

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak

Zk. 114/05-F.1501

ERABAKIA, 2006ko abenduaren 15ekoa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da 2005-08rako Gipuzkoako Metalaren Merkataritzaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 2000325).

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2006ko azaroaren 10ean aipatutako hitzarmena aurkeztu da, ordezkaritza honetan, Federación Mercantilek, ADEGAk eta ADEGIk, enpresarien ordezkapenean, eta ELA eta UGT sindikatuak, langileen ordezkapenean, 2006ko azaroaren 9an sinaturik.

Bigarrena: 1983ko ekainaren 6ko Aginduak aldatzen zuen Laneko sailburuaren 1982ko azaroaren 3ko Aginduaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (*Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* abenduaren 21ean eta ekainaren 7an argitaratuak, hurrenez hurren), artikulua jakin bat konpontzeko, eta aipatu errekerimendua bete zen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 24.1.g artikulua —Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2005-10-27ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)— dionarekin bat etorritik eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuarekin (1981-6-6ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Gipuzkoako Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Hirugarrena: Ebazpen honen aurka, administrazio-bidea amaitzen ez duena, gora jotzeko errekurtsioa jarri ahal izango da Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariaren aurrean, hilabete epean, azaroaren 26ko Herri Administrazioen Araubide Juridikoari eta Administrazio Prozedura Erkideari buruzko

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos

N.º 114/05-F.1501

RESOLUCION de 15 de diciembre de 2006, de la Delegada Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Comercio del Metal de Gipuzkoa de 2005-08 (código de convenio n.º 2000325).

ANTECEDENTES

Primero: El día 10 de noviembre de 2006 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la Federación Mercantil, AEGA y ADEGI, en representación de los empresarios, y por ELA y UGT, en representación de los trabajadores, el pasado 9 de noviembre de 2006.

Segundo: Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 de la Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, modificada por Orden de 6 de junio de 1983 (publicadas en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 21 de diciembre y de 7 de junio, respectivamente), para la subsanación de un determinado artículo, y se ha cumplimentado.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 24.1.g del Decreto 315/2005, de 18 de octubre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 27-10-2005) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 2-4-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 6-6-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Gipuzkoa del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Tercero: Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de

30/1992 Legeko 114 artikuluan eta hurrengoetan ezarritakoa-
rekin bat etorritz.

Donostia, 2006ko abenduaren 15a.—Gemma Jauregi
Beldarrain, Lurralde Ordezkarria.

(123)

(189)

GIPUZKOAKO METALAREN MERKATARITZAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2005-2008

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde
Historiko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Honako Hitzarmen Kolektibo honek metalaren merkataritza
sektoreko enpresa guztiak, nola industri merkataritzakoak hala
txatar elkarteak, burdin biltegizainak, altzairu finen biltegizai-
nak, hodi eta akzesorio biltegizainak, burdingai biltegizainak,
artikulu eta aparatu profesionalen merkataria, makina erre-
mintak, industri makina eta akzesorioak, nekazaritza makina
eta akzesorioak, bulegorako makina eta altzarien inporta-
tzaileak eta merkataria, saneamendu materialak, burdinazkoak
ez diren material eta makina elektriko biltegizainak, burdingai
biltegizain-xehekariak, husteko tailerra duten aitzo merkata-
riak, arma fabrikak, erloju inportatzaileak eta merkataria, auto,
kamioi, motozikleta eta bizikleta inportatzaileak eta merkata-
riak, bitxi eta zilarrerria, bisuteria eta antzekoak, material elek-
trikoa eta etxetresna elektrikoak.

3. artikulua. Langilegoaren eremua.

Hitzarmen Kolektibo hau, bere 2. artikuluan aipaturiko jar-
dueretan diharduten enpresetan lan egiten duten langile guztiei
aplikatuko zaie, Langileen Estatutuko 1.3 c) artikuluan aurrei-
kusitakoaren arabera sozietatearen forma juridikoa duten enpre-
sen administrazio organoetako kide edo kontseilari kargua bes-
terik ez dutenen salbuespenarekin.

Goi mailako zuzendaritzako langileei dagokienez hauen lan
harremanak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

4. artikulua. Denbora eremua.

Honako Hitzarmen hau eragin guztietarako 2005eko urta-
rrilaren 1etik 2008ko abenduaren 31 artean izango da indarrean,
espreski beste indarraldi berezi bat duten artikulua izan ezik.
Honako Hitzarmen hau automatikoki salatua geratuko da inda-
rraldia amaitzean.

5. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Enpresek ezarri dituzten Hitzarmen honetan zehazten diren
baldintzak baino baldintza onuragarriagoak, oro har, gorde
egingo dira; finkatzen den alokairu politika ezartzeak ez ditu,
beraz, langileak kaltetuko.

6. artikulua. Zurgapena eta Konpentsazioa.

Hitzarmen hau indarrean jartzean indarraldi honen aurreko
eta ondorengo urteko diru sarrerak eta bestelako mozkinak
alderatu ahal izango dira.

Arestian aipatutako alderatzearen xede diren kontzeptu guz-
tiak blokean zurgatu edo konpentsatu ahal izango dira, ordain-
sari berriak honako Hitzarmen honetan aurreikusten den egitu-
rara egokitu ahal izan daitezen, beti ere aurreko artikuluan
aurreikusitakoaren eta horren artikulatua espreski salbuesten
denaren kaltetan izan gabe.

Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del
Procedimiento Administrativo Común.

Donostia-San Sebastián, a 15 de diciembre de 2006.—La
Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain.

(123)

(189)

CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE GIPUZKOA 2005-2008

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1.º Ambito Territorial.

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

Artículo 2.º Ambito Funcional.

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas
del sector del comercio del metal, tanto a las de comercio indus-
trial como a las agrupaciones de chatarra, almacenistas de hierro,
almacenistas de aceros finos, almacenistas de tuberías y acceso-
rios, almacenistas de ferretería, comerciantes de artículos y apa-
ratos profesionales, máquinas herramientas, máquina industrial y
accesorios, máquina agrícola y accesorios, importadores y comer-
ciantes máquinas y mobiliario de oficinas, materiales de sanea-
miento, almacenistas de materiales no férricos y maquinaria eléc-
trica, almacenistas-detallistas de ferretería, comerciantes de
cuchillería con taller de vaciado, armerías, importadores y comer-
ciantes de relojes, importadores y comerciantes de automóviles,
camiones, motocicletas y bicicletas, joyería y platería, bisutería y
similares, material eléctrico y aparatos electrodomésticos.

Artículo 3.º Ambito Personal.

El presente Convenio Colectivo 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 conse-
jero o miembro de los órganos de administración de las empre-
sas 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 legis-
lación específica que regula su relación laboral.

Artículo 4.º Ambito Temporal.

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de
2005 al 31 de diciembre del año 2008, salvo para aquellos artí-
culos en los que expresamente se haya señalado una vigencia
distinta. Este Convenio quedará automáticamente denunciado a
su finalización.

Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implanta-
das por las empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto,
las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún tra-
bajador pueda verse perjudicado por la implantación de la polí-
tica salarial que se establezca.

Artículo 6.º Compensación y Absorción.

Con ocasión de la entrada en vigor del presente Convenio,
podrá procederse a la comparación anual de ingresos y otros
beneficios anteriores y posteriores a dicha vigencia.

Todos los conceptos objeto de la anterior comparación
serán compensables y absorbibles en bloque, de manera que las
nuevas retribuciones puedan adaptarse a la estructura prevista
en el presente Convenio, dejando siempre a salvo lo previsto en
el artículo anterior y lo que expresamente se exceptúa en su arti-
culado.

7. artikulua. Itunduarekiko lotespena.

Itundutako baldintzen batasun eta bereizezintasun printzipioa ezarrita, Lan Agintaritzak berezkoak dituen ahalmenak erabiliz Hitzarmen honetan biltzen den itunetako bat onesten ez badu, honek eraginkortasun praktikoa galduko du, Hitzarmena bere osotasunean birkontsideratu beharko delarik.

II. KAPITULUA

LANBIDE KATEGORIEN SAILKAPENA

8. artikulua. Lanbide kategorien sailkapena eta definizioa.

A) Langilegoaren sailkapena funtzioaren arabera.

Hitzarmen Kolektibo honetan biltzen den langilegoa ondoko taldeetan sailkatuko da bere funtzioen arabera:

- I. Zuzendaritzako langilegoa.
 - II. Langilego teknikoa.
 - III. Administrazioako langilegoa.
 - IV. Merkataritzako langilegoa.
 - V. Menpeko langilegoa.
 - VI. Langile beharginak.
- Zuzendaritzako Langilegoaren sailkapena.

Talde honetan ondokoak biltzen dira:

- Dibisio burua.
- Langilego burua.
- Erosketa burua.
- Salmenta burua.
- Arduradun nagusia.
- Zuzendaria.
- Goi mailako tituluduna.

— Langilego Teknikoaren sailkapena:

Talde honetan honako hauek biltzen dira:

- Elektroniko izangaia.
- Bigarren mailako delineatzailea.
- Kalkatzailea.
- Zulatzailea.
- Lehen mailako delineatzailea.
- Errotulatzaila.
- 2.mailako elektronika teknikaria
- Marraskilaria.
- Laguntzaile teknikoa.
- Osasun laguntzaile teknikoa.
- Gizarte laguntzailea.

Lehen mailako elektronika teknikaria.

Perituak eta Aparejadoreak.

Erdi mailako tituludunak.

— Administrazioako langilegoaren sailkapena:

Talde honetan ondokoak biltzen dira:

- 18 urte baino gutxiagoko izangaia.
- Administrari laguntzailerako izangaia.

Artículo 7.º Vinculación a lo pactado.

Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el Convenio en su totalidad.

CAPITULO II

CLASIFICACION CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 8.º Encuadramiento de categorías profesionales y definición.

A) Clasificación de personal según su función.

El personal a que se refiere este Convenio Colectivo se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal Directivo.
 - II. Personal Técnico.
 - III. Personal de Administración.
 - IV. Personal Mercantil.
 - V. Personal Subalterno.
 - VI. Personal Obrero.
- Clasificación del Personal Directivo:

En este grupo se comprenden:

- Jefe de División.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Compras.
- Jefe de Ventas.
- Encargado General.
- Director.

Titulado Grado Superior.

— Clasificación del Personal Técnico:

En este grupo se comprenden:

- Aspirante electrónico.
- Delineante de Segunda.
- Calcador.
- Perforista.
- Delineante de Primera.
- Rotulista.
- Técnico electrónico de 2.ª
- Dibujante.

Ayudante Técnico.

Ayudante Técnico Sanitario.

Asistente Social.

Técnico Electrónico de Primera.

Peritos y Aparejadores.

Titulados grado medio.

— Clasificación del Personal de Administración:

En este grupo se comprenden:

- Aspirante < de 18 años.
- Aspirante auxiliar administrativo.

Kutxarako izangaia.
 Administrari laguntzailea.
 Kutxako laguntzailea.
 Administrari ofiziala.
 Interpretaria.
 Idazkaria.
 Administrari ofiziala, Kontabilitate makinen eragilea.
 Hizkuntzak menderatzen dituen ofiziala.
 Kutxazaina edo Kontularia.
 Hizkuntzak menderatzen dituen takimekanografoa.
 Administrazio burua.
 — Merkataritzako langilegoaren sailkapena:
 Talde honetan ondokoak biltzen dira:
 Dendari laguntzailea.
 Dendaria.
 Bisitaria.
 Saltzailea.
 Hiri artekaria.
 Dendari nagusia.
 Establezimenduko arduraduna.
 Sukurtsal burua.
 — Menpeko langilegoaren sailkapena.
 Talde honetan ondokoak biltzen dira:
 Igogailuzaina.
 Telefonista.
 Etxezaina.
 Gauzaina.
 Mandataria.
 Atezaina.
 Paketatzailea.
 Zaku jostuna.
 Biltegi burua.
 Garbiketako langilegoa.
 — Langile beharginen sailkapena:
 Talde honetan ondokoak biltzen dira:
 18 urte baino gutxiagoko pintxea.
 Muntai laguntzailea.
 Morroia.
 Morroi Espezializatua.
 Hirugarren mailako profesionala.
 Bigarren mailako profesionala.
 Lehen mailako profesionala.
 Langile burua.
 Tailer burua.
 Talde burua.
 Sekzio burua

Aspirante de Caja.
 Auxiliar Administrativo.
 Auxiliar de Caja.
 Oficial Administrativo.
 Intérprete.
 Secretario.
 Oficial Admtvo. operador Maq.Contable.
 Oficial con idiomas.
 Cajero o Contable.
 Taquimecanógrafo con idiomas.
 Jefe Administrativo.
 — Clasificación del personal mercantil:
 En este grupo se comprenden:
 Ayudante Dependiente.
 Dependiente.
 Visitador.
 Viajante.
 Corredor de Plaza.
 Dependiente Mayor.
 Encargado de Establecimiento.
 Jefe de Sucursal.
 — Clasificación del personal subalterno:
 Comprende este grupo:
 Ascensorista.
 Telefonista.
 Conserje.
 Sereno.
 Ordenanza.
 Portero.
 Empaquetador.
 Cosedor de Sacos.
 Jefe de Almacén.
 Personal de Limpieza.
 — Clasificación de Personal Obrero:
 Comprende este grupo:
 Pinche < de 18 años.
 Ayudante de montaje.
 Mozo.
 Mozo Especializado.
 Profesional de Tercera.
 Profesional de Segunda.
 Profesional de Primera.
 Capataz.
 Jefe de Taller.
 Jefe de Grupo.
 Jefe de Sección.

B) Lanbide kategorien definizioa:

I. Zuzendaritzako langilegoa:

— Dibisio burua. Zuzendari baten aginduetara, bere kargura dagoen merkataritza dibisioaren antolamendu egokirako ematen diren arauak koordinatu eta gauzatzen ditu bere erantzukizunpean.

— Langilego burua. Enpresa bateko langilego osoaren buru izanik, lanaren antolamendu eta banaketa egokirako bidezko arauak ematen ditu. Lanaren jagoletza, baimenak, proposamenak eta zigorrak ematea eta abar dagokio.

— Erosketa burua. Enpresaren merkataritza jardueraren xede diren merkagaien erosketa nagusiak iraunkorki egiten ditu, bai produkzio zentroetan, bai beste establezimenduetan ere.

— Salmenta burua. Establezimenduan egiten diren salmenta eragiketa guztiak zuzendu eta fiskalizatzeko ardura du, bai eta hori egiteko jarraitu beharreko orientabideak eta irizpideak ezartzeko ere.

— Arduradun nagusia. Hiri desberdinetan sukurtsalak dituen establezimendu baten arduraduna da edota hiri berean kokatzen diren sukurtsal desberdinetako zuzendaritza nagusia bere gain hartzen du.

— Zuzendaria. Enpresaren agindu zuzenetara eta enpresaren politika lantzen denean parte hartuz, bere kargura dagoen zuzendaritzaren jarduerak zuzendu eta koordinatzen ditu eta hauen erantzukizuna bere gain hartzen du.

