

GIPUZKOAKO LAN LURRALDE ORDEZKARITZA

Gipuzkoako mahats, zerbeza eta edarien industria eta merkataritza sektorearen estatutuetik kanpoko paktua. 2001-2002.

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde eremua.

Honako hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako Lurralde Historiko osoan aplikatuko da.

2. artikulua. Funtzio eremua.

Hitzarmen kolektibo honen eraginpean dauden jarduerak honako hauek dira:

Ardoen elaborazioa, hazkuntza eta esportazioa, ardo apar-tsuen elaborazioa, ardo gasifikatuen fabrikazioa, ozpinen fabri-kazioa, vermut eta aperitibo alkoholodunen fabrikazioa, pattar, holanda eta ardo-alkoholen fabrikazioa, beren jatorria edozein izanik ere; pattar konposatu eta likoreen fabrikazioa, hartzitu gabeko muztioen, muztio natural, sufratu eta kontzentratuen elaborazioa eta fabrikazioa, eta mahatsetik eratorritako, arrope, mistela eta gainerakoen elaborazioa eta fabrikazioa; sagardoen fabrikazioa, eta sagargintzako jarduera guztiak, sagardoaren fabrikazioaren jarduera osagarri gisa egiten direnean.

Adierazitako jardueraren bat egin dezaketen kooperatibak hitzarmen kolektibo honen menpe geratuko dira, alokairua jasotzen duten bazkide kooperatzaile ez diren langile guztiei dagokienez.

Hitzarmen kolektibo honek, halaber, esandako industrien menpe dauden sukurtsal edo deposituak bezalako establezi-menduetako lan-harremanak arautzen ditu. Zerrendatutako industrien berezko produktuen biltegiak haien menpe daude-nean edo bertan botilaratze, ontziratze edo bestelako industri lanak egiten direnean ere hitzarmen honetara lotuko dira.

3. artikulua. Denbora eremua.

Honako hitzarmen hau eragin guztietarako 2001eko urtarri-laren 1etik aurrera sartuko da indarrean, beste indarraldi berezi bat duten artikulua izan ezik. 2002ko abenduaren 31n amai-tuko da, eta 2002ko urriaren 1ean automatikoki salatzat joko da.

4. artikulua. Langileen eremua.

Hitzarmen kolektibo hau, bere 2. artikuluan aipaturiko jar-duerak egiten dituzten enpresetan ari diren langile guztiei apli-katuko zaie, salbu Langileen Estatutuko 1.3 c) artikuluan aurreikusitakoaren arabera sozietatearen forma juridikoa duten enpresen administrazio organoetako kide edo kontseilari kargua besterik ez dutenei.

Goi-mailako zuzendaritzako langileei dagokienez, horien lan-harremanak arautzen dituen legeria berezia jarraituko da.

DELEGACION TERRITORIAL DE TRABAJO DE GIPUZKOA

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

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito territorial.

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

Artículo 2. Ambito funcional.

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

Elaboración de vinos, crianza y exportación de vinos, elabo-ración de vinos espumosos, fabricación de vinos gasificados, fabricación de vinagres, fabricación de vermuts y aperitivos alcohólicos, fabricación de aguardientes, holandas y alcoholes vínicos sea cual fuere el origen de éstos, fabricación de aguar-dientes compuestos y licores; elaboración y fabricación de mos-tos sin fermentar, naturales, azufrados, concentrados arrope, mistelas y demás derivados procedentes de la uva; fabricación de sidras, así como todas las actividades propias de esta indus-tria derivadas de los productos de la manzana cuando se reali-cen como complementarias de la fabricación de sidras.

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

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

Artículo 3. Ambito temporal.

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

Artículo 4. Ambito personal.

El presente Convenio será de aplicación para todos los tra-bajadores que presten servicios en las Empresas dedicadas a las actividades indicadas en el artículo 2.º, excepto a los que se dediquen al mero desempeño del cargo de Consejero o miem-bro de los órganos de administración de las Empresas que revis-tan 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.

5. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa. Baldintzarik onuragarrienak.

Hitzarmen honetan hitzartutako era guztietako baldintzak zurgagarriak eta konpentsagarriak dira osotara eta urteko kontaketan lehenagotik indarrean egon zirenekin agindu legalez, jurisprudenziazez, kontentzioso-administratiboz, hitzarmen kolektibo sindikalez, edonolako hitzarmenez, kontratu indibidual, udal, eskualde eta herrialdeko erabilera eta ohiturez edota beste edozein arrazoiz.

Burututako lanaren eta edozein modutara neurtutako ekoizpenaren arteko harreman zuzenaren ondorioz ordaindutako lan-sariak, edozein delarik ere soldata sortzapean horren izendapena, ez dira zurgagarriak izango. Enpresaren aldeko borondatezko alokairu sortzapean, edozein delarik haien izendapena eta burututako lanaren eta edozein modutan neurtutako ekoizpenaren arteko harreman zuzenaren ondorioz ordaintzen ez direnak zurgagarriak izango dira.

Hitzarmenez edo ohituraz enpresetan indarrean dauden baldintzarik onuragarrienak errespetatuko dira. Halaber, orokorki edo indibidualki kontsideraturik, hitzartutakoa gaitzen duten egoera pertsonalak errespetatuko dira, «ad personam» hertsiki mantenduz.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK, SUBENTZIOAK ETA HABOROKINAK

6. artikulua. Alokairuak.

2001eko hitzarmeneko oinarritzko alokairuak, dokumentu honi erantsita doazen alokairu tauletan adierazten dira eta 2000ko abenduaren 31n zeudenak %4,5 gehitzearen emaitza dira.

2002rako hitzarmeneko oinarritzko alokairuei 2001eko KPI-a gehi aipatutako KPIko %12,5 gehituko zaie.

Benetako alokairutzat langileak lan-jardun arruntean jasotzen duen urteko ordainsari gordin teoriko guztiak hartzen dira, ondokoak baztertuz: Aparteko orduak, zeregin-lanagatik ordainsaria, garraioko plusa, dietak, kilometrajea, monetaren kalte-ordaina eta kobrantza saria.

Aurreko paragrafoaren ondorioetarako, langileek 2000ko abenduaren 31n jasotzen zituzten alokairuak, kategoria bakoitzerako aurreko hitzarmenaren taulen eta testu honen eranskinean finkatzen diren taulen artean dagoen desberdintasunaren emaitzazko kopuruarekin, pezetatan, gehituko dira 2001eko urtarilaren 1etik aurrera. Garantia bera izango dute 2002. urterako, 2001eko taulen eta 2002. urterako finkatutako diren taulen arteko desberdintasuna kalkulatu.

Asistentzia nahiz garraioko plusa lanegun oso eta lantokian egote fisikoarekin efektiboki lan egindakoen arabera ordainduko da.

7. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen honek erasandako langile guztiek osagarri bat izango dute kontzeptu honengatik, lau biurteko eta lau laurteko osatua, hurrenez hurren, %60ko mugaraino. Haien balioa 2001 eta 2002 urteetarako erantsitako antzinasun taulan azaltzen dena da.

Artículo 5. Compensación y absorción, condiciones más beneficiosas.

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

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

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

CAPITULO II

RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 6. Salarios.

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

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

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

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

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

Artículo 7. Antigüedad.

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

Antzinatasun eraginetarako ez dira kontutan hartuko langileek 1978ko urtarriaren 1era arte iragan dituzten ikasketa eta izangaitasunaldiak. Hala ere, egun horretatik aurrera hitzarmen honek ukitzen dituen langile guztiei ikasle eta antzeko kategoriatan egondako denbora kontatuko zaie.

8. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen langileak aparteko bi haborokin jasoko ditu urtean, alokairu errealeko hileko bati dagokiona, uztailean eta abenduan hilabete bakoitzeko 15a baino lehen.

Atal honen eraginetarako, alokairu errealtzat 6. artikuluan adierazitakoa ulertuko da.

9. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen dutenek bat egin dute 1999ko urtarriaren 15ean Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB sindikatuek aparteko orduak ezabatzeari buruz itundu duten konfederazioarteko erabakiarekin. Horren arabera eta akordio hori garatu asmoz honakoa:

Erabaki dute:

1. Aparteko orduak betetzeko aukera ezabatuta geratu da, honako artikulua honetako 2. pasartean arautzen diren aparteko kasu berezietan izan ezik.

2. Aparteko izaeraz, eguneko lan jarduna luzatu ahal izango da, honako kasu hauetakoren bat gertatzen denean:

Lehena: Ezinbestez; hau da, ezbehar eta kalte bereziak ekiditeko edo konpontzeko premia larria dagoenean.

Bigarrena: Behar den aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak bitarteko, enpresak bere martxa normalari eusteko eguneko lan jardun arrunta derrigorrez luzatu beharra gertatzen denean. Edozein kasutan ere, gehiegizko lan hori langile berriek ezin dutela egin arrazoiu beharko da, honako arrazoiaren bat dagoela eta:

a) Egin beharreko lan denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea ezinezkoa izatea.

b) Behar den denboran kontratazio berria egitea materialki ezinezkoa izatea.

c) Enplegurako zerbitzu publikoen lankidetzak eskatu arren, lanpostu jakin horri dagokion kalifikazioa duen langile-rik jarri ez dutenean enpresa eskatzailearen esku.

3. Bigarren pasartean aurreikusi diren egoera berezien babesean betetzen diren aparteko orduen ordeza, atseden denbora hartuko da.

Konpentsazio ekonomikoa honako kasu hauetan bakarrik burutu ahal izango da: Ezinbesteko kasuetan eta 2.c) puntuan aurreikusitako egoera dela eta, atseden denboraz konpentsatzea ezinezkoa gertatzen denean.

4. artikulua honek dioena enpresan aplikatuko bada, aldeztu aurretik akordioak zehaztu beharko dira langileen legezko ordezkarien eta enpresako zuzendaritzaren artean. Akordio horien bidez, honako gai hauek arautuko dira:

a) Aparteko orduak ezabatzearen ondorioz sortzen diren aurreikuspenak eta enplegurako konpromisoak, eta antolakuntzan egin beharreko doikuntzak finkatuko dituzte.

b) 2. atalean xedatutakoa aplikatuz lan jarduna luzatzea baimentzen duten aparteko egoerak zehaztuko dituzte.

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

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

Artículo 9. Horas extraordinarias.

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

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Konpentsazio erregimena; bereziki, lan jarduna luzatzaren ondorioz bakoitzari dagokion atseden denbora zenbaitzeari dagokiona.

d) Enpresako akordioek ezingo dute konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikulua honetako 3. pasarteko hirugarren atalean aurreikusi ez diren balizkoetan.

5. Aurreko puntuan aipatutako negoziazio horren ekimenen enpresako zuzendaritzak edota langileen legezko ordezkariak hartu ahal izango du, eta beste aldeak negoziatzera eseri beharko du derrigorrez. Bi aldeetarik batek negoziatzeko hasteari uko egiten badio edota negoziazio horretan akordioa eragozten duten desadostasunak sortzen badira, bi aldeetako edozeinek PRECO aurreikusitako Gatazkak Ebazteko Prozedurara jo ahal izango du, eta beste aldea horretan parte hartzea behartuta egongo da.

6. Edozein kasutan ere, langileen ordezkariak eta enpresa batzordeko kideak, baita delegatu sindikalek ere, bidezko denean, hilero-hilero izango dute egindako aparteko orduen berri eta gai horren inguruan hartutako akordioen zein horiek sortarazi zituzten arrazoiak berri. Informazio hori, enpresak izenpetuta eta zigilatuta egongo da.

10. artikulua. Lan bereziengatik hobariak. Gaueko lanak.

