

EUSKO JAURLARITZA**JUSTIZIA, LAN ETA
GIZARTE SEGURANTZA SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

Hitzarmen Kolektiboak

ADEGIk, enpresarien ordezkapenean, eta CCOO sindikatuak, langileen ordezkapenean, sinatutako Gipuzkoako Altzarien Merkataritza Sektorearen Estatutuetik Kanpoko Paktuak ikusi ondoren, Lurralde Ordezkaritza honetan 2000ko uztailaren 26an aurkezturik.

Aurkeztutako Estatutuetik Kanpoko Paktuak ez ditu betetzen Langileen Estatutuko III Idazpuruak ezartzen dituen hitzarmen kolektiboetarako baldintzak.

Kontutan hartuz azaroaren 23ko 2.756/79 Errege Dekretuaren 1.1.c) artikuluaren arabera, urtarrilaren 26ko 5/75 Errege Lege Dekretuaren 1.c) artikuluarekin eta apirilaren 29ko 99/86 Dekretuaren 5. artikuluarekin lotuta, Lurralde Ordezkaritza honi dagokio hitzarmenak nahiz gainerako akordio kolektiboak gordailatzea.

Kontuan hartuz Herri Administrazioen Araubidearen eta Guztientzako Administrazio Ihardunbidearen Legeko 59. artikuluarekin bat etorri zituen Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu behar dela.

Ikusirik aipatutako legezko xedapenak eta aplikazio, orokorreko gainerakoak.

Lurralde Ordezkaritza honek,

ERABAKI DU

— Eraginkortasun Mugatuko Estatutuetik Kanpoko Paktuak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin eta Harreman Kolektiboen Atalean gordaila dadin xedatzea.

Donostia, 2000ko abuztuaren 2a.—Jose Antonio Arratibel Arrondo, Lurralde Ordezkarria.

(3379)

(8739)

**GIPUZKOAKO ALTZARIEN MERKATARITZAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2000-2003****I. KAPITULUA****ERE MUA***1. artikulua. Lurralde eta pertsonal esparrua.*

Probintzia izango da hitzarmen kolektibo honen esparrua. Beraz, Altzari Merkataritzarekin zerikusi duen edozein jarduera Gipuzkoako barruan burutzen duten lantoki guztiei aplikatzekoak izango da.

Horrela bada, adierazi enpresetan edo gerora ireki daitezkeenetan lan egiten duten langile guztiek sartuko dira hitzarmen honetan, salbuespen bakarrak legeriak zehazten dituenak izango direlarik.

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO, Y
SEGURIDAD SOCIAL****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

Convenios Colectivos

Visto el texto del Pacto Extraestatutario del Sector de Comercio del Mueble de Gipuzkoa suscrito por ADEGI en representación de los empresarios, y por CCOO, en representación de los trabajadores, presentado en esta Delegación Territorial el día 26 de julio de 2000.

Resultando que el Pacto Extraestatutario presentado no reúne los requisitos exigidos por el Título III del Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos.

Considerando: Que según el art. 1.º-1-c) del Real Decreto 2.756/79, de 23 de noviembre, en relación con el art. 1.º, apartado c) del Real Decreto-Ley 5/79, de 26 de enero y con el art. 5 del Decreto 99/86, de 29 de abril, corresponde a esta Delegación Territorial hacerse cargo del depósito de convenios y demás acuerdos colectivos.

Considerando que de conformidad con el art. 59 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, procede su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

— La publicación del Pacto Extraestatutario de eficacia limitada en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa y su depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

Donostia-San Sebastián, a 2 de agosto de 2000.—El Delegado Territorial, José Antonio Arratibel Arrondo.

(3379)

(8739)

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO DEL
MUEBLE DE GIPUZKOA 2000-2003****CAPITULO I****AMBITO***Art. 1.º Ambito Territorial y Personal.*

El presente Convenio Colectivo es de ámbito provincial y afectará a todas las Empresas con centros de trabajo establecidos en Gipuzkoa entre cuyas actividades se dediquen al Comercio del Mueble.

Consiguientemente afectará de igual modo a todo el personal que preste sus servicios laborales en las citadas Empresas o en las que se puedan establecer en el futuro, sin más excepciones que las determinadas en la legislación vigente.

2. artikulua. Indarraldia eta iraupena.

Hitzarmen hau 2000ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eragin guztiekin eta bere iraupena 2003ko abenduaren 31 artekoa izango da, beste indarraldiren bat ezarri zaien gaietan izan ezik. Bere indarraldiaren amaiera eguna baino gutxienez hiru hilabete lehenago hitzarmeneko partaideren batek ez badu salatzen, hitzarmen hau dagoen dagoenean luzatutakotzat joko da.

3. artikulua. Baldintza onuragarriagoak.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak enpresetan jada ezarrita daudenak baino txarragoak badira, empresa horietako baldintzei emango zaie lehentasuna, hau da, baldintza onuragarriagoak hitzarmeneko baldintzen gain egongo dira beti ere. Halatan, ezein langilek ez du kalterik jasoko hemen ezar daitekeen soldata politika dela eta.

4. artikulua. Konpentsazioa eta zurgapena.

Hitzarmen hau indarrean sartzen den egokieraz baliatuz, indarraldi horren aurretik eta ondorengo sarreren eta beste mozkinen urteko konparazioa egin ahal izango da.

Lansari berriak hitzarmen honetan aurreikusiriko egiturari egokitutako ahal izateko, aurreko konparaketan sartzen diren konzeptu guztiak, aurreko artikuluan zehazten dena eta konbenioaren artikulugintzan salbuesten dena salbu, beren osotasunean konpentsagarrik eta zurgagarriak izango dira.

5. artikulua. Itunduarekiko lotura.

Paktatu diren baldintzen osotasuna eta zatiezuntasuna kontuan hartuz, Aginte Laboralak bereak diren ahalmenak erabiliz hitzarmen honetako itunen bat onartuko ez balu, hitzarmen hau benetako eraginkortasunik gabe geratuko litzateke, bere osotasunean birkontsideratu beharko litzatekeelarik.

II. KAPITULUA

LANSARIAK

6. artikulua. Lansariak.

Eranskinako soldata taulan dato 2000ko urtarrilaren 1etik 2000ko abenduaren 31 arteko aldean hitzarmen honen indarrez aplikatuko diren soldatak. Horiek ezartzeko, 1999ko abenduaren 31n indarrean zeudenei % 3,4ko gehikuntza aplikatu zaie.

2001eko urtarrilaren 1etik 2001eko abenduaren 31 arteko aldean ezarriko diren soldatak 2000ko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldatei 2000ko KPI gehi 0,5 puntu gehituz ateratzen direnak izango dira.

2002ko urtarrilaren 1etik 2002ko abenduaren 31 arteko aldirako soldatak 2001eko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldatei 2001eko KPI gehi 0,5 puntu gehituz ateratzen direnak izango dira.

2003ko urtarrilaren 1etik 2003ko abenduaren 31 arteko aldirako soldatak 2002ko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldatei 2002ko KPI gehi 0,5 puntu gehituz ateratzen direnak izango dira.

7. artikulua. Aparteko sariak.

Hitzarmen honetara lotutako pertsonal guztiak bi aparteko sari jasoko ditu: Bata, udakoak, ekainaren 30a baino lehenago ordainduko da eta, bestea, Eguberritakoa, abenduaren 20a baino lehenago ordainduko da; biak 30 egunekoak izango dira, eta guztirako saria ateratzeko, A zutabea + B zutabea + antzinatasun plusa izango dira kontuan.

Art. 2.º Vigencia y Duración.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2000 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003, salvo para aquellos artículos en los que se especifique distinta vigencia. Este Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos si no es denunciado previamente por alguna de las partes firmantes con al menos tres meses de antelación respecto al término de su vigencia.

Art. 3.º Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las Empresas en cuanto aquéllas superen, en conjunto, las especificadas en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

Art. 4.º Compensación y Absorción.

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

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

Art. 5.º Vinculación a lo pactado.

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

CAPITULO II

RETRIBUCIONES

Art. 6.º Salarios.

Para el período 1 de enero de 2000 al 31 de diciembre de 2000 los salarios de convenio, son los recogidos en la tabla salarial anexa, y se han establecido incrementando los vigentes a 31 de diciembre de 1999 en un 3,4%.

