

# Convenio Colectivo Industria y Comercio de La Vid, Cervezas y Bebidas de Guipuzcoa

<b>ÁREA</b>	Guipuzcoa	<b>ÁMBITO FUNCIONAL</b>	Provincial
<b>CÓDIGO</b>	20001245011981	<b>ACTUALIZACIÓN</b>	1999/07/12
<b>VIGENCIA</b>	1999/01/01 — 2000/12/31	<b>DURACIÓN</b>	DOS AÑOS
<b>PUBLICACIÓN</b>	BOG 130		
<b>URL</b>	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-y-comercio-de-la-vid-cervezas-y-bebidas-de-guipuzcoa/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-industria-y-comercio-de-la-vid-cervezas-y-bebidas-de-guipuzcoa/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Industria y Comercio De La Vid, Cervezas y Bebidas. Última actualización a: 12-07-1999 Vigencia de: 01-01-1999 a 31-12-2000. Duración DOS AÑOS. Última publicación en BOG 130.

## Convenio

## Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOG Número 130, 12-07-1999)

Visto el Texto del Convenio Colectivo de «Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas» (Código de Convenio Número 2001245), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 10 de junio de 1999, suscrito por Adegí, Federación Mercantil y Federación de Alimentación, en representación de los empresarios, y las Centrales Sindicales de ELA-STV, L.A.B., CC.OO. y U.G.T., en representación de los trabajadores, el día 27 de mayo del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 141/95, de 7 de febrero (publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 20 de febrero) por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.



Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 23 de junio de 1999.-El Delegado de Trabajo, Bernardo Martínez Reyes.

## **CAPITULO I .- AMBITO**

---

### **Artículo 1. Ambito territorial.**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

### **Artículo 2. Ambito funcional.**

Las actividades afectadas por el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las Cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio Colectivo respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores.

Asimismo regula este Convenio Colectivo básico las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

### **Artículo 3. Ambito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre del 2000 salvo para aquellos artículos en los que expresamente se señala una vigencia distinta, quedando



automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre del 2000.

#### **Artículo 4. Ambito personal.**

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

#### **Artículo 5. Compensación y absorción, condiciones más beneficiosas.**

Las condiciones de toda clase pactadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales y regionales o por cualquier otra causa.

Las remuneraciones abonadas como consecuencia de la relación directa entre el trabajo desarrollado y la producción medida en cualquiera de sus formas, cualquiera que sea la denominación de ese devengo salarial, no será absorbible. Los devengos salariales de carácter voluntario, por parte de la Empresa, cualquiera que sea la denominación y que no se abonen como consecuencia de la relación directa entre el trabajo desarrollado y la producción medida en cualquiera de sus formas, serán absorbibles.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por pacto o costumbre rijan en las Empresas. Asimismo, se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

## **CAPITULO II.- RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES**

---

#### **Artículo 6. Salarios.**

Para 1999 los salarios base convenio son los que se señalan en las tablas salariales anexas y son el resultado de incrementar las existentes a 31 de diciembre de 1998 en un 2%.

Para el 2000 los salarios base convenio se incrementarán en el IPC del año 1999 más 0,5 puntos no siendo en todo caso el incremento inferior al 2%.

Se entiende como salario real la totalidad de las remuneraciones brutas teóricas anuales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, con la exclusión de horas extraordinarias, remuneración por trabajo a tarea, plus de transporte, dietas, kilometraje, quebranto de moneda y premio de cobranza.



A los efectos del párrafo anterior los salarios que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1998 se incrementarán a partir del 1 de enero de 1999 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista entre las tablas del convenio anterior y las que se fijan en el anexo del presente texto. La misma garantía tendrán para el año 2000 calculándose la diferencia entre las tablas de 1999 y las que se fijan para el año 2000.

Tanto el plus de asistencia como el de transporte, se abonarán por días completos y efectivamente trabajados con presencia física en el centro de trabajo.

### **Artículo 7. Antigüedad.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá un complemento por este concepto consistente en cuatro bienios y cuatro cuatrienios sucesivamente hasta un tope del 60%. El valor de los mismos a partir del 1 de enero de 1999 es el que se refleja en la tabla de antigüedad anexa y son el resultado de incrementar los existentes a 31 de diciembre de 1998 en un 2%. Para el 2000 estos valores se incrementarán en el equivalente al IPC del año natural de 1999 más 0,5 puntos, sin que dicho incremento sea inferior, en todo caso, al 2%.

A efectos de antigüedad no se tendrán en consideración los períodos de aprendizaje y aspirantazgo en que hayan permanecido los trabajadores hasta el 1 de enero de 1978. Sin embargo, a partir de la fecha antedicha a todo el personal afectado por este Convenio se le computará el tiempo que permanezca en la categoría de aprendices y similares.

### **Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, a razón de una mensualidad de salario real en los meses de julio y diciembre antes del 15 de cada mes.

A los efectos de este apartado se entenderá por salario real lo especificado en el artículo 6.

### **Artículo 9. Horas extraordinarias.**

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO, UGT y LAB con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:



Primero: Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

- a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.
- b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.
- c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2) serán compensadas por tiempo de descanso.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y, en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2) c).

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.
- d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.



## **Artículo 10. Bonificación por trabajos especiales, trabajos nocturnos.**

En las industrias afectadas por este convenio, se considerarán trabajos penosos los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2.º C. Estos trabajos tendrán una retribución con incremento en un 25% del salario base convenio por las horas trabajadas según las características anteriormente mencionadas.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base convenio correspondiente a su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:

1.º Quien trabaje dentro de lo indicado por tiempo que no exceda de 4 h. percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas.

2.º Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que por su naturaleza han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Las Empresas darán todo tipo de facilidades para que se puedan realizar las valoraciones que la legislación laboral establezca para calificar la posible toxicidad, penosidad o peligrosidad de los distintos puestos de trabajo.

## **Artículo 11. Plus de asistencia.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto, la cantidad de 195 pesetas por día efectivo de trabajo en 1999. Para el año 2000 esta cantidad será incrementada en el IPC de 1999 más 0,5 puntos.

## **Artículo 12. Plus de transporte.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto la cantidad de 396 pesetas por día efectivo de trabajo en 1999. Para el año 2000 esta cantidad será incrementada en el IPC de 1999 más 0,5 puntos.

## **Artículo 13. Incapacidad Temporal.**

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará el subsidio correspondiente al trabajador afectado, en la forma siguiente:

1.º Hasta el 75% de su salario real, con exclusión del plus de asistencia, durante el período comprendido entre el 1.º y 20.º día en caso de enfermedad común y accidente no laboral y el 90% con exclusión del plus de



asistencia, en caso de accidente laboral, maternidad y enfermedad profesional.

Si durante un trimestre natural el índice de ausencia al trabajo por I.T. y accidente fuera igual o inferior a un 5%, en el trimestre siguiente se elevaría el complemento del 75% hasta el 80% de su salario real, con inclusión del plus de asistencia.

2.º Hasta el 90% de su salario real, con exclusión del plus de asistencia, a partir del día 21 y hasta el noveno mes inclusive.

Si durante un trimestre natural, el índice de ausencias al trabajo por I.T. y accidente fuera igual o inferior a un 5%, en el trimestre siguiente se incluiría en dicho complemento el plus de asistencia.

3.º Hasta el 100% de su salario real, con exclusión del plus de asistencia, en los casos de hospitalización, a partir de la fecha de hospitalización y mientras dure la misma, por un período máximo de hasta nueve meses y con la misma posibilidad de ampliación al cobro del plus de asistencia que en los párrafos anteriores.

A los efectos de este artículo se entenderá por salario real lo especificado en el artículo 6.

## **Artículo 14. Gratificaciones por jubilación.**

Aquellos trabajadores que cesen voluntariamente, por jubilación, dentro de los períodos que a continuación se indican y siempre que opten por este derecho dentro de los tres meses siguientes a cumplir las referidas edades y lleven como mínimo 10 años en la Empresa, tendrán derecho a percibir las cantidades siguientes:

- a) Los que opten por la jubilación voluntaria a los 60 años, tendrán un premio de 12 mensualidades de salario convenio.
- b) Los que opten por la jubilación voluntaria a los 61 años, tendrán un premio de 10 mensualidades de salario convenio.
- c) Los que opten por la jubilación voluntaria a los 62 años, tendrán un premio de 9 mensualidades de salario convenio.
- d) Los que opten por la jubilación voluntaria a los 63 años, tendrán un premio de 8 mensualidades de salario convenio.
- e) Los que opten por la jubilación voluntaria a los 64 años, tendrán un premio de 7 mensualidades de salario convenio.
- f) Los que opten por la jubilación voluntaria a los 65 años, tendrán un premio de 6 mensualidades de salario convenio.

## **Artículo 15. Dietas.**

La dieta en sus modalidades que luego se señalan está esencialmente ligada al viaje o desplazamientos que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea



una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio:

-Clases y cuantías:

Dieta entera: Es la que viene determinada por el viaje o desplazamiento que impida al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 5.860 pesetas.

Dieta para desayuno: Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 282 pesetas.

Dieta para comida: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 1.553 pesetas.

Dieta para cena: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 1.397 pesetas.

Dieta para pernoctar: Será de 2.625 pesetas.

El personal de autoventa en las condiciones antes expresadas percibirá por gastos de comida la cantidad de 1.510 pesetas.

Los trabajadores conductores de vehículos de gran ruta, entendidos por tales los superiores a 16 toneladas de carga o que recorran una distancia superior a 150 kms. de ida y 150 kms. de vuelta y que implique comer fuera, percibirán en concepto de dieta de comida la cantidad de 1.821 pesetas, y por la cena, la de 1.650 pesetas.

Será opcional por parte de las Empresas implantar el sistema de gastos a justificar, por lo que será necesario presentar las facturas que acrediten los pagos.

La vigencia del presente artículo lo será desde la firma del Convenio.

Para el año 2000 estas cantidades se incrementarán en el IPC de 1999 más 0,5 puntos.

## **Artículo 16. Quebranto de moneda y premio de cobranza.**

Se establece un premio de cobranza para la autoventa con gestión, consistente en un 5 por mil con un mínimo de 1.103 pesetas, al mes, para los que efectivamente realicen cobros de cantidades al contado por entrega de mercancías con cuyo importe responderán de las posibles diferencias que en sus liquidaciones diarias se les pudieran presentar. Este premio se garantizará en cuantía mínima de 35,40 pesetas por cada día en que efectivamente se haya realizado la función de cobrador.

Por otra parte, se establece un premio de quebranto de moneda, para el cajero o la persona que realice sus funciones, consistente en 2.947 pesetas al mes, también distribuido por día en que efectivamente haya realizado esta función.

El personal que ocasionalmente realice funciones de cobranza, sin percibir dicho plus no estará obligado a responder de las diferencias. Las cantidades abonadas en este concepto no son absorbibles ni compensables, si bien, la percepción de ambos pluses simultáneamente será incompatible.

Para el año 2000 estas cantidades se incrementarán en el IPC de 1999 más 0,5 puntos.



### **Artículo 17. Dote por matrimonio.**

Todo trabajador que rescinda su contrato para contraer matrimonio, percibirá en concepto de indemnización, una mensualidad de salario convenio por cada año de servicio en la Empresa, con un tope de seis mensualidades, incluidos los períodos de interinidad o trabajo provisional.

### **Artículo 18. Anticipos.**

Los trabajadores y con su autorización, los representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin llegar al día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

### **Artículo 19. Servicio Militar.**

Los trabajadores fijos en Servicio Militar tendrán derecho a cobrar dos medias pagas del salario convenio correspondiente.