Hitzarmen honek ukitzen dituen industrietan lan nekagarritzat joko dira garbikuntzakoak lurrin galdaren barruan eta galdaren galerietan, baita hotz instalazioetan ere, 2°C-tik beherako tenperaturatan lan egin beharra dagoen tokietan. Lan hauek hitzarmeneko oinarritzako alokairuaren %25eko gehikuntzako lansariak izango dituzte, goian aipatutako egoeran lan egindako orduengatik.

Gaueko 22etatik goizeko 6etara bitartean lan egiten duen langileak bere lanbide kategoriari dagokion hitzarmenaren oinarritzako alokairuaren %25eko osagarria jasoko du gaueko lanarengatik. Hurrengo kasuak bereizten dira:

1. Adierazitakoaren barruan 4 ordu baino gutxiagoko denboraz lan egiten duenak 22etatik 6etara bitartean lan egindako orduen gainean soilik jasoko ditu hobariak.

2. Gualdian lan egindako orduak 4 baino gehiago baldin badira, ezartzen den hobaria burututako lanegun osoagatik jasoko da.

Hobari hauetatik salbuesten dira duten izaeragatik aipatu orduetan derrigor burutu beharreko lanak.

Enpresek era guztietako erraztasunak emango dituzte lanpostu desberdinek izan dezaketen toxikotasuna, nekagarritasuna edo arriskugarritasuna kalifikatzeko lan legeriak ezarritako balorazioak egin ahal izateko.

11. artikulua. Asistentziako plusa.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen langileari kontzeptu honengatik 211 pezetako kopurua jasoko du 2001eko lanegun efektibo bakoitzeko. Kopuru horri 2001eko KPI-a gehi aipatutako KPIko %12,5 gehituko zaio 2002. urterako.

12. artikulua. Garraioko plusa.

Hitzarmen honen eraginpean dagoen langileari kontzeptu honengatik 427 pezetako kopurua jasoko du 2001eko lanegun efektibo bakoitzeko. Kopuru horri 2001eko KPI-a gehi aipatutako KPIko %12,5 gehituko zaio 2002. urterako.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

d) Los acuerdos de empresa no podrán establecer la compensación económica para supuestos distintos de los contemplados en el segundo párrafo del apartado 3.º de este artículo.

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

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

Artículo 10. Bonificación por trabajos especiales, trabajos nocturnos.

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

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

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

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

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

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

Artículo 11. Plus de asistencia.

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

Artículo 12. Plus de transporte.

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

13. artikulua. Ezintasun iragankorra (EI).

Gaixotasun edo istripuagatik baja kasuetan enpresak erasandako langileari dagokion subsidioa osatuko du modu hone-tan:

1. Alokairu errearen %75raino, asistentziako plusa kenda, 1. egunetik 20.era bitartean eritasun arrunta eta istripu ez laboralen kasuan eta %90erainokoa, asistentziako plusa kenda, lan-istripu, amatasun eta gaixotasun profesionalaren kasuan.

Hiruhileko natural batean lanerako ausentzia indizea EI eta istripuagatik %5a edo gutxiago balitz, hurrengo hiruhilekoan %75eko osagarria alokairu errearen %80raino igoko litzateke, asistentziako plusa gaineratuz.

2. Alokairu errearen %90eraino, asistentziako plusa kenda, 21. egunetik aurrera eta bederatzi garren hilabeteraino, hau barne.

Hiruhileko natural batean lanerako ausentzia indizea EI eta istripuagatik %5a edo gutxiago balitz, hurrengo hiruhilekoan osagarri horretan asistentziako plusa gaineratuko litzateke.

3. Alokairu errearen %100eraino, asistentziako plusa kenda, ospitaleratze kasuetan, ospitaleratze egunetik aurrera eta horrek dirauen bitartean, gehienez ere bederatzi hilabeterainoko aldiagatik eta aurreko paragrafoetan aipatutako asistentziako plusaren kobraketa hedatzeko aukera berberekin.

Artikulu honen eraginetarako, alokairu errealtzat 6. artikuluan adierazitakoa ulertuko da.

14. artikulua. Irmotasunagatik haborokinak.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna izan eta euren borondatez lana uzten duten langileek ondoren adierazten diren zenbatekoak jasotzeko eskubidea izango dute, enpresarekin ete-nik gabeko uztardura izateagatik eta hark ordainduak:

24 urteko antzinatasuna: Hitzarmeneko alokairuko 6 hilabete-ko.

26 urteko antzinatasuna: Hitzarmeneko alokairuko 7 hilabete-ko.

28 urteko antzinatasuna: Hitzarmeneko alokairuko 8 hilabete-ko.

30 urteko antzinatasuna: Hitzarmeneko alokairuko 9 hilabete-ko.

34 urteko antzinatasuna: Hitzarmeneko alokairuko 10 hila-beteko.

38 urteko antzinatasuna: Hitzarmeneko alokairuko 12 hila-beteko.

15. artikulua. Dietak.

Enpresaren beharregatik eta haren aginduz enpresa edo lantokiaren ohizko egoitza dagoenetik kanpoko herrietara, bi janari nagusiak (bazkaria eta afaria) edo horietako bat egitea eta, kasua balitz, haien etxean lo egitea galaraziz, langileek egin behar duten bidaia edo desplazamenduari dago lotuta funtsean dieta, jarraian adierazten diren modalitateetan.

— Motak eta zenbatekoak:

Dieta osoa: Langileari bi oturuntza nagusiak ezezik etxean lo egitea ere galarazten dion bidaia edo desplazamenduagatik eratorritakoa da. Zenbatekoa 6.332 pezetakoa izango da.

Gosaltzeko dieta: Zerbitzua goian adierazitako baldintzetan goizeko 7ak baino lehen hasten denean ordainduko da. Zenbatekoa 305 pezetakoa izango da.

Artículo 13. Incapacidad Temporal.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 14. Indemnización a la constancia.

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

Con 24 años de antigüedad: 6 mensualidades de salario con-venio.

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

Con 28 años de antigüedad: 8 mensualidades de salario con-venio.

Con 30 años de antigüedad: 9 mensualidades de salario con-venio.

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

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

Artículo 15. Dietas.

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

— Clases y cuantías:

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

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

Bazkaltzeko dieta: Zerbitzua eguerdiko 12ak baino lehen eta arratsaldeko 15ak baino lehen itzultzeko aukerarik gabe hasten denean ordainduko da. Zenbatekoa 1.678 pezetakoa izango da.

Afaltzeko dieta: Zerbitzua arratseko 20ak baino lehen eta gaueko 23ak baino lehen itzultzeko, aukerarik gabe hasten denean ordainduko da. Zenbatekoa 1.509 pezetakoa izango da.

Lo egiteko dieta: 2.836 pezetakoa izango da.

Autosalmentako langileek goian adierazitako baldintzetan janari gastuen truke 1.631 pezetako kopurua jasoko dute.

Ibilbide luzeko ibilgailuen langile gidariekin, horrelakotzat hartuta zamadun 16 tona baino gehiagokoak edo joanean 150 km. baino gehiago eta etorrian 150 km. baino gehiago ibiltzen dituztenak eta kanpoan jatea eragiten dutenak, bazkari dieta gisara 1.968 pezeta jasoko dituzte eta afaritarako 1.783 pezeta jasoko dituzte.

Enpresek aukera dute zuritu beharreko gastuen sistema ezartzeko; beraz, ordainketak egiaztatzen dituzten fakturak aurkeztu beharko dira.

Artikulu honen indarraldia hitzarmena sinatzen denetik aurrera izango da.

Kopuru horri 2001eko KPI-a gehi aipatutako KPIko %12'5 gehituko zaio 2002 urterako.

16. artikulua. Monetaren kalteordaina eta kobrantza saria.

Kobrantza sari bat ezartzen da kudeaketarekiko autosalimentarako, milako 5ekoa, hain zuzen, eta gutxienez 1.192 pezeta hilean, eskudiruko kopuruen kobraketak egiten dituztenentzat, merkantziak entregatzeagatik eta horien zenbatekoarekin eguneko likidazioetan sor litezkeen aldeengatik erantzuteko. Sari hori gutxienez 38,25 pezetatik garantizatuko da kobratzaile lanak burututako egun bakoitzeko.

Bestalde, monetaren kalte-ordainagatik sari bat ezartzen da, kutzazainarentzat edota haren lanak egiten dituenarentzat, 3.184 pezeta hilean, lan hori burututako egunen arabera banatua, halaber.

Aldian behin kobrantza lanak burutzen dituen langileak plus hori jasotzen ez badu, ez du zertan alde horiengatik erantzun beharrik izango. Kontzeptu honetan ordaindutako kopuruak ez dira zurgagarriak ez konpentsagarriak, nahiz eta bi plusak batera jasotzea bateraezina izango den.

Kopuru horri 2001eko KPI-a gehi aipatutako KPIko %12,5 gehituko zaio 2002 urterako

17. artikulua. Ezkontzagatik dotea.

Ezkondutako behar duela eta, kontratua hausten duen langile orok hitzarmeneko alokairuaren hileko bat jasoko du enpresan eskaintako zerbitzu urte bakoitzeko indemnitazio gisara, sei hiletako mugarekin, interinitate edo behin-behineko lanaldiak barne.

18. artikulua. Aurrerakinak.

Langileek eta hauen baimenarekin legezko ordezkariak ordainketarako jarritako eguna iritsi gabe burututako lanaren konturako aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute.

19. artikulua. Soldadutza.

Soldadutza edo horri buruz langile bakoitzak duen irizpazaren ondorioz antzeko beste egoeraren batean dauden langile finkoek dagokien hitzarmeneko alokairuaren bi paga erdi kobratzeko eskubidea izango dute.

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

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

Dieta para pernoctar: Será de 2.836 pesetas.

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

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

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

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

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

Artículo 16. Quebranto de moneda y premio de cobranza.

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

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

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

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

Artículo 17. Dote por matrimonio.

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

Artículo 18. Anticipos.

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

Artículo 19. Servicio Militar.

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

III. KAPITULUA

LAN-JARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK.

20. artikulua. *Lan-jarduna.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen urte osoko lan-jarduna 1.757 ordukoa izango da 2001. urtean eta, 1.749koa, 2002. urtean.

Enpresa bakoitzean lan egutegia enpresa batzordearekin edo langileen delegatuarekin bat etorritz ezarriko da, aurtengo urterako ezarritako urteko lan-jardunaren kontaketa errespetatuz.

Industrian lan-jarduna astelehenetik ostiralera arte burutuko da zerbitzuko arrazoiengatik eta lan-asteen zehar hiru jaiegun baleude segidan, egoera edo aste horri dagokion aurreko larunbatean lan egingo da.

Merkataritza alorrarentzat dendak zabaldu eta ixteko askatasuna ezartzen da, eragin horretara Ardo Enpresarien Herrialdeko Elkarteak ezarritako mugen barne, bi baldintza hauekin:

a) Gehienez ere 40 lanordu astean eta 1.757 urtean, 2001an. Eta, gehienez ere 40 lanordu astean eta 1.749 urtean, 2002an.

b) Debekatuta industria sektorearentzat laneguntzat jotzen ez diren egunetan botilaratzaileek handizkako gaiak banatzea eta handizkariak ardoak.

21. artikulua. *Somara eginbeharreko lanak.*

Banaketa, merkatalte eta salmentako langileak somara ere lan egin dezake.

Enpresak ezarriko du enplegatu bakoitzak burutu beharreko lana; horretarako, ahalik eta errespetorik handienaz gordeko ditu lan-jardunari buruz eta bereziki hitzarmen honetako 20. artikuluan jasotzen denari buruz indarrean dauden xedapenak.