Para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001 los salarios de convenio vigentes a 31 de diciembre de 2000 sufrirán un incremento equivalente al I.P.C. del año natural de 2000 más 0,5 puntos.

Para el período 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002 los salarios de convenio vigentes a 31 de diciembre de 2001 sufrirán un incremento equivalente al I.P.C. del año natural de 2001 más 0,5 puntos.

Para el período 1 de enero de 2003 al 31 de diciembre de 2003 los salarios de convenio vigentes a 31 de diciembre de 2002 sufrirán un incremento equivalente al I.P.C. del año natural de 2002 más 0,5 puntos.

Art. 7.º Gratificaciones Extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano que será satisfecha antes del 30 de junio, y otra de Navidad que será satisfecha antes del 20 de diciembre, ambas de 30 días de salario de la columna A + B, más el plus de antigüedad.

Sari hauetako seihibileko izaera izango dute eta seihibileko bakotzean enpresan lan egin izan den denboraren arabera ordainduko dira.

8. artikulua. Mozkinen paga.

Hitzarmen honetara lotutako pertsonalak «Mozkinak» ize-neko paga jasotzeko eskubidea izango du. Paga hori urte bakotzeko lehen hiruhilekoan ordainduko da eta zenbatekoa soldatzaurrealeko hilabete bati dagokiona.

Hala eta guztiz ere, enpresa eta langilearen artean akordiorik izanez gero, ordainketa honen zenbatekoan urte osoan zeharko ordainketetan bana daiteke, zenbateko osoa urteko hamabi hilabeteen artean hainbanatzu.

9. artikulua. Antzinatasun plusa.

Hitzarmen honetara lotutako pertsonal guztiak, enpresan lan egindako urteen arabera, antzinatasun plus bat jaso du, enpresan egindako laurteko bakoitzeko. Laurteko horietako bakoitzagatik jasoko dena, antzinatasunaren taula erantsian lantza kategori bakoitzarentzat ezarri dena izango da.

Antzinatasuna konputatzen hasteko data enpresan lanean hasitako data hartuko da kontuan; eta enpresan lan egindako urteei dagozkien gehikuntzak laurteko bakoitzaz bete denetik aurrera ordainduko dira hileko soldatetan.

Konzeptu honengatik lortzen diren hobekuntzak ezin izango dira beste konzeptuetan zurgatu, baina bai kompensatu konzeptu honengatik enpresak ordaintzen ari diren kopuruekin.

10. artikulua. Distantziaren plusa.

Hitzarmen honetara lotutako enpresek ondorengo kopuruak ordainduko dizkiete beren etxebizitza lantokitik bi kilometro baino gehiagora daukaten langileei:

a) Garraio publikorik bidaia, etxebizitzatik lantokira egiten diren bidaiaiak hainbat desplazamendu ordainduko dira eta zenbateko garraio publikoko txartelaren prezioarena izango da.

b) Desplazamendu horiek egiteko langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, garraio publikoko txartelaren zenbatekoa ordainduko da.

c) Garraio publikorik ez badago, egin beharreko ibilbide eta kasuko zonaldeari gehien egokitzen zaion garraio publikoko txartelaren zenbatekoa ordainduko da.

Distantziaren plusari dagokion kopurua hasierako kontratazioan ezarri eta gero, kopuru horrek ez du ez gehikuntzarik ez murriketarik izango langileak ondoren etxebizitza aldatzen badu.

11. artikulua. Dietak.

Industriaren beharregatik eta enpresaren aginduz langileren batek enpresa kokatzen den herritik kanpora eta bere etxebizitzan gaua pasatzea edo ohiko jatorduak egitea eragotziz bidaiaiak edo desplazamenduak egin behar baditu, zerako eskuidea izango du:

— 2000:

Dieta osoa: 4.429 peseta/egun.

Gosaria: 210 peseta.

Bazkaria: 1.796 peseta.

Afaria: 1.197 peseta.

Kilometroak: 35,90 peseta/km.

Estas gratificaciones tendrán el carácter de semestrales y serán abonadas en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa en cada semestre.

Art. 8.º Paga de Beneficios.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a una paga, denominada de Beneficios, que será satisfecha dentro del primer trimestre de cada año, en la cuantía de una mensualidad de salario real.

No obstante lo anterior, de mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador, el importe de dichos pagos podrá ser satisfecho a lo largo de todo el año, prorrteando su importe entre los doce meses del año.

Art. 9.º Plus de Antigüedad.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá en función de los años de servicio en la Empresa, un plus de antigüedad consistente en cuatrenios. Cada uno de ellos se abonará según las cantidades establecidas para cada categoría en la tabla de antigüedad anexa.

La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la del ingreso en la Empresa, y los aumentos periódicos por los años de servicio se devengarán con efectos a la mensualidad en que se cumplan los cuatrenios.

Las mejoras que se obtienen por este concepto no pueden ser absorbidas por otros conceptos, pero sí podrán compensarse con las cantidades que por este mismo concepto vengan satisfaciendo las Empresas.

Art. 10.º Plus de Distancia.

Las Empresas afectadas por este Convenio abonarán a todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentra a más de dos kilómetros del centro de trabajo las cantidades siguientes:

a) Caso de existir transporte público, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúen del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de que el trabajador utilice vehículo propio para efectuar los referidos desplazamientos, tendrá derecho al importe del precio del billete del transporte público.

c) Caso de no existir transporte público, se abonará el importe del billete del transporte público que más se asemeje al recorrido y zona que se trate.

Una vez establecida la cantidad correspondiente al plus de distancia en la contratación inicial, dicha cantidad no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador.

Art. 11.º Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades de la industria y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a la que radique aquélla y que les impida pernoctar en su domicilio o realizar las comidas habituales tendrá derecho a:

— 2000:

Dieta completa: 4.429 ptas./día.

Desayuno: 210 ptas.

Comida: 1.796 ptas.

Cena: 1.197 ptas.

Kilometraje: 35,90 ptas./km.

2001, 2002 eta 2003. urteetan, zenbateko horiek urte bakoi-tzaren aurreko urteko KPIaren arabera gehituko dira eta ondo-en 0,5 puntuko gehikuntza jasoko dute urtez urte.

12. artikulua. Ezgaitasun iragankorra.

Eritasun arrunta edo lan istripistik eratorritako lamerako ezgaitasun iragankorraren kasuan, egoera horietan Gizarte Segurantzak eskaintzen dituen prestazioak osatuko ditu urtebe-teko gehienezko epe batean enpresak, Soldata Errealaren kopu-rura iritsi arte.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK ETA BAIMENAK

13. artikulua. Lanaldia.

2000. urteko lanalдиak ezin izango du astean 40 ordu baino gehiagokoa izan, ez eta urteko konputuan 1.764 jardun ordu ere. 2001. urteko jardun orduak 1.760 izango dira. 2002. urteko jardun orduak 1.756, eta 2003. urteko jardun orduak 1.752.

Hala eta guztiz ere, gidari-banatzale-muntatzaile, gidari-banatzale, morroi-banatzale-muntatzaile, laguntzaile eta morroi kategorietarako, urte hasieran ezarritako lan-egutegiak edo ordutegi taulek banaketa irregularra dutenean, enpresaren zuzendaritzak, produkzioaren exijentziagatik, lanegun bakoi-tzari dagokion ordu kopurua gehitu ala gutxitu ahal izango du, eguneko 9 orduko gehienezko mugarekin. Kasu hauetan, zuzendaritzak afektatutako langileei eta langile hauen legezko ordezkartzari lan-egutegien aldaketaren berri eman beharko die astebete lehenago lan-egutegiak konpentsatzeko modua eta epealdia adieraziz, ondorioz, urtean egin beharreko jardunak indarrean dagoen urte bakotzera hitzarmen honetan itundutakoa gaindi ez dezan.

Arestiko paragrafoa aplikatzeak ekar dezakeen ordu-berres-kurapena, egoki diren lan-egutegietan lanegun gisa jasotako egunetan baino ezin izango da egin.

14. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honetara lotutako pertsonal guztiak 30 egun naturalen oporraldirako eskubidea izango du, horietatik nahi-taez eta salbuespenik gabe 26 lanegunak izango direlarik.

