



CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS Y COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE GIPUZKOA 2006-2009

CAPITULO I - ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito Territorial.

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación a todos los productores que desarrollen su actividad en las empresas de industria y comercio de alimentación en la provincia de Gipuzkoa en particular aquéllas dedicadas a:

- a) Detallistas de ultramarinos.
- b) Supermercados.
- c) Economatos de consumo.
- d) Cooperativas de consumo o distribución.
- e) Carnicerías y Charcuterías.
- f) Torrefactores de café.
- g) Mayoristas de Alimentación.

Así como también en general, a todas aquellas empresas que en la provincia de Gipuzkoa, se dediquen a la fabricación y comercio de productos alimenticios y no estén sujetos al ámbito funcional de cualquier otra ordenanza o convenio colectivo.

Artículo 3.º Ámbito Personal.

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

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

relación laboral.

Artículo 4.º Ámbito Temporal.

La vigencia del presente Convenio será del 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre del año 2009 salvo para aquellos artículos en los que se determine expresamente una vigencia distinta. El presente Convenio quedará automáticamente denunciado el 31 de diciembre del año 2009.

Artículo 5.º Absorción y Compensación.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variedad económica en todos o en algunos de los conceptos retribuidos, únicamente tendrán eficacia práctica, si globalmente considerados superan el nivel de las condiciones totales del presente convenio. Así mismo los aumentos acordados en el mentado convenio, tendrán la condición de absorbibles por las retribuciones legales que actualmente están satisfaciendo las empresas a sus trabajadores por todos los conceptos computados anualmente.

Las condiciones que se establecen son compensables en su totalidad con las que anteriormente regían por mejora pactada unilateralmente, concedidas por las empresas, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso-administrativo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o por cualquier otra causa.

Se respetarán las condiciones y situaciones personales que con carácter de cómputo anual, superen las de éste convenio, debiendo mantenerse las mismas.

CAPÍTULO II. ESTRUCTURA PROFESIONAL

Artículo 6.º Clasificación profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio se clasifican en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

Por acuerdo entre el trabajador y el empresario se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su pertenencia a uno de los grupos profesionales previstos en este Convenio.

Este criterio de clasificación no supone que se excluya, en los puestos de trabajo o categorías de cada grupo profesional, la realización de tareas complementarias que sean básicas.

La realización de funciones de superior o inferior grupo se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de los trabajadores y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole.

Artículo 7.º Factores de valoración.

Los factores que, conjuntamente ponderados, deben tenerse en cuenta para la inclusión de los trabajadores en un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencias.
- b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.
- d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.
- f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Para una mejor adecuación de los anteriores factores de valoración a las especiales características de las empresas de menor dimensión (empresas de hasta 50 trabajadores), las partes firmantes acuerdan definir para este tipo de empresas unos grupos profesionales específicos, que aun teniendo su conceptualización en los mismos criterios, esto es, la interpretación y aplicación de los factores de valoración descritos y en las tareas y funciones desarrolladas, se ajusten y respondan de una manera más próxima a la realidad organizativa y estructural de dichas empresas.

Artículo 8.º Grupos Profesionales.

Grupos profesionales en empresas de 50 o más trabajadores:

— Grupo profesional I:

Criterios generales: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

Formación: Conocimientos elementales relacionados con las tareas que desempeña.

— Grupo profesional II:

Criterios Generales: Tareas que consisten en la ejecución de trabajos que, aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes

prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes a Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o Educación Secundaria Obligatoria.

— Grupo profesional III:

Criterios generales: Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativas por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. Funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Puedan suponer corresponsabilidad de mando.

Formación: Titulación o conocimientos profesionales equivalentes al Bachillerato Unificado Polivalente, Formación Profesional de segundo grado o Bachillerato o Formación Profesional de grado medio.

— Grupo profesional IV:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto grado de contenido intelectual e interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, Formación Profesional de grado superior o conocimientos profesionales equivalentes adquiridos tras una experiencia acreditada.

— Grupo profesional V:

Criterios generales: Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional. Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad concreta para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias emanadas del personal pertenecientes al grupo profesional «0» o de la propia dirección, a los que deber dar cuenta de su gestión. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación a nivel de educación universitaria, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo, o conocimientos profesionales equivalentes tras una experiencia acreditada.

— Grupo profesional 0:

Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias de desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de la organización, recursos humanos y materiales de la propia

empresa, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, o la política adoptada, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo al desarrollo de la política comercial financiera. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos en los departamentos, divisiones, centros de trabajo, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional en empresas de hasta 50 trabajadores:

— Grupo profesional I: Los trabajadores requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo instrucciones concretas, con un total grado de dependencia jerárquica y funcional. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. No necesitan formación específica aunque ocasionalmente puede ser necesario un período breve de adaptación.

Nivel de adaptación: Grupo profesional I anteriormente descrito.

— Grupo profesional II: Realiza trabajos cualificados que requieren un adecuado nivel de conocimientos y que se prestan con un cierto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión directa o sistemática del elemento jerárquico superior.

Grupo profesional III: Realiza funciones con alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y ejerciendo el mando, dirección, control y supervisión de tareas y/o personas.

Nivel de asimilación: Grupos profesionales IV y V anteriormente descritos.

Artículo 9.º Adscripción de categorías profesionales o puestos de trabajo a los distintos Grupos profesionales.

Las categorías profesionales que históricamente vienen recogiendo en ese Convenio, se adscriben a los Grupos Profesionales descritos en el artículo anterior de la siguiente manera, sin perjuicio de otras nuevas que puedan surgir al amparo de lo establecido para la pertenencia a un Grupo profesional:

— Grupo I:

Aspirante.