Agindutako lana gehiegizkotzat jotzen duen langileak idatziz eta arrazoituz dagokion erreklamazioa aurkeztuko dio bere hurbileneko buruari eta horrek enpresa batzordeak txostena egin ondoren erreklamazioa egiaztatu eta zazpi egunetako epean dagokion txostena luzatzeko obligazioa izango du. Txosten hori enpresa batzordeak eta enpresa zuzendaritzak ezagutu behar dute, azkeneko horrek berehala erabaki behar duelarik.

Somara lan egiten duen langilearen lantsariak bi sariz osatuko dira:

a) Bata lanbide kategoria bakoitzerako alokairu taulan azaltzen dena eta

b) Bestea, lan kopuru eta kalitatearen arabera jasoko duen ordainsaria izango dena. Sari hori lan berezi honek izan duen garapena saritzeko izango da eta, bide batez, salmenta sustatzeko.

22. artikulua. *Sasoi bereziak.*

Sasoiko lanak burutu beharagatik enpresa batzuek dituzten ezaugarri bereziak kontutan harturik, hitzarmen honetako lan-jardun moduak ez bezalakoak hitzartu daitezke, 20. artikuluan ezarritako urteko lan-jarduna errespetatzen bada, betiere, alde aurretik erasandako bi aldeak ados jarritz eta hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzaileari espreski jakinaraziz.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20. *Jornada laboral.*

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

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

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

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

a) Tope de jornada 40 horas semanales y 1.757 anuales durante 2001 y tope de jornada de 40 horas semanales y 1.749 anuales durante el año 2002.

b) Prohibición de distribuir mercancías al por mayor, los días considerados no hábiles para el sector industria por parte de embotelladores y vinos por mayoristas.

Artículo 21. *Trabajos a tarea.*

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

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

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

La remuneración de este personal estará compuesta de dos partes:

a) Una se corresponderá con la marcada en la tabla salarial para su categoría profesional, y,

b) La otra será un complemento salarial de cantidad y calidad de trabajo, que servirá para retribuir la forma en que se desarrollen las especiales características de esta labor y como incentivo de venta.

Artículo 22. *Periodos especiales.*

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

23. artikulua. Oporrak.

Arauzko opor gisara 30 egun natural kontatuko dira, horietatik 26 lanegunak izango direlarik maiatzetik urrira bitartean eta abenduan hartzen dituztenentzat eta beste hilabete batean hartzen dituztenentzat 27 lanegun. Opor eraginetarako, larunbatak lanegun osotzat kontatuko dira.

Oporrak modu zatituan hartzen dituen langileak, hau da, hamabost egunetako bi alditan, eta horietako batek aurreko pasartean ezarritakotik kanpo kointziditzen badu 27 lanegunetarako eskubidea izango du, betiere oporrek hartzeko modu hori enpresaren beharregatik ezarri bada eta ez langilearen interesegatik.

Oporrak alokairu errealearen arabera ordainduko dira, 6. artikuluan ezarritakoa ulertuz alokairu errealtzat, oporraldiaren barruan dauden lanegunei dagokien asistentziako plusa gaineratuz.

Oporrak hartzeko langileen arteko lehentasun ordena enpresa batzordeak edo langileen delegatuak ezarritakoa izango da enpresarekiko elkarren adostasunean.

Oporraldiari hasiera ematean langilea EI-ko egoeran aurkitzen denean, oporraldia eten egingo da eta egun horiek bi alderdien artean erabakitako datan hartu ahal izango dira.

Oporraldian ospitaleratzea behar duen EI-ko egoera kasuan, oporrek etenda geratuko dira ospitaleratzeak dirauen bitartean soilik. Era berean, amatasunagatik baimenaren kasuan ere oporrek etenda geratuko dira baldin eta urte naturalaren barruan gozatzen badira.

24. artikulua. Ordaindutako baimenak.

Hitzarmen honek ukitutako langileak hurrengo lizentzia edo baimen ordainduetarako eskubidea izango du:

- a) Ezkontzagatik: 20 egun natural.
- b) Ezkontidearen heriotzagatik: 7 egun natural.
- c) Ezkontidearen gaixotasun larriagatik 4 egun natural, eta beste bi gehiago horregatik desplazamendu bat egin behar bada.
- d) Gurasoen edo seme-alaben heriotza edo gaixotasun larriagatik: 4 egun natural eta beste bi gehiago desplazamendu kasuan.
- e) Anai-arreba, biloba edo aiton-amona eta aurreko paragrafoko ezkon-ahaideen heriotza edo gaixotasun larriagatik: 3 egun natural eta beste bi gehiago desplazamendurik balego.

Aurreko ataletan barne hartutako gaixotasun baimenetako kasu bakoitzean dagozkion egunak bi txandatan banatu ahal izango dira.

- f) Emazteak haurra izateagatik: 4 egun natural.
- g) Ohizko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural 1.
- h) Guraso, seme-alaba, anai-arreba, biloba edota aiton-amonen ezkontzagatik: Egun natural 1 eta beste bi gehiago horretarako desplazamendurik egin behar bada.
- i) Ikasketa kasuan indarrean dagoen legeriak xedatutako ari jarraituko zaio. Justifikatzen bada, betiere, enpresak beharrezko denbora emango du langilea burutzen ari den ikasketetan azterketak egiteko.
- d), e) eta h) ataletan barnebildurik daude maila bereko ezkon-ahaiak.

Artículo 23. Vacaciones.

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

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

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

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

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

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

Artículo 24. Licencias.

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

- a) En caso de matrimonio: 20 días naturales.
- b) En caso de fallecimiento del cónyuge: 7 días naturales.
- c) En caso de enfermedad grave del cónyuge, 4 días naturales ampliables a dos más, en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.
- d) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de padre, madre o hijos: 4 días naturales ampliables a dos más en caso de desplazamiento.
- e) En caso de fallecimiento o enfermedad grave de hermano, nietos o abuelos y parientes políticos del párrafo anterior, 3 días naturales ampliables a dos más si hubiese desplazamiento.

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

- f) En caso de alumbramiento de esposa: 4 días naturales.
- g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.
- h) Por boda de padres, hijos, hermanos, nietos o abuelos: 1 día natural, ampliable a dos más en caso de tener que realizar un desplazamiento al efecto.
- i) En caso de estudios se estará a lo que dispone la legislación vigente. Siempre que se justifique, la Empresa concederá el tiempo necesario para realizar exámenes por estudios que el trabajador esté realizando.

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

Gaizotasun bat larrikotzat kalifikatzeko orduan hurrengo irizpideak hartuko dira kontutan orientabide gisa: Ospitaleratu beharra, interbentzio kirurjikoaren beharra, laguntza premia edo dagokion medikuaren eskakizuna. Zalantza kasuan hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du.

Desplazamendutzat lantokitik 150 km. baino urrutiagora joatea ulertzen da Gipuzkoa, Araba, Bizkaia eta Nafarroa probintzietako mugak iragaten direnean.

Azterketak egiteko behar den denbora erabiltzeko eskubidea izango dute, halaber, zentro ofizialen batean lanbide heziketako ikasketak egiten ari diren langileek.

j) Enpresek ordaindutako baimenak emango dituzte, beharrezko denboraz, langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsultara joan beharra egiazta dezanean, kontsulta ordutegia lanorduekin bat etortzean Medikuntza Orokorreko sendagileak kontsulta hori agin dezanean, langileak aurrez enpresariari aipatu mediku aginduaren bolante egiaztatzailea aurkeztu beharko diolarik. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako (Medikuntza Orokorreko sendagilea) etxeke medikuaren kontsultara joatea edo medikuntza partikularrak eskaintako sorospena dela eta, gehienez ere urtean ordaindutako 5 ordu, kasu bakoitzean (Gizarte Segurantzako eta Medikuntza partikularra), hauek ere egiaztatu beharko direlarik.

25. artikulua. Ordaindu gabeko baimenak.

Langileek beren enpresei ordaindu gabeko hogeita hamar egunetarako baimena eman diezaieten familiako arrazoi larria, medikuaren interbentzioa, ikasketak eta abarren kasuan, edota ordaindutako lizentzia bezala ematen direnak baino egun gehiago behar izateagatik, lizentziaren gehienezko topea 30 egunetako izanik urtean. Baimen hauek justifikatuak behar dute izan.

Hitzarmen honek ukitzen dituen langileek beharrezko baimenez gozatzeko eskubidea izango dute azterketak egitera joateko, baita lan txanda hautatzeko lehentasuna izatekoa ere enpresan jarritako erregimena horrelakoa bada, erregulartasunez ikasketak egiten ari direnean ikasketa nahiz lanbide titulu bat eskuratzeko. Lanbide heziketako ikastaroetara joateko ohizko laneguna egokitzeko eskubidea ere izango dute, edota dagokion lanbide prestakuntza edo hobekuntzarako baimena ematekoa ere, lanpostuaren erreserbarekin.

Legezko zaintzategatik bere ardura zuzenaren pean sei urtetik beherako adin txikikoren bat edota ordaindutako beste jardueraren batean ari ez den gutxitu fisiko nahiz psikikoren bat daukanak lanegunean murriztapen bat izateko eskubidea izango du alokairua proportzionalki gutxituz, gutxienez, heren baten eta haren iraupenaren erdiaren gehienezkoaren artean.

Behar den denboragatik langileek izaera publikoko arazo pertsonalen bati erantzun behar diotenean.

IV. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

26. artikulua. Eszedentziak.

Plantilako langile finkoak eszedentziako egoerara igaro ahal izango du, eta ez du inolako ordainsaria jasotzeko eskubiderik izango berriro laneratzeko ez den bitartean.

Eszedentzia bi motatakoa izango da: Borondatezkoa edo nahitaezkoa.

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

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

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

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

Artículo 25. Licencias no retribuidas.

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

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

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

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

CAPITULO IV

EXCEDENCIAS

Artículo 26. Excedencias. Condiciones generales.

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

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y Forzosa.

— Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak urtebete baino laburragoa eta bost urte baino luzeagoa izango ez den denboraldian borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Egoera honetan ematen duen denbora ez da kontuan izango, lan egindako urteengatik iagoerarako.

Eszedentzia idatziz eskatu beharko da eta enpresa batzordeak edo langileen delegatuak eman beharko du honen berri. Eskaria onartzeko edo ukatzeko epea hogeit egunekoa izango da gehienez.

Eszedentzia ukatzeko ondoko arrazoi hauetakoren bat gertatu beharko da:

- a) Langilerik eza.
- b) Beste eszedentziarik gozatu izana.
- c) Berau zurretzen duen bestelako edozein arrazoi.

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

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

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

Enpresan berrartzeko eskaera aipatutako epearen barruan luzatzen duen langileak enpresan sortzen den kategorian bereko lehenengo lanpostu hutsa betetzeko eskubidea izango du. Sortzen den lanpostu hutsa bere lanbide kategorian baino beheargoko lanpostu bada, bi aukera izango du: Lanpostu hau betetzea, lanpostu honi esleitutako soldata irabaziz, edo bere kategoriako lanpostu hutsen bat sortzen den arte itxarotea.

— Nahitaezko eszedentzia:

Nahitaezko eszedentziak lanpostua gordetzeko eta egoera honetan 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.

Enpresek eszedentzia emango dute amatasunagatik eta automatikoki berriro sartuz hura amaitzen denean, betiere hurrengo baldintzak betetzen badira:

- a) Eskatzaileak arrazoi horrengatik gehienez ere bi eszedentzia eskatu ahal izango ditu.
- b) Eskatutako eszedentzia bi urte baino laburragoa izatea.