Oporrak hitzarmen soldata gehi antzinatasunaren arabera kobratuko dira.

Oporren eragini tarako, larunbatak lanegunak izango dira.

15. artikulua. Ostiral Santua.

Ostiral Santua jaieguna gertatuko balitz, Larunbat Santua lanik ez egiteko eguntzat joko litzateke.

16. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

Langileek, aldez aurretik jakinaraziz eta egoki den justifi-kazioa aurkeztuz, opor ordainduak hartzeko baimena izango dute. Opor horiek hartzeko eta ordaintzeko, artikulu honetan bertan ezarritakoa beteko da.

Berebat, eta goiko pasarte horretan ezarritako baldintzetan, jarraian zehaztuko diren ordain gabeko opor baimenak ere izango dituzte.

Para los años 2001, 2002 y 2003 estas cantidades se incrementarán en el I.P.C. de los años naturales inmediatamente anteriores respectivamente más 0,5 puntos.

Art. 12.^º Incapacidad Temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente laboral, la Empresa completará las prestaciones derivadas de tales contingencias, satisfechas por la Seguridad Social, hasta el importe del Salario Real por el período máximo de un año.

CAPITULO III

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Art. 13.^º Jornada de Trabajo.

La jornada laboral durante el año 2000 no podrá exceder de 40 horas semanales ni de 1.764 horas efectivas en cómputo anual. Para el año 2001 las horas efectivas serán de 1.760. Para el año 2002 las horas efectivas serán de 1.756. Para el año 2003 las horas efectivas serán de 1.752.

No obstante para las categorías de chófer-repartidor-montador, chófer-repartidor, mozo-repartidor-montador, ayudante y mozo, cuando los calendarios de trabajo y cuadros horarios establecidos a principios de año contengan una distribución irregular, la Dirección de la Empresa podrá por exigencia de la producción, aumentar o disminuir el número de horas correspondientes a cada día de trabajo, con el tope máximo de 9 horas diarias o las establecidas como tope entre la Dirección y la representación de los trabajadores. En estos casos la Empresa deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y a la representación legal de los mismos la modificación de dichos calendarios con una antelación de una semana indicando la forma y período para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere el número de horas total pactado para este Convenio.

La recuperación de las horas que pueda dar lugar la aplicación del párrafo anterior se deberá efectuar exclusivamente en aquellos días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios laborales.

Art. 14.^º Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables.

Las vacaciones se cobrarán a razón del Salario Convenio más antigüedad.

A efectos de vacaciones, los sábados se computarán como día laborable.

Art. 15.^º Viernes Santo.

En el supuesto de que el día de Viernes Santo sea festivo, el Sábado Santo se considerará como no laborable.

Art. 16.^º Licencias y Permisos.

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

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

Era honetako opor guztiak opor baimena eskatzeko zioa gertatu den une berean hartu beharko dira.

Enpresek ondoren zerrendatuko diren kasuetan emango dituzte baimenak -baimen hauek ordaintzeako direnean, aloan kairu errealean ordainduko dira-, baldin eta justifikatuta badaude.

a) Ezkontzagatik: 18 egun natural ordaindu hartzeko baimena. Baimen hori beste 10 egunez luzatu ahal izango da, baina ordaindu gabe.

Era horretako baimena ezin izango da zurgatu, ez osorik ez zati batean, oporraldiarekin batera gertatu den aitzakia.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun, horietatik bik gutxienez lanegunak izan beharko dute; besarea bidezko erditze kasuan 3 lanegun ordaindu gehiagoz luzatu ahal izango da opor mota hau.

c) Gaixotasun larriagatik:

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

2) Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu, ordaindu gabeko egun bat gehiagorekin zabaldu ahal izango da.

3) Biloba, aitona-amon, aita-amaginarreba, koinatu-koinata edo seme-alabaordeena: Egun natural ordaindu bat.

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

Gaixotasun larriak dirauen bitartean:

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

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

Atal honen ondorioetarako, gaixotasun larritzat dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena hartuko da, bai hasierako ziurtapenean bai edozein aldek gerora eskatuz gero. Zalantzak gertatuz gero Batzorde Misto Interpretatzialeak erabakiko du, ondoko irizpen orientatzialeak osotasunean baloratu: Ospitalean izateko beharra eta bertan eman beharreko denbora, nolabaiteko garrantzia duen interbentzio kirurgikoa, laguntzailearen beharra eta abar.

d) Heriotzagatik:

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

2) Guraso edo anai-arrebena: 2 egun natural ordaindu.

3) Biloba, aitona-amon, aita-amaginarreba, koinatu-koinata edo seme-alabaordeena: Egun natural ordaindu bat.

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

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

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

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

Esta licencia podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos 2 serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave:

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

2) De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en 1 día más no retribuido.

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

d) Por muerte:

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

2) De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida.

3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida.

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

Honako ataletan aipatu diren kasuetan, hau da, b), c.1), c.2), d.1), d.2) eta d.3) (aitaginarrebentzat), 200 kilometro baino joan-etorri luzeagoa eta 500 kilometro baino laburragoa egin behar bada, lizentziak egun natural bat gehiago hartuko du eta 500 kilometro baino luzeagoa bida 2 egun natural gehiago hartuko ditu.

e) Guraso, anai-arreba edo seme-alaben ezkontzagatik: Egun natural 1.

f) Ohizko bizilekua aldatzeagatik: Egun natural ordaindu bat.

g) Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten konsulta medikora joan behar duen kasuetan behar den denborako baimena izango du, konsulta ordua lanorduetan gertatzen denean, beti ere aipatutako konsulta medikuntza orokorreko fakultatiboak agindu badu. Dena den, langileak aldez aurretik aurkeztu beharko dio enpresariari aipatutako agindu mediko hori justifikatuko duen bolantea. Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familiako sendagilearen konsulta medikora edo medikuntza partikulararengana joateagatik gehienez urtean 16 ordu ordaindu izango dira, hauetan ere justifikatu egin beharko direlarik.

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

h) Emakumezko langileek edoskitze aldian (9 hilabete arte) bi zatitan zatitu ahal izango duten ordu bateko geldiunea hartzeko eskubidea izango dute edo euren borondatet, helburu berarekin, eskubide hau euren jarduera arruntaren ordu bateko murrizte batekin aldatzekoa.

Ezkondu-bizikidetasunak, behar bezala justifikatzen bada (errolda ziurtagiri amankomuna, ziurtagiria esku aurretik 2 urteko etengabe aldi batez), artikulu honetako a), b), c), d) eta e) ataletan biltzen diren eskubide berak sortuko ditu, baina c), d) eta e) ataletan adiskideari eta elkarrekin bizi diren bakoitzaren guraso eta seme-alabei bereziki dagokienean, baimenak ez du ordea bizikidearen anai-arreben, biloben eta aitona-amonen kasua barnebiltzen.

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

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

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

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

En los casos b), c.1), c.2), d.1), d.2) y d.3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 kms. e inferior a 500 kms., la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 kms., la licencia se ampliará en 2 días naturales.

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

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 dia natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al Empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

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

h) Las mujeres trabajadoras y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad.

La convivencia marital, siempre que la misma se acredeite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de la solicitud) generará los mismos derechos que los contemplados en los apartados a), b), c), d) y e) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d) y e) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

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

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

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

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

IV. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

17. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Langileen Estatutuko 15.1.b) artikulan ezarritakoaren arabera, hau da, maiatzaren 19ko 11/1994 Legearen ondorioz estatu horri eman zaion erredakzio berriaren arabera, merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaria arrunt handitzeagatik egiten diren kontratuengen gehienezko iraupena, hala nola hitzarmena sinatzean indarrean dauden kontratuena, aldatzea erabaki da, betiere aipatutako legezko manuan eta abenduaren 26ko 63/97 Legean arautzen badira.

Kontratu hauen gehienezko iraupena hamahiru hilabete eta erdikoia izango da hemezortzi hilabeteko epealdi batean, eta kontrataazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik hasita konputatuko da.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuengen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaera arrunt handitzeagatik hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta Aldi Baterako Lan Enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuai.