Mozo.

Envasador/Empaquetador.

Ayudante de Dependiente.

Conserje.

Cobrador.

Portero.

Ordenanza.

Vigilante.

Almacenero.

— Grupo II: (Profesionales de oficio y autoservicio).

Mozo Especializado.

Dependiente.

Oficial de 1.^a.

Oficial de 2.^a.

Auxiliar de caja.

Vigilante abastecedor.

— Grupo III: (Administrativos).

Auxiliar Administrativo.

Oficial Administrativo.

Operador informático.

— Grupo IV: (Técnicos no titulados).

Encargado de establecimiento.

Viajante.

Corredor de plaza.

Jefe de sucursal y supermercado.

Jefe de sección.

— Grupo V:

Encargado General.

Jefe de Personal.

Jefe de compras y Ventas.

Jefe Administrativo.

Jefe de División.



LAB

Contable Cajero.

En el Anexo X se realiza una descripción de las funciones que clásicamente venían siendo de referencia para las categorías profesionales. Esta descripción se realiza al objeto de facilitar la comprensión en cuanto al tipo de tareas a realizar, no siendo la misma en absoluto cerrada ni excluyente, sino meramente enunciativa y orientativa, no suponiendo ello por tanto un obstáculo en cuanto a la movilidad funcional que pueda derivarse legalmente, y a estos efectos se establece que la misma podrá llevarse a cabo en el seno de cada Grupo Profesional sin más límites que los establecidos en el artículo 39.º del Estatuto de los Trabajadores y la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprende de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de experiencia requerida.

Todas las categorías o puestos de trabajo relacionados tendrán una retribución de Convenio mínima que es la establecida en la tabla salarial anexa.

Anexo. Definición de funciones.

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

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

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

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

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

— Se incluirá en esta categoría el Encargado de Establecimiento en los comercios de alimentación, en régimen de autoservicio, con más de seis empleados.

— Jefe de Supermercado: Es el trabajador que está al frente de un establecimiento, ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

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

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

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

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

— Jefe administrativo: Es quién, provisto o no de poder, asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de todas, las funciones administrativas de una Empresa que las tenga organizadas o distribuidas.

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

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

Se consideran incluidos en esta categoría los Taquime-canógrafos de ambos sexos que tomen al dictado un mínimo de ciento veinte palabras por minuto y las traduzcan directa y correctamente a máquinas en seis.

— Operador informático: Es quien tiene como principal misión manejar algunos de los diversos tipos de ordenadores y que por su complejidad requiere poseer conocimientos sobre sus técnicas y sistemas.

— Auxiliar administrativo: Es el que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos como propios de esta categoría.

Auxiliar Admtvo. de 3.^a es aquel con menos de tres años de experiencia en el sector. Auxiliar Admtvo. de 2.^a es aquel con al menos tres años de experiencia como Auxiliar Admtvo. de 3.^a y Auxiliar de 1.^a es aquel con al menos tres años de experiencia como Auxiliar Admtvo. de 2.^a.

— Aspirante: Es el empleado que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

— Oficial de primera: Es quién, habiendo realizado el aprendizaje con la debida perfección y adecuado rendimiento, ejecuta, con iniciativa y responsabilidad, todas o algunas labores propias del mismo, con productividad y resultados correctos, conociendo las máquinas, útiles y herramientas que tenga a su cargo para cuidar de su normal eficacia, engrase y conservación, poniendo en conocimiento de sus superiores cualquier desperfecto que observe y que pueda disminuir la producción.

— Oficial de segunda: Integrará esta categoría quienes sin llegar a la perfección exigida para los Oficiales de primera ejecutan las tareas antes definidas con la suficiente corrección y eficacia.

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

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

— Envasador: Es el que realiza las funciones propias de envasado de los distintos artículos alimenticios y auxilia al Encargado en la colocación de artículos en los anaqueles o estanterías, su reposición y marcado, informando al Encargado de cualquier anomalía observada en cuanto a la vigilancia del mismo.

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

— Ayudante de Dependiente: Es el empleado con menos de cuatro años de experiencia en el sector que, auxilia a los Dependientes en sus funciones propias, facilitándoles la labor y pudiendo realizar por sí operaciones de venta.

Si con carácter permanente el Ayudante-dependiente realiza funciones específicas del Dependiente, se le reconocerá esta categoría, con la retribución correspondiente al Dependiente de 2.^a.

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

Es dependiente de 2.^a el que acredita a menos cuatro años de experiencia como Ayudante-Dependiente y Dependiente de 1.^a el que acredita al menos dos años de experiencia como Dependiente de 2.^a.

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

Auxiliar de Caja de 2.^a es aquel que acredita al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 3.^a dentro del sector. Auxiliar de caja de 1.^a es aquel que acredita al menos tres años de experiencia como Auxiliar de Caja de 2.^a dentro del sector.

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

— Cobrador: Es el empleado que tiene como ocupación habitual realizar por cuenta de una sola Empresa comercial cobros y pagos fuera de establecimiento.

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

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

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

— Almacenero: Es quien está encargado de despachar los pedidos en los almacenes, recibir las mercancías y distribuirlas en los estantes, registrando en los libros de materia el movimiento que se haya producido durante la jornada.

— Vigilante Abastecedor: Es el empleado de cuidar el recuento de las mercancías y su reposición en el tiempo oportuno así como la exhibición en escaparates y vitrinas.

Es Vigilante Abastecedor de 3.^a aquel que acredite menos de 3 años de experiencia en su categoría dentro del sector, Vigilante abastecedor de 2.^a aquel que acredite al menos 3 años de experiencia como Vigilante abastecedor de 3.^a y Vigilante abastecedor de 1.^a el que acredita al menos 3 años de experiencia como Vigilante abastecedor de 2.^a.

