

CONVENIO COLECTIVO: Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa 2005-2012.

GOBIERNO VASCO - DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa de 2005-12 (código 20001015011982).

ANTECEDENTES

Primero: El día 27 de junio de 2011 se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por MAPESGI, en representación de los empresarios, y LAB, ELA, CCOO y UGT, en representación de los trabajadores, el día 9 de junio de 2011.

Segundo: Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), para la subsanación de un determinado artículo, y se ha cumplimentado el 19 de julio de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

Donostia-San Sebastián, a 20 de julio de 2011.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(366267) (10146)

CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS DE GIPUZKOA 2005-2012

Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afecta a todas las empresas de mayoristas (Exportadores, Importadores y Acopiadores) dedicadas a la comercialización de pescado fresco y congelado establecidas en la provincia de Gipuzkoa o que desarrollan su actividad en la misma, así como a todos los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios sea cual sea su régimen de contratación.

Artículo 2. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tiene una duración indefinida sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera. No obstante, sus Anexos, tendrán la duración que se determine, específicamente, en cada uno de ellos.

Artículo 3. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será la establecida en el Anexo I, para cada uno de los años. Las empresas podrán acordar con los trabajadores la distribución de las mismas en su cómputo semanal, siendo el tope máximo de 8 horas de lunes a jueves (ambos inclusive) y de 7 horas para los viernes.

La jornada de trabajo del personal administrativo será continuada de lunes a viernes, salvo que de mutuo acuerdo y en razón de circunstancias especiales de cada empresa se pactase una jornada partida o distinta y siempre dentro de las 39 horas semanales y 1.724 horas anuales para el año 2011 y 1.723 para el 2012.

Las empresas pondrán en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras o sus representantes:

- El horario diario de trabajo en la empresa.
- La jornada semanal y sus descansos.
- Los días festivos así como otros inhábiles y sus descansos entre jornadas.

Como regla general, y salvo las referidas a reparar o evitar siniestros no se realizarán horas extraordinarias. No obstante, podrán realizarse horas extraordinarias en los supuestos siguientes:

a) Situaciones estructurales; no cabe contemplar esta en aquellas situaciones generadas por el disfrute de vacaciones, segundo día en situación de IT, descansos y licencias y cualesquiera otras que aun suponiendo un incremento en el servicio, consten a la empresa de forma anticipada.

b) Determinada dicha situación estructural, cabrá la realización de horas extraordinarias:

1. Cuando por tiempo y forma sea imposible o no resulte viable acudir a ningún tipo de contratación de los previstos en la legislación.

2. Cuando habiéndose requerido al personal eventual o se hubiera requerido a los servicios públicos de empleo no se hubiera podido facilitar ninguna persona de la cualificación requerida.

El abono de dichas horas extraordinarias se realizará siempre mediante compensación horaria, siendo el abono en tiempo de descanso compensatorio de dos horas por cada hora extraordinaria realizada. En caso de no poderse dar el descanso compensatorio señalado se abonará en un incremento de igual cuantía de dos horas por cada hora extra realizada y, en todo caso, el abono en metálico no superará la mitad de dicho incremento (por cada hora extra realizada, una hora será abonada y otra hora será disfrutada).

Artículo 4. Retribuciones, categorías profesionales y funciones.

Los salarios experimentarán los incrementos que figuran en el Anexo II a este Convenio Colectivo para cada uno de los años. La subida salarial para el año 2011 experimentará un aumento del 3,5% y para el 2012 el IPC + 0,50%.

Las categorías profesionales y funciones de las mismas serán como a continuación se señalan:

— Oficial y chofer:

Quien conociendo el oficio ejecuta con iniciativa y responsabilidad, conociendo las mercancías y distinguiéndolas, así como los útiles, maquinaria y herramienta utilizándolos con eficacia y poniendo en conocimiento del responsable empresarial cualquier anomalía que afecte a la producción. Tendrá capacidad para organizar y dinamizar el trabajo incluyendo las operaciones de venta bajo las órdenes directas del responsable de la empresa.

En el caso de los y las chóferes su actividad conllevará el empaque y envasado así como la manipulación y control de la mercancía y su facturación.