18. artikulua. Obra edo zerbitzu kontratuak.

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

Enpresek langileen ordezkariei kontratu hauen arrazoiaren berri emango diete, afektaturiko langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide-taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honetara lotutako enpresek eta Aldi Baterako Lan Enpresek itundutako eskura jartzeko kontratuak egiten direnean, aldez aurretik eta enpresaren zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkartzaren arteko erabakiz, obra edo zerbitzu kontratuengen bete ahal izango diren zeregin edo lanetan eraibili ahal izango da kontrataazio modalitate hau.

Kontratu-modalitate honekin bete ahal izango diren lanak identifikatzean ezadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakotzak PRECO IIra (90.07.03ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*, 131 zk.) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

19. artikulua. Aldi baterako enpresak. Langileak eskura jartzeko kontratuak.

Hitzarmen honetara lotutako enpresen ardura izango da, aldi baterako enpresen zerbitzuak kontratatzentzituztenean, beren eskura jarritako langile horiei hitzarmen honetara lotuta dauden langileei dagozkien eskubide laboralak bermatzea, hala nola hitzarmen taulako gutxiengo ordainsariak ziurtatzea. Derrigortasun hori berariaz agerraraziko da, aldi baterako enpresek hitzarmen kolektibo honetara lotutako enpresen eskura jar ditzaketen langileen kontratuak egiten dituztenean.

CAPITULO IV

CONTRATACION

Art. 17.^o Contratos Eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción tras la Ley 11/1994, de 19 de mayo, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen, o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, y en la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13 meses y medio en un periodo 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.

Art. 18.^o Contratos de obra o servicio determinado.

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados 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 3-7-90).

Art. 19.^o Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.

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

V. KAPITULUA

BESTE BATZUK

20. artikulua. Aseguru poliza.

Hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hilabete batera harpidetu beharko dute enpresek poliza bana hitzarmen honek ukiturik eginkizun hauetan diharduen pertsonalarentzat, hau da: Gidari-Banatzale-Muntatzailea; Morroi-Banatzale-Muntatzailea eta Muntatzaile Laguntzailea, eta ondoko ezbehar hauek estaltzeko izango da:

Lan istripuz eratorritako heriotza: 3.000.000 peseta.

Lan istripuz eratorritako Ezgaitasun Iraunkorra eta Erabatekoa: 3.000.000 peseta.

Harpideturako polizaren kopia bat jarriko dute enpresek langileen eskura.

21. artikulua. Elebitasuna.

Argitaratuko diren oharrok ahal den guztietan euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

VI. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALARI BURUZKOA

22. artikulua. Enpresa batzordeak eta pertsonal ordezkariak.

Langile Estatutuetan zehazten diren konposaketa eta bermeak izango dituzte pertsonal ordezkariek eta enpresa batzordeek.

Organismo horiek izango dira negoziatzaileak enpresa barruan, langileek gehiengo batez ez badute behin behin erabakitzentzen. Sail Sindikalak izango direla negoziazio ordezkariak.

23. artikulua. Enpresako sail eta ordezkari sindikalak.

Legalizaturiko sindikatuak enpresako edo, bere kasuan, lantokiko sail sindikalak era ditzakete.

Hogeita bost langile edo gehiagoko enpresetan, enpresa edo lantoki bakotzean enpresa neurri bakotzerako zehazturik dauden gutxienezko portzentaiak biltzen dituzten sail sindikaleko ordezkariek lanordu ordaindu kopuru bat izango dute beren eginkizunetarako; ondoren zehaztuko dira enpresaren tamainaaren araberako ordu horiek:

Neurria	Ordu ordainduak
25etik 100era arteko langileak	10 ordu/hilabete
100 langile baino gehiago	15 ordu/hilabete

24. artikulua. Lan sindikalean aritzeko arauak.

Pertsonalaren ordezkari eta enpresa batzordeen izenean eratu diren ordu ordainduak eta halaber sail sindikalaren ordezkariarentzako jarriak daudenak erabili ahal izateko, gutxienez 24 orduko lehenago jakinarazi beharko zaio enpresako zuzendaritzari, aparteko kasutan salbu.

Lan sindikaletan aritzeak ez du oztopatu behar ez gainontzeko langileen eginkizuna ez produkzioaren garapen arrunta. Beren ordezkariengana jo nahi duten langileek, edo alderantziz, lanorduez kanpo egingo dute. Larrialdiko kasuetan lanorduen barruan egin dezakete, arduradunari edo nagusiari horren berri emango diotelandik.

CAPITULO V

VARIOS

Art. 20.º Póliza de Seguros.

Las Empresas deberán suscribir, a partir de un mes desde la publicación de este Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, una Póliza de Seguro Colectivo en favor del personal afectado por el Convenio dedicado a las funciones de: Chófer-Repartidor-Montador; Mozo-Repartidor-Montador y Ayudante de Montador, que cubra las siguientes contingencias:

Muerte por accidente de trabajo: 3.000.000 de pesetas.

Incapacidad Permanente y Absoluta derivada de accidente de trabajo: 3.000.000 de pesetas.

Las Empresas tendrán a disposición de los trabajadores afectados una copia de la póliza suscrita.

Art. 21.º Bilingüismo.

Siempre que sea posible, las notas que se publiquen deberán redactarse en euskara y castellano.

CAPITULO VI

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

Art. 22.º Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa tendrán la composición y garantías establecidas que se señalan en el Estatuto 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 las que les representaran en la negociación.

Art. 23.º Secciones y Delegados Sindicales de Empresa.

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

En las Empresas de 25 o más trabajadores, los Delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo en cada Empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de Empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la Empresa:

Tamaño	Horas retribuidas
De 25 a 100 trabajadores	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores	15 horas/mes

Art. 24.º Normas para el ejercicio de la acción sindical.

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

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

Salbuespen gisa eta aldez aurretik enpresa batzordearen edo pertsonaleko ordezkariaren informea beharko delarik, enpresak lanpostuz alda dezake bere sindikal jarduerarengatik enpresaren prozesu orokorraren jarraipena larriki oztopatzan duen langilea, baina beti ere behin behingoz eta ordezkariaren agintea dirauen bitartean. Lanpostuz aldaturako langileak ez du kalterik jasango ez dirutan ez bere lan sindikalaren garapenean, lanpostu aldaketa hori dela eta. Lanpostu berriak aurrekoarekin ahal denik eta antzekoena izan beharko du.

Edozein eratara, langileek zuritu egin beharko dituzte beren lan sindikalean erabiltzen dituzten ordu ordainduak.

25. artikulua. Lan sindikalerako eszedentziak.

Kargu sindikal bat -gutxienez probintzia mailakoa- bete behar duen langileak eszedentzia hartu behar duenean, ez da derrigorrezkoa izango eszedentzia hartzeko enpresan izan behar duen antzinatasuna. Eszedentzia mota hori derrigorrezkoa izango da aginte sindikalak dirauen bitartean, eta gai horri buruz aplikagarri diren xedapen orokoren bidez arautuko da.

26. artikulua. Enpresa batzordearen eginkizunak.

Honako hauek izango dira enpresa batzordearen eginkizunak:

a) Lan arauak, laneko segurtasun eta higieneari buruzkoak eta enpresari dagokion gizarte segurantzari buruzkoak betetzen direla segurtatzea, zuzendaritzari ohartaraziz egin daitezkeen arauhausteak eta, kasua balitz, arauak bete daitezen izaera kolektiboko behar hainbat erreklamazio eginez.

b) Legeak hala eskatzen duenean, expediente administrativoan bere iritzia ematea.

c) Zuzenean langileekin zerikusirik duten neurriei buruz eta batez ere ondorengo erabakiak direla eta har daitezkeenei buruz informazio jasotzea:

— Plantilen berregituraketak.

— Kaleratzeak.

— Zigor larriak eta oso larriak.

— Enpresaren lekualdaketa erabatekoak edo partzialak.

— Laneko metodo berrien sarrerak.

d) Lan antolamendua errotik aldatzen duten neurriei buruz informazio jasotzea.

e) Produkzioaren antolamenduari buruz edo hobekuntza teknikoei buruz egokitza jotzen dituzten neurriak proposatzea enpresari.