— Goi mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aitortutako goi mailako titulua edukita, enpresan iraunkorki eta erantzukizun zuzenez bere lanbideari dagozkion berezko funtzioak eta ezaugarriak betetzen ditu, arantzele atxiki gabe.

II. Langilego teknikoa:

— Bigarren mailako delineatzailea. Kalkatzailearen lana egiteaz gain, krokisak aldeztu aurretik jasorik, multzoko planoak edo xehekapen planoak ondo zehaztuta eta akotatuta exekutatzen dituen teknikaria da. Honez gain, neurriak zehaztuta dituzten piezetan materialen pisua kalkulatu eta kubikatzen du eta naturalean egiten ditu berak marraztu edo kalkatzen dituen pieza bakanen krokisak. Materialen erresistentziei, aipatutako materialen erresistentzien xehekapenen akotamendu edo proiektuei eta garrantzi txikiagoko xehekapenen akotamendu edo proiektuei buruzko ezaguerak ditu.

— Kalkatzailea. Ehun edo paper begetal gardenetan beste batzuek prestatu dituzten marrazki, kalko edo litografiak kopiatzen ditu eta eskalan krokis erraz, argi eta ongi interpretatuak marrazten ditu, bai estanpako marrazkiak kopiatuz, bai garbiant marraztuz.

— Zulatzailea. Tarjeta eta antzekoetan zulo jakin batzuk eginez datuak transkribitzeko prozesuaren barruan, makina zulatzaileak erabiltzea helburu nagusia duen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da.

— Lehen mailako delineatzailea. Bigarren mailako delineatzaileari galdatzen zaizkion ezagueraz gain, teknikari hau gai da proiektu bakunak garatzeko, planoak naturaletik zein eskema batetik altxa eta interpretatzeko eta aurreproiektu aztertutak garatzeko. Ondoko jarduerak ere burutzen ditu: Makineriaren krokisa osotasunean, osotasuneko planoen zatiketa, exekutatu behar diren kontsulta eta obretarako materialen eskaria, planoak interpretatzea, kubikatzeko eta garrantzi handiagoko garraioak, piezen eta mekanismoen edo egitura metalikoen erresistentzia kalkulatzeko, jasaten dituzten lan baldintzak eta ahalaginak aldeztu aurretik ezaguturik.

B) Definición de categorías profesionales:

I. Personal Directivo:

— Jefe de división. Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización de la división comercial a su cargo.

— Jefe de personal. Es quien, al frente de todo el personal de una Empresa, dicta las oportunas normas para la perfecta organización y distribución del trabajo cuya vigilancia le corresponde, así como la concesión de permisos, propuestas de sanciones, etc.

— Jefe de compras. Es el que realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

— Jefe de ventas. Es el que tiene a su cargo la dirección y fiscalización de todas las operaciones de venta que en el establecimiento se realizan, así como la determinación de las orientaciones o criterios conforme a los cuales deben realizarse.

— Encargado general. Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección superior de varias sucursales que radican en una misma plaza.

— Director. Es quien, a las órdenes inmediatas de la Empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de las actividades de la dirección a su cargo.

— Titulado de grado superior. Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles.

II. Personal Técnico:

— Delineante de segunda. Es el técnico que, además de hacer los trabajos de calcolor, ejecuta, previa entrega de los croquis, planos de conjunto o de detalle, bien precisados y acotados; cubica y calcula el peso de materiales en piezas cuyas dimensiones están determinadas, croquiza al natural piezas aisladas que él mismo dibuja o calca y posee conocimientos elementales de resistencia de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de tales resistencias de materiales, proyecciones o acotamientos de detalles de menor cuantía.

— Calcolor. Es el que limita sus actividades a copiar en papeles transparentes de tela o vegetal los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, bien copiando dibujos de estampa o bien dibujando en limpio.

— Perforista. Es el empleado mayor de dieciocho años que tiene como misión principal el manejo de máquinas perforadas de tarjetas o análogas, dentro del proceso de los datos para transcribir los mismos, realizando secuencias determinadas de perforaciones en tarjetas o fichas al efecto.

— Delineante de primera. Es el técnico que, además de los conocimientos exigidos al delineante de segunda, está capacitado para el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, sean del natural o del esquema y anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto; despiece de planos de conjunto, pedidos de materiales para consultas y obras que hayan de ejecutarse; interpretación de los planos, cubicaciones y transportaciones de mayor cuantía, cálculo de resistencia de piezas y de mecanismos o estructuras metálicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos.

— Marrazkilaria. Errotulu, kartel, marrazki bakunak egiten dituen langilea da, lan hauek Delineatzaile-Proiektugile baten zuzendaritzapean garatzen dituelarik.

— Osasun laguntzaile teknikoa. Dagokion titulua edukita, titulu honen ahalmeneko funtzioak betetzen ditu, Enpresako langilegoaren zerbitzura eta enpresaren kontura eta menpe.

— Perituak eta Aparejadoreak. Talde honetan dagokien titulua edukita eta titulu hori edukitzeagatik kontratatatu dituzten edo hari dagozkion funtzioak bete ohi dituzten erdi mailako teknikariak biltzen dira.

— Erdi mailako tituluduna. Hezkuntza eta Zientzi Ministerioak aitortutako edo legezko xedapen batek asimilatutako erdi mailako titulua edukita, bere lanbideari dagozkion funtzioak betetzen ditu, aurreko paragrafoan ezarritako baldintzetan.

III. Administrazio langilegoa:

— Administrari laguntzailerako izangaia. Administrari laguntzailerako ezaguerak izanda, kategoria horretan metalaren merkataritzako sektoreko bertako enpresetan gutxienez lau urteko esperientzia kreditatzen ez duena. Esperientzia hori kreditatzen duenean Administrari Laguntzailearen kategoria eskuratuko du automatikoki.

— Administrari laguntzailea. Administrazio arloko eza-guera orokorrak izanik, Ofizialei eta Buruei kategoria honetako ondoko lanetan laguntzen die: Tramitezko korrespondentzia idaztea, fakturak eta interes eta zergen likidaziorako egoera orriak egitea, mekanografia, eta abar. Kategoria honetan ofizialei eskatzen zaien abiadurara heltzen ez badira ere, gutxienez minutuko 80 hitz lortzen dituzten eta sei minututan itzultzen dituzten takimekanografoak ere barne hartzen dira.

Zenbait gremiotan, laguntzaileek, era berean, hertsiki burokratikoak ez diren bestelako funtzioak bete ditzakete, hala nola pisatzea, pisuak idaztea eta abar.

— Kutxarako izangaia. Kutxako laguntzaile ezaguerak izanik, kategoria horretan metalaren merkataritzako sektoreko bertako enpresetan gutxienez lau urteko esperientzia kreditatzen ez duena. Aipatutako esperientzia kreditatzean bere kategoria automatikoki Kutxako Laguntzailearena izango da.

— Kutxako laguntzailea. Eskura egindako salmenten kobrantza eta kutxako taloien berrikuspina egin, fakturak eta ordainagiriak idatzi eta antzeko beste edozein eragiketa burutzen du.

Administrari ofiziala. Merkataritza jarduerarako beharrezko ezagutza tekniko eta praktikoa izanik, norberaren ekimena eskatzen duten lanak burutzen ditu, hala nola, korrespondentzia edo merkataritza kontratu arruntak idaztea, gaitasun analitiko eginiko estatistika jarduerak, txostenen kudeaketa, kontabilitate liburuetan transkribatzea, sorospen eta gizarte aseguruak likidatzea eta abar.

Kategoria honetan minutu batean ehun eta hogeitaz hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako bi sexueta Takimekanografoak barne hartzen dira.

— Interpretaria. Atzerriko bi hizkuntza edo gehiago jakinda, salmenta eragiketak egiten edota horietan laguntzen du.

— Idazkaria. Zuzendari, Dibisio buru edo pareko kategoriako beste buru baten agindu zuzenetara administrazio izae-rako funtzioak burutzen dituen takimekanografoa da, ohizko gutunez arduratzen da, elkarrizketak ituntzen ditu, eta abar.

— Dibujante. Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles, dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un Delineante-Proyectista.

— Ayudante técnico sanitario. Es quien, en posesión del correspondiente título, realiza las funciones que el mismo le faculta al servicio del personal de la Empresa y por cuenta y bajo dependencia de ésta.

— Peritos y aparejadores. Integran esta categoría los técnicos de grado medio que estando en posesión del título correspondiente han sido contratados en razón de aquel título o realizan las funciones a que el mismo se refiere de forma habitual.

— Titulado de grado medio. Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

III. Personal de Administración:

— Aspirante Auxiliar Administrativo. Es aquel que con conocimientos de Auxiliar Administrativo no acredita al menos cuatro años de experiencia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio de metal. Una vez acreditada dicha experiencia su categoría será automáticamente la de Auxiliar Administrativo.

— Auxiliar Administrativo. Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría en las siguientes funciones: Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para liquidación de intereses e impuestos, mecanografía, etc. y los Taquimecanógrafos que, sin llegar a la velocidad exigida para los Oficiales, alcancen un mínimo de 80 palabras por minuto, traduciéndolas en seis.

En determinados gremios, puede realizar el auxiliar, además, otras funciones no estrictamente burocráticas, tales como pesar, anotar los pesos, etc.

— Aspirante de Caja. Es aquel que con conocimientos de Auxiliar de Caja no acredita al menos cuatro años de experiencia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio de metal. Una vez acreditada dicha experiencia su categoría será automáticamente la de Auxiliar de Caja.

— Auxiliar de Caja. Es quien realiza el cobro de las ventas al contado, la revisión de talones de caja, redacta facturas y recibos y ejecuta cualesquiera otras operaciones semejantes.

— Oficial Administrativo. Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Se considerarán incluidos en esta categoría los Taquimecanógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquina en seis.

— Intérprete. Es el que, en posesión de dos o más idiomas extranjeros, realiza operaciones de venta o colabora en las mismas.

— Secretario. Es el Taquimecanógrafo que, a las órdenes inmediatas de un Director, Jefe de División o categoría análoga, realiza funciones de carácter administrativo, despacha correspondencia ordinaria, concierta entrevistas, etc.

— Administrari ofiziala edo Kontabilitate makinen eragile. Kontabilitaterako datu prozesuetarako makina edo makina lagungarri mota desberdinak erabiltzeko zeregina nagusia du, makina horien konplexutasuna dela eta, beharrezkoa gertatzen da horien teknika eta sistemei buruzko ezagutzak izatea.

— Kontularia, Kutzazaina, Takimekanografoa atzerriko hizkuntzetan. Kategoria honetan aurreko kategorietan barne hartzen ez diren Kontulari eta Kutzazainak barne hartzen dira, bai eta minutu batean ehun hitz hartzen dituen eta sei minututan zuzenean eta zuzentasunez itzultzen dituen atzerriko hizkuntzetako takimekanografoa ere.

— Administrazio burua. Agintarekin nahiz gabe, antolatutik edota zenbait sekziotan (korrespondentzia, publizitatea eta abar) banaturik dituen enpresa baten administrazio funtzio guztien zuzendaritza edo jagoletza ahalmen osoz hartzen du bere gain.

IV. Merkataritzako langilegoa:

— Dendari laguntzailea. Dendari ezaguerak izanik, kategoria horretan metalaren merkataritzako sektoreko bertako enpresetan gutxienez lau urteko esperientzia kreditatzen ez duena. Aipatutako esperientzia kreditatzean bere kategoria automatikoki Dendariarena izango da.

— Dendaria. Salmentak egiteko ardura duen langilea da, saltzeko dituen artikuluei buruzko ezaguera praktikoa du, eroslea orientatu ahal izateko xedez (beharrezko kopurua, zertarako erabili nahi den kontuan hartuta, artikulua berriak, eta abar). Merkagaien kontaketa eta horiek erakusleho eta bitrinetan azaltzeaz arduratuko da, falta dena ahal bezain laister ordezkatzuz; horrez gain, salmentak egiteko beharrezkoak diren merkataritza kalkuluko oinarritzko ezaguera izango du.

— Bisitaria. Enpresaren kontura eta honen establezimenduen barruan edo kanpoan merkataritza, administrazio edo harreman publikoko izaerako kudeaketak, bisitak eta inkestak burutzen ditu.

— Saltzailea. Enpresa bakar baten zerbitzura aurretik zehaztutako bideari jarraiki, merkagaiak aurkezteko, eskariak jasotzeko, bezeroei informazioa emateko eta jasotako mandatuak transmititzeko xedez ohizko bidaiak egiten ditu. Bidaiak egiten emandako denboraz at, hauek betetzen diren zaintzen du, bere lanbide duintasunaren kaltetan izan gabe.

— Hiri artekaria. Enpresa bakar baten enplegatua izanik, jardun ohi duen establezimendua kokatzen den hirian enpresak dituen establezimendu edota etxe partikularretan Saltzaileari dagokion funtzioak betetzen ditu.

— Establezimenduko arduraduna. Hiru langile edo gutxiagoko establezimendu txiki baten buru da, zuzenean enpresaren menpe egonik. Erosketak egiaztatzeaz, eskariak erretiratzeaz, sarrerak egiteaz eta abarrez arduratzen da.

— Sukurtsal burua. Sukurtsal baten buru izanik, Enpresaren berezko funtzioak delegazio bidez betetzen ditu.

— Erakusleho apaintzailea. Funtzio nagusi eta lehentasuneko gisa, salmentarako xede diren merkagaiak jendaurrean jartzeko xedez, barneak, erakuslehoak eta bitrinak apaintzea duen langilea da.

V. Menpeko langilegoa:

— Igogailuzaina. Igogailu mekanikoak erabiltzeaz arduratzen den hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da, bezeroei informazio ematen die eta garraiatu egiten ditu.

— Oficial Administrativo u Operador de máquinas contables. Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de máquinas de procesos de datos contables o máquinas auxiliares y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

— Contable, Cajero, Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros. Se incluyen en esta categoría los Contables y Cajeros no comprendidos en las anteriores, así como el Taquimecanógrafo en idiomas extranjeros que tome cien palabras al minuto, traducíendolas directa y correctamente en seis.

— Jefe Administrativo. Es quien, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones, tales como correspondencia, publicidad, etc.

IV. Personal Mercantil:

— Ayudante Dependiente. Es aquel que con conocimientos de Dependiente no acredita al menos cuatro años de experiencia en la categoría en empresas del mismo sector de comercio de metal. Una vez acreditada dicha experiencia su categoría será automáticamente la de Dependiente.

— Dependiente. Es el encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras (cantidad precisa, según características del uso a que se destine, novedades, etc.); deberá cuidar el recuento de mercancías para solicitar su reposición en tiempo oportuno y de exhibición en escaparates y vitrinas, poseyendo además los conocimientos elementales de cálculo mercantil, que son necesarios para efectuar las ventas.