— Mozo especializado:

Quien se dedica a trabajos concretos y determinados que exigen cierta práctica y conocimiento sobre el producto y la técnica. Su actividad comprende el empaque, manipulación y pesaje del producto así como su comprobación, carga y descarga.

— Mozo:

Quien efectúa el traslado de mercancías dentro y fuera del establecimiento, hace empaque y envasado corriente así como su reparto y cualesquiera otros trabajos que conllevan esfuerzo muscular.

— Auxiliar administrativo:

Quien con conocimientos generales de índole administrativa y mecanografía, auxilia en la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos.

— Oficial administrativo:

Quien en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil realiza trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o contratos

mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros contables, liquidación salarial y de seguros sociales.

Artículo 5 Licencias retribuidas.

Las licencias retribuidas a que se refiere el artículo 56 de la Ordenanza de Trabajo para el Comercio, se abonarán a salario real y se disfrutarán como a continuación se desarrollan:

- a) Por matrimonio: 21 días.
- b) Por alumbramiento de la esposa: 3 días, de los que 2 al menos serán laborables. En los casos de parto múltiple o cesárea el número de días será de 4 naturales.
- c) Por enfermedad del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales, de los que al menos 1 será laborable; con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables. En el caso de que la enfermedad persistiera se podría volver a hacer uso de dicha licencia pasados 3 meses.

Por muerte del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos, nietos (consanguíneos o afines): 3 días naturales de los que al menos 1 será laborable, con desplazamiento superior a 100 kilómetros se ampliarán a 5 naturales de los que 4 al menos serán laborables.

- d) Matrimonio de hijos, hijas o hermanos y hermanas de uno u otro cónyuge: 1 día natural; si hay desplazamiento superior a 100 kilómetros, se ampliarán a 3 días naturales.
- e) En aquellos casos en que sea preciso y derivados de estudios que realice el trabajador o trabajadora y de lo acordado en los arts. 22, 32 y 33 del presente convenio.
- f) Las horas necesarias para acudir al médico de cabecera o especialista debidamente justificadas.
- g) Los trabajadores y trabajadoras que cuenten con derecho al descanso establecido para la lactancia de hijo o hija, podrán acumular las dos medias horas en un solo periodo de una hora a disfrutar al inicio o final de la jornada. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el art. 25 de este mismo convenio.

h) Traslado de domicilio: 1 día natural. Una vez disfrutada esta licencia, no se podrá hacer uso de ella hasta que hayan transcurrido dos años desde la última vez que se disfrutó.

Se reconoce la convivencia de la pareja sin vínculo matrimonial, para los apartados a) b), c) y d), para los efectos de licencias retribuidas, siendo incompatible, en su caso, con el posterior matrimonio.

A los efectos de convivencia se dará certificación de las autoridades locales.

Artículo 6. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anuales de 31 días naturales, la retribución correspondiente al periodo de vacaciones estará constituida por el salario real que vengan percibiendo los trabajadores en el momento de disfrutarlas. Los períodos de I.T. no afectarán a su cómputo.

El disfrute de vacaciones quedará interrumpido por i.t. a causa de accidente laboral o por enfermedad profesional o por licencia por maternidad, debiéndose las mismas disfrutar en todo caso siempre dentro del año natural, a excepción de los supuestos contemplados en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por la Disposición Adicional décimo primera de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyos supuestos se podrán disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En los casos de que disfrutando del periodo de vacaciones, el trabajador inicie un proceso de Incapacidad Temporal, que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que mantenga dicha situación y mientras dura la baja, los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo.

Artículo 7. Fiesta local.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de la fiesta local que corresponda a la localidad en donde esté ubicado su centro de trabajo. No obstante, ambas partes y de mutuo acuerdo podrán modificarla por otra fecha distinta.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias: Una de Verano y otra de Invierno, ambas de 30 días. Por tanto, para tener derecho al percibo íntegro de las mismas los trabajadores deberán permanecer en activo en la empresa durante el siguiente período de tiempo:

— Paga de Verano: Del 1 de enero al 30 de junio y será abonada el 15 de julio.

— Paga de Invierno: Del 1 de julio al 31 de diciembre y será abonada el 15 de diciembre.

El tiempo de I.T. se computará a efectos de cálculo y percepción de estas pagas. Se prorratearán por días los períodos de tiempo inferiores a los establecidos.