27. artikulua. Informazioa enpresaren martxari buruz.

Enpresa sei hilero informazioa emango diete enpresako batzordeei enpresaren martxa eta egoera orokorrari buruz.

28. artikulua. Enpresako batzordeari eta ordezkari sindikalei dagozkien bermeak.

Enpresako batzordekideek eta ordezkari sindikalek ondoko bermeak izango dituzte:

a) Iragarki taula erabiltzehoa, enpresako langileekin zerikusirik duten laneko edo sindikatuko arazoak argitara emateko. Alabaina, enpresari jakinarazi beharko zaio aldez aurretik asmo hori.

Con carácter excepcional y previo informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal, las Empresas podrán trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y mientras dure su mandato, a aquellos trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de las Empresas. 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 lo más similar al anterior.

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

Art. 25.^o Excedencias con ocasión del ejercicio de la Actividad Sindical.

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

Art. 26.^o Funciones del Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y de Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones de carácter colectivo fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

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

— Reestructuración de plantillas.

— Despidos.

— Sanciones graves y muy graves.

— Traslados totales o parciales de Empresa.

— Introducción de nuevos métodos de trabajo.

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

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

Art. 27.^o Información de la marcha de la Empresa.

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

Art. 28.^o Garantías comunes a Comités y Delegados Sindicales de Empresa.

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

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

Oharrak sinatu egin beharko dituzte edo enpresako batzordeak edo sail sindikalek.

b) Ahalik eta lasterren, bai enpresa batzordea bai ordezkari sindikalek erabili ahal izateko bileratoki bat eskuratzea.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik enpresak norbaiten aurka diziplinazko neurriren bat hartu nahi duenean, neurri horrek balioa izan dezan, ondokoei eman beharko zaie jakitera 24 orduko aurrerapenaz:

— Langile ordezkarien kasuan, enpresako batzordeari.

— Sail sindikaletako ordezkarien kasuan, herriko edo probintziako sindikatuari.

29. artikulua. Enpresa eta sail sindikalaren arteko bilerak.

Adierazi 21. artikulan eskatzen diren afiliazio baldintzak betetzen dituzten enpresek eta sail sindikaletako ordezkariek seihilero bilduko dira enpresaren egoera orokorrari buruz hitz egiteko.

30. artikulua. Batzarrak.

Enpresek baimena emango dute lanorduez kanpo batzar ordainduak egiteko. Baimen hori gehienez ere 6 ordukoa izango da, hitzarmen honek indarren egingo duen urte bakoitzerako. Eta batzar horiek irekiak izango dira enpresa edo lantoki bakotzeko langile guztientzat.

Batzarretarako deia enpresako batzordeak egingo du eta gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin zuzendaritzari jakinaziko zaio batzarra egiteko asmoa. Abisu horretan batzarraren eguna eta gai-zerrenda erantsiko dira.

Batzar hauen ordainketa, ezarrita dagoen mugaramonkoa izango delarik, soldata errealetan oinarrituz egingo da; hala ere, produkzio-sariak, pizgarriak eta, baleude, komisioak ez dira ordainketa horretan sartuko.

VII. KAPITULUA

DISIPLINA ERREGIMENA

31. artikulua. Hutsegiteak eta zigorraz.

Langileek burutzen dituzten ekintza edo omisioak zigorteko ahalmena izango dute enpresek, horiek ondoren zehaztuko diren hutsegite eta zigorren aranean mailakatzekoak direnean.

Hutsegiteak mailakatzea:

Langileak egin ditzakeen hutsegiteak era honetara mailakatuko dira hutsegitearen garrantzia eta eraginaren arabera: Arinak, larriak eta oso larriak.

— Hutsegite arinak:

Hutsegite arintzat hartuko dira honako hauetako:

1. Lanera joaterakoan egiten diren puntualitate-hutsegiteen batuketa hamabost minututik gorakoa denean hilabete baten barruan.

2. Arrazoi justifikatuaren ondorioz lanera ez joatean, dagokion baja behar den epean ez aurkeztea, zeharo ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada behintzat.

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

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

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

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

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

Art. 29.º Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.

Las Empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 22 se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

Art. 30.º Asambleas.

Las Empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, fuera de horas de trabajo, hasta un máximo de 6 horas, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de cada Empresa o centro de trabajo.

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

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre salarios reales, sin inclusión de primas a la producción, incentivos o comisiones, en su caso.

CAPITULO VII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 31.º Faltas y sanciones.

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en el presente texto.

Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

— Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando excede de quince minutos en un mes.

2. 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.

3. Enpresako generoan edo materialaren zainketan ohar-kabetasun txikiak izatea.

4. Enpresari etxebizitza edo helbidea aldatzearen berri ez ematea.

5. Enpresako gelen barruan lankideekin eztabaidan aritzea, betiere aurrean jenderik ez bada.

6. Aldez aurretik jakinarazi gabe edo baimenik gabe lanpostua hutsik uztea edo lanpostutik alde egitea, nahiz eta denbora gutxirako izan. Horren ondorioz enpresari kalte larriak eraginez gero edo lankideak arriskutan jarri, hutsegitea larritzat edo oso larritzat hartuko da, según eta nolakoa den kaltea.

7. Nork bere buruaren garbitasun eta txukuntasunaz ez arduratzea, produkzio prozesua eta enpresaren irudia kalteko moduan.

8. Bezeroak behar bezalako zuzentasun eta arduraz ez hartzea.

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

— Hutsegite larriak:

Hutsegite larritzat hartuko dira honako hauek:

1. Lantokian sartzeko orduan egindako puntualitate hutsegiteak guztira hogeita hamar minutu baino gehiagokoak badira hilabetean.

2. Enpresako zuzendaritzari edo zuzendaritza edo antolaketa ahalmenak ditutzenei ez obediztea lanarekin zerikusi duen edozein eginkizunetan. Ez obedizte hori sarri emango balitz edo horren ondorioz laneko diziplina urratuko balitz, edo enpresarentzat edo beste lankideentzat kalteak etorriko balira, falta oso larritzat jo ahal izango da.

3. Langileak zabarkeria larriaz jokatzea enpresako gai edo materialak artatu beharrari dagokionean.

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

5. Lankideekin eztabaidan gogaikarrieta aritza jendea aurrean dela.

6. Nork bere probetxurako erabiltzea enpresako gaiak, lanabesak edo jantziak, edo horiek enpresatik kanpora ateratzea inolako baimenik gabe.

7. Lan jardunean zehar lan partikularrak egitea horretarako baimenik gabe.

8. Sei hilabekoa epearen barruan lanera bi egunetan hutsegitea horretarako baimenik edo arrazoirik gabe.

9. Hiru hutsegite arin egitea, edonolakoak izanik ere, hiruhilekoaren barruan eta tartean zehapena edo idatzizko jakinazpena egon denean.

— Oso hutsegite larriak:

Hutsegiteak oso larritzat hartuko dira honako hauek:

1. Urtebetean bi egun baino gehiagotan hutsegitea lanera inolako baimenik edo arrazoirik gabe.

2. Gaixoarenak edo istripua izan denaren itxura egitea.

3. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la Empresa.

4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.

5. Las discusiones con otros trabajadores dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia del público.

6. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio grave a la Empresa o hubiere causado riesgo a la integridad de las personas, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debidos.

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

— Faltas graves:

Se considerarán como faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

2. La Desobediencia a la Dirección de la Empresa o a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la Empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la Empresa.

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

5. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

6. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la Empresa, o sacarlos de las instalaciones o dependencias de la Empresa a no ser que exista autorización.

7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

8. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en seis meses.

9. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

— Faltas muy graves:

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en un año.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. Iruzurra, desleialkeria edo neurri zanpoko konfiantza agindutako kudeaketetan eta lankideekiko edo enpresaren zerbitzura dagoen beste edozeinekiko lan harremanen tratuan. Halaber, norbere edo beste pertsona baten kontura merkataritza edo industri negoziazioak egitea enpresaren baimenik gabe, hala nola, enpresari konpetentzia desleiala egitea.

4. Enpresaren lehengaiak, lanabesak, tresnak, makinak, gailuak, instalazioak, eraikinak, gauzak eta dokumentuak desgerraztea, deuseztea, hondatzea edo kaltetzea.