Aitak eta amak enpresa berean lan egiten dutenean, horietako bakar batek eska dezake eszedentzia.

— Excedencia voluntaria.

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

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

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

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

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

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

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

— Excedencia forzosa.

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

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

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

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

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

V. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT

27. artikulua. *Elebitasuna.*

Argitaratzen diren zuzendaritzaren ohar, gaztigu, jakinerazpen eta arau guztiak euskaraz nahiz gazteleraz idatz daitezke. Enpresek euskaraz ikasteko erraztasunak emango dizkiete ekoizleei; praktikan sor litezkeen kasuak enpresa eta enpresa batzorde edo langileen delegatua bat etorri konponduko dira.

28. artikulua. *Azterketa medikoa.*

Enpresek beren enplegatu guztiei urtero azterketa medikoa egiteko obligazioa dute, eta horretan odola analizatzea, presio arteriala ikustea eta azterketa ginekologikoa sartuko dira.

Azterketa medikoak isilpekoak izango dira eta enpresek emaitzen berri emango die zuzenean erasandakoei.

29. artikulua. *Finikitoak.*

Enpresek finikitoa edo horren kopia langileari emango diote 72 ordu aurretik.

30. artikulua. *Diskriminazioaren debekua.*

Langileek enplegurako diskriminatuak ez izateko eskubidea dute edota behin enplegatuz gero, sexu, egoera zibil, adina, arraza, gizarte maila, ideia erlijioso edo politiko eta sindikatu bateko afiliazio edo ez arrazoiengatik.

Gutxitasun fisiko, psikiko edo zentzumenezko arrazoiengatik ere inor ezin izango da diskriminatu, lanpostuan aritzeko gaitasun baldintzak betetzen badu.

31. artikulua. *Aseguru poliza.*

Enpresek dagozkien aseguru polizak harpidetuko dituzte hurrengo ezbeharrak estaltzeko eta adierazten diren kopuruekin, bertako langileentzat:

— Heriotza naturalagatik edota artikulua hau indarrean sartzen den hurrengo egunetik aurrera gertatutako edozein istripurengatik eratorritako erabateko ezintasun iraunkorra: 1.060.000 pezeta.

— Istripuz hiltzeagatik: 2.120.000 pezeta.

— Trafiko istripuz hiltzeagatik: 3.180.000 pezeta.

Ekintza eragilea, asegurututako kapitala, enpresa edota aseguru-etxe erantzulea zehazteko asmoz, honako akordio hau hartu da: Laneko istripua denean, ekintza eragilearen momentua, istripua gertatutako eguna izango da eta laneko gaixotasunaren kasuan, ezintasun espediente irekitzen den data.

Enpresa erantzulea, ekintza eragilea gertatutako egunean langileak lan-harremana zuena izango da edota, data horretan poliza sinatuta zeukan aseguru-etxea. Era berean, exijitu daitezkeen kalte-ordaina, ekintza eragilearen datan itundua zegoena izango da.

Enpresaren batek aipatutako poliza harpidetuko ez balu, dagozkion indemnizazioak zuzenean ordaintzeko erantzukizuna izango du. Kopuru hauek hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egun pasa eta gero indarrean sartuko dira.

CAPITULO V

VARIOS

Artículo 27. *Bilingüismo.*

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

Artículo 28. *Revisión médica.*

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

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

Artículo 29. *Finiquitos.*

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

Artículo 30. *Prohibición de discriminación.*

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

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

Artículo 31. *Póliza de Seguro.*

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

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

— Por muerte en accidente: 2.120.000 de pesetas.

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

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

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

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

VI. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

32. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegileak onartua, merkatuaren zirkunstantzia, zereginen metaketa edo eskaera gahieagatik, 2001eko martxoaren 3tik aurrera egin diren edo egingo diren kontratuen gehienezko iraupena hamabi hilabetekoa ahal izango da hemezortzi hilabeteko epealdi batean, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik kontatzen hasi zenbatuz.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantziak, zeregin metaketak edo eskaera gehiegizagatik hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta aldi baterako enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

33. 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 berezotasun propioa izango dute edo bereizi samarrak diren zeregin eta lanak estaltzeko itundutakoak izango dira, lan hauen exekuzioaren iraupena jakina ez bada ere, mugatua da denboran.

Enpresek langileen ordezkariak hauen arrazoiaren berri emango diete, afektaturiko langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusteen 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.

34. artikulua. Probaldia.

Teknikari tituludunentzako gehienez ere sei hilabete eta gainontzeko langileentzako gehienez ere bi hilabeteko probaldia idatziz itundu ahal izango da. Peoi, espezialista eta kualifikatu gabeko langileen kasuan, probaldia gehienez ere hamabost egunekoa izango da.

Probaldian zehar, kontratatutako pertsonak bere lanbide kategoriari eta betetzen duen lanpostuari dagozkion eskubideak izango ditu plantilakoa balitz bezalaxe. Salbuetsita geratuko dira lan-harremana etetearen ondoriozko eskubideak, probaldian zehar bi alderdietako edonork eten baitezake lan-harremana.

Probaldia inolako etendurarik gabe amaitzen denean, kontratuak ondorio osoak sortaraziko ditu, antzinasun eraginetarako zenbatuko delarik.

CAPITULO VI

CONTRATACION

Artículo 32. Contratos Eventuales.

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

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

Artículo 33. Contratos de obra o servicio.

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

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

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

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

Artículo 34. Periodo de prueba.

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

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

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

Ezintasun Iragankorra (EI) egoerak probaldiaren konputua ezabatuko du baldin eta arrazoia laneko istripua edo gaixotasun profesionala izan bada eta ezintasun hori probaldiaren iraupe-naren %50era iristen ez bada.

35. artikulua. *Aldi baterako lan enpresak. Eskura jartzeko kontratuak.*

Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresek aldi baterako lan enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, hitzarmen honetako langileek dituzten lan eskubideak eta alokairu taulen arabera gutxienez jasotzen dituzten ordainsariak bermatuko dizkiete bere esanetara jartzen diren langileei. Betebehar hau espreski zehaztuko da aldi baterako lan enpresaren eta hitzar-men honen eraginpean dagoen enpresaren artean gauzatuko duten eskura jartzeko kontratuan.

Artikulu honetan itundutakoa, 1998ko urtarrilaren 1etik aurrera gauzatzen diren eskura jartzeko kontratuei aplikatuko zaie.

VII. KAPITULUA

MUGIKORTASUNA

36. artikulua. *Lan-baldintzen eta mugikortasun geografi-koen funtsezko aldaketak.*

A) Ekonomi, teknika, antolakuntza edo produkzio arrazoien ondorioz langileei, erabaki edo itun kolektiboaz aitortzen zaizkien baldintzen edo enpresariak bere aldetik hartutako era-gin kolektiboko erabakiez, langileek gozatzen dituzten baldin-tzen funtsezko aldaketak ondoko prozedurara egokituko dira, langile bat, zenbait edo guztiak hartzen badituzte ere:

a) Aldez aurretik langileei aipatutako aldaketaren arrazo-iak jakinaraziko zaizkie.

b) Kontsultarako 15 eguneko epealdi bat ezarriko da lan-gileen legezko ordezkartzarekin.

c) Epealdi horretan aipatutako aldaketari buruzko gehien-goaren erabakia lortzen ez bada, PRECO IIren arbitrai proze-durara jarriko da arazoa eta hau izango da aurreko atalean ezar-tzen den kontsultarako epealdia amaitu eta 15 eguneko gehienezko epean dagokion Laudoa eman beharko duena.

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

37. artikulua. *Goragoko kategoriari dagozkion lanak.*

Aitortua daukan lanbide kategoria baino goragokoari dagozkion lanak burutzen dituen langileak sei hilabete baino luzeagoz urte batean edota zortzi hilabete baino luzeagoz bi urtetan, enpresako zuzendaritzaren aurrean lanbide sailkapen egokia eska dezake.

Enpresaren ezetzaren aurrean eta batzordearen edo, kasua balitz, langileen delegatuen aldez aurreko txostenarekin juris-dikzio eskudunaren aurrean erreklama dezake.

Goragoko kategoriari dagozkion lanak buruturik legal edo konbentzionalki igoera bidezkoa ez denean langileak esleitu-tako kategoriaren eta benetan burutzen duen lanaren arteko sol-data alderako eskubidea izango du.

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

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

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

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

CAPITULO VII

MOVILIDAD

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

A) Las modificaciones sustanciales, por razones econó-micas, técnicas, organizativas o de producción, de las condicio-nes reconocidas a los trabajadores por acuerdo o pacto colec-tivo 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 trabaja-dores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.

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

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

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

Artículo 37. *Trabajos de categoría superior.*

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

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

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

38. artikulua. Beheragoko kategoriari dagozkion lanak.

Ekoizpenaren halabeharreko edo aurreikusiezineko beharretatik enpresariak langile bati dagozkion kategoria baino beheragoko lanak agindu beharko balizkio, beharrezko denboragatik soilik egin dezake, soldata eta haren lanbide kategoriatik eratorritako gainerako eskubideak mantenduz eta langileen legezko ordezkariak jakinaraziz.

39. artikulua. Gaitasun gutxitua duen langilea.

Laneko istripuagatik edo gaixotasun profesionalagatik, ahalmen fisiko edo intelektualak murriztuta, gaitasun gutxituren bat nozitzen duten langileek lehentasuna izango dute beren egoeran egokiagoak diren lanpostuak betetzeko, enpresan lanpostu hutsak baleude.

40. artikulua. Haurdun dagoen langilea.

Haurdun dagoen emakume oro, enpresa medikuaren alde aurreko txostenarekin edota hura ez balitz espezialistarekin, eta langileak nahiz enpresak hala eskatzen duenean, haren egoera zibila kontutan hartu gabe, egoera horretarako nekagarria edo arriskugarria den lan batean arituko balitz, bere lanpostutik aldatuko zaio behin behingoz beste erosoago batetara, balego, arriskurik gabekoa, lehengo lanpostuan eta kategorian berriz sartzeko eskubidea gordez.

41. artikulua. Igoerak.

Administrari Laguntzaile edo Laborategiko Laguntzaile kategoria duten langileek goragoko kategoriara pasatzeko eskubidea izango dute enpresan eta kategorian lau urtetako antzinatasauna izanez gero, hartarako gaitasuna frogatzen duen azterketa bat egin ondoren.

Datu prozesuko departamentuan ondoren adierazten diren eginkizunak burutu ohi dituzten langileak, administrazio langileen taldearen barruan era berean adierazten diren lan kategorietara asimilatutako geratuko dira:

— Zulatzailea edo grabatzailea, administrari laguntzailearen parekoa.

— Operadorea, 2. mailako Administrari Ofizialaren parekoa.

— Ordenagailuaren programatzailea, 1. mailako Administrari Ofizialaren parekoa.

VIII. KAPITULUA**JARDUERA SINDIKALA ETA BERMEAK.
DELEGATUAK ETA ENPRESA BATZORDEAK****42. artikulua. Enpresako sekzio sindikalak.**

Enpresa edo lantoki bateko langileek, legalki eratutako sindikatu bati afiliaturik, enpresako sekzio sindikal bat osa dezakete.

43. artikulua. Sekzio sindikalen bermeak.

Enpresako sekzio sindikalek hurrengo bermeak izango dituzte:

a) Argitalpen eta ohar sindikal eta laboralak zabaltzea enpresako lokaletan, beren afiliatuen kotizazioak biltzea, ezin dutelarik afiliazio sindikaleko lanetan oztopatuak izan. Berme horiek erabiltzeak ezingo du inoiz ere ekoizpenaren martxa orokorra eragotzi ez eta ekoizleen lana ere.

b) Hauteskundeetarako izangaiak proposatzea enpresa batzordeko lanpostuak betetzeko.