CAPITULO III. -RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 10.º Salarios.

Año 2006:

Las tablas salariales vigentes para el período 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006 son las del anexo I. El incremento salarial ha sido del 6,20% calculado sobre las últimas tablas salariales existentes.

Año 2007:

Las tablas salariales a partir del 1 de enero del año 2007, son las del Anexo II y son el resultado de incrementar las del año 2006 en un 7,72%.

Año 2008:

A partir del uno de enero de 2008, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2007 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2007 más 0,85 puntos.

Año 2009:

A partir del uno de enero de 2009, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2008 se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2008 más 0,85 puntos.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31 de diciembre del 2007 y 2008, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2008 y 2009, respectivamente, con la cantidad que resulte de la diferencia, en euros, que para cada categoría exista entre las Tablas vigentes al 31 de diciembre de 2007 y 2008 y las que se fijen para el 2008 y 2009 respectivamente.

Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tiene derecho a tres gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas en verano, que se abonará el 15 de Julio, otra con ocasión de las fiestas de Navidad, que se abonará el 20 de diciembre y una tercera con concepto de participación en beneficios, que se pagará el 18 de marzo.

Todas las gratificaciones citadas se abonarán a razón de 30 días del salario real de cada trabajador.

Artículo 12.º Antigüedad.

Se abonarán cuatrienios por concepto de antigüedad. Para 2006 y 2007 las cuantías de los mismos se establecen en las tablas de antigüedad anexas a éste Convenio. La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, computándose a tal efecto el tiempo de Contrato de formación laboral, desde el 1 de abril de 1979.

Para el año 2008 esta tabla se incrementará en el equivalente al IPC del año 2007 más 0,85 puntos.

Para el año 2009 esta tabla se incrementará en el equivalente al IPC del año 2008 más 0,85 puntos.

Artículo 13.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades del comercio y por orden de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radique la empresa y les impida efectuar comidas, o pernoctar en su domicilio habitual, percibirán a partir de la fecha de firma de este convenio, sobre el sueldo, las cantidades siguientes, o los conceptos que se indican:

2007:

- Dieta completa: 46,367 euros.
- Desayuno: 1,739 euros.
- Comida: 15,910 euros.
- Cena: 12,264 euros.

Cuando el trabajador utilice por motivo de desplazamiento, vehículo de su propiedad, la empresa abonará a partir de la fecha de firma de este convenio, 0,2609 euros/km.

A partir del 1 de enero del año 2008, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2007.

A partir del 1 de enero del año 2009 el incremento será equivalente al IPC del año natural de 2008.

Artículo 14.º Plus de especialidad.

El trabajador que desarrolla actividades de perforista, así como a los trabajadores que a su contratación les fuese exigido el conocimiento de un idioma como requisito indispensable para aquella, percibirá a partir de la fecha de firma de este convenio en concepto de «plus de especialidad», una cantidad de 30,024 euros, mensuales cotizables a todos los efectos.

A partir del 1 de enero del año 2008, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2007.

A partir del 1 de enero del año 2009 el incremento será equivalente al IPC del año natural de 2008.

Artículo 15.º Riesgo de Autoventa y cobros.

Se establece un Plus de Riesgo en el manejo del dinero, consistente en 19,960 euros, al mes, que se abonarán a partir de la fecha de firma de este convenio para todo aquel personal que realice cobros al contado, cajeros y personas que hagan funciones parecidas. Del mismo modo, las empresas afectadas por el convenio que tengan personal realizando cobros fuera de la empresa bien recibos, o de la mercancía entregada en el acto, tendrán la obligación de incluir un sistema por el cual dichos trabajadores puedan ingresar las cantidades cobradas en la Caja de Ahorros o entidad bancaria más próxima.

A partir del 1 de enero del año 2008, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2007.

A partir del 1 de enero del año 2009 el incremento será equivalente al IPC del año natural de 2008.

Artículo 16.º Baja por Enfermedad Común ó accidente de trabajo.

Las empresas completarán las prestaciones que perciba el trabajador por cuenta de la Seguridad Social, por motivo de I.T derivada de enfermedad común o accidente de trabajo, hasta el 100% de su salario real, hasta un período máximo de 18 meses.

Artículo 17.º Indemnización a la constancia

Los trabajadores, con al menos 25 años de antigüedad en la empresa, que cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a una mensualidad del salario convenio por cada 4 años de servicio en la empresa con el límite de 10 cuatrienios.

Artículo 18.º Quebranto de moneda.

De común acuerdo se fijará una cantidad mensual en concepto de quebranto de moneda, para aquellos productores que efectúen cobros y pagos por motivos de su puesto de trabajo y se les exija responsabilidad sobre el dinero manejado. La citada cantidad no será inferior en ningún

caso a 44,511 euros, que se percibirán a partir de la fecha de firma de este convenio.

A partir del 1 de enero del año 2008, esta cantidad se incrementará en el equivalente al IPC del año natural de 2007.

A partir del 1 de enero del año 2009 el incremento será equivalente al IPC del año natural de 2008.

Artículo 19.º Desplazamientos.

En caso de traslado del trabajador por necesidades de la empresa, de su centro de trabajo y a distancia superior a 2 Km., y fuera del casco urbano, o cambio de centro de trabajo, la empresa abonará dos viajes de ida y dos de vuelta cuando la jornada sea partida, y uno de ida y otro de vuelta si la jornada fuera continuada, en el servicio público habitual. No habrá derecho al abono de los viajes cuando la empresa ponga un vehículo a disposición de los trabajadores.

CAPITULO IV. -JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 20.º Jornada.