5. Enpresa barruan edo lanaldiaren barruan beste edozein lekutan enpresari, lankideei edo beste edonori lapurtzea, ostea edo diruak xahutzea.

6. Enpresako korrespondentzia edo dokumentu erreserva-tuen sekretua urratzea edo horien berri enpresarekin zerikusirik ez dutenei ematea.

7. Lankideekin sarritan liskarrak eta sesioak eragitea.

8. Bezeroei edo kanpoko jendeari errespeturik ez erakustea.

9. Ugazabeい edo horien senitartekoei, lankideei edo men-pekoei hitzez edo ekintzaz tratu txarra ematea, agintekeria azal-tea edo zor zaien begirunerik ez gordetzea.

10. Lantokiain, izaera sexualeko hitzez edo egitez inoren intimitatea edo duintasuna era larrian urratzea. Jokabide hori nork bere maila hierarkikoaz baliatuz burutzen bada, errespetua galtze horrek larritasun handiagoa merezik du.

11. Goi-mailako batek langileei onartutako eskubideren bat urratzea bere hautamenez edo gogoak eman diolako, eta urratze horren ondorioz bere menekoari kalte larriren bat eragi-ten bazaio.

12. Ohiz eta sarri nork bere buruaren garbitasun eta txukuntasunaz ez arduratzea, produkzio prozesua eta enpresaren irudia kaltetzeko moduan.

13. Lanaldiaren barruan eta nork bere lanpostuan ohiz mozkortzea eta drogak hartza era nabarmenean. Mozkortzea edo drogak hartza behin bakarrik izan da ere, falta larritzat joko dira.

14. Laneko errendimendu normala edo itundua boronda-tez eta jarraian gutxitzea, baldin eta Legeak onartutako eskubi-deren bategatik ez bada.

15. Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desber-dinekoa bada ere, baldin eta lehen hutsegite larria egin eta sei hilabeteko epean burutzen bada.

Zigorak ezartzeko erregimena:

Enpresako zuzendaritzari dagokio zigorak hitzarmen hone-tan ezarritakoaren arabera emateko ahalmena. Zigorak ema-teko, hutsegite arinenak, larrienak edo óso larrienak izanda ere, idatziz jakinaraziko zaizkio langileari, eta idazki horretan hutsegitearen data eta zioa azalduko dira.

Zigorrik handienak:

Ondokoak izango dira egindako hutsegitearen larritasuna kontuan izanik emango diren zigorak:

1. Hutsegite arinak: Ahozko zentzarazpena. Idatzizko zentzarazpena. Enplegu eta soldata gabe uztea hiru egunetan.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las ges-tiones encomendadas, así como en el trato con los otros tra-bajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la Empresa, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.

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

5. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.

7. Originar frecuentes riñas y pendencias con los com-pañeros de trabajo.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

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

10. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente grave-mente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es lle-vada a cabo previéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

11. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador legal-mente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado.

12. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.

13. La embriaguez habitual y drogodependencia manifes-tada en jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez o la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave.

14. Disminución continua y voluntaria en el rendi-miento normal de su trabajo, siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las Leyes.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Régimen de sanciones:

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Para la imposición de sancio-nes se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Sanciones máximas:

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, aten-diendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

1.^a Por faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Hutsegite larriak: Hiru egunetik hamabost egunetan emplego eta soldata gabe uztea.

3. Hutsegite oso larriak: Hamasei egunetik hirurogei egunetan emplego eta soldata gabe uztetik hasi eta lan kontratu eteteraino, hutsegitea goren gradukotzat jotzen bada.

Preskripzioa:

Enpresari dagokio zigorrak emateko ahalmena, baina ahalmen horrek era honetako preskripzioak izango ditu: Hamar egunetara preskribituko da, zigorra mereziztik hasi eta lan kontratu eteteraino, hutsegitea goren gradukotzat jotzen bada.

VIII. KAPITULUA

PREBENTZIOA ETA LANEKO OSASUNA

32. artikulua. Prebentzioa eta laneko osasuna.

Enpresari eta langileek beregain hartuko dituzte nork berari dagozkion eskubidea eta erantzukizunak, eta horiek hitzarmen honetako berariazko xedapeneak laneko segurtasun eta osasun alorrean ezarritakoaren arabera beteko dituzte, edo horien ordez edo osagarriz unean-unean indarrean dagoen legeriak agindutakoaren arabera.

Ondorioz, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariekin hitza emango dute, nork berak ahal duen neurrian eta aldez aurrean itundutako epeetan, ekimen prebentiborako plan batzuk ezartzeko. Plan horien helburu komunak eta konkretuak honakoak izango dira: Istripuak eta istripu arriskuak progresiboki kentzea edo gutxitzea, arrisku jakineko egoerak murriztea eta toxikotsuna eta nekez eragiten duten egoerak baztertzea, hala nola, ingurugiroa eta langileen laneko egoera hobetzea. Horretarako guzti rako, egoki diren eta beharrezko diren neurri tekniko zuzentzaileak hartuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egokitzat jotzen diren babes neurriak bideratuko dira eta erabiliko.

Xede horrekin, bi parteek Prebentzio delegatuak izendatzea eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eratzea sustatuko dituzte.

IX. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKAK EBAZTEKO PROZEDURAK

33. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honek espreski erregulatzen ez duen guztian, indarrean dauden lege-xedapenetara joko da, eta edozein kasutan, lanaldi eta ordainsariei dagokienean, langile bakoitzak urteko konputuan dauzkan baldintza onuragarriagoak errespeta tuko dira.

Era berean, Mahai Negoziatzailea osatzen duten ordezkari osatutako batzorde bat eratuko da Ordenantzako arauak aztertu eta zeintzuk berriku behar diren erabakitzeko. Batzorde honen erabakiek hitzarmen kolektiboan hartutako erabakien izaera izango dute eta, horrenbestez, hitzarmen honetara gehituko dira.

34. artikulua. Alokairuak ez-aplikatzearren klausula.

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

2.^a Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.^a Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada en su grado máximo.

Prescripción:

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO VIII

PREVENCION Y SALUD LABORAL

Art. 32.^a Prevención 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 objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

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

CAPITULO IX

LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

Art. 33.^a Legislación Complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las demás disposiciones legales vigentes, respetándose en todo caso, aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Se establece una Comisión formada por la misma representación de la Mesa Negociadora con objeto de estudiar y acordar normas que sustituyan a las de la Ordenanza, acuerdos que tendrán el mismo carácter que los adoptados en Convenio Colectivo y que por tanto, se incorporarán al articulado del presente Convenio.

Art. 34.^a Cláusula de inaplicación salarial.

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

Aipatutako zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek langileen legezko ordezkartzari eta delegatu sindikalei alokairu tratamendu desberdina justifikatuko duen bidezko dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontu-ikuskari edo zentsoreen txostenak, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere) eman beharko diete jakitera.

Langileen legezko ordezkariek eta delegatu sindikalek aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa edo ezagutu ahal izan dituzten datuak erreserbarik handiean aztertu eta gordetzen behartuta daude, zuhurtasun profesionala erakutsiz.

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

Goiko pasartean aipatu den jakinarazpen hori hitzarmena edo, kasua balitz, soldaten berrikuspena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost eguneko epean formulatu beharko da. Epe horretan bertan hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri eta langileen ordezkariei formulatutako idatzia copia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezarritako epeek derrigorrezko izaera dute. Epe hauek ez betetzeak eragotzi egingo die enpresei xedapen honetan ezarritakora lotzea.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan akordiorik lortuz gero, Batzorde Mistoari emango zaio horren berri. Ezadostasunik gertatzen bada edota, edozein kasutan, hogeita hamar egun igaro ondoren akordiorik lortu ez bida, alderdietako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko EHAAren 131 zk.an argitaratu zen Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatzezko Jardunbideari buruzko Konfederazioarteko Erabakira (PRECO II) jo ahal izango du, ezadostasunari buruzko azken erabakia entzuteko.

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

35. artikulua. Lanbide prestakuntza.