Artículo 38. Trabajos de categoría inferior.

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

Artículo 39. Personal con capacidad disminuida.

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

Artículo 40. Mujer embarazada.

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

Artículo 41. Ascensos.

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

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

— Perforista o Grabador equivalente a Auxiliar Administrativo.

— Operador equivalente a Oficial 2.º Administrativo.

— Programador ordenador equivalente a Oficial 1.º Administrativo.

CAPITULO VIII**DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTIAS.
DELEGADOS Y COMITES DE EMPRESA****Artículo 42. Secciones Sindicales de Empresa.**

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

Artículo 43. Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa, tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores.

b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos de Comité de Empresa.

c) Enpresariaren aurrean sekzio sindikaleko afiliatuak ordezkatzan dituzten delegatu sindikalak hautatzea.

d) Enpresako sekzio sindikaletako delegatuek, hurrengo artikuluan ezartzen diren afiliazio baldintzak betetzen badi-tuzte, enpresak hurrengo gaiei buruz hartu nahi dituen neurri guztien berri jaso behar dute:

- Enplegu erregulazioko espedienteak.
- Enpresaren lekualdaketa osoak edo zatikakoak.
- Lan-metodo berriak sartzea.
- Lanaren antolamendua funtsean erasaten duten eraba-kiak.

e) Enpresek enpresako sekzio sindikal bateko afiliatuen bileretarako baimena emango dute bertako lokaletan, lanordue-tatik kanpo.

f) Legalki eratutako enpresako sekzio sindikalek urtean hiru (3) ordu izango dituzte bilera sindikalak egiteko, lanordue-tatik kanpo eta bakar-bakarrik haien afiliatuentzat ordainduko direlarik. Bilera hauek enpresako lokalen barruan nahiz kan-poan egin daitezke.

Aipatutako bilerak delegatu sindikalak deituko ditu eta horrek gutxienez 48 ordu aurretik enpresa zuzendaritzari haien berri emango dio, jakinerazpen horretan bilera eguna eta gai zerrenda ezarriz.

Aparteko arrazoiengatik delegatu sindikalak aurreabisuko epea 24 ordutara labur dezake.

Bilera horiek egiten diren lokala enpresak ez badu batzor-dearen edo sekzio sindikalen erabilera eskusiborako bakarrik erabiltzen, bilera egiteko ordua enpresa zuzendaritzarekin bat etorritz jarriko da.

Bilera hauek alokairu errealean gainean ordainduko dira.

Goian aipatutakoarekin bat etorritz, sindikatuek bilera horie-tara joaten diren afiliatuen izenen zerrenda bidali behar diote enpresako zuzendaritzari, haiei ordaintzeko.

Artikulu honetan aipatzen den ordainketa delegatu sindika-laren bitartez abonatua izan daiteke, dagokion sekzio sindikalak hala erabakitzen badu. Horretarako enpresari erabakiaren berri emango zaio, edozein kasutan, kopuru hori bere delegatu sindi-kalaren bitartez abonatzeko baimena ematen duten langile aphi-liatu guztien banakako idazkia erantsiz. Baimen horrek hitzar-men honen indarraldi berdina izango du. Kasu horietan, enpresak dagokion sekzio sindikaleko delegatuari bileretara joan diren afiliatuei dagozkien lansarien kopuru osoa emango dio. Sistema honen bidez ordaindutako lansariek, enpresak zuzenean langileei ordainduko liekeen erregimen fiskal eta alo-kairuzko erregimen berbera izango dute.

44. artikulua. Enpresako delegatu sindikalak.

Enpresako sekzio sindikalen delegatuek, enpresa tamaina bakoitzerako adierazten diren gutxienezko portzentajeak enpresa edo lantoki bakoitzean badiutuzte, gehienezko ordu ordainduak izango dituzte hilean hurrengo kopuruen arabera eta enpresaren tamainaren arabera:

Tamaina	Portzentajea	Ordu ordainduak
10 eta 20 langile bitartean	%30	10/ordu/hil
20 eta 100 langile bitartean	%12	12/ordu/hil
100 langile baino gehiago	%15	15/ordu/hil

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los aphi-liados de la Sección Sindical ante el empresario.

d) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artí-culo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:

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

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

f) Las Secciones Sindicales de Empresa legalmente consti-tuidas dispondrán de hasta tres (3) horas anuales durante la vigen-cia del presente Convenio para la celebración de reuniones sindi-cales, fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán reali-zarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.

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

Por razones excepcionales y fundamentales el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la Empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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

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

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

Artículo 44. Delegados Sindicales de Empresa.

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

Tamaño	Porcentaje	Horas Retribuidas
De 10 a 20 trabajadores	30%	10/horas/mes
De 20 a 100 trabajadores	12%	12/horas/mes
Mas de 100 trabajadores	15%	15/horas/mes

45. artikulua. Informazioa enpresako sekzio sindikalei.

Enpresa zuzendaritza edo berak delegaturiko pertsona eta hitzarmen honetako 44. artikuluan ezarritako afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresako sekzio sindikalen delegatuak hiru hilabetez behin bilduko dira enpresaren egoera orokorrak informatzeko.

46. artikulua. Eszedentzia jarduera sindikala dela-eta.

Enpresan egoteko behar den gutxienezko alditik salbuetsita daude kargu sindikal bat betetzeagatik borondatezko eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek derrigorrezkoak izango dira agente sindikalak dirauen denboraz eta gai horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bitartez arautuko dira.

47. artikulua. Berme sindikalak.

Eskubide sindikalak erabiltzeko langileek ondoren adierazten diren bermeak izango dituzte, diskrimazio sindikala xedatzen duten egintza edo hitzarmen guztiak baliogabetzat joz eta bereziki hauek:

- a) Langile baten enplegua sindikatu batera ez afiliatzearen baldintzapean jarri.
- b) Enpresariak sindikatu eta enpresako sekzio sindikal bat eratu edo laguntzea, dirua edo beste edonolako laguntza eman.
- c) Langile bat kaleratu, zigortu, diskriminatu edo edonolako kaltea sortzea legalki eraturako sindikatu batean afiliatua izateagatik.

48. artikulua. Langileen delegatuak eta enpresa batzordeak.

Langileen delegatuak edo enpresa batzordeak langileen ordezkariak dira.

Indarrean dagoen legerian adierazitako osaketa eta bermeak izango dituzte, hitzarmen honetan ezarritakoen kalterik gabe.

Jardueran aritzeko langileen delegatuek eta enpresa batzordeko kideek izango dituzten ordu ordainduak hauek izango dira:

- 50 langile bitarteko lantokiak: 30 ordu/hil.
- 50 eta 100 langile bitarteko lantokiak: 35 ordu/hil.
- 100 langile baino gehiagoko lantokiak: 40 ordu/hil.

Langileen delegatuen eta enpresa batzordeko kideen orduak hilerotik metatu daitezke kide bat edo gehiagorengan, tamainagatik artikulua honetan aitortuta dauzkatenak halako bi mugarekin, hurrengo baldintzak betetzen badituzte, betiere:

- a) Sindikatu bereko kideen arteko metaketa izatea eta horretarako sindikatu horren herrialdeko organoen baimena izatea.
- b) Sindikatuak gutxienez enpresako plantilaren %10eko afiliazioa izatea.
- c) Enpresaren jakinean jartzea aurreko hilabetearen eta gutxienez 8 egunetako epearekin, metaketaz gozatu behar duten titularren edo titularren izenak.

Artículo 45. Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

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

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

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

Artículo 47. Garantías Sindicales.

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

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

Artículo 48. Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Los Delegados de Personal o los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores.

Tendrán la composición y garantías que se señalan en la Legislación vigente, sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

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

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

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

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

d) Metaketa gutxienez hiru hilabete jarraitutan mantentzea, dagokion sindikatuak metaketa hori errebokatzeko duen aukeraren kalterik gabe.

Enpresa batzordeko kideentzat edo langileen delegatuentzat ezarritako ordu ordainduen barruan ez dira sartzen enpresa zuzendaritzarekin egindako bileretan emandakoak, haien deialdia zuzendaritzatik datorrenean.

e) Langileak artikulua honetako adierazitako ordu metatuen halako bi baino gehiago behar dituztenean eszedentzia emango zaio hala eskatzeen badu.

49. artikulua. *Langileen delegatuen edo enpresa batzordeen eginkizunak.*

Langileen delegatuak edo enpresa batzordeek eginkizun hauek izango dituzte:

a) Enpresentzat indarrean dauden lan arauak, laneko segurtasun eta higienekoak eta gizarte segurantzakoak beteko direla bermatzea, antzematen diren arauhausteak zuzendaritzari jakitera emanez eta, kasua balitz, haiek betearazteko beharrezkoak liratekeen izaera kolektiboko erreklamazio guztiak erabiltz.

b) Lege xedapenez beharrezkoak liratekeen administrazio espediente guztietan informatzea.

c) Langileak zuzenki erasaten dituzten neurri guztien berri izatekoa eta bereziki plantilen birmoldaketa, kaleratze, zehapen larri edo oso larri, enpresa lekualdaketa oso edo zati-kako, lan metodo berrien sarrerari buruz har litezkeen eta langileak zuzenki erasaten dituzten neurri guztiena.

d) Enpresak edozein langileri ezarri behar dizkion zehapen larri edo oso larrien berri aldez aurretik izatekoa, 24 ordu lehenagotik. Dena den, hutsegitearen nolakotasunak hala gomendatzen duenean enpresak zehapena jakinaraz dezake aldez aurretik ezer gaitzitu gabe, enpresa batzordeari luze jota bi lanegunetako epean jakinarazi behar diolarik.

e) Lan antolamendua funtsean erasaten duten erabakien berri izan eta haiei buruz kontsultatua izatekoa.

f) Antolamendu, ekoizpen edo hobekuntza teknikoei buruzko alorretan egokitzat jotzen dituzten neurri guztiak enpresari proposatzea.

50. artikulua. *Enpresaren martxari buruzko informazioa.*

Enpresekin hiruhilero enpresaren egoera eta martxa orokorrari buruzko informazioa emango die langileen delegatuei edo enpresa batzordeei.

51. artikulua. *Enpresa batzordeko kideen, langileen delegatuen eta enpresako delegatu sindikalen berme komunak.*

Langileen delegatuek, enpresa batzordeetako kideek eta delegatu sindikalek hurrengo berme komunak izango dituzte:

a) Enpresako langileak erasaten dituzten izaera laboral edo sindikaleko iragarkiak argitaratzeko iragarki taula bat erabiltzekoa, enpresari aldez aurretik jakinarazita.

Iragarkiak langileen delegatuek, enpresa batzordeak edo sekzio sindikalek sinatu beharko dituzte. Taulan ezartzen den idazkiaren kopia bat enpresa zuzendaritzan utzi beharko da.

b) Erabilera komuneko bilerak egiteko lokalak izatekoa, lehenbailehen.

d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

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

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

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

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

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

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por disposición legal fuese necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudiesen adoptarse sobre reestructuración de plantillas, despidos, sanciones graves o muy graves, traslados totales o parciales de Empresa, introducción de nuevos métodos de trabajo y cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores.

d) Ser informado previamente, con 24 horas de antelación, de las sanciones graves o muy graves que la Empresa vaya a imponer a cualquier trabajador. No obstante lo anterior, cuando la naturaleza de la falta así lo aconseje, la Empresa podrá comunicar la sanción sin previo aviso, debiéndolo comunicar al Comité de Empresa en el plazo máximo de dos días hábiles.

e) Ser informado y consultado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

Artículo 50. Información de la marcha de la Empresa.