Artículo 9. Antigüedad.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por este Convenio disfrutarán de aumentos periódicos por años de servicio, como premio a su vinculación a la Empresa, consistentes en cuatrienios de un 5% calculados sobre el salario que le corresponda según su categoría profesional, de acuerdo con la tabla salarial del presente Convenio.

Artículo 10. Gastos por desplazamiento.

Aquellos trabajadores y trabajadoras que por necesidad de la Empresa sean objeto de trasladado a localidad diferente para la que realizaron contrato y sufran perjuicio (mayor distancia del domicilio al nuevo centro de trabajo) percibirán la cantidad de 0,24 euros por Km. de diferencia en que se vean perjudicados y siempre que dicho traslado no lleve implícitos cambios en las tareas para las que fue contratado o propias de su categoría profesional.

En el caso de que el trabajador o trabajadora viera aumentados sus gastos de desplazamientos por cambio de domicilio de la Empresa, éstos se cubrirán por la Empresa en igual cuantía.

Las dietas por desplazamientos motivados por necesidades comerciales tanto por dieta diaria

completa, por comida o cena, por desayuno y cama, serán las establecidas en el Convenio Colectivo laboral del Transporte de Mercancías por Carretera para el Territorio Histórico de Gipuzkoa. En estos casos el kilometraje en vehículo propio se abonará a 0,26 euros/km.

Artículo 11. Paga de beneficios.

Se establece una paga o gratificación anual cuyo importe será de salario real vigente en el momento de la percepción. Dicha gratificación será cobrada el 15 de marzo y su importe será proporcional al tiempo trabajado durante el ejercicio anterior, computándose como tal el período correspondiente a enfermedad justificada, permisos retribuidos y baja por accidente de trabajo.

Artículo 12. Incapacidad temporal.

En caso de enfermedad o accidente de trabajo laboral o no y enfermedad profesional el personal percibirá su salario real incluidas las pagas de Verano, de Invierno y la de Beneficios, por un período máximo de 18 meses.

Artículo 13. Revisión médica.

Las Empresas a través de la Mutua Patronal que cubre el Seguro de Accidentes de Trabajo o por cualquier otro medio someterán a todo el personal a dos reconocimientos médicos anuales. Para dichos reconocimientos se tendrán en cuenta las características específicas de cada puesto de trabajo. Para la determinación de las mismas tanto trabajadores y trabajadoras como Empresarios atenderán a las recomendaciones del Comité de Seguridad e Higiene, del Comité de Empresa y del Delegado de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como en lo que se refiere a los riesgos y su prevención.

Artículo 14. Ropa de trabajo.

La empresa abonará al personal que proceda, una vez al año y pagadera en el mes de enero, un plus de ropa de trabajo equivalente a 350,93 euros para el año 2011 y esta cantidad incrementada en el IPC + 0,50% para el 2012.

En caso de que la empresa entregue la ropa de trabajo al trabajador, y siempre que la ropa proporcionada cumpla los requisitos en materia de seguridad e higiene en el trabajo, las empresas no abonaran la cantidad indicada en el anterior párrafo.

Artículo 15. Derechos y garantías sindicales.

Los componentes del Comité de Empresa tendrán las garantías y derechos que establezcan las normas vigentes. Asimismo, ningún empleado o empleada podrá ser objeto de sanción sin que ello haya sido puesto en conocimiento del Comité de Empresa, como tampoco ningún afiliado o afiliada sin haberlo puesto en conocimiento de su Central Sindical.

El personal tendrá derecho a utilizar anualmente 15 horas en tiempo de trabajo para celebrar asambleas. La retribución de dichas horas será a salario real.

Con el objeto de facilitar la representación sindical y del personal en el sector, se podrán acumular las horas de crédito sindical de la representación electa del personal como sindicales. A tal objeto se pondrá en conocimiento de la empresa con la antelación de 48 horas el disfrute

de las mismas.

Artículo 16. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Artículo 17. Condiciones mas beneficiosas.

Las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas se mantendrá en cuanto aquéllas superen en su conjunto las específicas del presente Convenio, de tal forma que ningún trabajador y trabajadora pueda verse perjudicado por lo pactado en este Convenio.