Bi alderdiek langileak etengabe prestatu beharra onartu dute.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Prestakuntzaren Batzorde Parekidea eratuko da, patronalaren ordezkariek eta alde sindikalaren ordezkariek kopuru berean osatuko dutena, sindikatu bakoitzaren ordezkartzaren arabera banatuta.

Hitzarmen hau sinatzerakoan Etengabeko Prestakuntzaren Batzorde Parekidea eratuko da, patronalaren ordezkariek eta langileen ordezkariek kopuru berean osatuko dutena. Negoziatio batzordea eratzerakoan ezarritako portzentaia bera erabiliko da langileek batzorde honetan izan behar duten ordezkartzera erabakitzeko.

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

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

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

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

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de 15 días contados a partir de la publicación del Convenio o de la revisión salarial, en su caso, en el BOLETÍN 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 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 30 días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

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

Art. 35.º Formación Profesional.

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

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

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

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

Enpresetan bertako zuzendaritzako ordezkari eta ordezkari sindikalez osatutako Batzorde Parekidea eratuko da enpresako prestakuntza premiak aztertzeko. Era berean, enpresaren jarduerarako interesgarriak eta langilearen prestakuntza osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko ditu eta berorian parte hartuko duten langileak izendatuko ditu.

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

Langileen ordezkartzarik ez duten enpresen kasuan, hitzarmen kolektibo honetako Etengabeko Prestakuntzarako Batzorde Parekidearen esku geratuko da planaren oinarrizko informazioa eta parte hartuko duten langileen zerrenda jasotzea, erakunde kudeatzaileari dagokion txostena igoari ahal izateko.

36. artikulua. Batzorde mistoa.

Batzorde Misto Parekidea eratuko da hitzarmen kolektibo hau zaindu eta interpretatzeko. Horren xedea hitzarmen honetan erabakitakoa zaintzea, jarraitzea, interpretatzea, aldatzea (aldez aurretik hitzartutako gaietan) eta garatzea da.

Batzorde Mistoaren erabakiek hitzarmenean erabakitakoen eraginkortasun bera izango dute.

Batzorde Mistoaren enpresaren hiru ordezkari eta langileen beste hiru ordezkari osatuko da, guztiak hitzarmen hau sinatu dutenetakoak.

Batzorde Mistoaren egoitza ondorengo hau da: Lan Harremanetarako Lurralde Kontseilaritzaren egoitza, Hondarribia kalea, 6-1.ena, Donostia.

37. artikulua. PRECO II.

Hitzarmen hau sinatu dutenek bat dato 1990 urtean adiskidetze, bitartekaritza eta arbitrajerako borondatezko jardunbidearen bidez sortu zen Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Jardunbideei buruzko Konfederalazioarteko Erabakiak (PRECO II) deitu erakundeak lehentasuna izan behar duela beste edozein baliabideren aurretik erabakitzean. Erakunde hori baita, alde batetik, enpresa eta sindikatuen autonomiaren adierazle eta, bestetik, lan harremanetan elkarritzka eta negoziazio bidea sendotzen duena.

Horrek batera, hitzarmen hau sinatu dutenek, edozein gatazka kolektibo gertatzen denean, adiskidetzea procedura publikoa edo bide judiziala erabili aurretik, PRECO IIan aurrekutsitako jardunbidera jotzeko konpromisoa hartu dute. Eta era berean, gatazka kolektiboei dagokienean, bi alderdietako batek, gehiengoz, gatazka kolektibo horietakoren bati ekiten dionean, PRECO IIko adiskidetzea edo bitartekaritza prozedurara jotzeko konpromisoa bereganatu dute. Hala ere, arbitrajearen prozedurak aurrera egiteko, beharrezkoa da bi alderdien adostasuna.

Lehenengo Xedapen Gehigarria.

Bigarren mailako saltzailetzat joko dira kategoria horretan eta sektore bereko enpresetan gutxienez lau urteko esperientzia egiaztatzen ez dutenak. Bigarren mailako saltzaileek, enpresak hala eskatuz gero, laguntzaileen egitekoak ere beteko dituzte. Lau urtetan eginkizun horretan ari direnak bigarren mailako saltzaile izatera iritsiko dira.

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

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

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

Art. 36.^º Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta paritaria de vigilancia e interpretación del presente Convenio Colectivo, que tendrá por objeto el control, seguimiento, interpretación, modificación (en aquellas materias previamente consensuadas) y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio.

Sus acuerdos tendrán la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta estará integrada por tres miembros de la parte empresarial y tres de la parte social, firmantes todos ellos de este convenio.

El domicilio de la Comisión Mixta será el siguiente: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, C/ Hondarribia, 6-1.^º, de Donostia-San Sebastián.

Art. 37.^º PRECO II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederados sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las Organizaciones empresariales y Sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Disposición Adicional Primera.

Se entenderá como dependiente de segunda a aquellos dependientes que no acrediten al menos cuatro años de experiencia en la categoría en Empresas del mismo sector. Los dependientes de segunda realizarán asimismo, si son requeridos por la Empresa las funciones de los ayudantes. Transcurridos los cuatro años pasarán a ser dependientes de primera.

ALTZARI MERKATARITZAREN 2000. URTEA (PEZETATAN) / COMERCIO MUEBLE 2000 (PTAS)

<i>Lanbide kategoriak / Categorías Profesionales</i>	<i>Oinarriko alokairua</i>	<i>Hitzarmen plusa</i>	<i>Guztira</i>	<i>Urtekoa</i>
	<i>Salar. Base</i>	<i>Plus Conv.</i>	<i>Total</i>	<i>Anualizado</i>
	<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	
<i>— Administrazioko pertsonala / Personal Administración</i>				
Izangaia / Aspirante	55.086	49.331	104.417	1.566.255
Kutxarako izangaia / Aspirante Caja	55.086	49.331	104.417	1.566.255
Laguntzailea / Auxiliar	67.060	60.053	127.113	1.906.695
Kutxa-laguntzailea / Auxiliar Caja	67.060	60.053	127.113	1.906.695
1. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 1. ^a	76.639	68.636	145.275	2.179.125
2. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 2. ^a	69.453	62.205	131.658	1.974.870
3. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 3. ^a	67.060	60.053	127.113	1.906.695
Kontulari edo kutxazaina / Contable o Cajero	79.034	70.779	149.813	2.247.195
Administrazio-burua / Jefe administrativo	83.831	75.062	158.893	2.383.395
<i>— Langileak / Personal Obrero</i>				
Gidari-banatzale-1. mailako muntatzailea / Chófer-repart.-montad. 1. ^a	83.831	75.062	158.893	2.383.395
Gidari-banatzale-2. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont. 2. ^a	79.034	70.779	149.813	2.247.195
Gidari-banatzale-3. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont.3. ^a	69.453	62.198	131.651	1.974.765
Gidari-banatzalea / Chófer-repartidor	69.453	62.198	131.651	1.974.765
Morroi-banatzale-muntatzailea / Mozo-repar.-montador	69.453	62.198	131.651	1.974.765
Laguntzailea / Ayudante	59.878	53.620	113.498	1.702.470
Morroia / Mozo	59.878	53.620	113.498	1.702.470
Kobratzaile-jagolea, etab. / Cobrador-vigilante, etc.	64.665	57.913	122.578	1.838.670
Telefonista / Telefonista	59.878	53.620	113.498	1.702.470
Biltegi-burua / Jefe de almacén	83.831	75.062	158.893	2.383.395
Garbitzaileak / Personal limpieza	735			
<i>— Merkataritzako Pertsonala / Personal Mercantil</i>				
2. mailako dendaria / Dependiente de 2. ^a	55.086	49.331	104.417	1.566.255
1. mailako dendaria / Dependiente de 1. ^a	64.665	57.913	122.578	1.838.670
Dendari nagusia / Dependiente mayor	71.131	63.700	134.831	2.022.465
Bidaaria / Viajante	71.131	63.700	134.831	2.022.465
Establezimendu-burua / Encargado establecim.	83.831	75.062	158.893	2.383.395
Sukurtsal-burua / Jefe Sucursal	86.219	77.215	163.434	2.451.510
Erakusleihoa-apaintzailea / Escaparatista	71.131	63.700	134.831	2.022.465
Apaintzaile-proiekzugilea / Decorador-proyectista	84.202	75.160	159.362	2.390.430
<i>— Teknikariak / Personal Técnico</i>				
Dibisio-burua / Jefe de división	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Pertsonal-burua / Jefe de personal	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Erosketa-burua / Jefe de compras	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Salmenta-burua / Jefe de ventas	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Arduradun nagusia / Encargado general	94.607	84.718	179.325	2.689.875
Zuzendaria / Director	106.580	95.448	202.028	3.030.420
Goi mailako tituluduna / Titulado grado superior	106.580	95.448	202.028	3.030.420