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

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

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

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

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

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

c) Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz enpresak haien aurkako edozein diziplinazko neurri hartu aurretik eta horrek balioa izan dezan, neurri horren berri 24 ordu aurretik jakinaraztekoa:

— Langileen ordezkarien kasuan enpresa batzordeari eta dagokion sekzioko delegatu sindikalari.

— Sekzio sindikaletako delegatuen kasuan partaide direneko sindikatu lokal edo probintzialari.

d) Urtean gehienez ordaindu gabeko 10 egunetako lizentziak edukitzea, beren jardura sindikalean aritzeko. Egun horiek gehienez ere hiru alditan zatitu daitezke. Baimen horiez gozatu ahal izateko aginduzkoa izango da enpresako zuzendaritzari jakinaraztea, gutxienez 24 ordutako epearekin egun bakarra erabiliko balitz, edota 48 ordutakoa, baimena egun bat baino gehiago erabiliko balitz.

52. artikulua. Jardura sindikalean aritzeko langileen delegatu, enpresa batzorde eta sekzio sindikalentzako arau komunak.

Langileen delegatu eta enpresa batzordeentzat bezala sekzio sindikaletako delegatuentzat ere ezarritako ordu ordainduen erabilera enpresako zuzendaritzari alde aurretik jakinaraziko zaio gutxienez 24 ordu lehenagotik, aparteko kasuetan salbu.

Jardura sindikalean aritzeak ezingo du gainerako ekoizleen lana oztopatu, ez eta ekoizpenaren martxa orokorra ere. Ordezkariengana jo nahi duten langileek edo alderantziz lanorduetatik kanpo egingo dute, edota oso kasu larrietan lanorduen barne egin dezakete alde aurretik arduradunari edo goragoko agintariari gatzigaturik.

Jardura sindikalean aritzearen ondorioz enpresako prozesu orokorraren jarraipen normala larriki oztopatzen duten ekoizleak lanpostuz aldatzeko ahalmena izango dute enpresek. Tokialdaketa horren berri enpresa batzordeari emango zaio. Langileak ezin diruzko kalterik jasan tokialdaketaen ondorioz, eta hori ez da zehazpentzat kontsideratuko. Tokialdaketa horrek eragina galduko du langileak tokialdaketaen sortzaile den jardura sindikalean aritzeari uzten dionean.

Langileek, nolanahi ere, jardura sindikalean aritzearan erabiltako ordu ordainduak zuritu beharko dituzte haiek erabili ondoren enpresak hala eskatzen duenean.

53. artikulua. Biltzarrak.

Enpresek biltzar ordainduak egiteko baimena emango dute, lanorduen barne eta kanpo, urtean gehienez ere 6 ordu eta 6 biltzar.

Biltzar horiek enpresa edo lantokiko plantilako langile guztientzat izango dira.

Bileretarako deia enpresa batzordeak, langileen delegatuek edota plantilaren gehiengoak egingo du eta zuzendaritzari gutxienez 24 ordu aurretik jakinaraziko zaio. Jakinerazpen horretan haien eguna eta eguneko gai zerrenda jarriko dira. Biltzarra egiteko ordua enpresarekin bat etorritik jarriko da.

Aparteko arrazoi pisuzkoengatik enpresak enpresa batzordearekin edo langileen delegatuekin bat etorritik biltzarra egiteko eguna alda dezake eta era berean langileek ordezkariak aurregatzigaren denbora murriztu dezake nahiko aurrerapenarekin.

Biltzar horietako ordainketa ezarritako mugaraino alokairu errealean gaineen egingo da, horrelakotzat hitzarmen honetako 6. artikuluan zehaztutakoa ulertuz.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 53. Asambleas.

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

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

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

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

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

IX. KAPITULUA

DIZIPLINA ERREGIMENA

54. artikulua. *Hutsegiteak.*

Langileek enpresetan burutzen 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 esplikaezina edozein lanen exekuzioan.

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

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, betiere 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.

4. Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea.

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

6. Beste langile baten presentziaren itxura egitea, haren ordeztatu 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 norbere probetxurako erabiltzea ere.

CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 54. *Faltas.*

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

A) Faltas leves:

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

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

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

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

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

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

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

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

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

B) Faltas graves:

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

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

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

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

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

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

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

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

C) 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, norbere edo beste pertsona baten kontura merkataritza edo industri negoziazioak egitea enpresaren baimen espresik izan gabe.

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

3. Enpresa barruan nahiz kanpoan egindako lapurreta, 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. Hitzeko eta egitatezko tratu txarrak, agente 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. Lanera joaterakoan sei hilabeteko epealdian justifikatu gabeko hamar puntualitate huts baino gehiago egitea edo hogeitabetean.

12. Intimitatea eta norbanakoari zor zaion duintasuna urratzea eta ahozko zein gorputzezko sexu erasoen bidez enpresako lankideak iraintzea.

55. artikulua. Zigorrak.

Hutsegiteak burutzen dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrak ondokoak dira:

— Hutsegite arinengatik:

Ahozko zentzarazpena.

Idatzizko zentzarazpena.

Bi egun arte enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite larriengatik:

Hiru eta hogeitabete egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

— Hutsegite oso larriengatik:

Hogeitabete eta hirurogei egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

56. artikulua. Lanera huts egitea atxilotetaz.

Langilearen atxiloteta ez da justifikatu gabeko lan hutsegitez hartuko, baldin eta geroago zigorra kentzen badiote edo espediente inolako zehapenik gabe atxibatzen bada.

Aurreko kasuan atxiloteta hilabete baino laburragoa denean lanerako hutsaldia ordaindu gabeko lizentziatzen hartuko da eta luzeagoa balitz eszedentzia egoerara pasatuko da sarrera automatikoarekin, betiere epean zigorra kentzen bada.

C) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55. Sanciones.

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

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 20 días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días.

Despido.

Artículo 56. Faltas al trabajo por detención.

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

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

57. artikulua. *Gida baimena.*

Agintaritzaren zehapenagatik gida baimena kentzea ez da zio izango gidaria kalera botatzeko, baldin eta zehapen hori hamabi hilabete baino gutxiagorako bada eta gida baimena kentzearen zehapena lehenbizikoa bada. Erreintzidentzia gida baimena kendu aurreko 12 hilabetetan eta itzuli ondorengo 12 hilabetetan bakarrik baloratuko da. Kasu horietan enpresek lanpostu berri bat eskainiko diote gidabaimena kendu dioten ekoizleari egoera horrek dirauen bitartean, lanpostu berriari dagokion soldata jasoz.

Hobari honetatik baztertu egingo dira zehatutako ekoizleak, zehapenaren arrazoia toxikomania edota hordikeria denean.

Gainontzeko kasuetan gidabaimena kentzeak ez du derrigor ekarriko erasandako langilearen enplegua eta soldata kentzea, baizik eta zehapen oro arrazoi horregatik hitzarmen honen Batzorde Misto Interpretatzaileak arbitratu beharko du.

X. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURA

58. artikulua. *Legeria osagarria.*

Hitzarmen kolektibo honetan arautzen ez den guztian, indarrean den Legeria orokorra izango da aplikagarri.

59. artikulua. *Segurtasuna eta higieena.*

I. Enpresariak eta langileak beregain hartuko dituzte Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganak eskubide eta ardurak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatzuz edo osatuz xedatzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, enpresako zuzendaritzek eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adosturiko epeetan, prebentzio planak ezartzeko. Hauen helburu bateratu eta zehatzak istripuak eta egiaztaturiko arriskugarritasun, toxikotasun edo nekagarritasuna pitinkapitinka desagertaraztera edo kopurua murriztera zuzenduko dira, lanpostuetako giro baldintzak hobetzera legez. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertsonalerako jantzi eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa guztia eskaini zaielarik aurrez. Batez ere prebentzio zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta honen bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan zentroetan, Prebentzio Ordezkaritza bat aukeratzeko da langileen ordezkarien artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Artículo 57. *Permiso de conducir.*

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

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

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

CAPITULO X

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 58. *Legislación Complementaria.*

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

Artículo 59. *Seguridad e Higiene.*

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

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

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

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

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordea eratuko da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

a) Enpresariak izendatutakoak:

— Lehendakari bat.

— Enpresaren mediku zerbitzu propio edo komunaren burua, edo zerbitzu horren ordezkari bat.

— Segurtasun teknikari bat.

— Agintari multzo bat. Horren kopurua eta kalifikazioa enpresariak egoki iritzitakoa izango da, lanpostu desberdinetako Lan Segurtasun eta Osasunaren arloan diren arazoak konbantuan izanik.

b) Langileen ordezkariak:

Ordezkaritza multzo bat, Lantegiko sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai sindikatuak izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina enpresa batzordeko ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, Zentroaren plantilaren arabera.

— 50 eta 100 bitartean: 2 ordezkari.

— 101 eta 200 bitartean: 3 ordezkari.

— 201 eta 500 bitartean: 4 ordezkari.

— 501 eta 1.000 bitartean: 5 ordezkari.

— 1.000 baino gehiago: 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentzioarako Ordezkariek, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Enpresek beharrezko baimen ordainduak emango dizkiete Ordezkariei, hauek beren eginkizunak behar bezala burutu ahal izan ditzaten; era berean, laneko segurtasun eta osasunaren arloko prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak ere emango dizkiete, arlo honetan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota hitzarmen hau sinatzen duten erakunde sindikalen zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten Erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenerako baimena enpresariak eman beharko du. Baimen hau ukatuz gero, errekursoa aurkeztu dakioke hitzarmenaren Interpretazio Batzorde Mistoari, honek erabakiko duenarik.

III. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea, lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai lehendakariak berak beharrezko irizita edo kide gehienek eskaturik, edota Komitean langileek dituzten ordezkari guztiek eskatuta.

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

a) Personal designado por el empresario:

— Un Presidente.

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

— Un técnico de Seguridad.

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

b) Personal en representación de los trabajadores.

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

— De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

— De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

— De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

— De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

— Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

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

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

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

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

Eragin hauetarako, eta proposamenak egiteko zein alderdien arteko erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko unean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien boto kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

Laneko segurtasun eta osasun batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta honen kopia bana emango zaie hitzarmen honetako 45. artikuluan aipatzen diren enpresako sekzio sindikaletako ordezkariari.

IV. Laneko segurtasun eta osasun batzordeak, prebentzio zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege-xedapenek ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei emanak batez ere).

a) Artikulu honen I. atalean zehazturiko programen zein lantegian derrigorrez bete behar diren lan segurtasun eta osasuneko arauak prestatzen, abiarazten eta hauen aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Enpresariari proposatzea egoki iritzitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

c) Produkzio prozesuaren material, instalazio, makineria eta bestelako alderdiei buruzko informazioa ezagutzea, diren arrisku erreal edo potentzialak ezagutzeko eta hauek desagertarazteko edo murrizteko neurriak proposatzearen beharrezkoa den neurrian.

d) Ukitutako langileei ematea osasun neurriari edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa, egokien irizitako baliabideen bidez, baldin eta produkzioaren ohiko martxa galarazten ez badute.

e) Enpresariari eskatzea babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan, arriskugarritasun nabarmena edo langileen osasuneko arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzeko komeni den lanpostuetan.

f) Mediku Zerbitzuarekin, Agintariekin eta Segurtasun Teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaitasunen arrazoiak desagertaraztera bideratutako prebentzio neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrolean.

g) Mediku zerbitzuaren eta segurtasun teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezifikoa zaizkien arlo guztietan.

h) Halaber, lan segurtasun eta osasunean espezializaturiko Erakunde Ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste Erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen metaketa erreala edo arrisku maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat Lan Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazgaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako hauek, bakar-bakarrik adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean erabili ahal izango dira.