La jornada laboral, durante el año 2007, del presente Convenio será de 1.737 horas anuales.

Para el año 2008, dicha jornada se verá reducida a 1.734 horas anuales.

Para el año 2009, dicha jornada se verá reducida a 1.731 horas anuales.

La jornada diaria, de lunes a sábado, que corresponde a cada trabajador, no podrá prolongarse más allá de las 20:00 horas.

Con la excepción de aquellas empresas que trabajen en régimen de jornada continuada, o a turnos, y siempre salvo acuerdo entre empresa y trabajadores.

Artículo 21.º Horas Extraordinarias.

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

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

La compensación de las horas extraordinarias se realizará mediante descanso sustitutorio, salvo en los casos de manifiesta imposibilidad, en que se retribuirán en salario.

Artículo 22.º Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica será de 30 días naturales, debiendo disfrutarse necesariamente 26 días laborales.

Las vacaciones se abonarán a razón del Salario Real.

Dentro de los meses de diciembre, enero y febrero de cada año, se elaborará un calendario de vacaciones que recoja la distribución de las mismas entre el personal de cada empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, justificadas y siguiendo un criterio de rotación con la antigüedad, establecido en el convenio del año pasado.

En los supuestos en que los trabajadores causen baja por situación I.T., antes del período de disfrute de las vacaciones, establecido previo calendario en la empresa o centro de trabajo, se interrumpirá el derecho a las mismas, teniendo por tanto que fijarse previo acuerdo, un nuevo período de disfrute.

La coincidencia en todo o en parte de la licencia de maternidad con las vacaciones anuales no impide el normal disfrute de éstas, de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 23.º Festividad de San Miguel Arcángel.

Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán de un día de descanso con motivo de la fiesta patronal del 29 de setiembre. En caso de que la citada fecha coincidiese en víspera de fiesta o domingo, el día de descanso se trasladará, a todos los efectos, al siguiente miércoles laborable.

Artículo 24.º Licencias.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la percepción de su salario real, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días laborables en caso de nacimiento de hijos haya o no vínculo matrimonial. Podrán ampliarse en dos días naturales más en caso de parto con intervención quirúrgica.
- c) 3 días laborables en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos, éstos haya o no vínculo matrimonial, y padres. 2 días laborables en caso de enfermedad grave de hermanos, nietos y abuelos.

Se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En todo caso, se entenderá como tal, la intervención quirúrgica o la hospitalización.

La licencia podrá disfrutarse en cualquier momento del período de gravedad. No siendo por tanto obligatorio el disfrutarla en el momento del hecho causante.

- d) 5 días laborables en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, estos últimos haya o no vínculo matrimonial. 3 días naturales en el caso de fallecimiento de los padres. Y en caso de fallecimiento de los otros parientes señalados en el apartado anterior, 2 días naturales.
- e) 1 día en caso de boda de ascendientes, descendientes o hermanos de uno u otro cónyuge.

En los casos previstos en los apartados b), c) y d), si se necesitase desplazar a más de 150 km, los días de permiso se ampliarán en tres días naturales más. En el caso previsto en el apartado e), se ampliará en un día más, posterior a la boda, si afecta a hijos o hermanos y se superase la referida distancia de 150 km.

f) 1 día por traslado del domicilio habitual.

g) Todos los trabajadores tendrán derecho a 14 horas como máximo al año, para asistencia a consulta médica, ya propia o para acompañamiento al hijo menor de 14 años, tanto del facultativo de cabecera de la Seguridad Social, como la prestada por la medicina particular. A partir de las 14 horas citadas, el tiempo invertido será a cargo del trabajador.

h) El derecho de los trabajadores a la licencia de lactancia podrá ser acumulado en días completos. Su disfrute será acordado entre empresa y trabajador/a y en caso de desacuerdo se disfrutará, de forma continuada, a continuación de la finalización de la baja maternal.

En lo relacionado con este artículo, en los apartados c), d) y e), quedan incluidos los parientes políticos.

CAPITULO V. CONTRATACIÓN

Artículo 25.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 18 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

Artículo 26.º Contratos de Formación.

La retribución mínima para el trabajador con contrato para la formación, será de un 75% del Salario Convenio durante el primer año, del 85% el segundo año de vigencia y del 95% el tercer año de contrato.

A tal efecto, dichos porcentajes se aplicarán sobre el Salario Convenio correspondiente a la categoría de Ayudante Dependiente, dentro del Grupo: Profesionales de Oficio.

Artículo 27.º Contratos de Obra o Servicio.

Se entenderá 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 por el volumen adicional de trabajo que representan, 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 03.07.90).

Artículo 28.º Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como el 100% de las retribuciones mínimas de tablas de convenio que tengan derecho los trabajadores afectados por este convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Artículo 29.º Finiquitos.

Las empresas están obligadas a presentar copia del finiquito o liquidación a firmar, con dos días laborables de antelación a su posible firma, debiendo notificarlo con carácter previo al Comité de Empresa o Delegado de Personal y/o a la Sección Sindical a la que esté afiliado.

CAPITULO VI. -EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO Y MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 30.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica

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

- a) Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá la cuestión al procedimiento arbitral del PRECO, quién deberá dictar el correspondiente laudo en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado de consultas establecido en el apartado anterior.

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 31.º Expedientes de crisis.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados por un expediente que determine la extinción de su relación laboral por causas económicas o tecnológicas y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la medida planteada en el expediente de que se trate, las indemnizaciones que se acuerden no podrán ser inferiores en caso alguno a un mes y medio del salario real por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad.

Se exceptúan del cumplimiento de la obligación señalada, las empresas legalmente declaradas en situación de suspensión de pagos o quiebra.