Artículo 18. Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria se compondrá por tres representantes del personal (según la representación de cada Central Sindical) y tres de la parte empresarial, pudiéndose asignar asesores.

La Comisión se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes observando el cumplimiento de los derechos recogidos en la normativa laboral y del presente Convenio Colectivo.

Desarrollará su actividad en los casos de conflictividad derivada de la interpretación y aplicación del presente Convenio. Para su funcionamiento establecerá una metodología de trabajo.

La sede de la Comisión Paritaria estará en la Avenida de Navarra número 61, 2.º izquierda de Orereta-Errenteria (20100).

Artículo 19. Interpretación y aplicación.

Este convenio tendrá carácter prioritario sobre otros Convenios concurrentes en el mismo sector y ámbito local, comarcal o nacional.

Artículo 20. Ordenanza.

En lo no previsto ni regulado por este convenio, se dará por reproducido literalmente lo que establece la Ordenanza de Trabajo para el comercio y demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 21. Plus de penosidad.

Se establecerá un plus de penosidad para aquellos trabajadores que desarrollen tareas en cámaras frigoríficas, siempre que el desempeño de estas tareas suponga al menos una hora sobre la jornada de trabajo.

La cuantía del plus será del 20% del salario base que perciba el trabajador durante el período de tiempo que desarrolle dichas tareas.

Artículo 22. Euskera.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tenderán a la promoción del euskera. A tal efecto los diferentes problemas técnicos serán resueltos mediante un acuerdo entre las partes.

La promoción será de manera general para todos los trabajadores sin distinción de tareas. En lo referente a subvenciones y licencias se atenderá a lo establecido sobre la Formación Profesional Continua en el presente Convenio.

Artículo 23. Contrataciones.

Cuando exista constatación de aumento de trabajo o de las tareas productivas las Empresas tenderán a la realización de nuevas contrataciones, disminuyendo el número de horas extraordinarias.

Las Empresas entregarán la copia básica del contrato de acuerdo a la Ley 2/91. También se informará a los representantes de los trabajadores sobre las previsiones de contratación y sus modalidades.

En el supuesto de rescisión contractual por finalización de contrato se establecerá una indemnización de 12 días por año trabajado.

La antigüedad se computará durante uno o sucesivos contratos prorrateándose por meses los períodos inferiores al año.

Las empresas vendrán obligadas a realizar contratos para obras o servicios determinados aplicados a las campañas pesqueras, que se transformarán en indefinidos, si las mencionadas campañas durasen mas de 1 año desde su inicio hasta su finalización.

Artículo 24. Finiquito.

15 días antes de finalización del contrato la Empresa entregará al trabajador propuesta detallada de liquidación en la que se deberá especificar con toda claridad todos y cada uno de los conceptos que se adeuden al trabajador.

Artículo 25. Maternidad.

La trabajadora embarazada podrá solicitar su cambio de puesto de trabajo en caso de que éste resultase nocivo y así fuese prescrito médicamente. En caso de que este cambio no se pudiera dar por falta de vacantes, se estará a lo que se decrete por la seguridad Social, no computándose en su caso la I.T. por preceptiva licencia por maternidad ni esta última para el cómputo vacacional.

Las mujeres trabajadoras por lactancia de su descendiente menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, o acumular el total de dichas horas y disfrutarlas seguido a la baja por maternidad antes de reincorporarse a su puesto de trabajo.

Artículo 26. Periodo de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de 15 días laborales.

De conformidad con el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, para los contratos especiales de formación, a tiempo parcial, contrato de relevo, etc. se estará a lo dispuesto en sus especiales regulaciones y el presente convenio.

Artículo 27. Empresas de trabajo temporal.

Las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo podrán celebrar contratos de puesta a disposición con una E.T.T. en los siguientes supuestos:

- a) Para sustituir a trabajadores de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- b) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente, mientras dure el proceso de selección y promoción.

Las Empresas vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados de la sección Sindical, previamente a que realicen un contrato con la Empresa de trabajo Temporal sobre los siguientes apartados.

— Nombre de la E.T.T.

— Trabajo a realizar y número de trabajadores.

— Tiempo de duración del contrato y jornada de los trabajadores.

— Coste del contrato.

Las Empresas usuarias de esta modalidad de contratación comprometen a complementar hasta el 100% del salario hasta que éste se equipara al salario del trabajador que dentro de la Empresa desempeñe un puesto igual o equivalente.

