

## Boletín Oficial de Gipuzkoa

Número 10

Fecha 15-01-2007

Página 1043

---

**6 ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA**  
GOBIERNO VASCO-JUSTICIA, EMPLEO Y S.SOC.  
**Convenio colectivo de Comercio de Metal**

---

### GOBIERNO VASCO

#### DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

##### Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos N.º 114/05-F.1501

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

#### ANTECEDENTES

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

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

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

#### RESUELVO

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

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

*Tercero:* Contra la presente resolución, que no agota la vía administrativa, podrán los interesados interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social en el plazo de un mes, de acuerdo con lo establecido en los artículos 114 y siguientes de la Ley 30/1992 de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

## CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL METAL DE GIPUZKOA 2005-2008

### CAPITULO I

#### AMBITO

*Artículo 1.º Ambito Territorial.*

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

*Artículo 2.º Ambito Funcional.*

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

*Artículo 3.º Ambito Personal.*

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

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

*Artículo 4.º Ambito Temporal.*

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

*Artículo 5.º Condiciones más beneficiosas.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas 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.

*Artículo 6.º Compensación y Absorción.*

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

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

*Artículo 7.º Vinculación a lo pactado.*

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

### CAPITULO II

#### CLASIFICACION CATEGORIAS PROFESIONALES

*Artículo 8.º Encuadramiento de categorías profesionales y definición.*

A) Clasificación de personal según su función.

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

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

— Clasificación del Personal Directivo:

En este grupo se comprenden:

- Jefe de División.
- Jefe de Personal.
- Jefe de Compras.
- Jefe de Ventas.
- Encargado General.
- Director.
- Titulado Grado Superior.

— Clasificación del Personal Técnico:

En este grupo se comprenden:

- Aspirante electrónico.
- Delineante de Segunda.
- Calcador.
- Perforista.
- Delineante de Primera.
- Rotulista.
- Técnico electrónico de 2.<sup>a</sup>
- Dibujante.
- Ayudante Técnico.
- Ayudante Técnico Sanitario.
- Asistente Social.
- Técnico Electrónico de Primera.
- Peritos y Aparejadores.
- Titulados grado medio.

— Clasificación del Personal de Administración:

En este grupo se comprenden:

- Aspirante < de 18 años.
- Aspirante auxiliar administrativo.
- Aspirante de Caja.
- Auxiliar Administrativo.
- Auxiliar de Caja.
- Oficial Administrativo.
- Intérprete.
- Secretario.
- Oficial Admtvo. operador Maq.Contable.
- Oficial con idiomas.
- Cajero o Contable.
- Taquimecanógrafo con idiomas.

Jefe Administrativo.

— Clasificación del personal mercantil:

En este grupo se comprenden:

Ayudante Dependiente.

Dependiente.

Visitador.

Viajante.

Corredor de Plaza.

Dependiente Mayor.

Encargado de Establecimiento.

Jefe de Sucursal.

— Clasificación del personal subalterno:

Comprende este grupo:

Ascensorista.

Telefonista.

Conserje.

Sereno.

Ordenanza.

Portero.

Empaquetador.

Cosedor de Sacos.

Jefe de Almacén.

Personal de Limpieza.

— Clasificación de Personal Obrero:

Comprende este grupo:

Pinche < de 18 años.

Ayudante de montaje.

Mozo.

Mozo Especializado.

Profesional de Tercera.

Profesional de Segunda.

Profesional de Primera.

Capataz.

Jefe de Taller.

Jefe de Grupo.

Jefe de Sección.

B) Definición de categorías profesionales:

*I. Personal Directivo:*

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

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

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

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

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

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

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

## *II. Personal Técnico:*

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

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

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

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

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

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

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

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

## *III. Personal de Administración:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *IV. Personal Mercantil:*

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *V. Personal Subalterno:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *VI. Personal Obrero:*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CAPITULO III

#### RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

##### *Artículo 9.º Salarios de Convenio.*

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

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

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

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

##### *Artículo 10.º Salarios Reales.*

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

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

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

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

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

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

*Artículo 11.º Gratificaciones extraordinarias.*

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

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

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

*Artículo 12.º Pago de Nóminas.*

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

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

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

*Artículo 13.º Horas extraordinarias.*

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

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

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

*Artículo 14.º Plus de Distancia.*

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

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

*Artículo 15.º Dietas y gastos de locomoción.*

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

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

- Desayuno: 1,870 €.
- Comida: 16,394 €.
- Cena: 11,889 €.

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

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

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

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

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

*Artículo 16.º Gastos de locomoción.*

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

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

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

*Artículo 17.º Indemnización a la constancia.*

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

Con 10 cuatrienios: 8 meses.

Con 9 cuatrienios: 6 meses.

Con 8 cuatrienios: 4 meses.