— Visitador. Es quien, por cuenta de la Empresa, realiza fuera o dentro de sus establecimientos gestiones, visitas y encuentros de índole comercial, administrativa o de relaciones públicas.

— Viajante. Es el empleado que, al servicio de una sola Empresa, realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar nota de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

— Corredor de Plaza. Es el empleado de una sola Empresa que de un modo habitual realiza las mismas funciones atribuidas al Viajante en establecimientos o en casas particulares de la misma en que radica el establecimiento a cuyo servicio está.

— Encargado de establecimiento. Es el que está al frente de un segundo establecimiento, cuyo número de empleados no sea superior a tres, bajo la directa dependencia de la Empresa, teniendo a su cargo verificar las compras, retirar los pedidos, efectuar los ingresos, etc.

— Jefe de sucursal. Es el que está al frente de una sucursal, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

— Escaparartista. Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas, a fin de exponer al público los artículos objeto de venta.

V. Personal Subalterno:

— Ascensorista. Es el empleado mayor de dieciocho años encargado de la manipulación de ascensores mecánicos, que transporta e informa a los clientes.

— Telefonista. Telefonogunea bere kargu duena, barne eta kanpo aldearekiko komunikazioak ezarri eta jasotzen dituen ohar guztiak idatziz eta igorri.

— Etxezaina. Mandatarien lana banatzearen eta apaindura zaintzearen menpeko arduraduna da, bai eta gela desberdinetako polizia ere.

— Jagolea edo Gauzaina. Egunekeo edo gaueko jagoletza zerbitzuaren ardura du, establezimenduaren gelen edo merkataritza etxearen barruan zein kanpoan.

— Mandataria. Mandatuak egitea, korrespondentzia jaso eta entregatzea, igogailuez arduratzea eta antzeko beste lan batzuk eginkizuntzat dituen hemezortzi urte baino gehiagoko langilea da. Telefonoaren arduraduna ere izan daiteke, bai eta bulego lan xumea ere, korrespondentzia zigilatzea eta ixtea, kontuak kopiatzea eta partidak apuntatzen laguntzea besteak beste.

— Atezaina. Ateak eta lokaletarako sarrerak zaintzea du zeregin nagusia.

— Paketatzailea. Xehetako salmentaren xede diren merkagaia enbalatzen dituen langilea da, ontziratzen edo paketatzen diren merkagaia egiaztatzen ditu.

— Zaku jostuna. Zakuak josten edo berjosten ditu.

— Biltegi burua. Biltegi baten buru dagoena, merkagaien birjarpenaren, harreraren eta artapenaren eta horiek markatzearen arduraduna da, bai eta sarrera eta irteera erregistroarena, sekzioei eta sukurtsalei merkagaiak banatzearena, eskariak betetzearena, laginen ordenazioarena eta abarrena ere.

— Garbiketa langilegoa. Lokalak garbitzeaz arduratzen da.

VI. Langile beharginak:

— Morroia. Merkagaiak establezimendu barnean nahiz kanpoan garraiatzen ditu, fardoztatu edo enbalatu beharrik ez duten pakete arruntak egin eta banatzen ditu, edo batez ere gorputz ahalegina eskatzen duen beste edozein lan egiten du. Establezimendua garbitzeko lanak ere eska dakizkioke.

— Morroi espezializatua. Berez ofizio bat eratu gabe eta salmenta eragiketarik eragin gabe, horiek exekutatzeke nola-baiteko praktika eskatzen duten lan jakin eta zehatz batzuk betetzen ditu. Aipatutako lan horien artean ondokoak biltzen dira: Fardoztatzea eta enbalatzea, horiei loturiko prestakuntza eragiketarik diren enbalaien eta bidezko elementuen prestakuntza eta horien osagarriak diren banaketa eta fakturazioa —garraiatzen dituen merkagaiak kobratu edo kobratu gabe— eta merkagaia edota edozein pareko pisatzea.

— Ofizioko profesionalak. Epigrafe honetan, oro har, ikaskuntza eskatzen duen ofizio klasiko baten berezko lanak burutzen dituzten langileak barne hartzen dira, lehen mailako Ofizial, bigarren mailako Ofizial eta hirugarren mailako Ofizial edo Laguntzaile kategorietan. Bertan Zurginak, Arotzak, Barnizatzaileak, Elektrikariak, Mekanikariak, Pintoreak, eta abar biltzen dira.

Lehen edo bigarren mailako Ofizialen kategorian ekimen eta erantzukizun propioaz lan egiten dutenak bilduko dira, euren zeregin burutzeko arreta maila eta mozkina kontuan hartuz. Laguntzaile kategorian, aldez aurretik bidezko ikaskuntza egin ondoren, ofizioaren berezko lan txikiak egiteko gaitasuna dutenak eta, oro har, lehen eta bigarren mailako Ofizialei laguntzen dietenak dira.

Eztanda motoreko ibilgailuen Gidariak aurreko paragrafoan xedatutakoaz salbuetsiko dira. Gidari horiek mekanika konponketa txikiak egiteko behar adinako ezaguerak badituzte, lehen mailako ofizialak izango dira eta ez badituzte, bigarren mailakoak.

— Telefonista. Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el interior y con el exterior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

— Conserje. Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.

— Vigilante o Sereno. Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna dentro o fuera de las dependencias de establecimiento o casa comercial.

— Ordenanza. Es el empleado mayor de dieciocho años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia, copia de cuentas, ayudar a apuntar partidas, etc.

— Portero. Tiene como misión esencial vigilar las puertas y acceso a los locales.

— Empaquetador. Es el trabajador dedicado a embalar los artículos objeto de venta al detalle, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan.

— Cosedor de sacos. El que se dedica al cosido o repasado del saquerío.

— Jefe de Almacén. Es el que está al frente de un almacén, teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marcado de las mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones, a sucursales, el cumplimiento de los pedidos, la ordenación de los muestrarios, etc.

— Personal de Limpieza. Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

VI. Personal Obrero:

— Mozo. Es el que efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardado o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza del establecimiento.

— Mozo especializado. Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquéllos. Entre dichos trabajos puede comprenderse el de enfardar o embalar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos, y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar las mercancías que transporte; pesar las mercancías y cualesquiera otras semejantes.

— Profesionales de oficio. Se incluyen en este epígrafe los trabajadores que ejecuten los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de Oficial primero, Oficial segundo y Oficial tercero o Ayudante. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Carpinteros, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.

Se adscribirán a la categoría de Oficiales de Primera o de segunda quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia según el grado de esmero en la realización de cometido y su rendimiento, comprendiéndose como Ayudante a quienes, previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con Oficiales de primera y segunda.

Se exceptúan de lo dispuesto en el párrafo precedente, los Conductores de vehículos de motor de explosión, los cuales se considerarán Oficiales de primera cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica, y de segunda, en otro caso.

— Langile burua. Morroi eta, halakorik badago, Morroi espezializatuena lana zuzendu eta beren disziplina eta errendimendua zaintzen du.

— Tailer burua. Enpresaren jarduera nagusirako tailer laguntzaile baten buru dagoen produzitzailea da, teknikoki trebatua eta bertako ofizio profesionalak eta gainerako langileak bere aginduetara izanik, lanaren orden eta disziplina egokirako bidezkoa den guztia erabakitzen du. Langile bakoitza bere berariazko funtzioetan bideratu beharko du eta enpresarentzat interesgarriak gerta daitezkeen zehaztasun teknikoak buruzko informazioa eta aholkularitza eskaini.

Era berean, bezeroari Enpresaren jardueraren berezko ekipa eta aparatuen ohizko funtzionamenduari dagokionez, behar duten informazioa eta aholkularitza eskaini behar dio, enpresaren barne antolamenduak galdatzen duen moduan eta atseginez.

— Talde burua. Zenbait sekzioetako buru da, antolamendua horietan oinarriturik duten establezimenduetan.

— Sekzio burua. Sekzio baten buru izanik, sekzio horretako langilegoarekiko agente zuzena eta jagoletza betetzen du eta salmentetan esku hartzeko eta lanaren orden egokirako bidezkoa dena erabakitzeko ahalmena du. Bere nagusiei burutu beharreko erosketa eta merkagaien banaketari buruzko orientabideak eman beharko dizkie eta bere menpekoei merkagaien erakusketari buruzkoak.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HABOROKINAK

9. artikulua. *Hitzarmeneko Alokairuak.*

2005eko urtarilaren 1etik aurrera Hitzarmeneko alokairuak eransten diren alokairu taulen arabera finkatuko dira.

06-01-01etik 06-12-31ra, ordainsarien taulak honekin batera doazen eranskinak adierazi bezala finkatuta geratuko dira; 2005eko taulak %4,45 igota (2005 ekitaldiko KPI, gehi igoera horren 0,75 puntu).

07-01-01etik 07-12-31ra, 2006an indarrean egondako ordainsari-taulei 2006ko KPIa gehituko zaie, gehi igoera horren 0,75 puntu.

08-01-01etik 08-12-31ra, 2007an indarrean egondako ordainsari-taulei 2007ko KPIa gehituko zaie, gehi igoera horren 0,75 puntu.

10. artikulua. *Alokairu errealak.*

Langileek 2004ko abenduaren 31n jasotzen zituzten benetako alokairuek (alokairu masa), 2005eko urtarilaren 1etik aurrera, aipatutako alokairu masa horren gaineko %2,52ko gehikuntza edukiko dute (hitzartutako gehikuntzaren %70).

2006ko urtarilaren 1etik aurrera, 2005eko abenduaren 31an indarrean dauden benetako alokairuek (alokairu masa) %3,115eko gehikuntza edukiko dute (hitzartutako gehikuntzaren %70).

2007ko urtarilaren 1etik aurrera, 2006ko abenduaren 31n indarrean dauden benetako alokairuek (alokairu masa) %70eko gehikuntza bermatua izango dute, epe berdinerako konbenioko ordainsari-taulen gehikuntzatik.

2008ko urtarilaren 1etik aurrera, 2007ko abenduaren 31an indarrean dauden benetako alokairuek (alokairu masa) berria.

— Capataz. Es quien, al frente de los Mozos y Mozos especializados si lo hubiere, dirige el trabajo de éstos y cuida de su disciplina y rendimiento.

— Jefe de Taller. Es el productor que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad principal de la Empresa y que, con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo y disciplina, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada uno y trasladar a la Empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Asimismo debe facilitar al cliente toda la información y asesoramiento que precisen sobre el normal funcionamiento de los equipos o aparatos propios de la actividad de la Empresa, en la forma y con el agrado que exija la organización interna de ésta.

— Jefe de Grupo. Es el que está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización montada a base de ellas.

— Jefe de Sección. Es el que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus principales sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 9.º *Salarios de Convenio.*

A partir del 1.º de enero de 2005 los salarios de Convenio quedan fijados según las tablas salariales anexas.

Para el periodo 01.01.06 al 31.12.06, las tablas salariales quedan fijadas según tablas anexas y son el resultado de incrementar las existentes en el 2005 en un 4,45% (IPC del año 2005 más 0,75 puntos).

Para el periodo 01.01.07 al 31.12.07, las tablas salariales vigentes en el año 2006 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2006 más 0,75 puntos.

Para el periodo 01.01.08 al 31.12.08, las tablas salariales vigentes en el año 2007 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2007 más 0,75 puntos.

Artículo 10.º *Salarios Reales.*

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores a 31 de diciembre de 2004 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado con efectos de 1 de enero de 2005 del 2,52% sobre la referida masa salarial (70% del incremento pactado para las tablas salariales de convenio).

A partir del 1 de enero del año 2006 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2005 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 3,115% (70% del incremento pactado para las tablas salariales de convenio).

A partir del 1 de enero del año 2007 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2006 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 70% del incremento pactado para las tablas salariales de convenio para el mismo periodo.

A partir del 1 de enero del año 2008 los salarios reales vigentes a 31 de diciembre de 2007 (masa salarial) tendrán un incremento garantizado del 70% del incremento pactado para las tablas salariales de convenio para el mismo periodo.

Enpresek 2005. urtea baino lehen beren aldetik (konbenioaren kargu, etab.) aplikatutako gehikuntzak ondorio guztietara finkatuta geratuko dira, eta, hortaz, ezingo dira ez xurgatu ez konpentsatu konbenio honetan 2005erako eta hurrengoetarako hitzartu diren gehikuntzetan.

Alde batetik alokairu finkoa eta bestetik salmenten gaineko komisioren arabera alokairu modalitatea duten langileen kasuan, artikulua honetan adierazten diren gehikuntzak alokairuaren zati finkoari dagozkio eta komisioren arabera ordainsaria alderdien artean ezarritako baldintzetan gordeko da.

11. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honetan biltzen diren langileek bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea dute, bata Udakoa deritzana, uztailako lehenengo hamabostaldian ordainduko dena eta bestea Gabonetakoa, abenduaren 21ean ordainduko dena. Bi haborokin hauek langile bakoitzak benetan jasotzen duen alokairu errealeko 30 egunekoak izango dira.

Hitzarmen honetan biltzen diren langile guztiek bi haborokin hauez gain, martxoaren 19an ordainduko den Mozkinen arabera paga gisa ezagutzen den paga jasotzeko eskubidea dute, paga hori langile bakoitzak benetan jasotzen duen alokairu errealeko 30 egunekoak izango da, Hitzarmeneko alokairua gutxienezko gisa bermatuz.

Haborokin hauek produzitzaileak enpresan emandako denboraren arabera ordainduko dira, bakoitza urteko 365 egunetan hainbanatuz.

12. artikulua. Nominen ordainketa.

Enpresek hilabeteko azken lanegunean ordainduko dute nomina.

Aurrekoa hala izanik ere, honi dagokionez enpresetan egon daitezkeen eta dauden erabakiak edo etorkizunean itun daitezkeenak errespetatuko dira.

Kapitulu honetan zehazten diren ordainsariak, lan jardun osoari dagozkio, langileak aipatutako eguna heldu aurretik burututako lanaren konturako hilabeteko ordainsariaren %90era bitarteko aurrerakina jasotzeko eskubidea izango duelarik.

13. artikulua. Aparteko orduak.

Gaur egungo langabezi egoera kontuan izanik eta langabeziaren ondorioak arintzeko asmoz, ezin izango da, oro har, laneko arau gisa, aparteko ordurik bete. Dena den, ezinbesteko arrazoiak direla-eta edo, puntako produkzio aldiak, ezusteko ausentziak, txanda aldaketak edo mantenimendurako beharrian hertsia direla eta, aparteko orduak betetzea beharrezkoa gertatzen bada, eta, aparteko orduen orde ezinezkoa gertatzen bada aldi baterako kontrataziorik edo jardun partzialeko kontrataziorik egitea, aparteko orduak bete ahal izango dira, salbuespenez. Honi dagokionez, Enpresa bakoitzean, langileen legezko ordezkariak eta Enpresaren Zuzendaritzak aurreko atalean adierazten diren arrazioen artean barne hartu ahal izango diren bestelako kasuak ezarriko dituzte.