## **CAPITULO III.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS**

---

### **Artículo 20. Jornada laboral.**

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.759 horas en cómputo global anual durante 1999 y de 1.757 durante el año 2000.

En cada Empresa se fijará el calendario laboral, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, respetando el cómputo de jornada anual establecido.

En la industria, la jornada laboral se realizará de lunes a viernes. Por razones de servicio y en el supuesto en el que durante la semana laboral hubiese tres festividades consecutivas, se trabajará el sábado anterior correspondiente a dicha situación o semana.

Para el sector comercio, se establece la libertad de apertura y cierre de sus establecimientos, dentro de las limitaciones que a tal efecto determine la Asociación Provincial de Empresarios de Vinos, con dos condiciones:

- a) Tope de jornada 40 horas semanales y 1.759 anuales durante 1999 y tope de jornada de 40 horas semanales y 1.757 anuales durante el año 2000.
- b) Prohibición de distribuir mercancías al por mayor, los días considerados no hábiles para el sector industria por parte de embotelladores y vinos por mayoristas.



## **Artículo 21. Trabajos a tarea.**

El personal de distribución, comercialización y ventas, podrá trabajar a tarea.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, guardando para ello el máximo respeto posible a las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial, a cuanto se recoge en el artículo 20 del presente Convenio.

El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual, previo informe del Comité de Empresa, estará obligado a verificar la reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité de Empresa y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

La remuneración de este personal estará compuesta de dos partes:

- a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla salarial para su categoría profesional, y,
- b) La otra será un complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollen las especiales características de esta labor y como incentivo de venta.

## **Artículo 22. Períodos especiales.**

Atendiendo a las características especiales de determinadas Empresas en razón a la necesidad de efectuar trabajos de temporada, podrán pactarse otras modalidades de jornada distintas de la de este Convenio, siempre que se respete la jornada anual establecida en el artículo 20, previo acuerdo entre las partes afectadas y con comunicación expresa a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

## **Artículo 23. Vacaciones.**

Se computarán en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales de los cuales 26 serán laborables para quienes las disfruten entre los meses de mayo a octubre y diciembre y para quienes las disfruten en período distinto, serán de 27 días laborables. A efectos vacacionales, los sábados se computarán como día laboral completo.

El personal que disfrute las vacaciones en forma partida, es decir, en dos períodos de quince días y alguno de ellos coincida fuera de lo establecido en el párrafo anterior, tendrá derecho a 27 días laborables, siempre y cuando dicho disfrute del período de vacaciones, se haya establecido por necesidades de la Empresa y no por interés del trabajador.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario real, entendiéndose por éste el establecido en el artículo 6, con la inclusión del plus de asistencia correspondiente a los días laborables comprendidos dentro del período vacacional.

El orden de prelación en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores, será establecido por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, de mutuo acuerdo con la Empresa.



En los casos en que al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador se encuentre en situación de IT, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que se establezca de mutuo acuerdo.

En caso de situación de I.T. durante el período vacacional, que implique hospitalización, las vacaciones quedarán suspendidas por el período que dure la hospitalización exclusivamente. Asimismo se interrumpirá el disfrute de vacaciones en caso de licencia por maternidad siempre que se disfrute dentro del año natural.

## **Artículo 24. Licencias.**

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos:

a) En caso de matrimonio: 20 días naturales.

b) En caso de fallecimiento del cónyuge: 7 días naturales.

c) En caso de enfermedad grave del cónyuge, 4 días naturales ampliables a dos más, en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.

d) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padre, madre o hijos: 4 días naturales ampliables a dos más en caso de desplazamiento.

e) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermano, nietos o abuelos y parientes políticos del párrafo anterior, 3 días naturales ampliables a dos más si hubiese desplazamiento.

En los casos de licencia por enfermedad contemplados en los apartados anteriores, los días que correspondan en cada caso se podrán dividir en dos períodos.

f) En caso de alumbramiento de esposa: 4 días naturales.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por boda de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos: 1 día natural, ampliable a dos más en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.

i) En caso de estudios se estará a lo que dispone la legislación vigente. Siempre que se justifique, la Empresa concederá el tiempo necesario para realizar exámenes por estudios que el trabajador esté realizando.

Quedan incluidos en los apartados d), e) y h) los parientes políticos en el mismo grado.

A la hora de calificar como grave una enfermedad, se tomarán en cuenta los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica, precisión de acompañamiento o requerimiento del facultativo correspondiente. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Se entiende por desplazamiento el traslado a distancia superior a 150 kms. del centro de trabajo cuando se traspasen los límites de las provincias de Gipuzkoa, Alava, Vizcaya y Navarra.

También tendrán derecho al uso del tiempo necesario para realizar exámenes, aquellos trabajadores que estén realizando estudios de Formación Ocupacional en algún centro oficial.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas a la



Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General) o de asistencia prestada por la medicina particular hasta el límite de 5 horas año retribuidas que deberán ser asimismo justificadas.

## **Artículo 25. Licencias no retribuidas.**

Los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas se les conceda hasta treinta días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siendo el tope máximo de licencia el de 30 días naturales al año. Estos permisos deberán ser justificados.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuído físico o síquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto personal de carácter público.

## **CAPITULO IV.- EXCEDENCIAS**

---

### **Artículo 26. Excedencias. Condiciones generales.**

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

-Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.



Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a) Falta de personal.
- b) Haber disfrutado de otra excedencia.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

-Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las Empresas concederán excedencia por maternidad con reingreso automático a la finalización de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- a) El trabajador podrá solicitar un máximo de dos excedencias por este motivo.
- b) Que la excedencia solicitada tenga una duración no superior a dos años.

Esta excedencia podrá ser solicitada, cuando el padre y la madre trabajen en la misma Empresa, tan sólo por uno de ellos.

## **CAPITULO V.- VARIOS**

---

### **Artículo 27. Bilingüismo.**

Todas las notas, avisos, comunicaciones y normas de la Dirección que se publiquen, podrán redactarse en euskera y castellano. Las Empresas facilitarán la enseñanza del euskera a los productores; los casos que en la práctica se pueden plantear, se resolverán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o



Delegado de Personal.

## **Artículo 28. Revisión médica.**

Las Empresas quedan obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus empleados en su más amplio contexto, que comprenderá análisis de sangre y comprobación de presión arterial además de una revisión ginecológica.

Los exámenes médicos serán confidenciales y las empresas deberán facilitar el resultado a los directamente afectados.

## **Artículo 29. Finiquitos.**

Las Empresas entregarán el finiquito o copia del mismo, al trabajador con 72 horas de antelación.

## **Artículo 30. Prohibición de discriminación.**

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un Sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, síquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

## **Artículo 31. Póliza de Seguro.**

Las Empresas, suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y, por los capitales que se señalan, para los trabajadores de las mismas:

-Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de cualquier clase cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 1.000.000 de pesetas.

-Por muerte en accidente: 2.000.000 de pesetas.

-Por muerte en accidente de tráfico: 3.000.000 de pesetas.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.



En caso de que alguna Empresa no suscribiera la mencionada póliza será responsable directamente del abono de las indemnizaciones correspondientes.

## **CAPITULO VI.- CONTRATACION**

---

### **Artículo 32. Contratos Eventuales.**

Al amparo de lo establecido en el Artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se hayan formalizado a partir del 1 de enero de 1999 y se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2.720/1998, de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de trece meses y medio en un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

### **Artículo 33. Contratos de obra o servicio.**

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las Empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las Empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al Preco II (Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3-7-90).



## **Artículo 34. Período de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para peones, especialistas y personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

Durante el período de prueba, la persona contratada tendrá los derechos correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse durante el mismo a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que haya existido resolución, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

La situación de I.T. suspenderá el cómputo del período de prueba siempre que la causa sea por accidente laboral o enfermedad profesional y siempre que dicha incapacidad no supere el 50% de la duración del contrato.

## **Artículo 35. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.**

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 1998.

## **CAPITULO VII.- MOVILIDAD**

---

### **Artículo 36. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.**

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.



b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la Empresa.

### **Artículo 37. Trabajos de categoría superior.**

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

### **Artículo 38. Trabajos de categoría inferior.**

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 39. Personal con capacidad disminuida.**

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencias para ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones si existiesen vacantes en la Empresa.

### **Artículo 40. Mujer embarazada.**

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo



penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

### **Artículo 41. Ascensos.**

Los trabajadores que ostentan la categoría de Auxiliares Administrativos o de Auxiliares de Laboratorio, tendrán derecho a pasar a la categoría inmediatamente superior llevando cuatro años de antigüedad en la Empresa y en la categoría, previo examen demostrativo de la aptitud para la misma.

Aquellos trabajadores que realicen habitualmente en el departamento de Proceso de Datos las funciones que a continuación se señalan quedarán asimilados dentro del grupo de trabajadores administrativos a las categorías laborales que asimismo se señalan:

- Perforista o Grabador equivalente a Auxiliar Administrativo.
- Operador equivalente a Oficial 2.ª Administrativo.
- Programador ordenador equivalente a Oficial 1.ª Administrativo.

## **CAPITULO VIII.- DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA**

---

### **Artículo 42. Secciones Sindicales de Empresa.**

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

### **Artículo 43. Garantías de las Secciones Sindicales.**

Las Secciones Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.
- b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos de Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.
- d) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa



relativas a:

- Expediente de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la Empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Las Empresas permitirán reuniones de afiliados, a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

f) Las Secciones Sindicales de Empresa legalmente constituidas dispondrán de hasta tres (3) horas anuales durante la vigencia del presente Convenio para la celebración de reuniones sindicales, fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentales el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la Empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la Empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la Empresa a los trabajadores.

## **Artículo 44. Delegados Sindicales de Empresa.**

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Tamaño	Porcentaje	Horas	Retribuidas
--------	------------	-------	-------------



---

De 10 a 20 trabajadores 30% 10/horas/mes  
De 20 a 100 trabajadores 12% 12/horas/mes  
Mas de 100 trabajadores 15% 15/horas/mes

### **Artículo 45. Información a las Secciones Sindicales de Empresa.**

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 44 del presente Convenio, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

### **Artículo 46. Excedencia con ocasión del ejercicio de la Actividad Sindical.**

Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa, a los trabajadores que soliciten voluntariamente excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

### **Artículo 47. Garantías Sindicales.**

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical y Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical legalmente constituida.

### **Artículo 48. Delegados de Personal y Comités de Empresa.**

Los Delegados de Personal o los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la Legislación vigente, sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, será la siguiente:



- Centros de trabajo de hasta 50 trabajadores: 30 horas/mes.
- Centros de trabajo de 50 a 100 trabajadores: 35 horas/mes.
- Centros de trabajo de más de 100 trabajadores: 40 horas/mes.

Las horas de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no se incluyen las horas utilizadas en reunión con la Dirección de la Empresa, cuando la convocatoria de las mismas haya partido de aquélla.

- e) Cuando el trabajador necesite más del doble de las horas acumuladas señaladas en el presente artículo, se le concederá la excedencia si así lo solicita.

## **Artículo 49. Funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa.**

Serán funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Seguridad Social vigente para las Empresas, advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de Empresa, introducción de nuevos métodos de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.
- d) Ser informado previamente, con 24 horas de antelación, de las sanciones graves o muy graves que la Empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la falta así lo aconseje, la Empresa podrá comunicar la sanción sin previo aviso, debiéndolo comunicar al Comité de Empresa en el plazo máximo de dos días hábiles.
- e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- f) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de



mejoras técnicas.