CAPITULO VII. EXCEDENCIAS

Capítulo 32.º Excedencias. Condiciones Generales.

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

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria:

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, que se concede por un plazo no menor a un año y no superior 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 otras excedencias.
- 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 otra causa análoga que sea acreditada 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.

La empresa estará obligada a la readmisión inmediata del trabajador excedente, se éste solicitase la reincorporación al mismo, si el período de excedencia no superase un año.

— 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 sus funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

CAPITULO VIII. VARIOS

Artículo 33.º Bilingüismo.

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tenderán a promocionar el Euskera, aplicando las fórmulas que se señalen a continuación:

- a) Las notas que se pongan en el tablón de anuncios, serán en Euskera y Castellano.
- b) Todo el material impreso, como cartas, sobres, albaranes, etc, procurarán ser en Euskera y Castellano.
- c) La rotulación comercial, se tenderá a poner en Euskera y Castellano.

Los problemas técnicos que puedan surgir, se solucionarán por acuerdo entre las partes.

Las empresas se comprometen al pago del 30% del costo de la matriculación de un curso en Euskera, al que puedan suscribir los trabajadores durante la vigencia del presente convenio y siempre previa justificación de dicha matriculación y asistencia a clases.

Artículo 34.º Ayuda por Defunción.

En caso del fallecimiento del trabajador, la empresa está obligada a satisfacer a sus derecho habientes el importe de 4 mensualidades a salario real, iguales cada una de ellas a la última que el trabajador percibiese, incrementadas con todos los emolumentos inherentes a la misma.

Artículo 35.º Reconocimientos médicos.

Las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual para sus trabajadores y entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Los mismos, consistirán como mínimo en: Análisis de sangre y orina, vista, oído, corazón y

tensión arterial, así como una revisión ginecológica para las mujeres.

Esta revisión médica se realizará antes del 31 de diciembre de cada año.

Dicha revisión médica se realizará en las horas de trabajo. Si esto no fuera posible, la empresa estaría obligada abonar el importe del tiempo empleado en la misma, a precio hora normal del trabajo.

Artículo 36.º No discriminación en las empresas.

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo, edad o estado civil de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, de ascenso, etc., quedando expresamente prohibida la distinta retribución de personas que ocupen puestos similares en la misma empresa, en razón de sexo o estado civil.

Artículo 37.º Personal con capacidad disminuida.

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional vean disminuidas sus facultades físicas o mentales, tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes que existan en la empresa en el momento de reincorporación y si las condiciones físicas y mentales del trabajador son adecuadas para el mismo.

Artículo 38.º Póliza de seguro.

Las empresas sujetas al presente convenio, suscribirán una póliza de seguros de accidente para sus trabajadores. La vigencia de esta póliza será a partir de la publicación del presente convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa

Dicho seguro cubrirá la muerte por accidente o la incapacidad permanente absoluta por accidente ocurrido o contraída después de la entrada en vigor de este artículo en la cantidad de: 10.157,104 euros.

Artículo 39.º Prendas de trabajo.

Las empresas proveerán al personal obrero de 2 prendas de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso lo viene aconsejando. Dichas prendas se repondrán en la mitad de cada anualidad.

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

Artículo 40.º Comités de Empresas y Delegados de personal.

El Delegado de Personal y los Comités de Empresa son los órganos de representación de los trabajadores. Dichos órganos serán los negociadores en la empresa, sin perjuicio de que los trabajadores de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las secciones sindicales los que les representen en la negociación.

Los delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa de empresas de menos de 251 trabajadores, dispondrán de 25 horas mensuales retribuidas para el desempeño de su representación, pudiendo acumularse y transferir las mismas hasta un tope máximo de 40 horas

mensuales por representante en uno o varios miembros.

En los centros de trabajo de 3 a 5 trabajadores, ambos inclusive, los mismos podrán elegir un Delegado que les represente, que dispondrán de hasta un máximo de 8 horas retribuidas al mes, cuya utilización se ajustará necesariamente a los siguientes requisitos:

- a) Preaviso por escrito para su utilización de 48 horas como mínimo.
- b) Utilización en un mismo día, de 4 horas como máximo, durante las tardes, de lunes a jueves.
- c) Necesidad de que el resto de los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo se encuentren al completo, es decir, que durante las horas que el delegado utilice para el ejercicio de su actividad sindical, ningún otro trabajador de la plantilla de cada centro de trabajo esté en situación de vacaciones, I.T., licencias o cualquier otra ausencia al trabajo, justificada o no.
- d) Se excluirán, asimismo, la época de Navidad-Reyes (del 15 de diciembre al 5 de enero), así como las vísperas de fiesta y la semana que se realice Balance-Inventario.

Artículo 41.º Funciones del Comité de Empresa y Delegados de Personal.

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y seguridad social, vigentes para la Empresa, advirtiendo a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal, fuese necesario.
- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente a aquéllas que pudiesen adoptarse sobre:
 - Reestructuración de plantilla.
 - Traslados totales o parciales de la Empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- d) Informar en las modificaciones de clasificaciones profesionales.
- e) Ser informados los Comités de Empresa de todas aquellas otras competencias que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42.º Sanciones graves o muy graves.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Delegado de Personal o Comité de Empresa, con 48 horas de antelación, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 43.º Secciones Sindicales.