Edonola ere, Langileen Delegatuei eta Enpresa Batzordeko kideei bete diren aparteko orduak eta aparteko ordu horiek eragin zituzten arrazoiak buruzko informazioa emango zaie hilero. Informazio horrek Enpresaren sinadura eta zigilua izango du.

Enpresaren zuzendaritzaren eta langileen ordezkariaren arteko erabakiz, aparteko orduen zenbatekoa eta/edo atseden bidezko konpentsazioa finkatuko da.

Los incrementos que las empresas hubieran aplicado con anterioridad al año 2005 con carácter unilateral (a cuenta convenio p.ej.), se consolidarán a todos los efectos, no resultando por tanto absorbibles ni compensables por los incrementos que en este convenio se han acordado para el año 2005 y siguientes.

En aquellos trabajadores cuya modalidad salarial sea de una parte fija y comisión sobre ventas, los incrementos que se señalan en este artículo se referirán exclusivamente a la parte fija del salario, permaneciendo la retribución por comisiones en las condiciones que se tengan establecidas por las partes.

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una denominada de Verano que se hará efectiva en la primera quincena de julio, y otra de Navidad, que se hará efectiva el 21 de diciembre, ambas de 30 días de salario real y efectivamente percibido por cada trabajador.

Además de estas dos gratificaciones, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una paga denominada de Beneficios que se hará efectiva el 19 de marzo, consistente en 30 días de salario real y efectivamente percibido por cada trabajador, garantizando el Salario Convenio como mínimo.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción del tiempo de permanencia del productor en la empresa, prorrateándose cada una de ellas en los 365 días del año.

Artículo 12.º Pago de Nóminas.

Las empresas efectuarán el pago de la nomina en el último día laborable del mes.

No obstante lo anterior, los acuerdos existentes sobre el particular que pudieran existir o pactarse en lo sucesivo, en las empresas, serán respetados.

Las retribuciones que se fijan en el presente capítulo, se entenderán sobre jornada completa, teniendo el trabajador derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90% de su retribución mensual.

Artículo 13.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos puedan incluirse en las causas señaladas en el apartado anterior.

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

Mediante acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

14. artikulua. Urruntasun plusa.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek bizi direneko herrigunearen mugatik lan zentrora bi kilometrotik gora badute, Urruntasun Plus bat jasoko dute. Plus horren zenbatekoa lan zentrora zerbitzu publiko lau bidaia egitearen zenbatekoaren parekoa izango da.

Kontzeptu honengatik jasotakoa ez da bestelako kontzeptuarekin zurgatzerik edo konpentsatzerik izango.

15. artikulua. Dietak eta lokomozio gastuak.

Enpresaren beharengatik eta honen aginduz langileren batek lana egin ohi dueneko herritik kanporako bidaiak edo joan-etorriak egin behar baditu eta horiek etxean gaua igarotzea eragozten badiote, 43,757 €ko zenbatekoa duen eguneko dieta izango du.

Otorduak euren etxean egitea galerazten badiote, honako zenbateko hauek jasotzeko eskubidea izango du:

— Gosaria: 1,870 €.

— Bazkaria: 16,394 €.

— Afaria: 11,889 €.

Kopuru horiek hitzarmen hau sinatzen den egunetik izango dira indarrean.

07-01-01tik 07-12-31ra, kantitate hauek aldatuko dira 2006ko KPIak 2005ekoarekin erkatuz izan duen gehiketa kon-tuan hartuta gehi igoera horren 0,75 puntu.

08-01-01etik 08-12-31, 2007rako emaitzezko zenbatekoak 2007ko KPIaren igoera aplikatuta egokituko dira, gehi igoera horren 0,75 puntu.

Arestian adierazitako zenbatekoek gain, produzitzaileak enpresaren kontura eta aginduz joan-etorria egin behar izan duenez, joan-etorrian emandako denborari dagokion zenbatekoak jasoko du, lan jardunaren barruan gertatu bada, ohizko alokairu gisa, eta horren aurretik edo ondoren gertatzen bada, ez ohizko gisa. Horrez gain, lokomozio gastuei dagokien zenbatekoak ere jasoko du, nola bere garraibidea erabiltzaileak, hala garraio-bide publikoa erabiltzaileak.

Zirkunstantzia bereziak direla eta, joan-etorriaren ondoriozko gastuek dietaren zenbatekoa gainditzen badute, enpresak ordaindu beharko du gainerakoa, beti ere aldeztu aurretik langileak egindako gastuak aitortu eta frogatu ondoren.

16 artikulua. Lokomozio gastuak.

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik, saltzaile eta Hiri arte-kariak euren ibilgailua erabiltzen badute, diru laguntza gisa, 0,2778 €ko zenbatekoa jasoko dute egindako kilometro bakoitzeko.

07-01-01tik 07-12-31ra, aldatu egingo da zenbateko hori, 2006ko KPIak 2005ekoarekin erkatuz izan duen gehiketa kon-tuan hartuta gehi igoera horren 0,75 puntu.

08-01-01tik 08-12-31ra, aldatu egingo da zenbateko hori, 2007ko KPIak 2006koarekin erkatuz izan duen gehiketa kon-tuan hartuta, gehi igoera horren 0,75 puntu.

17. artikulua. Lana uzteagatik haborokina.

Enpresan gutxienez 25 urte lan egin eta euren borondatez lana utzi nahi dutenek, eskubidea izango dute uzterakoan, enpresak ordaindutako haborokinak jasotzeko harekin izandako etenik gabeko uztardurarengatik, ondoren zehazten diren zen-batekoen arabera:

Artículo 14.º Plus de Distancia.

El personal afectado por este Convenio percibirá en concepto de Plus de Distancia la cantidad equivalente de hasta cuatro viajes en servicio público al centro de trabajo cuando el mismo se halle a más de dos kilómetros del límite del casco de la población de su residencia.

Lo recibido por este concepto, no será absorbible ni compensable por ningún otro.

Artículo 15.º Dietas y gastos de locomoción.

Todos los trabajadores que por necesidades de su empresa y por orden de la misma, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas a la que radique aquélla, y que les impida pernoctar en su domicilio, disfrutarán sobre su salario de una dieta diaria por valor de 43,757 € por día.

En el supuesto de que les impidiera efectuar comidas en su domicilio, tendrán derecho a las siguientes cantidades:

— Desayuno: 1,870 €.

— Comida: 16,394 €.

— Cena: 11,889 €.

Estas cantidades entrarán en vigor a partir del día de la firma de este Convenio.

Para el periodo 01.01.07 al 31.12.07, estas cantidades se modificarán de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2006 con respecto al año 2005 más 0,75 puntos.

Para el periodo 01.01.08 al 31.12.08, las cantidades resultantes para el año 2007 se modificarán de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2007 con respecto al año 2006 más 0,75 puntos.

Independientemente de las cantidades anteriormente señaladas, al ser desplazado el productor por cuenta y orden de la empresa, percibirá el importe del tiempo empleado en el desplazamiento, si tiene lugar durante la jornada de trabajo, como ordinario, y si fuera después de ésta, o antes de la misma, como extraordinario, así como los gastos de locomoción, tanto si usa un medio de transporte propio como público.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento, sobrepasaran el importe de las cantidades que anteriormente se señalan, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo conocimiento de la misma y posterior justificación de los citados gastos por parte de los productores.

Artículo 16.º Gastos de locomoción.

Los viajeros y corredores de plaza, percibirán a partir de la firma de este Convenio la cantidad de 0,2778 € por cada kilómetro de recorrido en concepto de subvención por utilización de vehículo propio.

Para el periodo 01.01.07 al 31.12.07, esta cantidad se modificará de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2006 con respecto al año 2005 más 0,75 puntos.

Para el periodo 01.01.08 al 31.12.08, la cantidad resultante en el año 2007 se modificará de acuerdo al incremento sufrido por el IPC del año 2007 con respecto al año 2006 más 0,75 puntos.

Artículo 17.º 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:

10 laurteko: 8 hileko.

9 laurteko: 6 hileko.

8 laurteko: 4 hileko.

7 laurteko: 3 hileko.

6 laurteko: 2 hileko.

Haborokin hauek ez zaizkie inolaz ere kontzeptu honen inguruan itundurik dauden beste haborokinei metatuko.

Haborokinak Hitzarmeneko Taulen alokairuen arabera ordainduko dira, etetea izandako urteari dagokiona kontuan hartuta.

18. artikulua. Lanerako Ezintasun Iragankorra.

Gaisotasun arruntak edo lan istripuak eragindako Lanerako Ezintasun Iragankorreko kasuetan, Gizarte Segurantzak arrazoi hau medio ordaintzen dituen laguntzak langilearen ordainsaria- ren zenbateko osora arte osatuko ditu Enpresak eta egoera horrek dirauen artean eta gehienez ere 18 hilabetez, ezintasuna gertatzen den lehen egunetik kontatzen hasita.

IV. KAPITULUA

LAN JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

19. artikulua. Lan jarduna.

Lan jardunari dagokionez, hitzarmena 2006-2008 urteen artean egongo da indarrean.

Finkatutako lan jarduna 1.735 ordukoa izango da 2006. urtean, 1.731 ordukoa 2007. urtean eta 1.727 ordukoa 2008. urtean. Asteko jarduna gehienez ere 40 ordukoa izango da.

Lan egutegiak lan jardun irregularra ezartzen duenean, gehienez eguneko 9 orduko lan efektiboa ezarri ahal izango du. Dena den, Hitzarmen Kolektiboak edo, halakorik ezean, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko erabakiak bestelako denbora banaketa ezarri ahal izango du eguneko lan jardunerako, beti ere lan jardun arteko atsedena gordez.

Finkatzen den lan jarduna produzitzaileek larunbat arratsaldez jai hartzeko moduan arautuko da. Arau hau, halaber, astean zehar jaiegun bat gertatzen denean ere aplikagarri izango da.

Enpresaren Zuzendaritzaren eta langileen arteko adostasunez, bi jaiegun artean gertatzen diren lanegunetan jai hartzea itundu ahal izango da, zubi gisa ezagutzen dena, alabaina, egun hauetan jai hartuz gero, egun hauek berreskuratu beharrekoak izango dira.

Jaiegunak zehazteko Eusko Jaurlaritzako Lan Sailak Gipuzkoan duen Lurralde Ordezkaritzak ezartzen duena jarraituko da.

Hitzarmena sinatu ondoren, eta orduz geroztik, urte bakoitzeko lehen hiruhileko naturalaren barruan, langileek enpresari eskatu ahal izango diote ordutegi taula eta urteko lan egutegia ezartzea, bertan oportetarako aldia aditzera emanaz. Errekerimendua gertatu zenetik hilabete natural bat igaro eta Enpresaren ekimen ezaren ondorioz hauek ezarri ez badira, langileek hurrengo hilabetea nahi duten egutegia finkatzeko ahalmena izango dute, beti ere urteko gehieneko ordutegia errespetatuz. Langileek ez dute ahalmen hori izango, egutegia aurreikusitako epean finkatu ezin izanaren arrazoia bi alderdien arteko desadostasun frogatua denean. Hala eta guztiz ere,

Con 10 cuatrienios: 8 meses.

Con 9 cuatrienios: 6 meses.

Con 8 cuatrienios: 4 meses.

Con 7 cuatrienios: 3 meses.

Con 6 cuatrienios: 2 meses.

En ningún caso estas indemnizaciones se acumularán a otras que en su caso, y por este concepto, tuvieran pactadas en su empresa.

Las indemnizaciones se abonarán con el salario de Tablas de Convenio correspondiente al año en que el cese se produzca.

Artículo 18.º Incapacidad Temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivados de una enfermedad común o accidente laboral, la empresa completará las prestaciones derivadas de tal contingencia, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación y durante un tiempo máximo de 18 meses contados a partir del primer día de incapacidad.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 19.º Jornada de trabajo.

En materia de jornada, la vigencia del convenio será de 2006 a 2008.

La jornada fijada, en cómputo anual, será de 1.735 horas durante el año 2006, de 1.731 horas en el año 2007 y de 1.727 durante el año 2008, siendo el máximo de la jornada semanal de 40 horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo, cuando por calendario laboral se establezca una jornada irregular, no podrá ser superior a 9 horas diarias, salvo que por Convenio Colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso, el descanso entre jornadas.

La jornada de trabajo que se fija, se regulará de forma y manera que los productores vaquen la tarde de los sábados. Esta norma será asimismo aplicable cuando se produzca una festividad entre semana.

Por mutuo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores, se podrá pactar la no asistencia al trabajo en los días laborables comprendidos entre dos festivos, comúnmente denominados puentes, siendo, en todo caso, dichos días objeto de recuperación.

En cuanto a la determinación de los días festivos, se estará a lo que establezca la Delegación Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Trabajo del Gobierno Vasco.

Una vez firmado el Convenio y en lo sucesivo dentro del primer trimestre natural de cada año, los trabajadores podrán solicitar de la empresa el establecimiento del cuadro horario y calendario laboral anual, en el cual deberá incluirse el período de disfrute de vacaciones. Si transcurrido un mes natural desde la fecha del requerimiento no se hubieran establecido los mismos por falta de iniciativa de la Empresa, los trabajadores tendrán facultad, dentro del mes siguiente, de fijar el calendario de vacaciones que deseen, respetando el tope de horario anual. No tendrán dicha facultad los trabajadores, si el hecho de no fijarse el calendario en el plazo previsto es debido a desacuerdo

Hitzarmena sinatu aurretik egindako Lan egutegiak errespetatu egingo dira.

Desadostasunik gertatzen bada, halabeharrez, kostuen murrizpena ekarriko duen edo produkzio, salmenta edo zerbitzuen urtaro beharrianen alde egingo duen irizpena nagusituko da.

Edozein kasutan, baldintzarik onuragarrien gisa, langileek gai honi dagokionez aurretik dituzten baldintzak errespetatuko dira, baldin eta hemen adierazten denarekiko hobekuntza badakarte.

20. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honi loturiko langilegoak 30 egun naturaleko oporrak izango ditu. Gutxienez horietariko 26 lanegunak izango dira eta langileek benetan jasotzen duten alokairu errealararen arabera ordainduko dira.

Artikulu honen eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Enpresan sartu berriak diren produzitzaileei enpresan sartu zirenetik urte bereko abenduaren 31ra arteko aldiari dagokion oporretako zatia hartzeko eskubidea aitortzen zaie. Arestian aipatutako eguna iritsi aurretik hauen lan uztea gertatzen bada eta langile horrek opor kontzeptu honengatik dagokiona baino gehiago hartu badu, amaierako likidaziotik kenduko zaio dagokion zatia.

Langileren bat hiltzen bada, oporretako zenbatekoa hurbileko eskubidedunei ordainduko zaie.

Langileek oporretarako egunak hartzeko jarraitu beharreko lehentasun ordena ez da antzintasunaren ordena izango, erroztazio bidez egingo da, hots, hurrenez hurreneko urteetan produzitzaile guztiek aipatutako data aukeratzeko lehentasuna izan dezaten moduan.