Atezain, Zaindari, Jagole, Etxezain eta Gidariei uniformeak, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazgaitzak emango zaizkie.

Horago aipatutako babes jantziez gain, langile guztiei babes jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, eskumena duen lan agintariak erabakiko ditu.

VI. Batzorde mistoaren baitan laneko segurtasun eta osasun azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea. Aipatutako azpibatzerdeak plangintza eta programa berriak gaian ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sartzeaz arduratuko da.

60. artikulua. Alokairuak ez aplikatzeko klausula.

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

Aipatutako zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek 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, zuhurtasun profesionala erakutsiz.

Edonola ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmenaren alokairu gehikuntzari besterik ez zaio lotuko eta afektatutako enpresek hitzarmenaren gainerakoaren edukira bildu beharko dute.

Adierazten den komunikazioa hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost eguneko epean formulatu beharko da, eta alokairuen berrikuspenean egiten denean, horiek argitaratu eta hamabost eguneko epean. Epe horretan bertan hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri eta langileen ordezkariak formulatutako idatzia kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezartzen diren epeak derrigorrezko izatera dute. Epe hauek ez betetzeak eragotzi egingo die enpresei xedapen honetan ezarritakora biltzea.

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

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

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

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

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

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

Artículo 60. Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

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

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

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

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan akordiorik lortuz gero, batzorde mistoari honen 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 Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Konfederazioarteko Akordiora (PRECO II) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

Alokairu baldintza berria, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien eta delegatu sindikalen arteko adostasunez zehaztuko da.

61. artikulua. Batzorde mistoa.

Hitzarmen kolektibo hau interpretatzeari buruzko auzi guztiak konpontzeko Batzorde Misto Parekidea eratzea erabaki da, hitzarmen kolektibo honetako Mahai Negoziatzaileko langileen lau ordezkari eta enpresaren lau ordezkari osatua.

Batzorde Misto Parekidearen Egoitza: Lan Harremanetako Lurralde Ordezkaritza, Hondarribia, 6-1 kalea, Donostia. Donostia.

Batzorde Misto Parekideak eginkizun jakin hauek izango ditu:

- a) Hitzarmena interpretatzea.
- b) Hitzartutakoa betetzen dela zaintzea.
- c) Hitzarmen honetako klausulak aplikatzeari buruz sortzen diren zalantzak eta desadostasunak konpontzea.

Batzordeak aginduz hartuko du parte gai hauetan, alderdiek, tramite hau agorturik, organo jurisdikzional eskudunetara jotzeko duten askatasuna salburik utziz.

Batzorde Misto Parekiderako deia egingo du, edozein direlarik hura osatzen duten alderdiak, eta hark deialdiaren egunetik luze jota 15 egunetako epean bildu behar duelarik.

62. artikulua. PRECO II.

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.

Lehenengo Xedapen Gehigarria. Kontratazio mekanismo berriak.

Hitzarmen hau sinatzen duten Erakundeek, beronek erasandako enpresa eta langileei, txandakako kontratuak, denbora zatituko kontratuak, praktiketakoak eta prestakuntzarakoak erabiltzea gomendatzen diete.

Halaber, contratazio sistema hauek zabaldu eta bultzatzeko beharrezkoak diren ekintzak hasteko konprometua hartzen dute.

Bigarren Xedapen Gehigarria. Pentsio fondoak.

Hitzarmen honen negoziazio mahaiak erabaki duenez, batzorde mistoak lanbide prestakuntza jarraituari eta pentsio fondo edo BGAEi buruzko azterlan egokiak egingo ditu, mahai horren erabakiak oinarritzko hitzarmen kolektibo honetan barne har daitezen.

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

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

Artículo 61. Comisión Mixta.

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

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

Serán funciones específicas de la Comisión Mixta Paritaria las siguientes:

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

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

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

Artículo 62. PRECO II.

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

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

Disposición Adicional Primera. Nuevos Mecanismos de Contratación.

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

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

Disposición Adicional Segunda. Fondos de Pensiones.

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

Hirugarren Xedapen Gehigarria. Lanbide heziketa.

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 kopuruaren kalterik gabe, hitzarmeneko Mahai Negoziatzailea eratu zeneko momentuan bakoitzari esleitu zitzaion ordezkapenaren arabera jardungo dute sindikatuek.

Batzorde honen helburua sektorean Etengabeko Heziketa sustatzea izango da eta sektoreko nahiz enpresaz gaindiko (sektoreko eta sektorearteko) enpresen osotasunari zuzendutako sektoreko plangintzei buruzko informazioa izango du. Hamabost eguneko epea izango du dagokion txostena etengabeko heziketa kudeatzen duen erakundeari bidaltzeko.

Enpresatan 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 egoiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorietan parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

Batzorde horrek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileen lizentziak edo bestelako 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 oinarriko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igorri ahal izateko.

Laugarren Xedapen Gehigarria. Lanbide sailkapena.

Mahats, Zerbeza eta Edarien Industria eta Merkataritzaren sektoreko lanbide kategorien sailkapen eta definizioari dagokionez, 1995eko urtarrilaren 5eko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratutako hitzarmen honen eranskinean adierazitakoari jarraituko zaio.

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, dagozkion hitzarmen honetako artikuluetan adierazten diren epeak agortzen badira eta arbitraje laudorik lortzen ez bada, bi alderdiek bidezko jotzen dituzten erabakiak hartzeko askatasun osoa izango dute.

Donostia, 2002ko uztailaren 17a.—Gemma Jauregi Beldarrain, Lurralde Ordezkaria. (7982)

Disposición Adicional Tercera. Formación Profesional.

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

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

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

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

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

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

Disposición Adicional Cuarta. Clasificación Profesional.

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

Disposición Transitoria Primera.

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

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

Donostia-San Sebastián, a 17 de julio de 2002.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregi Beldarrain. (7982)

I ERANSKINA / ANEXO I

MAHATSAREN INDUSTRIA 2001 / TABLAS INDUSTRIA VID 2001			
	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	308.016	4.312.224
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	273.790	3.833.060
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	208.468	2.918.552
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	239.566	3.353.924
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	191.656	2.683.184
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	164.275	2.299.850
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	150.587	2.108.218
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	342.240	4.791.360
1. mailako burua / Jefe de 1. ^a	2,00	273.790	3.833.060
2. mailako burua / Jefe de 2. ^a	1,75	239.566	3.353.924
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	1,30	177.969	2.491.566
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	1,20	164.275	2.299.850
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	150.587	2.108.218
Izangaia / Aspirante	0,85	116.365	1.629.110
MERKATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	342.240	4.791.360
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	205.341	2.874.774
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	171.117	2.395.638
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	164.275	2.299.850
Bidaiantea / Viajante	1,20	164.275	2.299.850
Sustatzailea / Promotor	1,20	164.275	2.299.850
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etxezaina / Conserje	1,15	157.431	2.204.034
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1. ^a	1,10	150.587	2.108.218
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	136.898	1.916.572
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	150.587	2.108.218
Beharginak / Obreros:			
Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega	1,30	5.838	2.486.988
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	5.607	2.388.582
1. mailako ofiziala / Oficial 1. ^a	1,20	5.385	2.294.010
2. mailako ofiziala / Oficial 2. ^a	1,15	5.165	2.200.290
3. mailako ofiziala / Oficial 3. ^a	1,10	4.936	2.102.736
Ofizio lagungarriak / Oficios auxiliares:			
Autosalmentako 1. mailako ofiziala / Oficial 1. ^a autoventa	1,20	5.385	2.294.010
2. mailako ofiziala / Oficial 2. ^a	1,15	5.165	2.200.290
Peoi espezialista / Peón especial.	1,10	4.936	2.102.736
Peoia / Peón	1,00	4.487	1.911.462

II ERANSKINA / ANEXO II

MAHATSAREN INDUSTRIA 2001 / TABLAS INDUSTRIA VID 2001 (Eurotan / Valores en euros)			
	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	1.851,21	25.916,99
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	1.645,51	23.037,15
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	1.252,92	17.540,85
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	1.439,82	20.157,49
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	1.151,88	16.126,26
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	987,31	13.822,38
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	905,05	12.670,65
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	2.056,90	28.796,65
1. mailako burua / Jefe de 1. ^a	2,00	1.645,51	23.037,15
2. mailako burua / Jefe de 2. ^a	1,75	1.439,82	20.157,49
1. mailako ofiziala / Oficial de 1. ^a	1,30	1.069,62	14.974,61
2. mailako ofiziala / Oficial de 2. ^a	1,20	987,31	13.822,38
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	905,05	12.670,65
Izangaia / Aspirante	0,85	699,37	9.791,15
MERKATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	2.056,90	28.796,65
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	1.234,12	17.277,74
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	1.028,43	14.398,07
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	987,31	13.822,38
Bidaiantea / Viajante	1,20	987,31	13.822,38
Sustatzailea / Promotor	1,20	987,31	13.822,38
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etxezaina / Conserje	1,15	946,18	13.246,51
1. mailako menpekora / Subalterno de 1. ^a	1,10	905,05	12.670,65
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	822,77	11.518,83
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	905,05	12.670,65
BEHARGINAK / OBREROS:			
Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega	1,30	35,09	14.947,10
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	33,70	14.355,67
1. mailako ofiziala / Oficial 1. ^a	1,20	32,36	13.787,28
2. mailako ofiziala / Oficial 2. ^a	1,15	31,04	13.224,01
3. mailako ofiziala / Oficial 3. ^a	1,10	29,67	12.637,70
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
Autosalmentako 1. mailako ofiziala / Oficial 1. ^a autoventa	1,20	32,36	13.787,28
2. mailako ofiziala / Oficial 2. ^a	1,15	31,04	13.224,01
Peoi espezialista / Peón especial.	1,10	29,67	12.637,70
Peoia / Peón	1,00	26,97	11.488,12

MAHATSAREN INDUSTRIA / INDUSTRIA VID ANTZINATASUN TAULA 2001-2002 / ANTIGÜEDAD AÑO 2001-2002				
	<i>Pezetatan</i> <i>Valores en pesetas</i>		<i>Eurotan</i> <i>Valores en euros</i>	
	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Bienio</i>	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor</i> <i>Cuatrenio.</i>	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Bienio</i>	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor</i> <i>Cuatrenio.</i>
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:				
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	5.404	10.808	32,48	64,96
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	4.467	8.934	26,85	53,69
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	4.195	8.390	25,21	50,42
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:				
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:				
Goi-mailako burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	4.100	8.200	24,64	49,28
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	3.636	7.272	21,85	43,71
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Izangaia / Aspirante	1.880	3.760	11,30	22,60
MERKATARIAK / COMERCIALES:				
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	5.594	11.188	33,62	67,24
Salmenta-burua / Jefe de ventas	4.100	8.200	24,64	49,28
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	3.636	7.272	21,85	43,71
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	3.074	6.148	18,48	36,95
Bidaiantea / Viajante	3.074	6.148	18,48	36,95
Sustatzailea / Promotor	3.074	6.148	18,48	36,95
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:				
Etkezaina / Conserje	3.074	6.148	18,48	36,95
1. mailako menpekora / Subalterno de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Garbitzailea / Personal de limpieza	3.074	6.148	18,48	36,95
BEHARGINAK / OBREROS:				
Upelategiko langilezaina / Capataz de bodega	103	206	0,62	1,24
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	103	206	0,62	1,24
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	103	206	0,62	1,24
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	103	206	0,62	1,24
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:				
Autosalmentako 1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª autoventa	103	206	0,62	1,24
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
Peoi espezialista / Peón especial.	103	206	0,62	1,24
Peoia / Peón	103	206	0,62	1,24