Artículo 28. Movilidad geográfica.

Los trabajadores, salvo los contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, no podrán ser trasladados a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia.

En caso de que, por razones técnicas, organizativas o de producción, la Empresa quiera trasladar a un trabajador o trabajadora, se deberá seguir el procedimiento que en este artículo se establece.

De igual manera, en los casos en que por las mismas razones el trabajador venga a realizar funciones distintas a las habituales el procedimiento a seguir será:

— Notificación previa a la representación sindical y a los afectados, con indicación de los motivos del traslado.

— Constituir una comisión integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, con el objeto de estudiar cada caso individualmente.

— En el caso de que la comisión no se pronuncie, por unanimidad, sobre la necesidad fundada y objetiva del traslado, éste quedará en suspenso, pasando la cuestión a resolverse por los

Procedimientos de Resolución de Conflictos Voluntarios (PRECO II). El plazo será de 30 días máximo.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa, por razones técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, podrá desplazar a su personal temporalmente, hasta el límite de un año, a población distinta de la de residencia habitual, abonando además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

En los casos de movilidad funcional se respetará la categoría y el salario que venía disfrutando para los casos en que en la nueva situación, el trabajador resultase perjudicado económicamente. En los casos en que realizase trabajos de categoría superior percibirá lo que corresponda a cada categoría que desempeñe dichas funciones.

Artículo 29. Medidas contra el acoso sexual en el trabajo.

Tendrán la consideración de falta muy grave: La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora. Estos supuestos, en el caso de ser ejercidos desde posiciones de superioridad jerárquica y aquellos que se ejerzan sobre trabajadores y trabajadoras con contrato no indefinido se considerarán además de como una falta grave, como abuso de autoridad sancionable con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando o responsabilidad de las personas que los hayan efectuado.

Artículo 30. Salud y seguridad laboral.

Los empresarios o empresarias y trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por las disposiciones de la legislación que en cada momento resulte vigente.

En consecuencia las direcciones de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras 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 sean la eliminación o reducción progresiva de accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios y más adecuados.

Se promoverá la elección o designación de los delegados y delegadas de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud laboral.

Estos y estas representantes podrán ser nombrados de entre los miembros del Cte. de empresa, Delegados y delegadas de personal y en su caso de entre los delegados y delegadas sindicales de los sindicatos con representación en la empresa; gozarán de las garantías establecidas en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas facilitarán a dichos delegados y delegadas los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por instituciones u organismos oficiales competentes o por las centrales sindicales firmantes del presente convenio. El disfrute deberá ser autorizado por el empresari@ siendo su denegación revisable por la Comisión Mixta del presente convenio.

Artículo 31. Mutuas de accidentes de trabajo.

Las empresas acordarán con la representación legal de los trabajadores la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para el conjunto de los/las trabajadores de la Empresa.

Las Empresas mantendrán la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público, sin que puedan optar por llevar a cabo tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutas de Accidentes de trabajo y enfermedades Profesionales MATEPS).

Artículo 32. Formación profesional continua.

Se constituye una comisión paritaria de formación formada por dos miembros de la asociación patronal y dos miembros de la sindical distribuidos según la representación de cada sindicato.

Su objeto será promover y ser informada de la FP continua existente en el sector así como evaluar en su caso los planes FP inter-empresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En las empresas se constituirá una comisión entre la dirección y la representación sindical para analizar las necesidades de FP continua, determinar los cursos de interés y adecuados para completar la formación del trabajador y trabajadora, así como fijar los trabajadores y trabajadoras que vayan a participar en los mismos.

Dichas comisiones determinarán las licencias que resulten precisas.

En caso de que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras en las empresas, corresponderá a esta comisión paritaria de FP continua recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe ante la entidad gestora.

La formación profesional se hará mediante Hobetuz.

Disposición Adicional Primera. Mesa Negociadora Permanente.

Primero: El convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la mesa negociadora permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Segundo: Mesa negociadora permanente.

