos, en su caso, generados las reglas contenidas en los artículos 4, 19, 20, 21, 22 y 23 así como cualquier otro que regule o afecte al régimen retributivo en la Empresa.

2. Las diferencias salariales o atrasos que se devenguen a favor de las personas trabajadoras como consecuencia de la previsión contenida en el apartado anterior serán abonadas por la Empresa antes del 31 de agosto de 2025.

I. ERANSKINA: SOLDATA-TAULAK

I. Soldata-kontzeptu komunak (oinarrizko soldataren hileko kopuruan aparteko haborokinak txertatu dira)

	2024		2025		2026	
	Hilean behin (€)	Urtean (€)	Hilean behin (€)	Urtean (€)	Hilean behin (€)	Urtean (€)
<b>Banaketa-arduraduna</b>						
Oinarrizko soldata	1.890,00	22.680,00	1.946,70	23.360,40	2.005,10	24.061,21
Erantzukizun-plusa	135,00	1.620,00	139,05	1.668,60	143,22	1.718,66
Guztira	2.025,00	24.300,00	2.085,75	25.029,00	2.148,32	25.779,87
<b>Gidaria</b>						
Oinarrizko soldata	1.630,00	19.560,00	1.678,90	20.146,80	1.729,27	20.751,20
Erantzukizun-plusa	125,00	1.500,00	128,75	1.545,00	135,20	1.622,40
Guztira	1.755,00	21.060,00	1.807,65	21.691,80	1.864,47	22.373,60
<b>Administraria</b>						
Oinarrizko soldata	1.580,00	18.960,00	1.627,40	19.528,80	1.676,22	20.114,66
Erantzukizun-plusa	125,00	1.500,00	128,75	1.545,00	132,61	1.591,35
Guztira	1.705,00	20.460,00	1.756,15	21.073,80	1.808,83	21.706,01
<b>Administrari-laguntzailea</b>						
Oinarrizko soldata	1.520,00	18.240,00	1.565,60	18.787,20	1.612,57	19.350,82
Erantzukizun-plusa	50,00	600,00	51,50	618,00	53,05	636,54
Guztira	1.570,00	18.840,00	1.617,10	19.405,20	1.665,62	19.987,36

II. Soldata-kontzeptu espezifikokoak (gidariak, modu eskusiboan)

	2024 (€)	2025 (€)	2026 (€)
<b>Gidaria</b>			
Ibilbidearen Errefortzu Plusa (eguneko zenbatekoa, egun gehigarri bakoitzeko)	60,00	61,80	63,65

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

I. Conceptos salariales comunes (el importe mensual del salario base incluye la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias)

	2024		2025		2026	
	Mensual (€)	Anual (€)	Mensual (€)	Anual (€)	Mensual (€)	Anual (€)
<b>Responsable reparto</b>						
Salario base	1.890,00	22.680,00	1.946,70	23.360,40	2.005,10	24.061,21
Plus responsabilidad	135,00	1.620,00	139,05	1.668,60	143,22	1.718,66
Total	2.025,00	24.300,00	2.085,75	25.029,00	2.148,32	25.779,87

	2024		2025		2026	
	Mensual (€)	Anual (€)	Mensual (€)	Anual (€)	Mensual (€)	Anual (€)
<b>Conductor/a</b>						
Salario base	1.630,00	19.560,00	1.678,90	20.146,80	1.729,27	20.751,20
Plus responsabilidad	125,00	1.500,00	128,75	1.545,00	135,20	1.622,40
Total	1.755,00	21.060,00	1.807,65	21.691,80	1.864,47	22.373,60
<b>Administrativo/a</b>						
Salario base	1.580,00	18.960,00	1.627,40	19.528,80	1.676,22	20.114,66
Plus responsabilidad	125,00	1.500,00	128,75	1.545,00	132,61	1.591,35
Total	1.705,00	20.460,00	1.756,15	21.073,80	1.808,83	21.706,01
<b>Auxiliar Administrativo/a</b>						
Salario base	1.520,00	18.240,00	1.565,60	18.787,20	1.612,57	19.350,82
Plus responsabilidad	50,00	600,00	51,50	618,00	53,05	636,54
Total	1.570,00	18.840,00	1.664,20	19.405,20	1.665,61	19.987,36

II. Conceptos salariales específicos (conductores/as exclusivamente)

	2024 (€)	2025 (€)	2026 (€)
<b>Conductor/a</b>			
Plus Refuerzo Ruta (Importe diario por cada día adicional)	60,00	61,80	63,65