ALTZARI MERKATARITZAREN 2000. URTEA (EUROTAN) / COMERCIO MUEBLE 2000 (EUROS)

Lanbide kategoriak / Categorías Profesionales	Oinarrizko alokairua	Hitzarmen plusa	Guztira	Urtekoa
	Salar. Base	Plus Conv.	Total	Anualizado
	A	B	C	
<i>— Administrazioko pertsonala / Personal Administración.</i>				
Izangaia / Aspirante	331,07	296,49	627,56	9.413,38
Kutxarako izangaia / Aspirante Caja	331,07	296,49	627,56	9.413,38
Laguntzailea / Auxiliar	403,04	360,93	763,96	11.459,47
Kutxa-laguntzailea / Auxiliar Caja	403,04	360,93	763,96	11.459,47
1. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 1. ^a	460,61	412,51	873,12	13.096,81
2. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 2. ^a	417,42	373,86	791,28	11.869,21
3. mailako ofizial administratiboa / Oficial adm. 3. ^a	403,04	360,93	763,96	11.459,47
Kontulari edo kutxazaina / Contable o Cajero	475,00	425,39	900,39	13.505,91
Administrazio-burua / Jefe administrativo	503,83	451,13	954,97	14.324,49
<i>— Langileak / Personal Obrero.</i>				
Gidari-banatzale-1. mailako muntatzailea / Chófer-repart.-montad. 1. ^a	503,83	451,13	954,97	14.324,49
Gidari-banatzale-2. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont. 2. ^a	475,00	425,39	900,39	13.505,91
Gidari-banatzale-3. mailako muntatzailea / Chófer-rep.-mont.3. ^a	417,42	373,82	791,24	11.868,58
Gidari-banatzalea / Chófer-repartidor	417,42	373,82	791,24	11.868,58
Morroi-banatzale-muntatzailea / Mozo-repar.-montador	417,42	373,82	791,24	11.868,58
Laguntzailea / Ayudante	359,87	322,26	682,14	10.232,05
Morroia / Mozo	359,87	322,26	682,14	10.232,05
Kobratzaile-jagolea, etab. / Cobrador-vigilante, etc.	388,64	348,06	736,71	11.050,63
Telefonista / Telefonista	359,87	322,26	682,14	10.232,05
Biltegi-burua / Jefe de almacén	503,83	451,13	954,97	14.324,49
Garbitzaileak / Personal limpieza	4,42			
<i>— Merkataritzako Pertsonala / Personal Mercantil.</i>				
2. mailako dendaria / Dependiente de 2. ^a	331,07	296,49	627,56	9.413,38
1. mailako dendaria / Dependiente de 1. ^a	388,64	348,06	736,71	11.050,63
Dendari nagusia / Dependiente mayor	427,51	382,84	810,35	12.155,26
Bidaiaaria / Viajante	427,51	382,84	810,35	12.155,26
Establezimendu-burua / Encargado establecim.	503,83	451,13	954,97	14.324,49
Sukurtsal-burua / Jefe Sucursal	518,19	464,07	982,26	14.733,87
Erakusleihoko-apaintzailea / Escaparatista	427,51	382,84	810,35	12.155,26
Apaintzaile-proiekzugilea / Decorador-proyectista	506,06	451,72	957,78	14.366,77
<i>— Teknikariak / Personal Técnico.</i>				
Dibisio-burua / Jefe de división	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Pertsonal-burua / Jefe de personal	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Erosketa-burua / Jefe de compras	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Salmenta-burua / Jefe de ventas	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Arduradun nagusia / Encargado general	568,60	509,17	1.077,76	16.166,47
Zuzendaria / Director	640,56	573,65	1.214,21	18.213,19
Goi mailako tituluduna / Titulado grado superior	640,56	573,65	1.214,21	18.213,19

ALTZARI MERKATARITZA. ANTZINATASUN TAULA
2000. URTEA
Laurtekoaren balioa

<i>Lanbide Kategoriak</i>	<i>Pta.</i>	<i>Euro</i>
<i>— Administrazioko pertsonala.</i>		
Izangaia	2.503	15,04
Kutxarako izangaia	2.503	15,04
Laguntzailea	3.048	18,32
Kutxa-laguntzailea	3.048	18,32
1. mailako ofizial admin.	3.484	20,94
2. mailako ofizial admin.	3.158	18,98
3. mailako ofizial admin.	3.048	18,32
Kontulari edo kutxazaina	3.593	21,59
Administrazio-burua	3.810	22,90
<i>— Langileak.</i>		
Gidari-banatzaile-1. mailako muntatzailea	3.810	22,90
Gidari-banatzaile-2. mailako muntatzailea	3.593	21,59
Gidari-banatzaile-3. mailako muntatzailea	3.158	18,98
Gidari-banatzailea	3.158	18,98
Morroi-banatzaile-muntatzailea	3.158	18,98
Laguntzailea	2.723	16,37
Morroia	2.723	16,37
Kobratz.-jagolea, etab.	2.940	17,67
Telefonista	2.723	16,37
Biltegi-burua	3.810	22,90
Garbitzaileak		
<i>— Merkataritzako Pertsonala.</i>		
2. mailako dendaria	2.503	15,04
1. mailako dendaria	2.940	17,67
Dendari nagusia	3.233	19,43
Bidaiaaria	3.233	19,43
Establezimendu-burua	3.810	22,90
Sukurtsal-burua	3.919	23,55
Erakusleihoa-apaintzailea	3.233	19,43
Apaintzaile-proiekt.	3.828	23,01
<i>— Teknikariak.</i>		
Dibisio-burua	4.301	25,85
Pertsonal-burua	4.301	25,85
Erosketa-burua	4.301	25,85
Salmenta-burua	4.301	25,85
Arduradun nagusia	4.301	25,85
Zuzendaria	4.845	29,12
Goi mailako tituluduna	4.845	29,12

COMERCIO MUEBLE TABLA DE ANTIGUEDAD 2000

Valor del cuatrienio

<i>Categorías Profesionales</i>	<i>Ptas.</i>	<i>Euros</i>
<i>— Personal Administración.</i>		
Aspirante	2.503	15,04
Aspirante Caja	2.503	15,04
Auxiliar	3.048	18,32
Auxiliar Caja	3.048	18,32
Oficial adm. 1. ^a	3.484	20,94
Oficial adm. 2. ^a	3.158	18,98
Oficial adm. 3. ^a	3.048	18,32
Contable o Cajero	3.593	21,59
Jefe administrativo	3.810	22,90
<i>— Personal Obrero.</i>		
Chófer-repart.-montad. 1. ^a	3.810	22,90
Chófer-rep.-mont. 2. ^a	3.593	21,59
Chófer-rep.-mont.3. ^a	3.158	18,98
Chófer-repartidor	3.158	18,98
Mozo-repar.-montador	3.158	18,98
Ayudante	2.723	16,37
Mozo	2.723	16,37
Cob. vigilante, etc.	2.940	17,67
Telefonista	2.723	16,37
Jefe de almacén	3.810	22,90
Personal limpieza		
<i>— Personal Mercantil.</i>		
Dependiente de 2. ^a	2.503	15,04
Dependiente de 1. ^a	2.940	17,67
Dependiente mayor	3.233	19,43
Viajante	3.233	19,43
Encargado establ.	3.810	22,90
Jefe Sucursal	3.919	23,55
Escaparatista	3.233	19,43
Decorador-proyect.	3.828	23,01
<i>— Personal Técnico.</i>		
Jefe de división	4.301	25,85
Jefe de personal	4.301	25,85
Jefe de compras	4.301	25,85
Jefe de ventas	4.301	25,85
Encargado general	4.301	25,85
Director	4.845	29,12
Titulado grado superior	4.845	29,12