1. Se establece una Mesa negociadora permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente Convenio Colectivo Básico.
2. Los acuerdos que alcance la Mesa negociadora permanente en cuestiones de interés general, se consideran parte del presente Convenio Colectivo Básico, y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.
3. La Mesa negociadora permanente estará compuesto por representantes de las centrales

sindicales legitimadas para negociar, cuya composición se determinará en función de la cuota de representación que ostenten en cada momento de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales celebradas dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico, garantizándose en todo caso la participación en dicha mesa de todas ellas, y por representantes de las asociaciones empresariales legitimadas.

4. Reglamento de funcionamiento:

- a) La Mesa negociadora permanente se reunirá cuando finalicen la duración de los anexos y cuando les sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias.
- b) Convocatorias: La Mesa negociadora permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.

La Mesa negociadora permanente se reunirá dentro del término que las circunstancias lo aconsejen, pero en ningún caso excederá de 30 días a partir de la convocatoria.

- c) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa negociadora permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y un representante de cada parte.

- d) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en:

Recinto Pesquero, Planta 1.^a, 20110 Pasaia.

Tercero: Las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento.

A partir de esa fecha deberá reunirse la mesa negociadora permanente, para proceder a su revisión.

ANEXO I

JORNADA DE TRABAJO

Este Anexo I (Jornada de Trabajo) tendrá una vigencia desde el 01/01/2005 hasta el 31/12/2012:

- Jornada de Trabajo para el año 2005: 1.725 horas.
- Jornada de Trabajo para el año 2006: 1.725 horas.
- Jornada de Trabajo para el año 2007: 1.725 horas.
- Jornada de Trabajo para el año 2008: 1.725 horas.

- Jornada de Trabajo para el año 2009: 1.725 horas.
- Jornada de Trabajo para el año 2010: 1.725 horas.
- Jornada de Trabajo para el año 2011: 1.724 horas.
- Jornada de Trabajo para el año 2012: 1.723 horas.

ANEXO II

TABLA SALARIAL

Este Anexo II (Tabla salarial) tendrá una vigencia desde el 01/01/2005 hasta el 31/12/2012. Los incrementos salariales serán los siguientes:

- Los salarios para el año 2005 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior (3,2%).
- Los salarios para el año 2006 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior (3,7%).
- Los salarios para el año 2007 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior (2,7%).
- Los salarios para el año 2008 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior (4,2%).
- Los salarios para el año 2009 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior (1,4%).
- Los salarios para el año 2010 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior (0,8%).
- Los salarios para el año 2011 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior + 0,5% (3,5%).
- Los salarios para el año 2012 experimentarán un incremento igual al I.P.C. del año anterior + 0,5%.

2005KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2005

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.152,05	17.280,79
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.062,99	15.944,86
Mutila / Mozo/a	903,95	13.559,24
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.062,99	15.944,86
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.106,63	16.599,51

2006KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2006

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.194,68	17.920,18
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.102,32	16.534,82
Mutila / Mozo/a	937,40	14.060,93
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.102,32	16.534,82
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.147,58	17.213,70

2007KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2007

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.226,93	18.404,02
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.132,08	16.981,26
Mutila / Mozo/a	962,71	14.440,58
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.132,08	16.981,26
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.178,56	17.678,47

2008KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2008

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.278,57	19.176,99
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.179,63	17.694,48
Mutila / Mozo/a	1.003,13	15.047,08
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.179,63	17.694,48
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.228,06	18.420,96

2009KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2009

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.296,36	19.445,47
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.196,15	17.942,20
Mutila / Mozo/a	1.017,18	15.257,74
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.196,15	17.942,20
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.245,26	18.678,85

2010KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2010

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.306,74	19.601,03
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.205,72	18.085,74
Mutila / Mozo/a	1.025,32	15.379,80
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.205,72	18.085,74
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.255,22	18.828,29

2011KO SOLDATEN TAULA / TABLA SALARIAL 2011

Maila Categoría	Soldata Oinarria Salario Base	
	Hila Mes	Urtea Año
Ofiziala eta Gidaria / Oficial chofer	1.352,47	20.287,07
Mutil aditua / Mozo especializado/a	1.247,92	18.718,74
Mutila / Mozo/a	1.061,21	15.918,10
Adm. laguntzailea / Auxiliar administrativa	1.247,92	18.718,74
Ofizial adm. / Oficial administrativo	1.299,15	19.487,28