Con 7 cuatrienios: 3 meses.

Con 6 cuatrienios: 2 meses.

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

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

*Artículo 18.º Incapacidad Temporal.*

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

## CAPITULO IV

### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

*Artículo 19.º Jornada de trabajo.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 20.º Vacaciones.*

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 21.º Licencias.*

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

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

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

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

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

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

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

c) Por enfermedad grave:

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

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

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

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

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

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

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

d) Por muerte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 22.º Licencias no retribuidas*

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

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

## CAPITULO V

### REGULACION DE EMPLEO Y MODIFICACION DE CONDICIONES DE TRABAJO

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

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

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

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

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

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

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

- c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente aquéllas que pudieran adoptarse sobre:
  - Reestructuración de plantilla.
  - Despidos.
  - Sanciones graves y muy graves.
  - Traslados totales o parciales de empresa.
  - Introducción de nuevos métodos de trabajo
- d) Ser informado sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.
- e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o de mejoras técnicas.

*Artículo 24.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

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

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

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

## CAPITULO VI

### CONTRATACION

*Artículo 25.º Contratos Eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

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

*Artículo 26.º Contratos de obra o servicio.*

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

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

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

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3.7.90).

*Artículo 27.º Contratos formativos.*

A) Contrato para la formación.

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

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

B) Contrato en prácticas.

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

## CAPITULO VII

### EXCEDENCIAS

*Artículo 28.º Excedencias. Condiciones generales.*

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

La excedencia será de dos clases: Voluntaria y forzosa.

— Excedencia voluntaria:

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

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

La negativa estará basada en alguna de las siguientes causas:

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

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

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

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

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

— Excedencia forzosa:

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

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

## CAPITULO VIII

### VARIOS

*Artículo 29.º Reconocimiento Médico anual.*

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

*Artículo 30.º Bilingüismo.*

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

*Artículo 31.º Póliza de Seguro.*

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

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

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

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

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

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

*Artículo 32.º Ayuda por defunción.*

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

*Artículo 33.º Prendas de trabajo.*

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

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

*Artículo 34.º Personal con capacidad disminuida.*

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

## CAPITULO IX

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

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

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

Hasta 30 trabajadores: 25 horas/mes.

Hasta 50 trabajadores: 30 horas/mes.

Más 50 trabajadores: 35 horas/mes.

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

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de un 10% de afiliación entre la plantilla de la Empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la Empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos.

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

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

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

Serán funciones del Comité de Empresa:

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.

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

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

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

<i>Tamaño</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Horas retribuidas</i>
De 25 a 100 trabajadores	20%	10 horas/mes
Más de 100 trabajadores	15%	15 horas/mes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Artículo 42.º Reuniones de Empresa y Secciones Sindicales.*

Las empresas y los Delegados de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos legalmente, se reunirán semestralmente para informar sobre la situación general de la Empresa.

*Artículo 43.º Asambleas.*

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

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

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

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

## CAPITULO X

### REGIMEN DISCIPLINARIO

*Artículo 44.º Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los 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 inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la Empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno, la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, siempre que no sea en presencia 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 del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio, herramientas o materiales de la Empresa.

C) Faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### *Artículo 45.º Sanciones.*

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

— Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo hasta dos días.

— Por faltas graves:

Suspensión de empleo de tres a veinte días.

— Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo de veinte a sesenta días.

Despido.

## CAPITULO XI

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### *Artículo 46.º Seguridad y Salud Laboral.*

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

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

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

## CAPITULO XII

## LEGISLACION COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS

### *Artículo 47.º Legislación complementaria.*

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

### *Artículo 48.º Cláusula de inaplicación salarial.*

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Artículo 49.º Formación Profesional.*

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

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

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

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

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

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

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

*Artículo 50.º Comisión Mixta.*

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

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

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

*Artículo 51.º Resolución de Conflictos Colectivos.*

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 de 03.07.1990.

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

*Disposición Adicional Primera.*

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

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

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

Dichas aportaciones son:

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

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

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

*Disposición Transitoria Primera.*

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

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

*Disposición Transitoria Segunda.*

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

## METALAREN MERKATARITZA. 2005. URTEKO ALOKAIKURUEN TAULA

TABLA SALARIAL COMERCIO METAL 2005

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

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

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Zuzendaria / Director	X	1.564,66	23.469,90
Goi mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	X	1.564,66	23.469,90
<b>LANGILE BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO</b>			
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	IV	1.010,25	15.153,75
Morroia / Mozo	IV	1.010,25	15.153,75
Morroi Espezializatua / Mozo Especializado	IV	1.010,25	15.153,75
Hirugarren mailako profesionala / Profesional de Tercera	V	1.089,59	16.343,85
Bigarren mailako profesionala / Profesional de Segunda	V	1.089,59	16.343,85