MAHATSAREN MERKATARITZA 2001 / COMERCIO VID 2001			
	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	289.897	4.058.558
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	257.689	3.607.646
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	193.265	2.705.710
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	225.479	3.156.706
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	180.381	2.525.334
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	154.611	2.164.554
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	141.725	1.984.150
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	322.110	4.509.540
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	257.689	3.607.646
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	225.479	3.156.706
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	167.499	2.344.986
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	154.611	2.164.554
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	141.725	1.984.150
Izangaia / Aspirante	0,85	109.517	1.533.238
MERKATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	322.110	4.509.540
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	193.265	2.705.710
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	161.053	2.254.742
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	154.611	2.164.554
Bidaiantea / Viajante	1,20	154.611	2.164.554
Sustatzailea / Promotor	1,20	154.611	2.164.554
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etxezaina / Conserje	1,15	148.168	2.074.352
1. mailako menpekora / Subalterno de 1.ª	1,10	141.725	1.984.150
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	128.845	1.803.830
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	131.584	1.842.176
Ordukako garbitzailea / Personal de limp. p. horas	1,10	647	
BEHARGINAK / OBREROS:			
Langilezaina / Capataz	1,30	5.498	2.342.148
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	5.285	2.251.410
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1,20	5.068	2.158.968
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	4.862	2.071.212
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	4.647	1.979.622
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
1. mailako ofiziala eta Ibilbideko gidaria / Oficial 1.ª y chófer ruta	1,20	5.068	2.158.968
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	4.862	2.071.212
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	1,10	4.647	1.979.622
Peoia / Peón	1,00	4.230	1.801.980
MERKATARITZA / COMERCIO:			
Morroiz espezializatua / Mozo especializado	1,10	4.667	1.988.142
Morroia / Mozo	1,00	4.230	1.801.980
Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.	0,95	122.400	1.713.600
Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	1,00	128.845	1.803.830
Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	1,10	141.725	1.984.150
Bisitaria / Visitador	1,15	148.168	2.074.352

MAHATSAREN MERKATARITZA 2001 / COMERCIO VID 2001 (Eurotan / Valores en euros)			
	Koefizientea Coeficiente	Hitzarmen Soldata Salario conv.	Urtekoa (Plusak sartu gabe) Anualizado (sin pluses)
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:			
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	2,25	1.742,32	24.392,42
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	2,00	1.548,74	21.682,39
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	1,50	1.161,55	16.261,64
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:			
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	1,75	1.355,16	18.972,19
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	1,40	1.084,11	15.177,56
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	1,20	929,23	13.009,23
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	1,10	851,78	11.924,98
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:			
Goi-mailako burua / Jefe superior	2,50	1.935,92	27.102,88
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	2,00	1.548,74	21.682,39
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	1,75	1.355,16	18.972,19
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	1,30	1.006,69	14.093,65
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	1,20	929,23	13.009,23
Laguntzailea / Auxiliar	1,10	851,78	11.924,98
Izangaia / Aspirante	0,85	658,21	9.214,95
MERKATARIAK / COMERCIALES:			
Goi-mailako salmenta-burua / Jefe sup.ventas	2,50	1.935,92	27.102,88
Salmenta-burua / Jefe de ventas	1,50	1.161,55	16.261,64
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	1,25	967,95	13.551,27
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1,20	929,23	13.009,23
Bidaiantea / Viajante	1,20	929,23	13.009,23
Sustatzailea / Promotor	1,20	929,23	13.009,23
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:			
Etxezaina / Conserje	1,15	890,51	12.467,11
1. mailako menpekoa / Subalterno de 1.ª	1,10	851,78	11.924,98
Laguntzailea / Auxiliar	1,00	774,37	10.841,24
Garbitzailea / Personal de limpieza	1,10	790,84	11.071,70
Ordukako garbitzailea / Personal de limp. p. horas	1,10	3,89	
BEHARGINAK / OBREROS:			
Langilezaina / Capataz	1,30	33,04	14.076,59
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	1,25	31,76	13.531,25
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	1,20	30,46	12.975,66
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	29,22	12.448,23
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	1,10	27,93	11.897,77
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:			
1. mailako ofiziala eta Ibilbideko gidaria / Oficial 1.ª y chófer ruta	1,20	30,46	12.975,66
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	1,15	29,22	12.448,23
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	1,10	27,93	11.897,77
Peoia / Peón	1,00	25,42	10.830,12

	<i>Koefizientea</i> <i>Coficiente</i>	<i>Hitzarmen</i> <i>Soldata</i> <i>Salario conv.</i>	<i>Urtekoa (Plusak</i> <i>sartu gabe)</i> <i>Anualizado</i> <i>(sin pluses)</i>
MERKATARITZA / COMERCIO:			
Morroiz espezializatua / Mozo especializado	1,10	28,05	11.948,97
Morroia / Mozo	1,00	25,42	10.830,12
Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.	0,95	735,64	10.298,94
Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	1,00	774,37	10.841,24
Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	1,10	851,78	11.924,98
Bisitaria / Visitador	1,15	890,51	12.467,11

MAHATSAREN MERKATARITZA / COMERCIO VID ANTZINATASUN TAULA 2001-2002 / ANTIGÜEDAD AÑO 2001-2002				
	<i>Pezetatan</i> <i>Valores en pesetas</i>		<i>Eurotan</i> <i>Valores en euros</i>	
	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Bienio</i>	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Cuatrienio.</i>	<i>Biurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Bienio</i>	<i>Laurtekoaren</i> <i>Balioa</i> <i>Valor Cuatrienio.</i>
TEKNIKARI TITULUDUNAK / TECNICOS TITULADOS:				
Goi-mailako tituluduna / Titulado superior	5.404	10.808	32,48	64,96
Erdi-mailako tituluduna / Titulado medio	4.467	8.934	26,85	53,69
Behe-mailako tituluduna / Titulado inferior	4.195	8.390	25,21	50,42
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK / TECNICOS NO TITULADOS:				
Upelategiko arduraduna / Encargado de bodega	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko arduraduna / Encargado de laborat.	3.636	7.272	21,85	43,71
Laborategiko laguntzailea / Ayudante de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
Laborategiko laguntaria / Auxiliar de laborat.	3.074	6.148	18,48	36,95
ADMINISTRARIAK / ADMINISTRATIVOS:				
Goi-mailako burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24
1. mailako burua / Jefe de 1.ª	4.100	8.200	24,64	49,28
2. mailako burua / Jefe de 2.ª	3.636	7.272	21,85	43,71
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
2. mailako ofiziala / Oficial de 2.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Izangaia / Aspirante	1.880	3.760	11,30	22,60
MERKATARIAK / COMERCIALES:				
Goi-mailako-burua / Jefe superior	5.594	11.188	33,62	67,24
Salmenta-burua / Jefe de ventas	4.100	8.200	24,64	49,28
Salmenta ikuskaria / Inspector de ventas	3.636	7.272	21,85	43,71
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	3.632	7.264	21,83	43,66
Bidaiantea / Viajante	3.632	7.264	21,83	43,66
Sustatzailea / Promotor	3.632	7.264	21,83	43,66
MENPEKOAK / SUBALTERNOS:				
Etzezaina / Conserje	3.074	6.148	18,48	36,95
1. mailako menpekora / Subalterno de 1.ª	3.074	6.148	18,48	36,95
Laguntzailea / Auxiliar	3.074	6.148	18,48	36,95
Garbitzailea / Personal de limpieza	3.074	6.148	18,48	36,95
Ordukako garbitzailea / Personal de limp. p. horas	13,8	27,6	0,08	0,17

	Pezetatan Valores en pesetas		Eurotan Valores en euros	
	Biurtekoaren Balioa Valor Bienio	Laurtekoaren Balioa Valor Cuatrienio.	Biurtekoaren Balioa Valor Bienio	Laurtekoaren Balioa Valor Cuatrienio.
BEHARGINAK / OBREROS:				
Langilezaina / Capataz	103	206	0,62	1,24
Sekzioko arduraduna / Encargado sección	103	206	0,62	1,24
1. mailako ofiziala / Oficial 1.ª	103	206	0,62	1,24
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
3. mailako ofiziala / Oficial 3.ª	103	206	0,62	1,24
OFIZIO LAGUNGARRIAK / OFICIOS AUXILIARES:				
1. mailako ofiziala eta ibilbideko gid. / Oficial 1.ª y chófer ruta	103	206	0,62	1,24
2. mailako ofiziala / Oficial 2.ª	103	206	0,62	1,24
Peoi espezialista eta paketatzailea / Peón especializ. y emb.	103	206	0,62	1,24
Peoia / Peón	103	206	0,62	1,24
MERKATARITZA / COMERCIO:				
Morroi espezializatua / Mozo especializado	103	206	0,62	1,24
Morroia / Mozo	103	206	0,62	1,24
Saltzaile laguntzailea / Ayudante dependiente.	3.074	6.148	18,48	36,95
Saltzailea, 4 urte baino - / Dependiente de -4 años	3.074	6.148	18,48	36,95
Saltzailea, 4 urte baino + / Dependiente de +4 años	3.074	6.148	18,48	36,95
Bisitaria / Visitador	3.074	6.148	18,48	36,95

Idazkuntza eta Administrazioa:

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO MOLDIZTEGIA
 Errekalde Hiribidea, 61
 616 Posta Kutxatila
 Tfnoak.: 943.361.347 eta 943.361.348
 Fax: 943.372.902
 Internet-eko helbidea: <http://www.gipuzkoa.net>
 20018 DONOSTIA

Frankeo Itundua: 37/3

Lege-Gordailua: S.S.-1-1958

Redacción y Administración:

IMPRESA DE LA DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA
 Avenida de Recalde, 61
 Apartado Correos 616
 Teléfs.: 943.361.347 y 943.361.348
 Fax: 943.372.902
 Dirección de internet: <http://www.gipuzkoa.net>
 20018 DONOSTIA-SAN SEBASTIAN

Franqueo Concertado: 37/3

Depósito Legal: S.S.-1-1958

Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala

Boletín Oficial de Gipuzkoa

Astelehenetik ostiralera egunero argitaratzen da,
 jaiegunetan izan ezik.
 Ale hau Udaletxe bakoitzeko iragarkitegian agerian
 jarriko da, hurrengoaz aldatu arte.

Se publica de lunes a viernes, excepto festivos.
 Este número se expondrá en el tablón de anuncios
 de cada Ayuntamiento y será sustituido por el
 siguiente, a su recibo.

Idatzien Erregistroa

GIPUZKOAKO FORU ALDUNDIKO MOLDIZTEGIA
 Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA
 Errekalde Hiribidea, 61
 616 Posta Kutxatila

Registro de Originales

IMPRESA DE LA DIPUTACION FORAL DE GIPUZKOA
 BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa
 Avenida de Recalde, 61
 Apartado Correos 616

20018 DONOSTIA-SAN SEBASTIAN

	Euro (€)
Urteko harpidetza / Suscripción anual	152,00
Ale bakarraren salmenta / Venta número suelto	1,00
200 orrialdeko edo gehiagoko gehigarriaren salmenta / Venta suplemento de 200 páginas o más	2,85
Iragarkiak: / Anuncios:	
9 cm-ko lerro bakoitzeko / Por línea de 9 cm.	1,58
18 cm-ko lerro bakoitzeko / Por línea de 18 cm.	3,16

(B.E.Z. barne / I.V.A. incluido)