## **Artículo 50. Información de la marcha de la Empresa.**

Las Empresas facilitarán trimestralmente a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

## **Artículo 51. Garantías Comunes a miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de Empresa.**

Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

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

Las notas deberán ser firmadas por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Secciones Sindicales. Una copia del escrito que se coloque en el tablón, deberá ser entregada a la Dirección de la Empresa.

b) A que le sean facilitados locales de reunión para uso común, a la mayor brevedad posible.

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

-En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa y al Delegado Sindical de la sección correspondiente.

-En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

d) Disponer de un máximo de 10 días al año de licencias no retribuidas para el ejercicio de su actividad sindical. Dichos días se podrán fraccionar hasta un máximo de tres períodos. Para el disfrute de estas licencias, será preceptiva la comunicación a la Dirección de la Empresa, con un plazo mínimo de 24 horas si se utilizase un sólo día, o de 48 horas, si fuese más de un día de licencia el utilizado.

## **Artículo 52. Normas para el ejercicio de la Acción Sindical comunes para los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.**

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

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores, ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o viceversa, lo harán fuera



de las horas de trabajo, o en casos muy urgentes podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Las Empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado al Comité de Empresa. El trabajador no podrá ser perjudicado económicamente como consecuencia del traslado ni éste será considerado como una sanción. Dicho traslado dejará de tener efecto, una vez cese el trabajador en el ejercicio de la actividad sindical causante del traslado.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical, después de usarlas, siempre que la Empresa lo requiera.

### **Artículo 53. Asambleas.**

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, dentro y fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas y 6 asambleas en cómputo anual.

Dichas asambleas lo serán para todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o por la mayoría de la plantilla y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la Empresa podrá modificar, de común acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de Personal, la fecha de celebración y de igual forma la representación de los trabajadores podrá reducir el tiempo de preaviso con la suficiente antelación.

La retribución de estas asambleas hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales, entendiéndose como tales los especificados en el artículo 6 del presente Convenio.

## **CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

---

### **Artículo 54. Faltas.**

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

A)Faltas leves:

1.Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2.De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves



perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3.No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5.Pequeños descuidos en la conservación del material.

6.No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

8.Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público.

9.Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

#### B)Faltas graves:

1.Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.

2.Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

3.Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4.La simulación de enfermedad o accidente.

5.La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6.Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

7.Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8.Falta notoria de respeto o consideración al público.

9.Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10.Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

#### C)Faltas muy graves:

1.Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

2.Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.



4. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
6. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
9. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
12. La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la Empresa.

## **Artículo 55. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

-Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

-Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

-Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

## **Artículo 56. Faltas al trabajo por detención.**

No se considerará falta injustificada al trabajo la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

En el supuesto anterior de que la detención sea inferior a un mes, será considerado el período de ausencia al trabajo como licencia no retribuida y si fuese superior, pasará a la situación de excedencia con reingreso automático, siempre que la sentencia sea absoluta.



## **Artículo 57. Permiso de conducir.**

La retirada del permiso de conducir por sanción gubernativa, siempre que sea por período inferior a doce meses y no se haya producido reincidencia en este tipo de sanción, no supondrá causa de despido del conductor. La reincidencia sólo se computará en los 12 meses anteriores a la retirada del permiso de conducir y los 12 meses posteriores a la devolución del mismo. Las Empresas podrán optar entre pasar al trabajador suspendido a otro puesto de trabajo o suscribir una póliza de seguro que cubra la eventualidad de la retirada del permiso de conducir.

Se excluye de este beneficio a los productores sancionados, cuando el motivo de la sanción sea el de la toxicomanía o la embriaguez.

En los demás casos, la retirada del permiso de conducir no supondrá necesariamente la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado, sino que toda sanción por este motivo, tendrá que ser arbitrada por la Comisión Mixta Interpretativa de este Convenio.

## **CAPITULO X.- LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS**

---

### **Artículo 58. Legislación Complementaria.**

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

### **Artículo 59. Seguridad e Higiene.**

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

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

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud



Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los delegados de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el empresario:

-Un Presidente.

-El jefe, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

-Un técnico de Seguridad.

-Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los trabajadores.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

\*De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

\*De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

\*De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

\*De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

\*Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los Delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (Artículo 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el Empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de



acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzge necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 45 de este Convenio.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el Artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado 1 de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y



medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contando con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los trabajadores de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

## **Artículo 60. Cláusula de inaplicación salarial.**

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

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

Los representantes legales de los trabajadores y los Delegados Sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

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

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, o en el caso de revisiones salariales en el plazo de 15 días a partir de la publicación de las mismas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.



Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales.

## **Artículo 61. Comisión Mixta.**

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación del presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Sede de la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a los Organos Jurisdiccionales competentes.

Procederá a convocar a la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse aquélla en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de convocatoria.

## **Artículo 62. PRECO II.**

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente Convenio.



## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. NUEVOS MECANISMOS DE CONTRATACIÓN.

Las Organizaciones signatarias de este Convenio acuerdan recomendar a las Empresas y trabajadores afectados por el mismo, la utilización de los contratos de relevo, así como los contratos a tiempo parcial y de prácticas. Asimismo se comprometen a iniciar las acciones necesarias para la difusión y potenciación de estos sistemas de contratación.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. FONDOS DE PENSIONES.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre fondos de pensiones o EPSVs para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. FORMACIÓN PROFESIONAL.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.

A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como proponer en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de categorías profesionales del sector de la Industria y



Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas, se estará a lo que se establece en el anexo a este Convenio publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de fecha 5 de enero de 1995.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

## **ANEXOS.- Tablas industria vid 1999.**

---

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

### REVISIÓN SALARIAL (BOG Número 45, 07-03-2000)

Vista la documentación presentada el día 8 de febrero de 2000, por la comisión negociadora del convenio colectivo de «Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas» (Código de Convenio n.º 2001245), de ámbito provincial, registrado con fecha 23 de junio de 1999, a la que se adjunta el correspondiente acuerdo firmado por la misma en la reunión celebrada el día veintiseis de enero del año en curso, sobre aplicación de la revisión salarial prevista en el art. 6.º del texto del convenio colectivo y que surtirá efectos desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000, solicitando su registro, depósito y publicación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (Boletín Oficial del Estado de 29-03-1995), en relación con el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/1979, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio (publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 23 de agosto) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social,

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con



notificación a la comisión negociadora.

Segundo.-Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero.-Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 17 de febrero de 2000.-El Delegado Territorial, Bernardo Martínez Reyes.

#### ACTA REVISION CONVENIO COLECTIVO INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID, CERVEZAS Y BEBIDAS DE GIPUZKOA 2000

En Donostia-San Sebastián, el día 26 de enero de 2000, se reúnen los representantes Manuel Etxeberria, José Ignacio Etxeberria, José Angel Ulazia y Joseba Koldo Oteo (ELA-STV); Javier Olabeaga (CC.OO.); Conchi Telletxea y Begoña Imaz (LAB) en representación de los trabajadores; Alvaro Huici (Federación Alimentación); José Manuel Gandásegui (Federación Mercantil) y Eduardo Manzano y Juan Ramón Apezetxea (ADEGI), en representación empresarial, que representan a las Centrales Sindicales y Asociaciones Empresariales que forman la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas de Gipuzkoa y acuerdan:

1. Actualizar las tablas salariales para 2000 incrementando las vigentes al 31 de diciembre de 1999 en un 3,4% (IPC+0,5). Estas tablas se adjuntan a la presente acta.

2. Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 1999 se incrementarán a partir del 1 de enero de 2000 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista entre las Tablas de 1999 y las fijadas para 2000.

3. Incrementar los siguientes conceptos:

Plus de asistencia: 202 ptas.

Plus de transporte: 409 ptas.

-Dietas:

Dieta entera: 6.059 ptas.

Dieta para desayuno: 292 ptas.

Dieta para comida: 1.606 ptas.

Dieta para cena: 1.444 ptas.

Dieta para pernoctar: 2.714 ptas.

Autoventa comida: 1.561 ptas.

Dieta comida conductor: 1.883 ptas.

Dieta cena conductor: 1.706 ptas.

-Quebranto de moneda y premio de cobranza:

Premio de cobranza: 1.141 ptas.

Premio día: 36,60 ptas.



Premio Cajero: 3.047 ptas.

4. Las representaciones indicadas acuerdan solicitar de la Autoridad Laboral la inscripción, registro y publicación de la presente Acta en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha indicados.

El texto de referencia no está disponible. Póngase en contacto con:

ServiConvenios.COM

Tel: 91.603.02.49

[datagest@serviconvenios.com](mailto:datagest@serviconvenios.com)

## PACTO EXTRAESTATUTARIO (BOG NÚMERO 141, 29-07-2002)

Pacto extraestatutario del sector de industria y comercio de la vid, cervezas y bebidas de Gipuzkoa 2001-2002.

### CAPITULO I.- AMBITO

#### Artículo 1. Ambito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

#### Artículo 2. Ambito funcional.

Las actividades afectadas por el presente Convenio Colectivo son las siguientes:

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elaboración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermouths y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguardientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mostos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados arropes, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta industria derivadas de los productos de la manzana cuando se realicen como complementarias de la fabricación de sidras.

Las Cooperativas que realicen alguna de las actividades mencionadas quedarán sujetas a este Convenio Colectivo respecto a la totalidad de sus trabajadores asalariados que no sean socios cooperadores.

Asimismo regula este Convenio Colectivo básico las relaciones de trabajo en los establecimientos dependientes de las citadas industrias, tales como sucursales o depósitos. Los almacenes de productos propios de las industrias enumeradas quedan igualmente incluidos cuando dependan de las mismas o cuando en ellos se realicen labores de embotellado, envasado o cualquiera otra de tipo industrial.

#### Artículo 3. Ambito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre del 2002 salvo para aquellos artículos en los que expresamente se señala una vigencia distinta, quedando automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre del 2002.



#### Artículo 4. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación para todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro de los órganos de administración de las Empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, en los términos previstos en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal de alta dirección, se estará a la legislación específica que regula su relación laboral.

#### Artículo 5. Compensación y absorción, condiciones más beneficiosas.

Las condiciones de toda clase pactadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables en su conjunto y en cómputo anual con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, Convenio Colectivo Sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales y regionales o por cualquier otra causa.

Las remuneraciones abonadas como consecuencia de la relación directa entre el trabajo desarrollado y la producción medida en cualquiera de sus formas, cualquiera que sea la denominación de ese devengo salarial, no será absorbible. Los devengos salariales de carácter voluntario, por parte de la Empresa, cualquiera que sea la denominación y que no se abonen como consecuencia de la relación directa entre el trabajo desarrollado y la producción medida en cualquiera de sus formas, serán absorbibles.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que por pacto o costumbre rijan en las Empresas. Asimismo, se respetarán las situaciones personales que, con carácter global o individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam».

### CAPITULO II.- RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

#### Artículo 6. Salarios.

Para 2001 los salarios base convenio son los que se señalan en las tablas salariales anexas y son el resultado de incrementar las existentes a 31 de diciembre de 2000 en un 4,5%.

Para el 2002 los salarios base convenio se incrementarán en el IPC del año 2001 más el 12,5% de dicho IPC.

Se entiende como salario real la totalidad de las remuneraciones brutas teóricas anuales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, con la exclusión de horas extraordinarias, remuneración por trabajo a tarea, plus de transporte, dietas, kilometraje, quebranto de moneda y premio de cobranza.