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Lehen mailako profesionala / Profesional de Primera	VI	1.137,32	17.059,80
Langile burua / Capataz	VII	1.211,47	18.172,05
Tailer burua / Jefe de Taller	VII	1.211,47	18.172,05
Talde burua / Jefe de Grupo	VIII	1.296,17	19.442,55
Sekzio burua / Jefe de Sección	VIII	1.296,17	19.442,55
<b>MENPEKO LANGILEGOA / PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Igogailuzaina / Ascensorista	IV	1.010,25	15.153,75
Telefonista / Telefonista	IV	1.010,25	15.153,75
Etxezaina / Conserje	IV	1.010,25	15.153,75
Gauzaina / Serenio	IV	1.010,25	15.153,75
Mandataria / Ordenanza	IV	1.010,25	15.153,75

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

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Dependiente Mayor			
Establezimendu arduraduna / Encargado de Establecimiento	VII	1.211,47	18.172,05
Sukurtsal burua / Jefe de Sucursal	VIII	1.296,17	19.442,55
Erakusleiho apaintzailea / Escaparartista	VI	1.137,32	17.059,80

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

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

## METALAREN MERKATARITZA. 2006. URTEKO ALOKAIUEN TAULA

## TABLA SALARIAL COMERCIO METAL 2006

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

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

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Salmenta burua / Jefe de Ventas	IX	1.453,33	21.799,95
Arduradun nagusia / Encargado General	IX	1.453,33	21.799,95
Zuzendaria / Director	X	1.634,29	24.514,35
Goi mailako tituluduna / Titulado Grado Superior	X	1.634,29	24.514,35
<b>LANGILE BEHARGINAK / PERSONAL OBRERO</b>			
Muntai laguntzailea / Ayudante de montaje	IV	1.055,21	15.828,15
Morroia / Mozo	IV	1.055,21	15.828,15
Morroi Espezializatua /	IV	1.055,21	15.828,15

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Mozo Especializado			
Hirugarren mailako profesionala / Profesional de Tercera	V	1.138,08	17.071,20
Bigarren mailako profesionala / Profesional de Segunda	V	1.138,08	17.071,20
Lehen mailako profesionala / Profesional de Primera	VI	1.187,93	17.818,95
Langile burua / Capataz	VII	1.265,38	18.980,70
Tailer burua / Jefe de Taller	VII	1.265,38	18.980,70
Talde burua / Jefe de Grupo	VIII	1.353,85	20.307,75
Sekzio burua / Jefe de Sección	VIII	1.353,85	20.307,75
<b>MENPEKO LANGILEGOA / PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Igogailuzaina / Ascensorista	IV	1.055,21	15.828,15
Telefonista / Telefonista	IV	1.055,21	15.828,15
Etkezaina / Conserje	IV	1.055,21	15.828,15

<i>LANBIDE KATEGORIAK</i> <i>CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua</i> <i>Salario Convenio</i>	
	<i>Maila</i> <i>Nivel</i>	<i>Hilekoa</i> <i>Mensual</i>	<i>Urtekoa</i> <i>Anualizado</i>
Gauzaina / Sereno	IV	1.055,21	15.828,15
Mandataria / Ordenanza	IV	1.055,21	15.828,15
Atezaina / Portero	IV	1.055,21	15.828,15
Paketatzailea / Empaquetador@	IV	1.055,21	15.828,15
Zaku jostuna / Cosedor@ de sacos	IV	1.055,21	15.828,15
Biltegi burua / Jefe de Almacén	VIII	1.353,85	20.307,75
Garbiketa langilegoa (orduak) / Personal de limpieza (horas)	III	6,441	
<b>MERKATARITZAKO LANGILEGOA / PERSONAL MERCANTIL</b>			
Dendari laguntzailea / Ayudante Dependiente	IV	1.055,21	15.828,15
Dendaria / Dependiente	V	1.138,08	17.071,20
Bisitaria /	VI	1.187,93	17.818,95

<i>LANBIDE KATEGORIAK CATEGORIAS PROFESIONALES</i>		<i>Hitzarmeneko alokairua Salario Convenio</i>	
	<i>Maila Nivel</i>	<i>Hilekoa Mensual</i>	<i>Urtekoa Anualizado</i>
Visitador			
Saltzailea / Viajante	VI	1.187,93	17.818,95
Hiri artekaria / Corredor de Plaza	VI	1.187,93	17.818,95
Dendari nagusia / Dependiente Mayor	VI	1.187,93	17.818,95
Establezimendu arduraduna / Encargado de Establecimiento	VII	1.265,38	18.980,70
Sukurtsal burua / Jefe de Sucursal	VIII	1.353,85	20.307,75
Erakusleiho apaintzailea / Escaparartista	VI	1.187,93	17.818,95