Amatasunaren ondoriozko baimenaren kasuan oporrak etenda geratuko dira. Dena den, urte naturalaren barruan gozatu beharko dira.

21. artikulua. Baimenak.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, ahalik eta azkarren ohartaraziz eta behar bezala justifikatuz. Baimen hauek artikulu honetan ezartzen denari jarraiki hartu eta ordainduko dira.

Halaber, baldintza berekin, langileek adierazten diren ordaindu gabeko baimenak izango dituzte.

Baimen guztiak berauek eragin dituzten arrazoiak gertatzen direnean hartu behar dira.

Enpresek ondoko kasuetan emango dituzte baimenak, beti ere hauek justifikatuak badaude. Baimen guztiak alokairu errealararen arabera ordainduko dira, produkzio primak edo pizgarri ezagatik primak, hala badagokio, barne bildu gabe.

a) Langilearen ezkontzagatik: 18 egun naturaleko baimen ordaindua, 10 egun natural gehiagoko ordaindu gabeko baimenaz hedatu ahal izango delarik.

Baimen hori, zati batean edo osotasunean, oporraldian egokituz gero, ezin izango da zurgatu.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun, bi behintzat lanegunak izan beharko dute, zesarea bidezko erditze kasuan 2 lanegun gehiagoz luzatu ahal izango da.

c) Gaisotasun larriagatik:

1. Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren guraso edo seme-alabena: 3 egun natural ordaindu; ordaindu gabeko 3 egun gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

comprobado entre las partes. No obstante, serán respetados los Calendarios Laborales que ya se hubieren confeccionado antes de la firma del Convenio.

En el supuesto de no existir acuerdo, el criterio que necesariamente ha de prevalecer será el que suponga una reducción de costo o favorezca las necesidades estacionales de la producción, ventas o servicios.

En todo caso, se respetará, como condición más beneficiosa, todo aquello que en esta materia suponga una mejora que tuvieran los productores respecto de lo que aquí se estipula.

Artículo 20.º Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones, retribuidos a salario real y efectivamente percibido por los mismos, debiéndose disfrutar exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

A los efectos de este artículo, los sábados se computan como día laborable completo.

Para los productores de reciente ingreso en la Empresa, se les reconoce el derecho al disfrute de la parte proporcional de vacaciones que le corresponda desde su referida fecha de ingreso hasta el 31 de diciembre del mismo año. En caso de cese en la Empresa con anterioridad a la fecha antes mencionada, se le descontará de la liquidación final lo que haya percibido de más por este concepto.

En caso de fallecimiento de un trabajador, el importe de las vacaciones se satisfará a los derechohabientes más próximos.

La preferencia de elección de fecha por parte de los trabajadores no se determinará siguiendo un orden de antigüedad, sino por turno rotativo, de tal forma que cada productor tenga en los sucesivos años preferencia para la elección de dicha fecha.

El disfrute de vacaciones quedará interrumpido a causa de licencia por maternidad, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural.

Artículo 21.º Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. Guraso edo anaia-arrebena: 2 egun natural ordaindu; ordaindu gabeko egun bat gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

3. Biloba, aitona-amona, guraso politiko, anaia-arreba politiko edo seme-alaba politikoa: Egun natural ordaindu bat. Aipatutako senitartekoak langilearekin biziz gero, bitara zabaldu ahal izango da.

Berau eragin duen gertakariak irauten duen bitartean (gaisotasun larria), langileak baimena hartzeko data aukeratu ahal izango du, enpresaren adostasunez. Adostasunik ez badago, baimena hurrenez hurreneko egunetan hartu beharko da.

Gaisotasun larriak irauten duenean:

— 3 egun naturaleko bigarren baimen ordaindu bat hartzeko eskubidea izango du ezkontide edo seme-alaben kasuan eta 2 egunekoa langilearekin bizi diren guraso edo seme-alaben kasuan, baldin eta lehenengo baimena hartu zenetik hogeita hamar egun hurrenez hurren igaro badira, kasu honetan ezin izango da joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik aplikatu.

— Kasu berdinetan eta denbora berdinerako ordaindu gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango du, beti ere aurreko baimenetik hurrenez hurren hogeita hamar egun igaro badira, kasu honetan ere ez da aplikagarria izango joan-etorrien ondoriozko zabalkuntzarik.

Atal honen ondorioetarako, gaisotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean, bai edozein alde gerora eskatuz gero. Zalantzarik gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du, ondoko irizpen orientatzaileak osotasunean baloratuz: Ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurjikoak, laguntzaileen beharra eta abar.

d) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearena edo seme-alabena: 5 egun natural ordaindu.

2. Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu. Horietako bat behintzat enpresako egutegian laneguna izango da.

3. Biloba, aitona, guraso politiko, anai-arreba politiko edo seme politikoa: Egun natural ordaindu bat. Senitarteko horiek langilearekin biziz gero, bitara zabaldu ahal izango da.

Ezkontidearen, seme-alaben, guraso edo anai-arreben heriotzagatik baimena oporrekin edo langilearen ezkontzagatik baimenarekin bat egiten badu, ezin izango da zurgatu oporrekin.

b), c.1), c.2), d.1), d.2) eta d.3) (guraso politikoentzat) 200 kilometro baino joan-etorri luzeagoa eta 500 kilometro baino laburragoa egin behar bada, lizentziak egun natural bat gehiago hartuko du eta 500 kilometro baino luzeagoa bada 2 egun natural gehiago hartuko ditu. Bestalde, c.3) eta d.3) (gainerako senitartekoentzat), 500 kilometro baino luzeagoko joan-etorria izanez gero, lizentziak ordaindu gabeko egun natural bat gehiago hartuko du.

e) Gurasoen, seme-alaben edota anai-arreben ezkontzagatik: Egun natural ordaindu bat.

f) Ohizko bizilekua lekualdatzeagatik: Egun natural ordaindu bat.

g) Langilea Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, kontsulta ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere aipatutako kontsulta Medikuntza Orokorreko fakultatiboak preskribatu badu. Dena den, langileak aldez aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako preskripzio mediko

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

Mientras se mantenga el hecho causante (situación de enfermedad grave), el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 Kms. e inferior a 500 Kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 Kms. la licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c.3) y d.3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción

hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen kontsulta medikora edo medikuntza partikularrengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, hauek ere justifikatu beharko direlarik.

Era berean, beharrezkoa den denboraz eta urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidea edo langilearekin bizi diren seme-alaba edo gurasoak kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara eta ospitalean sartzera laguntzeko hutsegiteak, bai eta garrantzi txikiko interbentzioetan laguntzeko hutsegiteak ere barne hartuko dira. Zalantzarik gertatuz gero, Batzorde Misto Interpretatzailearen irizpenera jo ahal izango da.

h) Emakumezko langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldione baten eskubidea izango dute edo euren borondatez, helburu berarekin, eskubide hau euren jardun arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa.

i) Izatezko bikoteek, edozein sexukoak direlarik ere, bikote bizikidetasunak, behar bezala justifikatzen bada (errola ziurtagiri komuna, eskatu aurretik 2 urteko etengabeko aldi batez, izatezko bikoteen erregistro ziurtagiria edo bikote bizikidetasuna egiaztatzen duen beste edozein agiri ofizial), artikulua honetan ezkontideentzat biltzen diren eskubide berak sortuko ditu, baina c), d) e) eta g)ataletan adiskideari eta elkarrekin bizi diren bakoitzaren guraso eta seme-alabei bereziki dagokienez, baimenak ez du ordea bizikidearen anaia-arreben, biloben eta aitona-amonen kasua barne biltzen.

j) Behar adinako denboraz izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar saihestezin bat betetzeko. Ausentzia hau ordaindua izango da.

Arestian aipatutako eginbeharra betetzeak, hiru hilabeteko epe batean, lanorduen %20an gutxienez egin beharreko lana egiteko ezintasuna ekartzen badu, enpresak Langileen Estatutuko 46. artikuluko 1 atalean arautzen den eszedentzia egoerara igaro ahal izango du ukituriko langilea.

Langileak eginbeharra edo kargua betetzeagatik kalteordain bat jasotzen badu, kalteordain horren zenbatekoa enpresan dagokion alokairuari kenduko zaio.

Artikulu honetan biltzen diren baimenek, oro har, Langileen Estatutuak eta izaera orokorreko xedapenak emandakoak hobetuko dituzte, beraz, euren osotasunean hartu beharko dira, kasu zehatz batean horien murriztapena ekartzen badute ere.

22. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Hitzarmen honetan biltzen den langilegoak soldatarik gabeko lizentziak hartu ahal izango ditu, alabaina, hartu baino 48 ordu aurretik ohartarazi beharko ditu. Egun berean enpresako langile batek baizik ezin izango du baimen horretaz baliatu eta ezin izango zaie arauzko oporrei metatu.

Baimen aldi honek Gabonetako edo Urte Berriko jaiekin bat egiten badu, lehentasuna izango dute ezkontidea edo adin txikiko seme-alaba umezurtzak ohizko bizilekua Gipuzkoako probintziaz kanpo finkaturik dituzten langileek.

médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos y padres que convivan con el trabajador. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

Artículo 22.º Licencias no retribuidas

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de licencias no retribuidas de hasta tres días laborales, siempre que se comunique con 48 horas de antelación, no pudiendo en el mismo día disfrutar de este permiso más de un trabajador de la empresa, y no pudiendo ser acumulable a las vacaciones reglamentarias.

Si el período de disfrute coincidiese con las fiestas de Navidad o de Año Nuevo, tendrán prioridad aquellos productores cuya esposa o hijos huérfanos menores de edad, tengan fijada la residencia habitual fuera de la provincia de Gipuzkoa.

V. KAPITULUA

ENPLEGU ERREGULAZIOA ETA LAN BALDINTZEN
ALDAKETA

23. artikulua. *Arrazoi objektiboengatiko irazpenak eta Enplegu Erregulaziorako espedienteak.*

Arrazoi objektiboetan oinarritzen den irazpen adierazpenaren aldez aurretiko izaeraz, indarrean dagoen 1977ko martxoaren 4ko Errege Dekretuaren 5. artikuluko araututakoa, hala nola enplegu erregulaziorako espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztea, enpresak derrigortuak egongo dira:

a) Enpresa Batzordeari hartzera doan neurria eta honen funtsa eta asmoa justifikatzen duen dokumentuak idatziz adizteraz ematera.

b) Aipatu adierazpenetik, aipatutako Enpresa Batzordeak, lotesle izaera izango ez duen txostena jaulkitzeko, 72 orduko epea ematera.

Berronarpenik gertatzen ez bada, irazpen baten ezegokitasuna edo deuseztasuna adierazten duten epaietan, aginduzkoa izango da Enpresa Batzordeari aldez aurretiko izaeraz adierazpena ematea interesatuari bere jakinarazpena eman baino lehen.

Plantilaren murriztapen espediente batek hartzen dituen langileen eta enpresaren artean adostasunik badago, eta aipatutako adostasunak, tramite gehiagorik gabe, espediente horretan proposaturiko neurria ekartzen badu, adostutako kalteordainak ezin izango du inolako kasutan zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hilabete eta erdi baino gutxiagokoa izan, gehienez 12 urteko antzintasuna hartzen da kontuan.

Porrot egoeran edo ordainketa etenduran aitortutako enpresak salbuetsita geratzen dira.

c) Langileengan eragin zuzena duten neurri guztien berri izatea eta bereziki hartu ahal daitezkeen neurriena:

- Plantilaren birmoldaketa.
- Irazpenak.
- Zigor larri edo oso larriak.
- Enpresaren lekualdaketa osoak edo partzialak.
- Lan sistema berriak sartzea.

d) Lan antolamendua nabarmenki ukitzen duten erabakien berri izatea.

e) Produkzio antolamenduari edo hobekuntza teknikoei dagokienez bidezkoak irizten dituen neurri guztiak proposatzea enpresari.

24. artikulua. *Lan baldintzen eta mugikortasun geografikoaren funtsezko aldaketak.*

A) Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoi ondoriotz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz edo enpresariak bere aldetik hartutako eragin kolektiboko erabakiez, aitortzen zaizkien baldintzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileen ordezkaritzari aipatutako aldatetaren arrazoiak jakinaraziko zaizkio.

b) Kontsultarako 15 eguneko epealdi bat ezarriko da langileen legezko ordezkaritzarekin.

CAPITULO V

REGULACION DE EMPLEO Y MODIFICACION DE
CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 23.º *Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo.*

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores de despido basado en causas objetivas, regulado en el capítulo segundo del título 5.º del Real Decreto-Ley 4 de marzo de 1977, sobre Relaciones de Trabajo, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expedientes de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

a) Notificar por escrito al Comité de Empresa la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculación.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados con expedientes de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Reestructuración de plantilla.
- Despidos.
- Sanciones graves y muy graves.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo

d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.

Artículo 24.º *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) Epealdi horretan aipatutako aldaketari buruzko gehiengoaren erabakia lortzen ez bada, PRECO IIren arbitrai prozedurara jarriko da arazoa eta honek eman beharko du aurreko atalean ezartzen den kontsultarako epealdia amaitu eta 15 eguneko gehienezko epean dagokion laudoa.

B) Aurreko atalean adierazitako prozedura enpresaren zuzendaritzak proposa ditzakeen mugikortasun geografiko kolektiboetarako ere izango da aplikatzekoa.

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

25. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen bidez onartutako Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 15.1. b) artikuluan ezarritakoaren babesean, aldi baterako kontratuen gehienezko iraupena 16 hilabeteko epealdian 12 hilabetekoa izango da, aipatutako kontratuak produkzioaren gora-beherak, zereginen metaketa edo gehiegizko eskabideak direla medio eginak direnean. Aipatutako epealdia haiek erabiltzea justifikatzen duen arrazoi edo gora-behera sortzen denetik aurrera kontatuko da.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaera gehiegizagatik Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta Aldi Baterako Enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

26. artikulua. Obra edo zerbitzu kontratuak.

Obra edo zerbitzu kontratuak obra edo zerbitzu jakin bat egiteko xedea duten kontratuak izango dira. Dena den, obra edo zerbitzu horiek enpresaren jardueraren barruan autonomia eta berezkotasun propioa izango dute edo lan bolumen handikoak direla eta nahiko bereiziak diren zeregin eta lanak estaltzeko itundutakoak izango dira, lan horien exekuzioaren iraupena jakina ez bada ere, mugatua da denboran.

Enpresek langileen ordezkariari horien arrazoiaren berri emango diete, eragindako langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honetan biltzen diren enpresek eta Aldi Baterako Lan Enpresek itundutako eskura jartzeko kontratuen kasuan, aldezturik enpresaren zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko erabakiz, obra edo zerbitzu kontratuekin bete ahal izango diren zeregin edo lanetan erabili ahal izango da modalitate hau.