A los efectos del párrafo anterior los salarios que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre de 2000 se incrementarán a partir del 1 de enero de 2001 con la cantidad que resulte de la diferencia, en pesetas, que para cada categoría exista entre las tablas del convenio anterior y las que se fijan en el anexo del presente texto. La misma garantía tendrán para el año 2002 calculándose la diferencia entre las tablas de 2001 y las que se fijen para el año 2002.

Tanto el plus de asistencia como el de transporte, se abonarán por días completos y efectivamente trabajados con presencia física en el centro de trabajo.

#### Artículo 7. Antigüedad.



Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá un complemento por este concepto consistente en cuatro bienios y cuatro cuatrienios sucesivamente hasta un tope del 60%. El valor de los mismos para los años 2001 y 2002 es el que se refleja en la tabla de antigüedad anexa.

A efectos de antigüedad no se tendrán en consideración los períodos de aprendizaje y aspirantazgo en que hayan permanecido los trabajadores hasta el 1 de enero de 1978. Sin embargo, a partir de la fecha antedicha a todo el personal afectado por este Convenio se le computará el tiempo que permanezca en la categoría de aprendices y similares.

#### Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá anualmente dos gratificaciones extraordinarias, a razón de una mensualidad de salario real en los meses de julio y diciembre antes del 15 de cada mes.

A los efectos de este apartado se entenderá por salario real lo especificado en el artículo 6.

#### Artículo 9. Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO, UGT y LAB con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo:

Acuerdan:

1.º Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2.º del presente artículo.

2.º Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero: Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2) serán compensadas por tiempo de descanso.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y, en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2) c).

4.º La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su concreción mediante acuerdos entre la



representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias:

- a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.
- b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.
- c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.
- d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

6.º En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

**Artículo 10. Bonificación por trabajos especiales, trabajos nocturnos.**

En las industrias afectadas por este convenio, se considerarán trabajos penosos los de limpieza en el interior de las calderas de vapor y de galerías de las propias calderas, así como en las instalaciones de frío donde haya que trabajar a temperaturas inferiores a 2ºC. Estos trabajos tendrán una retribución con incremento en un 25% del salario base convenio por las horas trabajadas según las características anteriormente mencionadas.

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas, percibirá un suplemento por trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base convenio correspondiente a su categoría profesional. Se distinguen los siguientes supuestos:

1.º Quien trabaje dentro de lo indicado por tiempo que no exceda de 4 h. percibirá los beneficios solamente sobre las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas.

2.º Si las horas trabajadas en el período nocturno exceden de 4, la bonificación que se establece se percibirá por el total de la jornada realizada.

De estas bonificaciones se exceptúan aquellos trabajos que por su naturaleza han de realizarse forzosamente en las referidas horas.

Las Empresas darán todo tipo de facilidades para que se puedan realizar las valoraciones que la legislación laboral establezca para calificar la posible toxicidad, penosidad o peligrosidad de los distintos puestos de trabajo.



#### Artículo 11.Plus de asistencia.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto, la cantidad de 211 pesetas por día efectivo de trabajo en 2001. Para el año 2002 esta cantidad será incrementada en el IPC de 2001 más el 12,5% de dicho IPC.

#### Artículo 12.Plus de transporte.

Todo el personal afectado por el presente Convenio, percibirá por este concepto, la cantidad de 427 pesetas por día efectivo de trabajo en 2001. Para el año 2002 esta cantidad será incrementada en el IPC de 2001 más el 12,5% de dicho IPC.

#### Artículo 13.Incapacidad Temporal.

En los casos de baja por enfermedad o accidente, la Empresa complementará el subsidio correspondiente al trabajador afectado, en la forma siguiente:

1.ºHasta el 75% de su salario real, con exclusión del plus de asistencia, durante el período comprendido entre el 1.º y 20.º día en caso de enfermedad común y accidente no laboral y el 90% con exclusión del plus de asistencia, en caso de accidente laboral, maternidad y enfermedad profesional.

Si durante un trimestre natural el índice de ausencia al trabajo por I.T. y accidente fuera igual o inferior a un 5%, en el trimestre siguiente se elevaría el complemento del 75% hasta el 80% de su salario real, con inclusión del plus de asistencia.

2.ºHasta el 90% de su salario real, con exclusión del plus de asistencia, a partir del día 21 y hasta el noveno mes inclusive.

Si durante un trimestre natural, el índice de ausencias al trabajo por I.T. y accidente fuera igual o inferior a un 5%, en el trimestre siguiente se incluiría en dicho complemento el plus de asistencia.

3.ºHasta el 100% de su salario real, con exclusión del plus de asistencia, en los casos de hospitalización, a partir de la fecha de hospitalización y mientras dure la misma, por un período máximo de hasta nueve meses y con la misma posibilidad de ampliación al cobro del plus de asistencia que en los párrafos anteriores.

A los efectos de este artículo se entenderá por salario real lo especificado en el artículo 6.

#### Artículo 14.Indemnización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 24 años de antigüedad: 6 mensualidades de salario convenio.

Con 26 años de antigüedad: 7 mensualidades de salario convenio.

Con 28 años de antigüedad: 8 mensualidades de salario convenio.

Con 30 años de antigüedad: 9 mensualidades de salario convenio.

Con 34 años de antigüedad: 10 mensualidades de salario convenio.



Con 38 años de antigüedad: 12 mensualidades de salario convenio.

#### Artículo 15. Dietas.

La dieta en sus modalidades que luego se señalan está esencialmente ligada al viaje o desplazamientos que por necesidades y orden de la Empresa tienen que efectuar los trabajadores a poblaciones distintas a las que radique el domicilio habitual de la Empresa o trabajo, de tal forma que impida al trabajador efectuar, bien sea una o dos comidas principales (comida y cena) y en su caso, pernoctar en su domicilio:

-Clases y cuantías:

Dieta entera: Es la que viene determinada por el viaje o desplazamiento que impida al trabajador no sólo efectuar las dos comidas principales, sino también pernoctar en su domicilio. El importe será de 6.332 pesetas.

Dieta para desayuno: Se devengará cuando el servicio se inicie en las condiciones antes expresadas, antes de las 7 horas del día. Su importe será de 305 pesetas.

Dieta para comida: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea anterior a las 12 horas, sin posibilidad de regreso antes de las 15 horas. Su importe será de 1.678 pesetas.

Dieta para cena: Se devengará cuando el comienzo del servicio sea antes de las 20 horas y sin posibilidad de regreso antes de las 23 horas. Su importe será de 1.509 pesetas.

Dieta para pernoctar: Será de 2.836 pesetas.

El personal de autoventa en las condiciones antes expresadas percibirá por gastos de comida la cantidad de 1.631 pesetas.

Los trabajadores conductores de vehículos de gran ruta, entendidos por tales los superiores a 16 toneladas de carga o que recorran una distancia superior a 150 kms. de ida y 150 kms. de vuelta y que implique comer fuera, percibirán en concepto de dieta de comida la cantidad de 1.968 pesetas, y por la cena, la de 1.783 pesetas.

Será opcional por parte de las Empresas implantar el sistema de gastos a justificar, por lo que será necesario presentar las facturas que acrediten los pagos.

La vigencia del presente artículo lo será desde la firma del Convenio.

Para el año 2002 estas cantidades se incrementarán en el IPC de 2001 más el 12'5% de dicho IPC.

#### Artículo 16. Quebranto de moneda y premio de cobranza.

Se establece un premio de cobranza para la autoventa con gestión, consistente en un 5 por mil con un mínimo de 1.192 pesetas, al mes, para los que efectivamente realicen cobros de cantidades al contado por entrega de mercancías con cuyo importe responderán de las posibles diferencias que en sus liquidaciones diarias se les pudieran presentar. Este premio se garantizará en cuantía mínima de 38,25 pesetas por cada día en que efectivamente se haya realizado la función de cobrador.

Por otra parte, se establece un premio de quebranto de moneda, para el cajero o la persona que realice sus funciones, consistente en 3.184 pesetas al mes, también distribuido por día en que efectivamente haya realizado esta función.

El personal que ocasionalmente realice funciones de cobranza, sin percibir dicho plus no estará obligado a



responder de las diferencias. Las cantidades abonadas en este concepto no son absorbibles ni compensables, si bien, la percepción de ambos pluses simultáneamente será incompatible.

Para el año 2002 estas cantidades se incrementarán en el IPC de 2001 más el 12,5% de dicho IPC.

Artículo 17. Dote por matrimonio.

Todo trabajador que rescinda su contrato para contraer matrimonio, percibirá en concepto de indemnización, una mensualidad de salario convenio por cada año de servicio en la Empresa, con un tope de seis mensualidades, incluidos los períodos de interinidad o trabajo provisional.

Artículo 18. Anticipos.

Los trabajadores y con su autorización, los representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin llegar al día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Artículo 19. Servicio Militar.

Los trabajadores fijos en Servicio Militar tendrán derecho a cobrar dos medias pagas del salario convenio correspondiente.

### CAPITULO III.- JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. Jornada laboral.

La jornada laboral para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.757 horas en cómputo global anual durante 2001 y de 1.749 durante el año 2002.

En cada Empresa se fijará el calendario laboral, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal, respetando el cómputo de jornada anual establecido.

En la industria, la jornada laboral se realizará de lunes a viernes. Por razones de servicio y en el supuesto en el que durante la semana laboral hubiese tres festividades consecutivas, se trabajará el sábado anterior correspondiente a dicha situación o semana.

Para el sector comercio, se establece la libertad de apertura y cierre de sus establecimientos, dentro de las limitaciones que a tal efecto determine la Asociación Provincial de Empresarios de Vinos, con dos condiciones:

- a) Tope de jornada 40 horas semanales y 1.757 anuales durante 2001 y tope de jornada de 40 horas semanales y 1.749 anuales durante el año 2002.
- b) Prohibición de distribuir mercancías al por mayor, los días considerados no hábiles para el sector industria por parte de embotelladores y vinos por mayoristas.

Artículo 21. Trabajos a tarea.

El personal de distribución, comercialización y ventas, podrá trabajar a tarea.

La empresa determinará la tarea a realizar por cada empleado, guardando para ello el máximo respeto posible a las disposiciones vigentes sobre jornada y en especial, a cuanto se recoge en el artículo 20 del presente Convenio.



El trabajador que considere excesiva la tarea señalada, formulará por escrito y razonadamente la correspondiente reclamación ante su superior inmediato, el cual, previo informe del Comité de Empresa, estará obligado a verificar la reclamación y emitir el oportuno informe en el plazo de siete días. Dicho informe será conocido por el Comité de Empresa y por la Dirección de la Empresa, la cual resolverá inmediatamente.

La remuneración de este personal estará compuesta de dos partes:

- a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla salarial para su categoría profesional, y,
- b) La otra será un complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollen las especiales características de esta labor y como incentivo de venta.

#### Artículo 22. Períodos especiales.

Atendiendo a las características especiales de determinadas Empresas en razón a la necesidad de efectuar trabajos de temporada, podrán pactarse otras modalidades de jornada distintas de la de este Convenio, siempre que se respete la jornada anual establecida en el artículo 20, previo acuerdo entre las partes afectadas y con comunicación expresa a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

#### Artículo 23. Vacaciones.

Se computarán en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales de los cuales 26 serán laborables para quienes las disfruten entre los meses de mayo a octubre y diciembre y para quienes las disfruten en período distinto, serán de 27 días laborables. A efectos vacacionales, los sábados se computarán como día laboral completo.