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

Artículo 44.º Garantías y funciones de las Secciones Sindicales

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

- a) Las secciones sindicales de empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decida la mayoría, los trabajadores de dichas Empresas.
- b) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical. El ejercicio de tales garantías, en ningún momento podrá interferir el trabajo o la marcha general de la producción.
- c) Proponer candidatos en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- d) Elegir delegados sindicales que representen a los Afiliados de la sección Sindical ante el Empresario.
- e) Las empresas permitirán reuniones de los afiliados a una sección Sindical de los afiliados a una sección Sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.
- f) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier afiliado, la empresa junto al escrito razonado al interesado, le entregará la copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

Artículo 45.º Disponibilidad de horas.

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 señalen, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de las mismas.

Tamaño	Porcentaje	Horas retribuidas
De 25 a 100 Trabajadores	20%	25 horas/ mes
Más de 199 Trabajadores	15%	25 horas/ mes

Artículo 46.º Permisos.

Las secciones sindicales de Empresa reconocidas de acuerdo con el artículo anterior, dispondrán para el conjunto de sus afiliados, de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida par asistencia a cursos de formación, congresos de su Central Sindical y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá preceptivamente, con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se utilizase más de 1 día.

Dichas Secciones Sindicales podrán convocar asambleas para sus miembros, con un tope anual de 3 horas y 2 asambleas retribuidas.

Artículo 47.º Garantías Comunes a Comités y Delegados Sindicales.

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 fijar comunicaciones de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o secciones sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.
- b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa. Las reuniones de los Comités de Empresa serán precisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentos, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con antelación suficiente.
- c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria, por faltas graves o muy graves, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:
 - En caso de representantes de los trabajadores; al Comité de Empresa.
 - En caso de Delegado Sindical, al sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 48.º Normas comunes para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas para la sección sindical deberán comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación, a la Dirección de la Empresa.

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 delegados sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo o, en casos urgentes, podrán hacerlo dentro del tiempo de trabajo, previo aviso al encargado o mando superior.

Con carácter excepcional, las empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente el proceso productivo. Será necesario el informe previo del Comité.

El trabajador afectado no podrá ser perjudicado ni económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical, como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

En los casos de discrepancia pasará el caso a la comisión mixta. Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical, siempre que sean requeridos por la empresa.

Artículo 49.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 asambleas y 8 horas, durante la vigencia del presente

convenio.

Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo y serán convocadas por el Comité de Empresa.

La Convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

Las horas de celebración de la asamblea se fijarán de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentales, la empresa podrá modificar la fecha de celebración y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso en 24 horas.

La retribución de esta asamblea hasta el límite establecido se realizará sobre los Salarios Reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

CAPITULO X. REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 50.º Faltas.

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

A) Faltas Leves:

1. Las de descuido, error o demora 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 30 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 diligencias 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 del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

B) Faltas Graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de 30 días.
2. Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven 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 de establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas Muy Graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la Empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresar autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
4. El robo, hurto y malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la Empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la Empresa, datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra y obra, abuse de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.
10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza.
13. Los actos cometidos contra la intimidad y la consideración debida a la dignidad de los trabajadores/as, mediante ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual y prevaliéndose de una situación de superioridad laboral.

Artículo 51.º Sanciones.

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

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

CAPITULO XI. -LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Artículo 52.º Legislación complementaria.

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

Artículo 53.º Cláusula de inaplicación salarial.

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

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

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

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

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

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

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 4 abril de 2000.

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 54.º Comisión Mixta.

Para la resolución de cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, que se ocasionen como consecuencia de la interpretación del presente convenio, así como de su aplicación, se crea una Comisión Paritaria Mixta de Vigilancia, compuesta de 5 empresarios y 5 trabajadores de la Mesa Negociadora del Convenio, siendo éste el órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, cuyo domicilio social es el del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 55.º Formación Continua.

A la firma de este convenio, se constituirá una comisión paritaria de Formación continúa, constituida por el mismo n.º 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 n.º 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 de este convenio.

Tendrá por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al de la empresa (sectorial, intersectorial o comarcal) de aplicación a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio, así como evaluar, en su caso los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

En el seno de las empresas se constituirá una Comisión paritaria integrada por una representación de la misma y los representantes sindicales, para analizar las necesidades de formación existentes en la misma, proponer los cursos de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del trabajador, así como proponer los trabajadores que hayan de participar en los mismos.

Dichas comisiones propondrán las licencias y otras compensaciones para los trabajadores participantes en los mismos.

En caso de no existir representación legal de los trabajadores, corresponderá a la Comisión paritaria de formación continua del presente convenio, recibir la información básica del plan y la lista de participantes con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Artículo 56.º Seguridad y Salud Laboral.

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

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

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

Artículo 57.º Resolución de Conflictos Colectivos.

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco de 04-04-2000.

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

Disposición Adicional Primera. Categorías profesionales.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre categorías profesionales al objeto de adecuar las mismas a la realidad del sector y para que las decisiones tomadas en ese sentido sean incluidas en el presente Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Segunda. Jubilación especial a los 64 años.

La parte empresarial de la Mesa Negociadora acuerda recomendar que las empresas pacten con sus trabajadores la jubilación especial a los 64 años, conforme y a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85 de 17.07.85.

Disposición Transitoria Primera.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de Conflictos (PRECO) 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.

Disposición Transitoria Segunda. Incrementos a cuenta de convenio.

Las cantidades que las empresas hubieran venido abonando, con carácter unilateral a cuenta del convenio se consolidarán a todos los efectos aunque sean superiores a las que resulten de la aplicación de las Tablas Salariales del convenio.