Kontratu modalitate honekin bete ahal izango diren lanak identifikatzean ezadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak PRECO IIra (90-7-3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

27. artikulua. Prestakuntza kontratuak.

A) Prestakuntzarako kontratua.

Kontratu hauen iraupena ez da 6 hilabete baino laburragoa ezta hiru urte baino luzeagoa ere.

Modalitate honen pean kontratatutako langileak jasoko duen alokairua, morroiaren kategorian, IV mailari dagokion alokairuaren %70ekoa izango da lehenengo urtean, %80koa bigarrenean, eta %90ekoa hirugarrenean, egindako lanaldiaren proportzioan.

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 movibilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

CAPITULO VI

CONTRATACION

Artículo 25.º 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, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 16 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 26.º 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 27.º Contratos formativos.

A) Contrato para la formación.

La duración de estos contratos no será inferior a 6 meses ni superior a tres años.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año, del 80% durante el segundo año y del 90% durante el tercer año del salario correspondiente al nivel salarial IV categoría de Mozo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

B) Praktikatako kontratua.

Modalitate honen pean kontratatutako langileak jasoko duen alokairua Hitzarmen honetan lanpostu berean edo parekoan diharduen langile batentzat finkatutako alokairuaren %70ekoa izango da lehenengo urtean eta %80koa bigarrenean.

Artikulu honetan hitzartutako alokairuak Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egun igaro ondoren jarriko dira indarrean.

VII. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

28. artikulua. *Eszedentziak. Baldintza orokorrak.*

Plantilako langilego finkoa eszedentzia egoerara igaro ahal izango da; alabaina, zerbitzu aktibora itzultzen ez den artean ez du inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango.

Eszedentzia bi motatakoa izango da: Borondatezkoa edo nahitaezkoa.

— Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak urtebete baino laburragoa eta bost urte baino luzeagoa izango ez den denboraldian borondatezko eszedentzi egoeraz onuratzeko aukera onar dakion eskubidea izango du. Egoera honetan ematen duen denbora ez da zenbatuko lan egindako urteengatik igoeratarako.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta Enpresa Batzordeak edo Langilegoaren Delegatuak eman beharko du horren berri. Eskaria onartzeko edo ukatzeko epea hogeit egunekoa izango da gehienez.

Eszedentzia ukatzeko ondoko arrazoi hauetako bat gertatu beharko da:

- Langile eskasia.
- Beste eszedentziarik gozatu izana.
- Berau zuzitzen duen bestelako edozein arrazoi.

Borondatezko eszedentzia eskaera onartu beharko da ikasketak amaitzeko edo zabaltzeko arrazoietan, famili galdakizun saihestezinetan eta bestelako antzeko arrazoietan oinarritzen bada, beti ere langileak behar bezala kreditatzen badu.

Langileak eszedentziarako adierazitako epea amaitu baino hogeita hamar egun lehenago, enpresan berriro sartzeko eskatzen ez badu, galdu egingo du enpresan duen lanposturako eskubidea.

Langilearen lanbide kategorian lanpostu hutsik ez bada, Enpresak aditzera emango dio hori langileari.

Enpresan berriro sartzeko eskaera aipatutako epearen barruan luzatzen duen langileak enpresan sortzen den kategorია bereko lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide kategorია baino behegokoko lanpostu bada, bi aukera izango du: Lanpostu hori betetzea, lanpostu hori esleitutako soldata irabaziz, edo itxaron bere kategoriako lanpostu hutsen bat sortzen den arte.

— Nahitaezko eszedentzia:

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta egoera horretan dagoen bitartean antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du. Lanera joatea eragozten duen kargu publiko baterako izendatu edo hautatua izateagatik emango da. Lanera itzultzeko eskaera kargu publikoa utzi ondorengo hilabetean egin beharko da.

Halaber, probintziako edo goragoko eremuko funtzio sindikalak betetzen dituzten langileek, euren ordezkapen karguak dirauen bitartean, enpresan eszedentzi egoerara igarotzeko eskaera egin dezakete.

B) Contrato en prácticas.

El salario que perciba el trabajador contratado bajo esta modalidad será del 70% durante el primer año y del 80% durante el segundo año, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

CAPITULO VII

EXCEDENCIAS

Artículo 28.º *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:

- Falta de personal.
- Haber disfrutado de otra excedencia.
- 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 reintegro treinta 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 reintegro 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 reintegro 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.

VIII. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT

29. artikulua. *Urteko azterketa medikoa.*

Enpresetako osasun zerbitzuak bere gain dituzten fakultati-boek enpresako langile guztiak aztertuko dituzte urtean behin. Osasun zerbitzu propioak ez duten enpresek euren langileek urtero azterketa medikoa egin dezaten bitarteko egokiak ezarriko dituzte. Azterketa horretan odol eta gernu analisiak eta ginekologia azterketa egin beharko dira behintzat. Lanbide gaitasunerako arrisku berezia duten lanpostuetan azterketa medikoak lanbidearen berriazko osasun alderdiak izango ditu kontuan eta, gutxienez, sei hilabetean behin egin beharko dira, langileari azterketa medikoaren emaitzaren kopia bat eman beharko zaiolarik.

30. artikulua. *Elebitasuna.*

Enpresan argitaratzen diren idazki eta ohar guztiak euskaraz eta gazteleraz argitaratuko dira.

31. artikulua. *Aseguru poliza.*

Artikulu hau indarrean jarri ondoren gertatutako lan istripu baten ondorioz hiltzen diren langile eskubidedunek 13.320 €ko kalteordaina jasoko dute.

Era berean, artikulu hau indarrean jarri ondoren izandako arrazoi baten ondorioz erabateko ezintasun iraunkorra aintzatesia duten langileek 21.965 €ko kalteordaina jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresek izenpetutako Aseguru polizaren kopia bat emango diete langileei.

Ekintza eragilea, aseguraturako kapitala, enpresa edota aseguru konpainia erantzulea zehazteko asmoz, honako akordio hau hartu da: Laneko istripua denean, ekintza eragilearen momentua, istripua gertatutako eguna izango da eta lanbide gaitasunaren kasuan, ezgaitasun espedienteak irekitzen den data.

Enpresa erantzulea ekintza eragilea gertatutako datan langilearekin lan harremana duena izango da, edo, hala badagokio, data horretan duen aseguru polizaren aseguru konpainia. Halaber, galda daitekeen ordainsaria ekintza eragilearen datan hitzartutakoari dagokiona izango da.

Aseguru poliza hau Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egun igaro ondoren jarriko da indarrean.

32. artikulua. *Heriotzagatiko laguntza.*

Enpresan urtebeteko antzinatasuna gutxienez duen langilearen heriotza gertatuz gero, enpresak bere eskubidedunei alokairu errealearen arabera bi hilekoen zenbatekoa ordaindu beharko die, hileko horietako bakoitza langileak jasotako azkenaren parekoa izango da eta horri dagozkion alokairu guztiak gehituko zaizkio.

33. artikulua. *Laneko janzkiak.*

Hitzarmen honetan biltzen diren eta beharrezkoa duten langileei nahitanahiez eman beharko dizkie Enpresak, lan tresna kontzeptupean, ekintza desberdin eta askotarikoak egiteko utadioak gomendatzen duen uniforme zein bestelako lan janzki ezagun eta ohizkoetakoak.

Aipatutako laneko janzki hauek Enpresen eta langileen arteko lan harremana hasterakoan eman beharko dira. Bi lan janzki eman beharko zaizkio langileari eta hurrenez hurreneko urteetan, edota hauetako erdialdean behintzat, behar bezala berrituko dira.

CAPITULO VIII

VARIOS

Artículo 29.º *Reconocimiento Médico anual.*

Los facultativos que atienden los servicios sanitarios de las empresas, reconocerán una vez al año todos los operarios de las mismas. Aquellas empresas que carezcan de servicios sanitarios propios, establecerán los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos anualmente. Este reconocimiento contemplará al menos los análisis de sangre y orina y revisión ginecológica. En aquellos puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional, que contemplará la revisión de aquellos aspectos sanitarios específicos de la profesión, esta revisión médica se efectuará, al menos, semestralmente, entregándose copia del resultado del reconocimiento al productor.

Artículo 30.º *Bilingüismo.*

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y euskara.

Artículo 31.º *Póliza de Seguro.*

Aquellos trabajadores, quienes como consecuencia de accidente laboral ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo falleciesen, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 13.320 €.

Asimismo, aquellos trabajadores a los que les fuera reconocida una incapacidad permanente absoluta cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo, tendrán derecho a una indemnización de 21.965 €.

Las empresas tendrán a disposición de los trabajadores una copia de la Póliza suscrita.

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.

Esta Póliza entrará en vigor a los 15 días de la publicación del Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Artículo 32.º *Ayuda por defunción.*

En caso de fallecimiento del trabajador, con al menos un año de antigüedad, queda la Empresa obligada a satisfacer a sus derechohabientes el importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiera, incrementada con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 33.º *Prendas de trabajo.*

A los trabajadores que proceda, comprendidos en el presente Convenio Colectivo, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la Empresa, de uniformes y otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las Empresas y el trabajador en número de dos prendas, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

34. artikulua. *Ahalmen gutxitua duen langilegoa.*

Ahalmen gutxitua aintzatetsia duten langileak bere gaitasunari egokiak zaizkion lanbide kategoriarekiko bestelako jarduera bateko lanpostuak betetzen jarriko dituzte, egoera horretara igaro aurretik kreditaturik zuten alokairua errespetatuz.

IX. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ETA GARANTIAK DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK

35. artikulua. *Enpresa Batzordeak eta Langilegoaren Delegatuak.*

Langilegoaren Delegatuek eta Enpresa Batzordeko kideek martxoaren 10eko 8/1980 Legean adierazten diren osadera eta garantia ezarriak izango dituzte, euren jarduera burutzeko hila-betean dituzten orduak dagokienez izan ezik, honako hauek izango baitira:

30 langile arteko enpresak: 25 ordu hileko.

50 langile arteko enpresak: 30 ordu hileko.

50 langile baino gehiagoko enpresak: 35 ordu hileko.

Enpresa Batzordearen orduak, kide berarengan edo desberdinengan meta daitezke, dagozkien orduak halako bi, gehienez, izan arte, betiere, ondorengo eskakizunak betetzen badituzte:

- Metaketa Zentral Sindikal bereko kideen artean egitea.
- Zentral Sindikalak, Enpresa plantilaren gutxienez %10eko afiliazioa izatea.
- Aurreko hilean eta gutxienez 8 egun lehenago, enpresari metaketa bereganatu behar duen titularren edo behar duten titularren izenen berri ematea.
- Metaketa gutxienez hurrenez hurreneko hiru hilabetez mantentzea.

Aipatutako organoak izango dira enpresan negoziatzia burutuko dutenak, bertako langileek gehiengoz negoziatzia euren ordezkariak Sekzio Sindikalek har dezaten erabakitzearen kaltetan izan gabe.

Gutxienez hiru langile dituzten lantokietan, langileek euren ordezkariak eramango duen Langilegoaren Delegatu bat aukeratu ahal izango dute eta honek gainerako Langilegoaren Delegatuek dituzten garantia berberak edukiko ditu, bere jarduera sindikala garatzeko orduak dagokienez izan ezik.

36. artikulua. *Enpresa Batzordearen zereginak.*

Honako hauek dira Enpresa Batzordearen zereginak:

- Enpresarentzat indarrean dauden Laneko Segurtasun eta Higienea eta Gizarte Segurantzako arauak betetzen direla ziurtatzea, honen Zuzendaritzari gerta daitezkeen urraperen berri emanez eta bere kasuan bere betekizunerako behar liratekeen izaera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiliz.
- Espediente administratiboetan informatzea, legez beharrezkoa gertatzen den guztietan.

37. artikulua. *Enpresako Sekzio eta Delegatu Sindikalak.*

Legez eraturako Zentral Sindikalek Enpresako edo, hala badagokio, Lantokiko Sekzio Sindikalak eratu ahal izango dituzte.

25 langile edo gehiagoko enpresetan, Enpresa edo lantoki bakoitzean enpresa tamaina bakoitzarentzat adierazitako gutxienezko portzentaiak, behintzat, biltzen dituzten enpresako Sekzio Sindikaletako Delegatuek hilabetero gehienezko ordu ordaindu kopuru bat edukiko dute, enpresaren tamainaren arabera eta ondorengo zenbatekotan:

Artículo 34.º *Personal con capacidad disminuida.*

Los trabajadores afectados de capacidad disminuida podrán ser acoplados en otra actividad distinta a la de su categoría profesional adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuvieren acreditado antes de pasar a dicha situación.

CAPITULO IX

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS. DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA

Artículo 35.º *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en la Ley 8/1980 de 10 de marzo, con la única salvedad de que las horas mensuales quedarán establecidas con arreglo a la siguiente escala:

Hasta 30 trabajadores: 25 horas/mes.

Hasta 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Más 50 trabajadores: 35 horas/mes.

Las horas del Comité de Empresa podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, y hasta un máximo del doble de las que les correspondan siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical.
- Que la Central Sindical tenga un mínimo de un 10% de afiliación entre la plantilla de la Empresa.
- 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.
- Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos.

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

En los centros de trabajo de al menos 3 trabajadores, éstos podrán elegir un Delegado de Personal que les represente, que tendrá las mismas garantías que el resto de los Delegados de Personal, excepto el disfrute de horas para el ejercicio de su actividad sindical.

Artículo 36.º *Funciones del Comité de Empresa.*

Serán funciones del Comité de Empresa:

- Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad e Higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.
- Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

Artículo 37.º *Secciones y Delegados Sindicales de Empresa.*

Las Centrales Sindicales legalizadas podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa, o en su caso, de Centros de Trabajo.

En las empresas de 25 o más trabajadores, los Delegados de las Secciones Sindicales 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.

Tamaina	Portzentaia	Ordu ordainduak
25-100 langile	%20	10 ordu hilabetean
100 langiletik gora	%15	15 ordu hilabetean

Aipatutako Sekzio Sindikaletako Delegatuek Enpresa Batzordeak edo Langilegoaren Delegatuek negoziazio kolektiborako Enpresaren Zuzendaritzarekin egiten dituzten bileretan parte hartu ahal izango dute ordu horien kargura.

38. artikulua. Ekintza Sindikalerako arauak.

Langilegoaren Delegatuentzat, Enpresa Batzordeentzat eta Sekzio Sindikaletako Delegatuentzat ezarritako ordu ordainduen erabilera, kasu berezietan izan ezik, gutxienez 24 ordu aldez aurretik eman beharko zaio aditzera enpresaren Zuzendaritzari.

Jarduera sindikala egiteak ezin izango du gainerako produzitzaileen lana eta produkzioaren martxa orokorra oztopatu. Langileek euren ordezkari lanorduetatik kanpo zuzendu behar zaizkie, bai eta alderantziz ere, alabaina, premiazko kasuak direnean lanorduetan egin ahal izango dute, aldez aurretik arduraduna edo goragoko karguari aditzera emanez.