El personal que disfrute las vacaciones en forma partida, es decir, en dos períodos de quince días y alguno de ellos coincida fuera de lo establecido en el párrafo anterior, tendrá derecho a 27 días laborables, siempre y cuando dicho disfrute del período de vacaciones, se haya establecido por necesidades de la Empresa y no por interés del trabajador.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario real, entendiendo por éste el establecido en el artículo 6, con la inclusión del plus de asistencia correspondiente a los días laborables comprendidos dentro del período vacacional.

El orden de prelación en el disfrute de las vacaciones entre los trabajadores, será establecido por el Comité de Empresa o Delegado de Personal, de mutuo acuerdo con la Empresa.

En los casos en que al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el trabajador se encuentre en situación de IT, aquél quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que se establezca de mutuo acuerdo.

En caso de situación de I.T. durante el período vacacional, que implique hospitalización, las vacaciones quedarán suspendidas por el período que dure la hospitalización exclusivamente. Asimismo se interrumpirá el disfrute de vacaciones en caso de licencia por maternidad siempre que se disfrute dentro del año natural.

#### Artículo 24. Licencias.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a las siguientes licencias o permisos retribuidos:



a) En caso de matrimonio: 20 días naturales.

b) En caso de fallecimiento del cónyuge: 7 días naturales.

c) En caso de enfermedad grave del cónyuge, 4 días naturales ampliables a dos más, en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.

d) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padre, madre o hijos: 4 días naturales ampliables a dos más en caso de desplazamiento.

e) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermano, nietos o abuelos y parientes políticos del párrafo anterior, 3 días naturales ampliables a dos más si hubiese desplazamiento.

En los casos de licencia por enfermedad contemplados en los apartados anteriores, los días que correspondan en cada caso se podrán dividir en dos períodos.

f) En caso de alumbramiento de esposa: 4 días naturales.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por boda de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos: 1 día natural, ampliable a dos más en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.

i) En caso de estudios se estará a lo que dispone la legislación vigente. Siempre que se justifique, la Empresa concederá el tiempo necesario para realizar exámenes por estudios que el trabajador esté realizando.

Quedan incluidos en los apartados d), e) y h) los parientes políticos en el mismo grado.

A la hora de calificar como grave una enfermedad, se tomarán en cuenta los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica, precisión de acompañamiento o requerimiento del facultativo correspondiente. En caso de duda, dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.

Se entiende por desplazamiento el traslado a distancia superior a 150 kms. del centro de trabajo cuando se traspasen los límites de las provincias de Gipuzkoa, Alava, Vizcaya y Navarra.

También tendrán derecho al uso del tiempo necesario para realizar exámenes, aquellos trabajadores que estén realizando estudios de Formación Ocupacional en algún centro oficial.

j) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas a la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el del trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General) o de asistencia prestada por la medicina particular hasta el límite de 5 horas año retribuidas que deberán ser asimismo justificadas.

#### Artículo 25. Licencias no retribuidas.

Los trabajadores podrán solicitar de sus Empresas se les conceda hasta treinta días de permiso sin retribución en caso de grave motivo familiar, intervención médica, estudios, etc., o por necesitar más días de los que se concedan como licencia retribuida, siendo el tope máximo de licencia el de 30 días naturales al año. Estos permisos deberán ser justificados.



Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la Empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. También tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuído físico o síquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tengan que atender algún asunto personal de carácter público.

#### CAPITULO IV.- EXCEDENCIAS

Artículo 26.Excedencias. Condiciones generales.

El personal fijo de plantilla podrá pasar a la situación de excedencia, sin que tenga derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al servicio activo.

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

-Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo superior a un año e inferior a cinco, no computándose el tiempo que dure esta situación a efectos de aumentos por años de servicio.

Deberá ser solicitada por escrito e informada por el Comité de Empresa o Delegado de Personal. El plazo de concesión o denegación no podrá ser superior a veinte días.

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

- a)Falta de personal.
- b)Haber disfrutado de otra excedencia.
- c)Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o amplia ción de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u otras causas análogas que sean acreditadas debidamente por el trabajador.

Si el trabajador no solicita el reingreso 30 días antes del término del plazo señalado para la excedencia, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

En los casos en que no exista vacante en la categoría profesional del trabajador, la Empresa se lo comunicará.

El trabajador que solicite su reingreso dentro del límite fijado, tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si la vacante producida, fuera de categoría inferior a la suya, podrá optar entre



ocuparla con el salario a ella asignado o esperar a que se produzca una vacante de las de su categoría.

-Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa, los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Las Empresas concederán excedencia por maternidad con reingreso automático a la finalización de la misma, siempre y cuando se cumplan las siguientes condiciones:

a)El trabajador podrá solicitar un máximo de dos excedencias por este motivo.

b)Que la excedencia solicitada tenga una duración no superior a dos años.

Esta excedencia podrá ser solicitada, cuando el padre y la madre trabajen en la misma Empresa, tan sólo por uno de ellos.

## CAPITULO V.- VARIOS

### Artículo 27.Bilingüismo.

Todas las notas, avisos, comunicaciones y normas de la Dirección que se publiquen, podrán redactarse en euskera y castellano. Las Empresas facilitarán la enseñanza del euskera a los productores; los casos que en la práctica se pueden plantear, se resolverán de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegado de Personal.

### Artículo 28.Revisión médica.

Las Empresas quedan obligadas a efectuar un reconocimiento médico anual a todos sus empleados en su más amplio contexto, que comprenderá análisis de sangre y comprobación de presión arterial además de una revisión ginecológica.

Los exámenes médicos serán confidenciales y las empresas deberán facilitar el resultado a los directamente afectados.

### Artículo 29.Finiquitos.

Las Empresas entregarán el finiquito o copia del mismo, al trabajador con 72 horas de antelación.

### Artículo 30.Prohibición de discriminación.

Los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas y afiliación o no a un Sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, síquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

### Artículo 31.Póliza de Seguro.



Las Empresas, suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las siguientes contingencias y, por los capitales que se señalan, para los trabajadores de las mismas:

-Por muerte natural o incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de cualquier clase cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 1.060.000 de pesetas.

-Por muerte en accidente: 2.120.000 de pesetas.

-Por muerte en accidente de tráfico: 3.180.000 de pesetas.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

En caso de que alguna Empresa no suscribiera la mencionada póliza será responsable directamente del abono de las indemnizaciones correspondientes. Estas cantidades entrarán en vigor a partir de 15 días a contar desde la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

## CAPITULO VI.- CONTRATACION

### Artículo 32. Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el Artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados o que se celebren con posterioridad al 3 de marzo de 2001, podrán ser de hasta doce meses trabajados dentro de un periodo de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

### Artículo 33. Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las Empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el



número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las Empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al Preco II (Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3-7-90).

#### Artículo 34. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para peones, especialistas y personal no cualificado, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

Durante el período de prueba, la persona contratada tendrá los derechos correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse durante el mismo a instancia de cualquiera de las partes.

Transcurrido el período de prueba sin que haya existido resolución, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho período a efectos de antigüedad.

La situación de I.T. suspenderá el cómputo del período de prueba siempre que la causa sea por accidente laboral o enfermedad profesional y siempre que dicha incapacidad no supere el 50% de la duración del contrato.

#### Artículo 35. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales, así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Lo acordado en el presente artículo será de aplicación a los contratos de puesta a disposición celebrados con posterioridad al 1 de enero de 1998.

### CAPITULO VII.- MOVILIDAD

#### Artículo 36. Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.

A) Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, afecten a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se



fundamenta tal modificación.

b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración de 15 días.

c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del Preco II, quien deberá dictar el correspondiente Laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.

B) El procedimiento señalado en el apartado anterior será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la Empresa.

Artículo 37. Trabajos de categoría superior.

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la Empresa y previo informe del Comité o en su caso, de los Delegados de Personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

Artículo 38. Trabajos de categoría inferior.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 39. Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencias para ocupar los puestos de trabajo más aptos a sus condiciones si existiesen vacantes en la Empresa.

Artículo 40. Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de Empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicite, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará provisionalmente de su puesto de trabajo a otro más cómodo si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse a su puesto y categoría originales.

Artículo 41. Ascensos.



Los trabajadores que ostentan la categoría de Auxiliares Administrativos o de Auxiliares de Laboratorio, tendrán derecho a pasar a la categoría inmediatamente superior llevando cuatro años de antigüedad en la Empresa y en la categoría, previo examen demostrativo de la aptitud para la misma.

Aquellos trabajadores que realicen habitualmente en el departamento de Proceso de Datos las funciones que a continuación se señalan quedarán asimilados dentro del grupo de trabajadores administrativos a las categorías laborales que asimismo se señalan:

- Perforista o Grabador equivalente a Auxiliar Administrativo.
- Operador equivalente a Oficial 2.º Administrativo.
- Programador ordenador equivalente a Oficial 1.º Administrativo.

#### CAPITULO VIII.- DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

##### Artículo 42.Secciones Sindicales de Empresa.

Los trabajadores de una Empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

##### Artículo 43.Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

- a)Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.
- b)Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos de Comité de Empresa.
- c)Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.
- d)Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:
  - Expediente de regulación de empleo.
  - Traslados totales o parciales de la Empresa.
  - Introducción de nuevos métodos de trabajo.
  - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- e)Las Empresas permitirán reuniones de afiliados, a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.
- f)Las Secciones Sindicales de Empresa legalmente constituidas dispondrán de hasta tres (3) horas anuales durante la vigencia del presente Convenio para la celebración de reuniones sindicales, fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.



Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado Sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentales el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas. Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la Empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado Sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la Empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la Empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la Empresa a los trabajadores.

#### Artículo 44. Delegados Sindicales de Empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Tamaño Porcentaje Horas Retribuidas

De 10 a 20 trabajadores 30% 10/horas/mes

De 20 a 100 trabajadores 12% 12/horas/mes

Mas de 100 trabajadores 15% 15/horas/mes

#### Artículo 45. Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 44 del presente Convenio, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

#### Artículo 46. Excedencia con ocasión del ejercicio de la Actividad Sindical.

Se exceptúa del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa, a los trabajadores que soliciten voluntariamente excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.



#### Artículo 47. Garantías Sindicales.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical y Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical legalmente constituida.

#### Artículo 48. Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal o los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la Legislación vigente, sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, será la siguiente:

- Centros de trabajo de hasta 50 trabajadores: 30 horas/mes.
- Centros de trabajo de 50 a 100 trabajadores: 35 horas/mes.
- Centros de trabajo de más de 100 trabajadores: 40 horas/mes.

Las horas de los Delegados de Personal y miembros de los Comités de Empresa, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, no se incluyen las horas utilizadas en reunión con la Dirección de la Empresa, cuando la convocatoria de las mismas haya partido de aquélla.

- e) Cuando el trabajador necesite más del doble de las horas acumuladas señaladas en el presente artículo, se le concederá la excedencia si así lo solicita.

#### Artículo 49. Funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa.



Serán funciones del Delegado de Personal o Comités de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el Trabajo y de Seguridad Social vigente para las Empresas, advirtiendo a la Dirección de ésta, de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de Empresa, introducción de nuevos métodos de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.
- d) Ser informado previamente, con 24 horas de antelación, de las sanciones graves o muy graves que la Empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la falta así lo aconseje, la Empresa podrá comunicar la sanción sin previo aviso, debiéndolo comunicar al Comité de Empresa en el plazo máximo de dos días hábiles.
- e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- f) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.

Artículo 50. Información de la marcha de la Empresa.

Las Empresas facilitarán trimestralmente a los Delegados de Personal o Comités de Empresa, información acerca de la situación y marcha general de la Empresa.

Artículo 51. Garantías Comunes a miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de Empresa.