Dichas cantidades absorberán y compensarán los incrementos acordados en este convenio, respetándose, no obstante, los salarios establecidos o que se establezcan en las Tablas Salariales correspondientes a cada año de vigencia



ELIKADURA INDUSTRIAKO ETA MERKATARITZAKO HITZARMEN KOLEKTIBOKO
SOLDATA TAULA 2006

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE
ALIMENTACION DE GIPUZKOA 2006

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza langileak Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Hileko soldata Salario Mensual</i>	<i>Urteko soldata Anualizado</i>
Arduradun nagusia / Encargado General	1.412,86	21.192,90
Langilego-burua / Jefe de Personal	1.412,86	21.192,90
Salmenta-burua / Jefe de Ventas	1.412,86	21.192,90
Erosketa-burua / Jefe de Compras	1.412,86	21.192,90
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	1.246,63	18.699,45
Sukurtsal eta supermerkatu-burua / Jefe de Sucursal Supermercados	1.246,63	18.699,45
Sekzio-burua / Jefe de Sección	1.173,98	17.609,70
Establezimendu arduraduna / Encargado de establecimiento	1.045,51	15.682,65
Komisiorik gabeko bidaiaria / Viajante sin comisión	1.187,56	17.813,40
Bidaiari komisiaduna / Viajante con comisión	867,94	13.019,10
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1.045,51	15.682,65
—Administrariak / Administrativos:		
Administrazio-burua / Jefe de Administración	1.412,86	21.192,90
Sekzio-burua / Jefe de Sección	1.412,86	21.192,90
Kontulari edo kutzazaina / Contable o Cajero	1.412,86	21.192,90
Administrari ofiziala eta eragilea / Oficial Admtvo. y Operador	1.246,63	18.699,45
3. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar Admtvo de 3. ^a	926,67	13.900,05
2. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar Admtvo. de 2. ^a	1.010,91	15.163,65
1. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar Admtvo. de 1. ^a	1.084,45	16.266,75
—Ofizioko profesionalak: / Profesionales de oficio		
Lehen mailako ofiziala / Oficial de Primera	1.098,93	16.483,95
Bigarren mailako ofiziala / Oficial de Segunda	1.017,13	15.256,95
Morroiz espezializatua / Mozo Especializado	977,35	14.660,25
Morroia / Mozo	928,36	13.925,40
Ontziratzailea eta paketatzailea / Envasador empaquetador	915,04	13.725,60
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	846,65	12.699,75

Bigarren mailako dendaria / Dependiente de 2. ^a	923,45	13.851,75
Lehen mailako dendaria / Dependiente de 1. ^a	972,52	14.587,80
—Autozerbitzuak / Autoservicios:		
3. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja de 3. ^a	926,67	13.900,05
2. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja de 2. ^a	1.010,91	15.163,65
1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja de 1. ^a	1.031,99	15.479,85
3. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante abastec. de 3. ^a	926,65	13.899,75
2. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante abastec. de 2. ^a	1.010,91	15.163,65
1. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante abastec. de 1. ^a	1.031,99	15.479,85
Etxezaina, kobratz., jagolea, atezaina, gauzaina, biltegiz., eta abar / Conserje, Cobrador, Vigilante Portero, Sereno, Almacén etc...	928,30	13.924,50

2006KO ANTZINATASUN TAULA / TABLA ANTIGÜEDAD 2006

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza langileak</i> <i>Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho.</i>	<i>Laurtekoaren balioa</i> <i>Valor Cuatrienio</i>
Arduradun nagusia / Encargado General	52,88
Langilego-burua / Jefe de Personal	52,88
Salmenta-burua / Jefe de Ventas	52,88
Erosketa-burua / Jefe de Compras	52,88
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	46,65
Sukurtsal eta supermerkatu-burua / Jefe de Sucursal Supermercados	46,65
Sekzio-burua / Jefe de Sección	43,95
Establezimendu arduraduna / Encargado de Establecimiento	37,10
Komisiorik gabeko bidaiaria / Viajante sin comisión	43,95
Bidaiari komisiaduna / Viajante con comisión	33,08
Hiri-artekaria / Corredor de Plaza	37,10
—Administrariak / Administrativos:	
Administrazio-burua / Jefe de Administración	52,88
Sekzio-burua / Jefe de Sección	52,88
Kontulari edo kutxazaina / Contable o Cajero	52,88
Administrari ofiziala eta eragilea / Oficial admto. y operador	46,65
3. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar admto. de 3. ^a	35,33
2. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar admto. de 2. ^a	35,79
1. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar admto. de 1. ^a	38,55
—Ofizioko profesionalak / Profesionales de oficio:	

Lehen mailako ofiziala / Oficial de Primera	39,09
Bigarren mailako ofiziala / Oficial de Segunda	36,01
Morrori espezializatua / Mozo Especializado	33,15
Morroia / Mozo	33,11
Ontziratzailea eta paketatzailea / Envasador Empaquetador	33,11
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	33,07
Bigarren mailako dendaria / Dependiente de 2. ^a	35,56
Lehen mailako dendaria / Dependiente de 1. ^a	36,69
—Autozerbitzuak / Autoservicios:	
3. mailako kuxako laguntzailea / Auxiliar de Caja de 3. ^a	35,33
2. mailako kuxako laguntzailea / Auxiliar de Caja de 2. ^a	35,79
1. mailako kuxako laguntzailea / Auxiliar de Caja de 1. ^a	36,58
3. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante Abastec. de 3. ^a	35,33
2. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante Abastec. de 2. ^a	35,79
1. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante Abastec. de 1. ^a	36,58
Etxezaina, kobratz., jagolea, atezaina, gauzaina, biltegi., eta abar Conserje, Cobrador, Vigilante, Portero, Sereno, Almacén, etc...	35,33