Langileek, edozein kasutan, ekintza sindikalean erabilitako ordu ordainduak justifikatu beharko dituzte.

39. artikulua. Jarduera sindikala egiteko eszedentziak.

Gutxienez probintzia mailako kargu sindikal bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileak enpresan eman beharreko gutxienezko aldia salbuetsiko dira. Eszedentzia horiek nahitaezkoak izango dira aginte sindikalak irauten duen bitartean eta gai honetan aplikagarriak diren xedapen orokorrek arautuko dituzte.

40. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Enpresek Enpresa Batzordeei enpresaren martxari eta enpresaren egoera orokorrari buruzko informazioa luzatuko diete seihilero.

Era berean, Enpresek kontratazio berriaren eta haren ezaugarrien berri emango diete Langilegoaren Delegatuei edota, hala badagokio, Enpresa Batzordeari eta Sekzio Sindikaleko Delegatuei.

41. artikulua. Enpresa Batzordeen eta Delegatu Sindikalen garantia komunak.

Enpresa Batzordeko kideek eta Delegatu sindikalek ondoko garantia komunak izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, bertako langileengan eragina duten lan edo sindikatu izaerako oharrak argitaratzeko iragarki taula bat erabiltzea.

Oharrak Enpresa Batzordeak edo Sekzio Sindikalek sinatu beharko dituzte.

b) Ahalik eta azkarren, elkartzeko lokalak eskaini diezazkien.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik afiliatutako edozein langileren kontrako neurri disiplinarien kasuan, eta hauek baliagarriak izan daitezen, Enpresak 24 ordu aurretik honako hauei eman beharko die hau guztia aditzera:

— Langileen ordezkartzaren kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Sekzio Sindikaletako Delegatuen kasuan, partaide deneko Tokiko edo Probintziako Sindikatuari.

Tamaina	Porcentaje	Horas retribuidas
De 25 a 100 trabajadores	20%	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores	15%	15 horas/mes

Con cargo a estas horas los Delegados de las Secciones Sindicales podrán participar en las reuniones de negociación colectiva que mantengan el Comité de Empresa o Delegados de Personal con la Dirección de Empresa.

Artículo 38.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical.

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 urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

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

Artículo 39.º Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

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

Artículo 40.º Información de la marcha de la empresa.

Las empresas facilitarán semestralmente a los Comités de Empresa información sobre la marcha y situación general de la empresa.

Asimismo, las empresas facilitarán información a los Delegados de Personal o en su caso al Comité de Empresa y a los Delegados de Sección Sindical en relación con la nueva contratación y sus características.

Artículo 41.º Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

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

a) Utilizar, con conocimiento 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 el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

b) A que les 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 a:

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

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

42. artikulua. Enpresaren eta Sekzio Sindikalen bilerak.

Enpresak eta legez ezarritako baldintzak betetzen dituzten Sekzio Sindikaletako Delegatuek seihilero burutuko dituzte bilerak enpresaren egoera orokorraren berri emateko.

43. artikulua. Asanbladak.

Enpresek asanblada ordainduak egiteko baimena emango dute, gehienez 10 asanblada edo 10 ordura arte Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean.

Aipatutako asanbladak enpresa edo lantoki bakoitzeko langile guztienak izango dira.

Enpresa Batzordeek deitutako dituzte asanbladak eta zuzendaritzari 48 ordu lehenago, gutxienez, jakinaraziko zaio, aipatutako jakinarazpenean asanbladaren data eta egitaraua ezarri.

Asanblada horien ordainsaria, ezarritako mugara arte, alokairu errealearen arabera egingo da, produkzioarako primak, pizgarriak edo komisioak, halakorik badagokie, barne hartu gabe.

X. KAPITULUA

DISZIPLINA ERREGIMENA

44. artikulua. Hutsegiteak.

Langileek enpresetan egiten dituzten ekintza edo omisio zigorgarriak, beren izaera eta biltzen diren zirkunstantziak kontuan hartuta, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko dira.

A) Hutsegite arinak:

1. Arduragabetasuna, akatsa edo atzerapen esplika ezina edozein lanen exekuzioan.

2. Hogeita hamar minututik beherako puntualitate hutsegiteak lanera joaterakoan, hiru alditan edo gutxiagotan hilabete berean, beti ere atzerapen hauek, langilearen funtzio berezia dela eta, enpresak agindu dion lanerako kalte larririk ez bada-karte, kasu honetan hutsegite larri gisa kalifikatuko baitira.

3. Arrazoi justifikatua dela eta lanera huts egitean dago-kion baja denbora egokian ez bideratzea, ezin burutu izana frogatzen ez bada behintzat.

4. Lana arrazoi justifikaturik gabe uztea, denbora laburrez izan arren.

5. Arduragabetasun txikiak materiala zaintzerakoan.

6. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez tratatzea.

7. Enpresari bizileku aldaketen berri ez ematea.

8. Enpresako gelen barruan lankideekin eztabaidan ari-tzea, beti ere aurrean jenderik ez bada.

9. Behar bezalako baimena edo arrazoi justifikatua izan gabe lanera egun batez huts egitea.

B) Hutsegite larriak:

1. Lanera joaterakoan 30 eguneko epealdian justifikatu gabeko hiru puntualitate huts baino gehiago egitea.

2. Arrazoi justifikatua izan gabe hilabetean lanera bi egu-netan huts egitea. Hutsegite hauek jendeari kalterik badakar-kiote, hutsegite oso larritzat joko dira.

3. Lanorduetan jokoan edo jostaketetan jardutea, hauek edonolakoak izanik ere.

Artículo 42.º Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.

Las empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos legal-mente, se reunirán semestralmente para informar sobre la situa-ción general de la Empresa.

Artículo 43.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retri-buidas, hasta un máximo de 10 horas y 10 asambleas durante la vigencia de este Convenio.

Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo.

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

La retribución de estas asambleas, hasta el límite estable-cido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de la prima de producción, incentivos o comisiones, en su caso.

CAPITULO X

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44.º Faltas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los tra-bajadores 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 eje-cución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al tra-bajo 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 pre-sencia del 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 perjui-cios para el público, se considerarán como faltas muy graves.

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

4. Gaisotasun edo istripuaren itxura egitea.

5. Lanean ari dela bere goragokoei ez obeditzea. Desobedientziak lanerako urraper nabarmena badakar edo honetatik enpresarentzat ageriko kalterik erartortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordez fitxatuz edo sinatuz.

7. Arduragabetasun garrantzitsua establezimenduko gai edo artikulua zaintzerakoan.

8. Jendearekin nabarmenki errespetu edo begirunerik ez izatea.

9. Lankideekin eztabaida gogaikarrietan aritzea jendea aurrean dela.

10. Lan jardunean zehar lan partikularrak baimenik gabe egitea, bai eta enpresaren erremintak edo materialak nork bere probetxurako erabiltzea ere.

C) Hutsegite oso larriak:

1. Iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfidantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo Enpresaren zerbitzura dagoen beste edozein pertsonarekiko lan harremanen tratuan. Halaber, nork bere edo beste pertsona baten kontura merkataritza edo industri negoziazioak egitea enpresaren baimen espresurik izan gabe.

2. Enpresaren material, lanabes, erreminta, makineria, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta dokumentuak desagertarazi, baliogabetu edo hondatzea.

3. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurretara, ebasketa edo bidegabeko erabilera.

4. Lanorduetan mozkortu edo drogak hartzea.

5. Enpresaren korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

6. Enpresaz kanpoko norbaiti obligaziozko erreserbako datuak jakinaraztea.

7. Hitzezko eta egitatezko tratu txarrak, aginte gehiegikeria edo buruei nahiz hauen senideei egindako errespetu eta begirunezko hutsegite larria, bai eta lankide eta menpekoei egindakoa ere.

8. Laneko errendimendu normala borondatez eta etengabe gutxitzea.

9. Lankideekin sarritan errieta eta liskarrak sortaraztea.

10. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa izan arren.

11. Langileen intimitatearen eta duintasunaren aurka aritzea, hitzezko edo sezu izaerako irainak direla bide eta hierarki-nagusitasunaz baliatuz.

45. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrek ondokoak dira:

— Hutsegite arinengatik:

Ahozko zentzarazpena.

Idatzizko zentzarazpena.

Bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite larriengatik:

Hiru eta hogeigun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

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 cualquier 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 expresar 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. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad jerárquica.

Artículo 45.º 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 hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

— Hutsegite oso larriengatik:

20 eta 60 egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

XI. KAPITULUA

LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

46. artikulua. *Laneko Segurtasuna eta Osasuna.*

Enpresariak eta langileek bere gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan Hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganako eskubide eta ardurak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatzuz edo osatuz ezartzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, Enpresako Zuzendaritzek eta langileen Delegatuek konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere eta, aurrez adosturiko epeetan, prebentzio planak ezartzeko. Horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta laneko arriskuak piskanaka-piskanaka desagertaraztera eta kopurua murriztera bideratuko dira. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki iriztitako babes pertsonalerako janzki eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Helburu hori lortzeko xedez, bi alderdiek Prebentzio Delegatuen hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeen eraketa ere.

XII. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

47. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen kolektibo honetan arautzen ez den guztian, Enpresa bakoitzeko Barne Erregimeneko Arautegian eta indarrean dagoen Legeria orokorrean xedatutakoa izango da aplikagarri, edozein kasutan lan jardun eta ordainsariei dagokienez pertsonalki eta urteko konputuan gozatzen diren baldintza onuragarrienak errespetatuz.

48. artikulua. *Alokairuak ez aplikatzearen klausula.*

Hitzarmen honetan ezartzen diren alokairu gehikuntzek ez dute zertan aplikatzekoak izanik, baldin eta berau aplikatzeak enpresaren egonkortasun ekonomikoa kaltetu badezake.

Aipatutako zirkunstantzia horiek alegatzen dituzten enpresen langileen legezko ordezkariaren eta delegatu sindikalen aurrean alokairu tratamendu desberdina justifikatuko duen bidezko dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontu ikuskari edo zentsoreen txostenak, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere) eman beharko dute aditzera.

Langileen legezko ordezkariak eta delegatu sindikalek aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa edo ezagutu ahal izan dituzten datuak erreserbarik handienean aztertu eta gordetzera behartuta daude, zuzenbait profesionala erakutsiz.

Edonola ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa Hitzarmenaren alokairu gehikuntzari besterik ez zaio lotuko eta eragindako enpresen Hitzarmenaren gainerakoaren edukira bildu beharko dute.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPITULO XI

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 46.º *Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

CAPITULO XII

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 47.º *Legislación complementaria.*

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interior de cada empresa y Legislación general vigente, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Artículo 48.º *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.

Adierazten den komunikazioa Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost eguneko epean formulatu beharko da; eta, soldaten berrikuspenaren kasuan, berauek argitaratzen direnetik hasita 15 eguneko epean. Epe horretan bertan Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri eta langileen ordezkariak formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezartzen diren epeek derrigorrezko izaera dute. Epe horiek ez betetzeak eragotzi egingo die enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan akordiorik lortuz gero, Batzorde Mistoari horren berri eman beharko zaio. Ezadostasunik gertatzen bada edota, edozein kasutan, hogeita hamar egun igaro ondoren akordiorik lortu ez bada, alderdietako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozedurari buruzko Konfederakuntzarteko Akordiora (PRECO II) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

Alokairu baldintza berriak, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien eta delegatu sindikalen arteko adostasunez zehaztuko dira.

49. artikulua. *Lanbide heziketa.*

Bi alderdiek langileen heziketa iraunkorraren beharra aitortzen dute.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Heziketaren Batzorde Parekidea eratuko da, Enpresako Zuzendaritzako ordezkariak eta langileen ordezkariak, kopuru berez osatuko dutena. Langileak, sindikatuen ordezkapenaren arabera banatuko dira.

Behar diren ondorioetarako eta Batzorde horren kide kopuaren kalterik gabe, Hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zen momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde horren helburua sektorean Etengabeko Heziketa sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gaindiko (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektore plangintzei buruzko informazioa izango du. Hamabost eguneko epea izango du dagokion txostena Etengabeko Heziketa Kudeatzen duen Erakundeari bidaltzeko.

Enpresetan bertako Zuzendaritzako ordezkariak eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako heziketa premiak aztertuko dituen. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestalako konpentsazioak ezarriko ditu. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion likidaziotik lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

Langileen ordezkarietarako ez duten enpresen kasuan, Hitzarmen Kolektibo honetako Etengabeko Heziketarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarritzko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

50. artikulua. *Batzorde Mistoa.*

Hitzarmen honen Interpretazio eta Jagoletzarako Batzorde Mistoa eratuko da. Batzorde Misto hau langileen bost ordezkariak eta enpresaren bost ordezkariak osatuko dute.

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 contar desde 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 49.º *Formación Profesional.*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores.

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 determinar 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 el supuesto 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.

Artículo 50.º *Comisión Mixta.*

Se constituye una Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del presente Convenio Colectivo, integrada por cinco representantes de los trabajadores y por cinco representantes de los empresarios.

Hitzarmen honek behartutako alderdien artean klausulen interpretazioari edo aplikazioari dagokionez gerta daitezkeen desadostasun eta zalantzak Batzorde honen nahitaezko irizpe-nera jarriko dira.

Batzorde Mistoaren egoitza honakoa izango da: Lan Harremanetako Lurralde Ordezkaritza, Hondarribia kalea, 6-1.a, Donostia.

51. artikulua. Gatazkak Ebazteko Prozedura.

Bi alderdiek bere gain hartzen dute Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (PRECO II), 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakia duen *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua.

Erabaki hau honako Hitzarmen honen eremuan izango da aplikagarria, beronen klausulak aplikatzearen ondoriozko gatazka kolektiboetarako ebazpenei dagokienez.

Lehenengo Xedapen Gehigarria.

Enpresa Batzorde negoziatzaileak Hitzarmen honetan bil-tzen diren enpresak euren langileekin urteko aldi jakin batzuetako larunbatetan jai txandak kontuan hartuko dituzten lan egutegiak negoziatzea gomendatuko die.

Bigarren Xedapen Gehigarria.

Hitzarmen hau izenpetu duten aldeek Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan jasota dagoen gai zehatzari buruzko akordio baten bidez, enpresek eta langileek GEROA BGAE-ri egin beharreko ekarpenak finkatu dituzte.

Ekarpen horiek ondorengo hauexek izango dira:

1999ko urriaren 1etik aurrera, langileak Gizarte Seguran-tzako Erregimen Orokorrari ezbehar arruntetarako egin beha-rreko Kotizazio Oinarriaren %1a; %0,5 langileak eta beste %0,5 enpresak ordainduko dute.

2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, Kotizazio Oinarri horren %2a; %1 langileak eta beste %1 enpresak ordainduko dute.