Los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

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

Las notas deberán ser firmadas por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o Secciones Sindicales. Una copia del escrito que se coloque en el tablón, deberá ser entregada a la Dirección de la Empresa.

- b) A que le sean facilitados locales de reunión para uso común, a la mayor brevedad posible.
- c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la Empresa, como consecuencia de faltas graves o muy graves y para la validez de la misma, se notifique tal medida con 24 horas de antelación.

-En caso de representantes de los trabajadores al Comité de Empresa y al Delegado Sindical de la sección correspondiente.

-En caso de los Delegados de las Secciones Sindicales al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca.

- d) Disponer de un máximo de 10 días al año de licencias no retribuidas para el ejercicio de su actividad sindical.



Dichos días se podrán fraccionar hasta un máximo de tres períodos. Para el disfrute de estas licencias, será preceptiva la comunicación a la Dirección de la Empresa, con un plazo mínimo de 24 horas si se utilizase un sólo día, o de 48 horas, si fuese más de un día de licencia el utilizado.

Artículo 52. Normas para el ejercicio de la Acción Sindical comunes para los Delegados de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

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

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

Las Empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa. Dicho traslado será comunicado al Comité de Empresa. El trabajador no podrá ser perjudicado económicamente como consecuencia del traslado ni éste será considerado como una sanción. Dicho traslado dejará de tener efecto, una vez cese el trabajador en el ejercicio de la actividad sindical causante del traslado.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la acción sindical, después de usarlas, siempre que la Empresa lo requiera.

Artículo 53. Asambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, dentro y fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas y 6 asambleas en cómputo anual.

Dichas asambleas lo serán para todos los trabajadores de la plantilla de la Empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, Delegados de Personal o por la mayoría de la plantilla y se comunicarán a la Dirección con una antelación mínima de 24 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día de la asamblea. La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la Empresa podrá modificar, de común acuerdo con el Comité de Empresa o delegados de Personal, la fecha de celebración y de igual forma la representación de los trabajadores podrá reducir el tiempo de preaviso con la suficiente antelación.

La retribución de estas asambleas hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales, entendiéndose como tales los especificados en el artículo 6 del presente Convenio.

## CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. Faltas.



Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores en las Empresas, se clasificarán, según su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

A) Faltas leves:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público, se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

1. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los



compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa.

2.Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

3.El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la Empresa.

4.La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.

5.Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.

6.Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

7.Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

8.La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

9.Originar frecuentes riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.

10.La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.

11.Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

12.La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la Empresa.

#### Artículo 55. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

-Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

-Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

-Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

#### Artículo 56.Faltas al trabajo por detención.

No se considerará falta injustificada al trabajo la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto o se archiva el expediente sin sanción alguna.

En el supuesto anterior de que la detención sea inferior a un mes, será considerado el período de ausencia al trabajo como licencia no retribuida y si fuese superior, pasará a la situación de excedencia con reingreso



automático, siempre que la sentencia sea absoluta.

#### Artículo 57. Permiso de conducir.

La retirada del permiso de conducir por sanción gubernativa, siempre que sea por período inferior a doce meses y no se haya producido reincidencia en este tipo de sanción, no supondrá causa de despido del conductor. La reincidencia sólo se computará en los 12 meses anteriores a la retirada del permiso de conducir y los 12 meses posteriores a la devolución del mismo. Las Empresas podrán optar entre pasar al trabajador suspendido a otro puesto de trabajo o suscribir una póliza de seguro que cubra la eventualidad de la retirada del permiso de conducir.

Se excluye de este beneficio a los productores sancionados, cuando el motivo de la sanción sea el de la toxicomanía o la embriaguez.

En los demás casos, la retirada del permiso de conducir no supondrá necesariamente la suspensión de empleo y sueldo del trabajador afectado, sino que toda sanción por este motivo, tendrá que ser arbitrada por la Comisión Mixta Interpretativa de este Convenio.

### CAPITULO X.- LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

#### Artículo 58. Legislación Complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

#### Artículo 59. Seguridad e Higiene.

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

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

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los delegados de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de



Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el empresario:

-Un Presidente.

-El jefe, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

-Un técnico de Seguridad.

-Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los trabajadores.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

-De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

-De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

-De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

-De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

-Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los Delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (Artículo 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el Empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzge necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores en dicho Comité.



A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 45 de este Convenio.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el Artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado 1 de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.



En los trabajos que requieran contando con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los trabajadores de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

Artículo 60. Cláusula de inaplicación salarial.

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación. Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los Delegados Sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los Delegados Sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

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

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, o en el caso de revisiones salariales en el plazo de 15 días a partir de la publicación de las mismas. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.



La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los Delegados Sindicales.

#### Artículo 61. Comisión Mixta.

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación del presente Convenio Colectivo, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y cuatro representantes de los empresarios de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Sede de la Comisión Mixta: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Resolución de dudas y divergencias respecto a la aplicación de las cláusulas del presente Convenio.

La Comisión intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a los Organos Jurisdiccionales competentes.

Procederá a convocar a la Comisión Mixta Paritaria, indistintamente cualquiera de las partes que la integran, debiendo reunirse aquélla en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de convocatoria.

#### Artículo 62. PRECO II.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 3 de julio de 1990.

Dicho Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente Convenio.

#### Disposición Adicional Primera. Nuevos Mecanismos de Contratación.

Las Organizaciones signatarias de este Convenio acuerdan recomendar a las Empresas y trabajadores afectados por el mismo, la utilización de los contratos de relevo, así como los contratos a tiempo parcial y de prácticas.

Asimismo se comprometen a iniciar las acciones necesarias para la difusión y potenciación de estos sistemas de contratación.

#### Disposición Adicional Segunda. Fondos de Pensiones.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre fondos de pensiones o EPSVs para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

#### Disposición Adicional Tercera. Formación Profesional.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por el mismo número de miembros de la representación patronal y de la parte sindical, distribuidos según la representatividad de cada sindicato.



A los efectos oportunos y sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del Convenio.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como proponer en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador y los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los trabajadores participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la Empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de las mismas.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación de los trabajadores, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación Continua del presente Convenio Colectivo, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Disposición Adicional Cuarta. Clasificación Profesional.

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de categorías profesionales del sector de la Industria y Comercio de la Vid, Cervezas y Bebidas, se estará a lo que se establece en el anexo a este Convenio publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de fecha 5 de enero de 1995.

Disposición Transitoria Primera.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

Donostia-San Sebastián, a 17 de julio de 2002.-La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

ANEXO I

MAHATSAREN INDUSTRIA 2001 / TABLAS INDUSTRIA VID 2001	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario cony.	Urtakoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
<b>TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:</b>			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	308.016	4.312.224
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	273.790	3.833.060
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	208.468	2.918.552
<b>TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:</b>			
Upeategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	239.566	3.353.924
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	191.656	2.683.184
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	164.275	2.299.850
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	150.587	2.108.218
<b>ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:</b>			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	342.240	4.791.360
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	273.790	3.833.060
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	239.566	3.353.924
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	177.969	2.491.566
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	164.275	2.299.850
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	150.587	2.108.218
Izangaia / Aspirante	0,85	116.365	1.629.110
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	342.240	4.791.360
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	205.341	2.874.774
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	171.117	2.395.638
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	164.275	2.299.850
Bidaiantea / Viajante	1,20	164.275	2.299.850
Sustatzaillea / Promotor	1,20	164.275	2.299.850

MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
<u>Etxezaina / Conserje</u>	1,15	157.431	2.204.034
<u>1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª</u>	1,10	150.587	2.108.218
<u>Laguntzailea / Auxiliar</u>	1,00	136.898	1.916.572
<u>Garbitzailea / Personal de limpieza</u>	1,10	150.587	2.108.218
<u>Beharginak / Obreros:</u>			
<u>Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega</u>	1,30	5.838	2.486.988
<u>Sekzioko arduraduna / Encargado sección</u>	1,25	5.607	2.388.582
<u>1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª</u>	1,20	5.385	2.294.010
<u>2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª</u>	1,15	5.165	2.200.290
<u>3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª</u>	1,10	4.936	2.102.736
<u>Ofizio lagungarriak / Oficios auxiliares:</u>			
<u>Autosalmentako 1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª autoventa</u>	1,20	5.385	2.294.010
<u>2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª</u>	1,15	5.165	2.200.290
<u>Peoi espezialista / Peón especial</u>	1,10	4.936	2.102.736
<u>Peoi / Peón</u>	1,00	4.487	1.911.462

ANEXO I

MAHATSAREN INDUSTRIA 2001 / TABLAS INDUSTRIA VID 2001	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin plusas)
<b>TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:</b>			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	308.016	4.312.224
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	273.790	3.833.060
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	208.468	2.918.552
<b>TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:</b>			
Upeletegiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	239.566	3.353.924
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	191.656	2.683.184
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	164.275	2.299.850
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	150.587	2.108.218
<b>ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:</b>			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	342.240	4.791.360
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	273.790	3.833.060
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	239.566	3.353.924
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	177.969	2.491.566
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	164.275	2.299.850
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	150.587	2.108.218
Izangaija / Aspirante	0,85	116.365	1.629.110
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	342.240	4.791.360
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	205.341	2.874.774
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	171.117	2.395.638
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	164.275	2.299.850
Bidaiantea / Viajante	1,20	164.275	2.299.850
Sustatzaila / Promotor	1,20	164.275	2.299.850

MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
<u>Etkezaina / Conserje</u>	1,15	157.431	2.204.034
<u>1. maila ko menpekoa / Subalterno de 1.ª</u>	1,10	150.587	2.108.218
<u>Laguntzailea / Auxiliar</u>	1,00	136.898	1.916.572
<u>Garbitzailea / Personal de limpieza</u>	1,10	150.587	2.108.218
<u>Beharginak / Obreros:</u>			
<u>Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega</u>	1,30	5.838	2.486.988
<u>Sekzioko arduraduna / Encargado sección</u>	1,25	5.607	2.388.582
<u>1. maila ko ofiziala / Oficial 1.ª</u>	1,20	5.385	2.294.010
<u>2. maila ko ofiziala / Oficial 2.ª</u>	1,15	5.165	2.200.290
<u>3. maila ko ofiziala / Oficial 3.ª</u>	1,10	4.936	2.102.736
<u>Ofizio lagungaririk / Oficinas auxiliares:</u>			
<u>Autosalmentako 1. maila ko ofiziala / Oficial 1.ª autoventa</u>	1,20	5.385	2.294.010
<u>2. maila ko ofiziala / Oficial 2.ª</u>	1,15	5.165	2.200.290
<u>Peoi espezialista / Peón especial.</u>	1,10	4.936	2.102.736
<u>Peoia / Peón</u>	1,00	4.487	1.911.462

## ANEXO II

MAHATSAREN INDUSTRIA 2001 / TABLAS INDUSTRIA VID 2001 (Eurotan / Valores en euros)	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin plusas)
<b>TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:</b>			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	1.851,21	25.916,99
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	1.645,51	23.037,15
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	1.252,92	17.540,85
<b>TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:</b>			
Udelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	1.439,82	20.157,49
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	1.151,88	16.126,26
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	987,31	13.822,38
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	905,05	12.670,65
<b>ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:</b>			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	2.056,90	28.796,65
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	1.645,51	23.037,15
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	1.439,82	20.157,49
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	1.069,62	14.974,61
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	987,31	13.822,38
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	905,05	12.670,65
Izangaila / Aspirante	0,85	699,37	9.791,15
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	2.056,90	28.796,65
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	1.234,12	17.277,74
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	1.028,43	14.398,07
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	987,31	13.822,38
Bidaiantea / Viajante	1,20	987,31	13.822,38
Sustatzaila / Promotor	1,20	987,31	13.822,38

MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etkezaina / Conserje	1,15	946,18	13.246,51
1. maila ko menpekoa / Subalterno de 1.ª	1,10	905,05	12.670,65
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	822,77	11.518,83
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	905,05	12.670,65
BEHARGINAK / OBREROS:			
Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega	1,30	35,09	14.947,10
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	33,70	14.355,67
1. maila ko ofiziala / Oficial 1.ª	1,20	32,36	13.787,28
2. maila ko ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	31,04	13.224,01
3. maila ko ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	29,67	12.637,70
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
Autosalmentako 1. maila ko ofiziala / Oficial 1.ª autoventa	1,20	32,36	13.787,28
2. maila ko ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	31,04	13.224,01
Peoi espezialista / Peón especial.	1,10	29,67	12.637,70
Peoia / Peón	1,00	26,97	11.488,12

	<i>Rezetatan</i> <i>Valores en pesetas</i>		<i>Eurotan</i> <i>Valores en euros</i>	
MAHATSAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA VID ANTZINATASUN TAULA 2001-2002 / ANTIGÜEDAD AÑO 2001-2002	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Bienio</i>	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Cuatrienio.</i>	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Bienio</i>	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Cuatrienio.</i>
<b>TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:</b>				
<i>Goi-mailako tituluduna / Titulado superior</i>	5.404	10.808	32,48	64,96
<i>Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio</i>	4.467	8.934	26,85	53,69
<i>Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior</i>	4.195	8.390	25,21	50,42
<b>TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:</b>				
<i>Uelategiko arduraduna / Encargado de bodega</i>	3.636	7.272	21,85	43,71
<i>Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.</i>	3.636	7.272	21,85	43,71
<i>Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<i>Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<b>ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:</b>				
<i>Goi-mailako burua / Jefe superior</i>	5.594	11.188	33,62	67,24
<i>1. mailako burua / Jefe de 1.ª</i>	4.100	8.200	24,64	49,28
<i>2. mailako burua / Jefe de 2.ª</i>	3.636	7.272	21,85	43,71
<i>1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<i>2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<i>Laguntzailea / Auxiliar</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<i>Izangaija / Aspirante</i>	1.880	3.760	11,30	22,60
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>				
<i>Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas</i>	5.594	11.188	33,62	67,24
<i>Salmenta-burua / Jefe de ventas</i>	4.100	8.200	24,64	49,28
<i>Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas</i>	3.636	7.272	21,85	43,71
<i>Hiri-artekaria / Corredor de plaza</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<i>Bidaiantea / Viajante</i>	3.074	6.148	18,48	36,95
<i>Sustatzzailea / Promotor</i>	3.074	6.148	18,48	36,95

MENPEKOAK / SUBALTERNOS:				
<u>Etkezaina / Conserje</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>1. mailako menpekora / Subalterno de 1.ª</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Laguntzailera / Auxiliar</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Garbitzailea / Personal de limpieza</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
BEHARGINAK / OBREROS:				
<u>Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega</u>	103	206	0,62	1,24
<u>Sekzioko arduraduna / Encargado sección</u>	103	206	0,62	1,24
<u>1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª</u>	103	206	0,62	1,24
<u>2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª</u>	103	206	0,62	1,24
<u>3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª</u>	103	206	0,62	1,24
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:				
<u>Autosalmentako 1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª autoventa</u>	103	206	0,62	1,24
<u>2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª</u>	103	206	0,62	1,24
<u>Peoi espezialista / Peón especial.</u>	103	206	0,62	1,24
<u>Peoia / Peón</u>	103	206	0,62	1,24

MAHATSAREN MERKATARITZA 2001 / COMERCIO VID 2001	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin plusas)
<b>TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:</b>			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	289.897	4.058.558
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	257.689	3.607.646
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	193.265	2.705.710
<b>TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:</b>			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	225.479	3.156.706
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	180.381	2.525.334
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	154.611	2.164.554
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	141.725	1.984.150
<b>ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:</b>			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	322.110	4.509.540
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	257.689	3.607.646
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	225.479	3.156.706
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	167.499	2.344.986
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	154.611	2.164.554
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	141.725	1.984.150
Izangaija / Aspirante	0,85	109.517	1.533.238
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	322.110	4.509.540
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	193.265	2.705.710
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	161.053	2.254.742
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	154.611	2.164.554
Bidaiantea / Viajante	1,20	154.611	2.164.554
Sustatzailea / Promotor	1,20	154.611	2.164.554
Sustatzailea / Promotor	1,20	164.275	2.299.850

MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etkezaina / Conserje	1,15	148.168	2.074.352
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª	1,10	141.725	1.984.150
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	128.845	1.803.830
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	131.584	1.842.176
Ordukako garbitzailea / Personal de limg. p. horas	1,10	647	
BEHARGINAK / OBREROS:			
Langilezaina / Capataz	1,30	5.498	2.342.148
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	5.285	2.251.410
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1,20	5.068	2.158.968
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	4.862	2.071.212
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	4.647	1.979.622
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
1. mailako ofiziala eta ibilbideko gidaria / Oficial 1.ª y chófer ruta	1,20	5.068	2.158.968
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	4.862	2.071.212
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	1,10	4.647	1.979.622
Peoi / Peón	1,00	4.230	1.801.980
MERKATARITZA / COMERCIO:			
Morroj espezializatua / Mozo especializado	1,10	4.667	1.988.142
Morroja / Mozo	1,00	4.230	1.801.980
Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.	0,95	122.400	1.713.600

Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	1,00	128.845	1.803.830
Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	1,10	141.725	1.984.150
Bisitaria / Visitador	1,15	148.168	2.074.352

MAHATSAREN MERKATARITZA 2001 / COMERCIO VID 2001 (Eurotan / Valores en euros)	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Rusak sartu gabe) Anualizado (sin plusas)
TEKNIKARI TITULADUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Goi-mailako tituladuna / Titulado superior	2,25	1.742,32	24.392,42
Erdi-mailako tituladuna / Titulado medio	2,00	1.548,74	21.682,39
Behe-mailako tituladuna / Titulado inferior	1,50	1.161,55	16.261,64
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	1.355,16	18.972,19
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	1.084,11	15.177,56
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	929,23	13.009,23
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	851,78	11.924,98
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			

Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	1.935,92	27.102,88
1. maila ko burua / Jefe de 1.ª	2,00	1.548,74	21.682,39
2. maila ko burua / Jefe de 2.ª	1,75	1.355,16	18.972,19
1. maila ko ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	1.006,69	14.093,65
2. maila ko ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	929,23	13.009,23
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	851,78	11.924,98
Izangaia / Aspirante	0,85	658,21	9.214,95
MERCATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	1.935,92	27.102,88
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	1.161,55	16.261,64
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	967,95	13.551,27
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	929,23	13.009,23
Bidaiantea / Viajante	1,20	929,23	13.009,23
Sustatzailea / Promotor	1,20	929,23	13.009,23
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etkezaina / Conserje	1,15	890,51	12.467,11
1. maila ko menpekoa / Subalterno de 1.ª	1,10	851,78	11.924,98
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	774,37	10.841,24
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	790,84	11.071,70
Ordukako garbitzailea / Personal de limo. p. horas	1,10	3,89	
BEHARGINAK / OBREROS:			
Langilezaina / Capataz	1,30	33,04	14.076,59
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	31,76	13.531,25
1. maila ko ofiziala / Oficial 1.ª	1,20	30,46	12.975,66
2. maila ko ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	29,22	12.448,23
3. maila ko ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	27,93	11.897,77
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
1. maila ko ofiziala eta bilbideko gidaria / Oficial 1.ª y chófer ruta	1,20	30,46	12.975,66
2. maila ko ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	29,22	12.448,23
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	1,10	27,93	11.897,77

Peoia / Peón	1,00	25,42	10.830,12
<b>MERKATARITZA / COMERCIO:</b>			
Morroia espezializatua / Mozo especializado	1,10	28,05	11.948,97
Morroia / Mozo	1,00	25,42	10.830,12
Saltzaille laguntzaillea / Ayudante dependiente.	0,95	735,64	10.298,94
Saltzaillea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	1,00	774,37	10.841,24
Saltzaillea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	1,10	851,78	11.924,98
Bisitaria / Visitador	1,15	890,51	12.467,11

	<i>Pezetatan</i> Valores en pesetas		<i>Eurotan</i> Valores en euros	
MAHATSAREN MERKATARITZA / COMERCIO VID ANTZINATASUN TAULA 2001-2002 / ANTIGÜEDAD AÑO 2001-2002	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> Valor Bienio	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> Valor Cuatrienio.	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> Valor Bienio	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> Valor Cuatrienio.
<b>TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:</b>				
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	5.404	10.808	32,48	64,96
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	4.467	8.934	26,85	53,69
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	4.195	8.390	25,21	50,42
<b>TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:</b>				
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko laguntzaillea / Ayudante de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
<b>ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:</b>				
Goi-mailako burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24
1. mailako burua / Jefe de I.ª	4.100	8.200	24,64	49,28

<u>2. mailako burua / Jefe de 2.ª</u>	3.636	7.272	21,85	43,71
<u>1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Laguntzailea / Auxiliar</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Izangaia / Aspirante</u>	1.880	3.760	11,30	22,60
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>				
<u>Goi-mailako-burua / Jefe superior</u>	5.594	11.188	33,62	67,24
<u>Salmenta-burua / Jefe de ventas</u>	4.100	8.200	24,64	49,28
<u>Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas</u>	3.636	7.272	21,85	43,71
<u>Hiri-artekaria / Corredor de plaza</u>	3.632	7.264	21,83	43,66
<u>Bidaiantea / Viajante</u>	3.632	7.264	21,83	43,66
<u>Sustatzailea / Promotor</u>	3.632	7.264	21,83	43,66
<b>MENPEKOAK / SUBALTERNOS:</b>				
<u>Etkezaina / Conserje</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Laguntzailea / Auxiliar</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Garbitzailea / Personal de limpieza</u>	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Ordukako garbitzailea / Personal de limp. p. horas</u>	13,8	27,6	0,08	0,17
<b>BEHARGINAK / OBREROS:</b>				
<u>Lanqilezaina / Capataz</u>	103	206	0,62	1,24
<u>Sekzioko arduraduna / Encargado sección</u>	103	206	0,62	1,24
<u>1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª</u>	103	206	0,62	1,24

2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	103	206	0,62	1,24
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:				
1. mailako ofiziala eta ibilbideko gid. / Oficial 1.ª y chófer ruta	103	206	0,62	1,24
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	103	206	0,62	1,24
Peoia / Peón	103	206	0,62	1,24
MERKATARITZA / COMERCIO:				
Morroj espezializatua / Mozo especializado	103	206	0,62	1,24
Morroja / Mozo	103	206	0,62	1,24
Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.	3.074	6.148	18,48	36,95
Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	3.074	6.148	18,48	36,95
Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	3.074	6.148	18,48	36,95
Bisitaria / Visitador	3.074	6.148	18,48	36,95

ANEXO II

MAHATSAREN INDUSTRIA 2001 / TABLAS INDUSTRIA VID 2001 (Eurotan / Valores en euros)	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	1.851,21	25.916,99
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	1.645,51	23.037,15
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	1.252,92	17.540,85
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	1.439,82	20.157,49
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	1.151,88	16.126,26
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	987,31	13.822,38
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	905,05	12.670,65

ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	2.056,90	28.796,65
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	1.645,51	23.037,15
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	1.439,82	20.157,49
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	1.069,62	14.974,61
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	987,31	13.822,38
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	905,05	12.670,65
Izangoia / Aspirante	0,85	699,37	9.791,15
MERKATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup. ventas	2,50	2.056,90	28.796,65
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	1.234,12	17.277,74
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	1.028,43	14.398,07
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	987,31	13.822,38
Bidalantea / Viajante	1,20	987,31	13.822,38
Sustatzailea / Promotor	1,20	987,31	13.822,38
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etkezaina / Conserje	1,15	946,18	13.246,51
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª	1,10	905,05	12.670,65
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	822,77	11.518,83

Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	905,05	12.670,65
BEHARGINAK / OBREROS:			
Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega	1,30	35,09	14.947,10
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	33,70	14.355,67
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1,20	32,36	13.787,28
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	31,04	13.224,01
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	29,67	12.637,70
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
Autosamentako 1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª autoventa	1,20	32,36	13.787,28
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	31,04	13.224,01
Peoi espezialista / Peón especial.	1,10	29,67	12.637,70
Peoia / Peón	1,00	26,97	11.488,12

	Pezetatara Valores en pesetas		Eurotan Valores en euros	
	Bjurtakoaren Balioa Valor Bienio	Laurtekoaren Balioa Valor Cuatrienio.	Bjurtakoaren Balioa Valor Bienio	Laurtekoaren Balioa Valor Cuatrienio.
MAHATSAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA VID ANTZINATASUN TAULA 2001-2002 / ANTIGÜEDAD AÑO 2001-2002				
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:				
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	5.404	10.808	32,48	64,96
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	4.467	8.934	26,85	53,69
Behi-mailako tituluduna / Titulado inferior	4.195	8.390	25,21	50,42
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:				
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:				
Goi-mailako burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24

1. mailako burua / Jefe de 1.ª	4.100	8.200	24,64	49,28
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	3.636	7.272	21,85	43,71
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Izangaia / Aspirante	1.880	3.760	11,30	22,60
MERCATARIAK / COMERCIALES:				
Go-mailako salmenta-burua / Jefe s.u.v.ventas	5.594	11.188	33,62	67,24
Salmenta-burua / Jefe de ventas	4.100	8.200	24,64	49,28
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	3.636	7.272	21,85	43,71
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	3.074	6.148	18,48	36,95
Bidaiantea / Viajante	3.074	6.148	18,48	36,95
Sustatzailea / Promotor	3.074	6.148	18,48	36,95
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:				
Etkezaina / Conserje	3.074	6.148	18,48	36,95
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Garbitzailea / Personal de limpieza	3.074	6.148	18,48	36,95
BEHARGINAK / OBREROS:				

1. mailako burua / Jefe de 1.ª	4.100	8.200	24,64	49,28
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	3.636	7.272	21,85	43,71
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Izangaia / Aspirante	1.880	3.760	11,30	22,60
MERCATARIAK / COMERCIALES:				
Go-mailako salmenta-burua / Jefe s.u.v.ventas	5.594	11.188	33,62	67,24
Salmenta-burua / Jefe de ventas	4.100	8.200	24,64	49,28
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	3.636	7.272	21,85	43,71
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	3.074	6.148	18,48	36,95
Bidaiantea / Viajante	3.074	6.148	18,48	36,95
Sustatzailea / Promotor	3.074	6.148	18,48	36,95
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:				
Etkezaina / Conserje	3.074	6.148	18,48	36,95
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Garbitzailea / Personal de limpieza	3.074	6.148	18,48	36,95
BEHARGINAK / OBREROS:				

<u>2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª</u>	1,20	154.611	2.164.554
<u>Laguntzailea / Auxiliar</u>	1,10	141.725	1.984.150
<u>Izangoia / Aspirante</u>	0,85	109.517	1.533.238
<b>MERKATARIAK / COMERCIALES:</b>			
<u>Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup. ventas</u>	2,50	322.110	4.509.540
<u>Salmenta-burua / Jefe de ventas</u>	1,50	193.265	2.705.710
<u>Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas</u>	1,25	161.053	2.254.742
<u>Hiri-artekaria / Corredor de plaza</u>	1,20	154.611	2.164.554
<u>Bidalantea / Viajante</u>	1,20	154.611	2.164.554
<u>Sustatzailea / Promotor</u>	1,20	154.611	2.164.554
<b>MENPEKOAK / SUBALTERNOS:</b>			
<u>Etkezaina / Conserje</u>	1,15	148.168	2.074.352
<u>1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª</u>	1,10	141.725	1.984.150
<u>Laguntzailea / Auxiliar</u>	1,00	128.845	1.803.830
<u>Garbitzailea / Personal de limpieza</u>	1,10	131.584	1.842.176
<u>Ordukako garbitzailea / Personal de limp. p. horas</u>	1,10	647	
<b>BEHARGINAK / OBREROS:</b>			
<u>Langilezaina / Capataz</u>	1,30	5.498	2.342.148
<u>Sekzioko arduraduna / Encargado sección</u>	1,25	5.285	2.251.410
<u>1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª</u>	1,20	5.068	2.158.968

2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	4.862	2.071.212
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	4.647	1.979.622
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
1. mailako ofiziala eta libildeko gidaria / Oficial 1.ª y chófer ruta	1,20	5.068	2.158.968
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	4.862	2.071.212
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	1,10	4.647	1.979.622
Peoia / Peón	1,00	4.230	1.801.980
MERKATARITZA / COMERCIO:			
Morrozi espezializatua / Mozo especializado	1,10	4.667	1.988.142
Morroia / Mozo	1,00	4.230	1.801.980
Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.	0,95	122.400	1.713.600
Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	1,00	128.845	1.803.830
Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	1,10	141.725	1.984.150
Bisitaria / Visitador	1,15	148.168	2.074.352

MAHATSAREN MERKATARITZA 2001 / COMERCIO VID 2001 (Eurotan / Valores en euros)	Koefizientea Coeficiente	Hizarmen Soldata Salario cony.	Urtekoa (Rusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Go-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	1.742,32	24.392,42
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	1.548,74	21.682,39
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	1.161,55	16.261,64
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Udalategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	1.355,16	18.972,19
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	1.084,11	15.177,56
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	929,23	13.009,23
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	851,78	11.924,98
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			

Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	1.935,92	27.102,88
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	1.548,74	21.682,39
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	1.355,16	18.972,19
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	1.006,69	14.093,65
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	929,23	13.009,23
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	851,78	11.924,98
Izangoia / Aspirante	0,85	658,21	9.214,95
MERCATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup. ventas	2,50	1.935,92	27.102,88
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	1.161,55	16.261,64
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	967,95	13.551,27
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	929,23	13.009,23
Bidalantea / Viajante	1,20	929,23	13.009,23
Sustatzailea / Promotor	1,20	929,23	13.009,23
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etxezaina / Conserje	1,15	890,51	12.467,11
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª	1,10	851,78	11.924,98
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	774,37	10.841,24
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	790,84	11.071,70
Ordukako garbitzailea / Personal de lim. p. horas	1,10	3,89	

BEHARGINAK / OBREROS:			
<u>Langilezaina / Capataz</u>	1,30	33,04	14.076,59
<u>Sekzioko arduraduna / Encargado sección</u>	1,25	31,76	13.531,25
<u>1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª</u>	1,20	30,46	12.975,66
<u>2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª</u>	1,15	29,22	12.448,23
<u>3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª</u>	1,10	27,93	11.897,77
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
<u>1. mailako ofiziala eta libideko gidaria / Oficial 1.ª y chófer ruta</u>	1,20	30,46	12.975,66
<u>2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª</u>	1,15	29,22	12.448,23
<u>Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.</u>	1,10	27,93	11.897,77
<u>Peoia / Peón</u>	1,00	25,42	10.830,12
MERKATARITZA / COMERCIO:			
<u>Morrozi espezializatua / Mozo especializado</u>	1,10	28,05	11.948,97
<u>Morroia / Mozo</u>	1,00	25,42	10.830,12
<u>Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.</u>	0,95	735,64	10.298,94
<u>Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años</u>	1,00	774,37	10.841,24
<u>Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años</u>	1,10	851,78	11.924,98
<u>Bisitaria / Visitador</u>	1,15	890,51	12.467,11

	<u>Rezetatan</u> <i>Valores en pesetas</i>		<u>Eurotan</u> <i>Valores en euros</i>	
	<u>Biurtekoaren Balioa</u> <i>Valor Bienio</i>	<u>Laurtekoaren Balioa</u> <i>Valor Cuatrienio.</i>	<u>Biurtekoaren Balioa</u> <i>Valor Bienio</i>	<u>Laurtekoaren Balioa</u> <i>Valor Cuatrienio.</i>
MAHATSAREN MERKATARITZA / COMERCIO VID ANTZINATASUN TAULA 2001-2002 / ANTIGÜEDAD AÑO 2001-2002				
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:				
<u>Goi-mailako tituluduna / Titulado superior</u>	5.404	10.808	32,48	64,96
<u>Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio</u>	4.467	8.934	26,85	53,69
<u>Beha-mailako tituluduna / Titulado inferior</u>	4.195	8.390	25,21	50,42

TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:				
Ubelategiko arduraduna / Encargado de bodega	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:				
Go-mailako burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	4.100	8.200	24,64	49,28
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	3.636	7.272	21,85	43,71
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Izangaia / Aspirante	1.880	3.760	11,30	22,60
MERKATARIAK / COMERCIALES:				
Go-mailako-burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24
Salmenta-burua / Jefe de ventas	4.100	8.200	24,64	49,28
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	3.636	7.272	21,85	43,71
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	3.632	7.264	21,83	43,66
Bidaiantea / Viajante	3.632	7.264	21,83	43,66
Sustatzailea / Promotor	3.632	7.264	21,83	43,66

MENPEKOAK / SUBALTERNOS:				
<u>Etxezaina</u> / Conserje	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>1. mailako menpekoa</u> / Subalterno de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Laguntzailea</u> / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Garbitzailea</u> / Personal de limpieza	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Ordukako garbitzailea</u> / Personal de limq. p. horas	13,8	27,6	0,08	0,17
BEHARGINAK / OBREROS:				
<u>Langilezaina</u> / Capataz	103	206	0,62	1,24
<u>Sekzioko arduraduna</u> / Encargado sección	103	206	0,62	1,24
<u>1. mailako ofiziala</u> / Oficial 1.ª	103	206	0,62	1,24
<u>2. mailako ofiziala</u> / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
<u>3. mailako ofiziala</u> / Oficial 3.ª	103	206	0,62	1,24
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:				
<u>1. mailako ofiz.a eta bilbidetako gid.</u> / Oficial 1.ª y chófer ruta	103	206	0,62	1,24
<u>2. mailako ofiziala</u> / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
<u>Peoi espezialista eta paketatzailea</u> / Peón especializ. y emb.	103	206	0,62	1,24
<u>Peoia</u> / Peón	103	206	0,62	1,24
MERKATARITZA / COMERCIO:				
<u>Morroj espezializatua</u> / Mozo especializado	103	206	0,62	1,24
<u>Morroja</u> / Mozo	103	206	0,62	1,24
<u>Saltzaile laguntzailea</u> / Ayudante dependiente.	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Saltzailea, 4 urte baino -</u> / Dependiente de -4 años	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Saltzailea, 4 urte baino +</u> / Dependiente de +4 años	3.074	6.148	18,48	36,95
<u>Bisitaria</u> / Visitador	3.074	6.148	18,48	36,95