ELIKADURA INDUSTRIAKO ETA MERKATARITZAKO HITZARMEN KOLEKTIBOKO SOLDATA TAULA 2007

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE INDUSTRIA Y COMERCIO DE ALIMENTACION DE GIPUZKOA 2007

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza langileak Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho</i>	<i>Hileko soldata Salario Mensual</i>	<i>Urteko soldata Anualizado</i>
Arduradun nagusia / Encargado General	1.521,93	22.828,95
Langilego-burua / Jefe de Personal	1.521,93	22.828,95
Salmenta-burua / Jefe de Ventas	1.521,93	22.828,95
Erosketa-burua / Jefe de Compras	1.521,93	22.828,95
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	1.342,87	20.143,05
Sukurtsal eta supermerkatu-burua / Jefe de Sucursal Supermercados	1.342,87	20.143,05
Sekzio-burua / Jefe de Sección	1.264,61	18.969,15
Establezimendu arduraduna / Encargado de establecimiento	1.126,22	16.893,30
Komisiorik gabeko bidaiaria / Viajante sin comisión	1.279,24	19.188,60
Bidaiari komisiaduna / Viajante con comisión	934,94	14.024,10
Hiri-artekaria / Corredor de plaza	1.126,22	16.893,30
—Administrariak / Administrativos:		
Administrazio-burua / Jefe de Administración	1.521,93	22.828,95
Sekzio-burua / Jefe de Sección	1.521,93	22.828,95
Kontulari edo kutzazaina / Contable o Cajero	1.521,93	22.828,95

Administrari ofiziala eta eragilea / Oficial Admtvo. y Operador	1.342,87	20.143,05
3. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar Admtvo de 3. ^a	998,21	14.973,15
2. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar Admtvo. de 2. ^a	1.088,95	16.334,25
1. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar Admtvo. de 1. ^a	1.168,17	17.522,55
—Ofizioko profesionalak: / Profesionales de oficio		
Lehen mailako ofiziala / Oficial de Primera	1.183,77	17.756,55
Bigarren mailako ofiziala / Oficial de Segunda	1.095,65	16.434,75
Morrori espezializatua / Mozo Especializado	1.052,80	15.792,00
Morroia / Mozo	1.000,03	15.000,45
Ontziratzailea eta paketatzailea / Envasador empaquetador	985,68	14.785,20
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	912,01	13.680,15
Bigarren mailako dendaria / Dependiente de 2. ^a	994,74	14.921,10
Lehen mailako dendaria / Dependiente de 1. ^a	1.047,60	15.714,00
—Autozerbitzuak / Autoservicios:		
3. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja de 3. ^a	998,21	14.973,15
2. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja de 2. ^a	1.088,95	16.334,25
1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de caja de 1. ^a	1.111,66	16.674,90
3. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante abastec. de 3. ^a	998,19	14.972,85
2. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante abastec. de 2. ^a	1.088,95	16.334,25
1. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante abastec. de 1. ^a	1.111,66	16.674,90
Etkezaina, kobratz., jagolea, atezaina, gauzaina, biltegiz., eta abar / Conserje, Cobrador, Vigilante Portero, Sereno, Almacén etc...	999,96	14.999,40

2007KO ANTZINATASUN TAULA / TABLA ANTIGÜEDAD 2007

<i>Teknikari titulugabeak eta merkataritza langileak Técnicos no titulados y personal mercantil propiamente dicho.</i>	Laurtekoaren balioa Valor Cuatrienio
Arduradun nagusia / Encargado General	56,96
Langilego-burua / Jefe de Personal	56,96
Salmenta-burua / Jefe de Ventas	56,96
Erosketa-burua / Jefe de Compras	56,96
Biltegi-burua / Jefe de Almacén	50,25
Sukurtsal eta supermerkatu-burua / Jefe de Sucursal Supermercados	50,25
Sekzio-burua / Jefe de Sección	47,34
Establezimendu arduraduna / Encargado de Establecimiento	39,96
Komisorik gabeko bidaiaria / Viajante sin comisión	47,34
Bidaiari komisiioduna / Viajante con comisión	35,63
Hiri-artekaria / Corredor de Plaza	39,96
—Administrariak / Administrativos:	
Administrazio-burua / Jefe de Administración	56,96
Sekzio-burua / Jefe de Sección	56,96
Kontulari edo kutxazaina / Contable o Cajero	56,96
Administrari ofiziala eta eragilea / Oficial admtvo. y operador	50,25
3. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar admtvo. de 3. ^a	38,06
2. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar admtvo. de 2. ^a	38,55
1. mailako administrari laguntzailea / Auxiliar admtvo. de 1. ^a	41,53
—Ofizioko profesionalak / Profesionales de oficio:	
Lehen mailako ofiziala / Oficial de Primera	42,11
Bigarren mailako ofiziala / Oficial de Segunda	38,79
Morrori espezializatua / Mozo Especializado	35,71
Morroia / Mozo	35,67
Ontziratzailea eta paketatzailea / Envasador Empaquetador	35,67
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	35,62
Bigarren mailako dendaria / Dependiente de 2. ^a	38,31
Lehen mailako dendaria / Dependiente de 1. ^a	39,52
—Autozerbitzuak / Autoservicios:	
3. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de Caja de 3. ^a	38,06
2. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de Caja de 2. ^a	38,55
1. mailako kutxako laguntzailea / Auxiliar de Caja de 1. ^a	39,40
3. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante Abastec. de 3. ^a	38,06
2. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante Abastec. de 2. ^a	38,55
1. mailako Jagole-Hornitzailea / Vigilante Abastec. de 1. ^a	39,40
Etxezaina, kobratz., jagolea, atezaina, gauzaina, biltegi., eta abar Conserje, Cobrador, Vigilante, Portero, Sereno, Almacén, etc...	38,06