Ekarpen horiek, denak batera ordainduko ditu enpresak eta, langile bakoitzari dagokiona, alokairuen nominatik kenduko dio.

Lehenengo Xedapen Iragankorra.

Gatazkak Konpontzeko Prozedurak (PRECO II) Hitzarmen honetan egozten zaizkion arbitrai prozedurei aurre egiteko beharrezkoak gertatzen diren tresna eta bitartekoak arbitratzen ez dituen bitartean, Batzorde Misto Interpretatzaileak gabezia horiek betetzeko bidezko erabakiak hartuko ditu.

Edonola ere, Hitzarmen honetako artikuluetan adierazten diren epeak agortzen badira eta Arbitrai Laudoa lortu ez bada, bi alderdiek bidezko jotzen dituzten erabakiak hartzeko askata-sun osoa izango dute.

Bigarren Xedapen Iragankorra.

Izaera iragankorrez Hitzarmen honek Administrazio Lagun-tailerako Izangai, Kutxarako izangai eta Dendari Laguntzaile kategorietako langileak hurrenez hurrenko kategoriatara igarotzeko, egoera hauek iraungi artean ondoren adierazten diren zenbatekoan gordeko dituzte ezabatuko diren kategorien arabera orain arte jaso dituzten ordainsariak.

Cuántas dudas y divergencias puedan existir entre las partes obligadas por el presente Convenio respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas, serán sometidas al dictamen obli-gatorio de esta Comisión.

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

Artículo 51.º Resolución de Conflictos Colectivos.

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 03.07.1990.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Disposición Adicional Primera.

La Comisión negociadora empresarial, recomendará a las empresas afectadas por este Convenio, la negociación con sus trabajadores, de calendarios laborales en los que se contemplen turnos festivos en los sábados de determinados períodos del año.

Disposición Adicional Segunda. (Reproducción del texto firmado en 1999).

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un Acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y trabajadores a la E.P.S.V. GEROA.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de octubre de 1999, del 1% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,5% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,5% con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero del año 2000, del 2% de la misma Base de Cotización, del que un 1% correrá a cargo del trabaja-dor y el otro 1% con cargo a la empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

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 encomien-dan 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.

Disposición Transitoria Segunda.

Con carácter transitorio aquellos trabajadores que sin reunir los requisitos que establece el presente Convenio para las cate-gorías de Aspirante, Auxiliar Administrativo, Aspirante de Caja y Ayudante de Dependiente para acceder a las correspondientes categorías inmediatas correspondientes y viniesen percibiendo retribuciones en función a las categorías que se suprimen, las mantendrán en la cuantía que a continuación se señala hasta tanto estas situaciones se extingan.

METALAREN MERKATARITZA. 2005. URTEKO ALOKAIRUEN TAULA

TABLA SALARIAL COMERCIO METAL 2005

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
ADMINISTRAZIOKO LANGILEGOA / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
Admin. laguntzailerako izangaia / Aspirante auxiliar administrativo	IV	1.010,25	15.153,75
Kutxarako izangaia / Aspirante de Caja	IV	1.010,25	15.153,75
Administrari laguntzailea / Auxiliar administrativo	V	1.089,59	16.343,85
Kutxako laguntzailea / Auxiliar de Caja	V	1.089,59	16.343,85
Administrari ofiziala / Oficial Administrativo	V	1.089,59	16.343,85
Interpretaria / Intérprete	VI	1.137,32	17.059,80
Idazkaria / Secretario	VI	1.137,32	17.059,80
Administrari ofiziala, Kontabilitate makinaren eragilea / Oficial Admtvo. operador Maq. Contable	VI	1.137,32	17.059,80
Hizkuntzak menderatzen dituen ofiziala / Oficial con idiomas	VI	1.137,32	17.059,80
Kutxazaina edo Kontularia / Cajero o Contable	VII	1.211,47	18.172,05
Hizkuntzak menderatzen dituen takimekanografoa / Taquimecanógrafo con idiomas	VII	1.211,47	18.172,05
Administrazio burua / Jefe Administrativo	VIII	1.296,17	19.442,55
LANGILEGO TEKNIKOA / PERSONAL TÉCNICO			
Elektronika izangaia / Aspirante electrónico	V	1.089,59	16.343,85
Bigarren mailako delineatzailea / Delineante de Segunda	V	1.089,59	16.343,85
Kalkatzailea / Calcador	V	1.089,59	16.343,85

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Zulatzaila / Perforista	V	1.089,59	16.343,85
Lehen mailako delineatzailea / Delineante de Primera	VI	1.137,32	17.059,80
Errotulatzaila / Rotulista	VI	1.137,32	17.059,80
2. mailako elektronika teknikaria / Técnico electrónico de 2. ^a	VI	1.137,32	17.059,80
Marrazkilaria / Dibujante	VII	1.211,47	18.172,05
Laguntzaile tekniko / Ayudante Técnico	VII	1.211,47	18.172,05
Osasun laguntzaile tekniko / Ayudante Técnico Sanitario	VII	1.211,47	18.172,05
Gizarte laguntzailea / Asistente Social	VII	1.211,47	18.172,05
Lehen mailako elektronika tekn. / Técnico Electrónico de Primera	VII	1.211,47	18.172,05
Perituak eta Aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	VIII	1.296,17	19.442,55
Erdi mailako tituludunak / Titulados grado medio	VIII	1.296,17	19.442,55
ZUZENDARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL DIRECTIVO			
Dibisio burua / Jefe de División	IX	1.391,41	20.871,15
Langilego burua / Jefe de Personal	IX	1.391,41	20.871,15
Erosketa burua / Jefe de Compras	IX	1.391,41	20.871,15
Salmenta burua / Jefe de Ventas	IX	1.391,41	20.871,15
Arduradun nagusia / Encargado General	IX	1.391,41	20.871,15

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Zuzendaria / Director	X	1.564,66	23.469,90
Goi mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	X	1.564,66	23.469,90
LANGILE BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO			
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	IV	1.010,25	15.153,75
Morroia / Mozo	IV	1.010,25	15.153,75
Morroi Espezializatua / Mozo Especializado	IV	1.010,25	15.153,75
Hirugarren mailako profesionala / Profesional de Tercera	V	1.089,59	16.343,85
Bigarren mailako profesionala / Profesional de Segunda	V	1.089,59	16.343,85
Lehen mailako profesionala / Profesional de Primera	VI	1.137,32	17.059,80
Langile burua / Capataz	VII	1.211,47	18.172,05
Tailer burua / Jefe de Taller	VII	1.211,47	18.172,05
Talde burua / Jefe de Grupo	VIII	1.296,17	19.442,55
Sekzio burua / Jefe de Sección	VIII	1.296,17	19.442,55
MENPEKO LANGILEGOA / PERSONAL SUBAL TERNO			
Igogailuzaina / Ascensorista	IV	1.010,25	15.153,75
Telefonista / Telefonista	IV	1.010,25	15.153,75
Etxezaina / Conserje	IV	1.010,25	15.153,75
Gauzaina / Serenio	IV	1.010,25	15.153,75
Mandataria / Ordenanza	IV	1.010,25	15.153,75

LANBIDE KATEGORIAK CATEGORIAS PROFESIONALES		Hitzarmeneko alokairua Salario Convenio	
	<i>Maila Nivel</i>	<i>Hilekoa Mensual</i>	<i>Urtekoa Anualizado</i>
Atezaina / Portero	IV	1.010,25	15.153,75
Paketatzailea / Empaquetador@	IV	1.010,25	15.153,75
Zaku jostuna / Cosedor@ de sacos	IV	1.010,25	15.153,75
Biltegi burua / Jefe de Almacén	VIII	1.296,17	19.442,55
Garbiketa langilegoa (orduak) / Personal de limpieza (horas)	III	6,167	
MERKATARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL MERCANTIL			
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	IV	1.010,25	15.153,75
Dendaria / Dependiente	V	1.089,59	16.343,85
Bisitaria / Visitador	VI	1.137,32	17.059,80
Saltzailea / Viajante	VI	1.137,32	17.059,80
Hiri artekaria / Corredor de Plaza	VI	1.137,32	17.059,80
Dendari nagusia / Dependiente Mayor	VI	1.137,32	17.059,80
Establezimendu arduraduna / Encargado de Establecimiento	VII	1.211,47	18.172,05
Sukurtsal burua / Jefe de Sucursal	VIII	1.296,17	19.442,55
Erakusleiho apaintzailea / Escaparartista	VI	1.137,32	17.059,80

Honako taula hauek 2002. urteko efikazia mugatuko ordainsari-taulak kontuan hartuta prestatu dira: garai hartako taulei %4,25eko gehikuntza aplikatu zaie (hau da, 2002ko KPIa gehi 0,25 puntu), gehi beste %2,85 (hau da, 2003ko KPIa gehi 0,25 puntu), gehi %3, 60 (hau da, 2004ko KPIa gehi 0,40 puntu).

Estas tablas se han confeccionado a partir de las tablas salariales de eficacia limitada del año 2002 incrementándose las mismas en un 4,25% (equivalente al IPC del año 2002 más 0,25 puntos), más un 2,85% (equivalente al IPC del año 2003 más 0,25 puntos) más un 3,60% (equivalente al IPC del año 2004 más 0,40 puntos).

METALAREN MERKATARITZA. 2006. URTEKO ALOKAIKURUEN TAULA

TABLA SALARIAL COMERCIO METAL 2006

LANBIDE KATEGORIAK CATEGORIAS PROFESIONALES		Hitzarmeneko alokairua Salario Convenio	
	Maila Nivel	Hilekoa Mensual	Urtekoa Anualizado
ADMINISTRAZIOKO LANGILEGOA / PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN			
Admin. laguntzailerako izangaia / Aspirante auxiliar administrativo	IV	1.055,21	15.828,15
Kutxarako izangaia / Aspirante de Caja	IV	1.055,21	15.828,15
Administrari laguntzailea / Auxiliar administrativo	V	1.138,08	17.071,20
Kutxako laguntzailea / Auxiliar de Caja	V	1.138,08	17.071,20
Administrari ofiziala / Oficial Administrativo	V	1.138,08	17.071,20
Interpretaria / Intérprete	VI	1.187,93	17.818,95
Idazkaria / Secretario	VI	1.187,93	17.818,95
Administrari ofiziala, Kontabilitate makinen eragilea Oficial Admtvo. operador Maq. Contable	VI	1.187,93	17.818,95
Hizkuntzak menderatzen dituen ofiziala / Oficial con idiomas	VI	1.187,93	17.818,95
Kutxazaina edo Kontularia / Cajero o Contable	VII	1.265,38	18.980,70
Hizkuntzak menderatzen dituen takimekanografoa / Taquimecanógrafo con idiomas	VII	1.265,38	18.980,70
Administrazio burua / Jefe Administrativo	VIII	1.353,85	20.307,75
LANGILEGO TEKNIKO / PERSONAL TÉCNICO			
Elektronika izangaia / Aspirante electrónico	V	1.138,08	17.071,20

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Bigarren mailako delineatzailea / Delineante de Segunda	V	1.138,08	17.071,20
Kalkatzailea / Calcador	V	1.138,08	17.071,20
Zulatzaila / Perforista	V	1.138,08	17.071,20
Lehen mailako delineatzailea / Delineante de Primera	VI	1.187,93	17.818,95
Errotulatzaila / Rotulista	VI	1.187,93	17.818,95
2. mailako elektronika teknikaria / Técnico electrónico de 2. ^a	VI	1.187,93	17.818,95
Marrazkilaria / Dibujante	VII	1.265,38	18.980,70
Laguntzaile teknikoa / Ayudante Técnico	VII	1.265,38	18.980,70
Osasun laguntzaile teknikoa / Ayudante Técnico Sanitario	VII	1.265,38	18.980,70
Gizarte laguntzailea / Asistente Social	VII	1.265,38	18.980,70
Lehen mailako elektronika tekn. / Técnico Electrónico de Primera	VII	1.265,38	18.980,70
Perituak eta Aparejadoreak / Peritos y Aparejadores	VIII	1.353,85	20.307,75
Erdi mailako tituludunak / Titulados grado medio	VIII	1.353,85	20.307,75
ZUZENDARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL DIRECTIVO			
Dibisio burua / Jefe de División	IX	1.453,33	21.799,95
Langilego burua / Jefe de Personal	IX	1.453,33	21.799,95
Erosketa burua / Jefe de Compras	IX	1.453,33	21.799,95

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Salmenta burua / Jefe de Ventas	IX	1.453,33	21.799,95
Arduradun nagusia / Encargado General	IX	1.453,33	21.799,95
Zuzendaria / Director	X	1.634,29	24.514,35
Goi mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	X	1.634,29	24.514,35
LANGILE BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO			
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	IV	1.055,21	15.828,15
Morroia / Mozo	IV	1.055,21	15.828,15
Morroi Espezializatua / Mozo Especializado	IV	1.055,21	15.828,15
Hirugarren mailako profesionala / Profesional de Tercera	V	1.138,08	17.071,20
Bigarren mailako profesionala Profesional de Segunda	V	1.138,08	17.071,20
Lehen mailako profesionala / Profesional de Primera	VI	1.187,93	17.818,95
Langile burua / Capataz	VII	1.265,38	18.980,70
Tailer burua / Jefe de Taller	VII	1.265,38	18.980,70
Talde burua / Jefe de Grupo	VIII	1.353,85	20.307,75
Sekzio burua / Jefe de Sección	VIII	1.353,85	20.307,75
MENPEKO LANGILEGOA / PERSONAL SUBALTERNO			
Igogailuzaina / Ascensorista	IV	1.055,21	15.828,15
Telefonista / Telefonista	IV	1.055,21	15.828,15
Etxezaina / Conserje	IV	1.055,21	15.828,15

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Gauzaina / Sereno	IV	1.055,21	15.828,15
Mandataria / Ordenanza	IV	1.055,21	15.828,15
Atezaina / Portero	IV	1.055,21	15.828,15
Paketatzailea / Empaquetador@	IV	1.055,21	15.828,15
Zaku jostuna / Cosedor@ de sacos	IV	1.055,21	15.828,15
Biltegi burua / Jefe de Almacén	VIII	1.353,85	20.307,75
Garbiketa langilegoa (orduak) Personal de limpieza (horas)	III	6,441	
MERKATARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL MERCANTIL			
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	IV	1.055,21	15.828,15
Dendaria / Dependiente	V	1.138,08	17.071,20
Bisitaria / Visitador	VI	1.187,93	17.818,95
Saltzailea / Viajante	VI	1.187,93	17.818,95
Hiri artekaria / Corredor de Plaza	VI	1.187,93	17.818,95
Dendari nagusia / Dependiente Mayor	VI	1.187,93	17.818,95
Establezimendu arduraduna / Encargado de Establecimiento	VII	1.265,38	18.980,70
Sukurtsal burua / Jefe de Sucursal	VIII	1.353,85	20.307,75
Erakusleiho apaintzailea / Escaparartista	VI	1.187,93	17.818,95