



CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA  
DE LA MADERA DE GIPUZKOA 2001-2003  
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.*

Las actividades afectadas en el presente Convenio Colectivo son:

- 1.Labores forestales.
- 2.Serrerías.
- 3.Serrerías de leña.
- 4.Serrerías de envases.
- 5.Carpintería mecánica.
- 6.Carpintería de taller.
- 7.Carpintería de ribera.
- 8.Persianas.
- 9.Ebanistería de madera.
- 10.Tapicerías.
- 11.Billares y Pianos.
- 12.Fábricas de cajas para relojes.
- 13.Neceseres, estuches y similares.
- 14.Chapas y tableros contrachapados.
- 15.Tableros alistonados.
- 16.Puertas prefabricadas.
- 17.Tableros de partículas aglomeradas.
- 18.Tonelería.
- 19.Carrocerías.
- 20.Carreterías.
- 21.Tornería.
- 22.Tornería textil.
- 23.Tallistas de madera.
- 24.Arte religioso y decoración de madera.
- 25.Modelistas.

26. Marcos y Molduras.
27. Cesterías, médula y mimbre.
28. Sillas de enea.
29. Brochas, pinceles, cepillos y escobas.
30. Embalajes.
31. Hormistas, abarcas y almadreñas.
32. Entarimadores.
33. Acuchilladores y enceradores.
34. Acordeones, juguetería y cajas para puros.
35. Bandurrias, guitarras y violones.
36. Bastones, paraguas, boquillas y similares.
37. Molinos de Madera.
38. Envases para frutos.
39. Pinzas de madera, metros de madera y similares.
40. Almacenes de madera en general.
41. Perchas y colgadores de madera.
42. Tacones, zócalos, cambrillones y cuñas de madera para zapatos.
43. Fabricación de virutilla.
44. Poleas.
45. Ataúdes y féretros.
46. Baúles.
47. Lápices de madera y similares.
48. Preservación de maderas y postes.
49. Toda otra actividad industrial maderera que exista o pueda crearse.

*Artículo 3.º Ambito Personal.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación para todos los trabajadores que presten sus 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.

Quedarán exceptuadas de la aplicación de las correspondientes cláusulas del presente Convenio, bien sea en el total contenido de cada una de ellas o solamente en los puntos o aspectos de las mismas específicamente diferenciados, aquellas empresas que pacten o tengan pactado con la representación legal de sus trabajadores algún tema concreto y específico de forma distinta a como en el Convenio esté regulado, siempre que dichos pactos consten por escrito.

*Artículo 4.º Ambito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2001 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2003.

El preaviso de denuncia del próximo Convenio se realizará antes del 1 de enero de 2004.

Para determinar la composición de la representación sindical en la Mesa Negociadora se tendrán en cuenta los resultados electorales al 31 de julio de 2003.

*Artículo 5.º Carácter del Convenio.*

Este Convenio se establece con carácter de mínimos, por lo que podrá ser complementado con Pactos a otros niveles.

*Artículo 6.º Absorción y Compensación.*

Las condiciones económicas fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables por las mejoras de toda clase (Pluses y cualquiera otros devengos) que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinan en este Convenio y las establecidas legalmente.

*Artículo 7.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 aplicación de las mismas.

## CAPITULO II

### RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

*Artículo 8.º Salarios.*

Las retribuciones salariales para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001 son las que figuran en las Tablas Salariales anexas y se han elaborado aplicando un aumento del 5% sobre las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2000.

Para el período de 1.º enero 2002 a 31 diciembre 2002 la tabla de retribuciones mínimas se elaborará por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio una vez conocido el IPC correspondiente al año natural 2001. A estos efectos las retribuciones a percibir en 2002 experimentarán un incremento equivalente al IPC de 2001 más 0,75 puntos.

Las tablas salariales aplicables desde el uno de enero del 2003 hasta el 31 de diciembre del 2003, se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2002 más 0,75 puntos.

1)Salario-base de Convenio: Se considera Salario Base de Convenio el que figura como tal en las Columnas A de las Tablas Salariales anexas.

2)Plus Convenio día de trabajo: Se conceptuará como tal la cantidad que para cada categoría profesional se establece en las Columnas B de las Tablas Salariales anexas. Este Plus se percibirá por día de trabajo.

3)Prima por Carencia de Incentivo: El personal que realice trabajos que no estén medidos, percibirá por día de trabajo, en concepto de carencia de incentivo, un incremento del 25% sobre la suma de las columnas A + B de las Tablas Salariales anexas. Dicha prima por carencia de incentivo se determina en las Columnas C de las Tablas mencionadas.

En cualquier caso las tablas salariales se elaborarán teniendo en cuenta lo establecido el artículo 10.º sobre antigüedad.

*Artículo 9.º Retribución Dominical y de Días Festivos.*

Su importe será el salario que se señala en la Columna A de la Tabla Salarial anexa al presente Convenio, más el Plus de Antigüedad Consolidada, en su caso.

*Artículo 10.º Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan la supresión definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, que hasta la fecha se venían contemplando y aplicando.

Esta supresión tendrá como contrapartida:

*Primero.* Los trabajadores que ya vinieran percibiendo alguna cantidad por el concepto de antigüedad, mantendrán y consolidarán, como complemento ad personam, no absorbible ni compensable, los importes a los que tuvieren derecho por el complemento de antigüedad, al 30 de junio del año 2001, a los que se adicionará, en su caso, la parte proporcional de la antigüedad que estuviese en periodo inmediato de generación, parte proporcional que se determinará por meses completos mediante la elevación a la mensualidad de la fracción de mes. La antigüedad consolidada se calculará tomando como base la tabla de antigüedad vigente al 31 de diciembre del 2000.

La antigüedad consolidada se abonará mensualmente (en 14 pagas) y siempre la misma cantidad. A los efectos del cálculo mensual para los que venían percibiendo la antigüedad en base diaria, la fórmula es la siguiente: (Precio día tabla X 425)/14.

Los trabajadores que a fecha 30 de junio de 2001 tuvieren una antigüedad en la empresa superior a veinticuatro meses, sin haber llegado a devengar cantidad alguna por el complemento de antigüedad que se suprime, tendrán derecho asimismo a percibir como complemento ad personam, la parte proporcional que les corresponda del que estén en período inmediato de generación, determinado con arreglo a lo establecido en el párrafo anterior.

Estas cantidades recibirán la denominación de «Antigüedad Consolidada» en los recibos de salario y no tendrán en el futuro incremento por concepto alguno.

*Segundo.* En compensación a la supresión de la antigüedad, todos los trabajadores percibirán el equivalente al 4,8 %, calculado sobre el salario total anualizado de las tablas salariales correspondientes al año 2000 y por categoría y esta compensación tendrá el carácter de no absorbible.

El importe resultante de calcular el referido 4,8% sobre el salario anual correspondiente a cada categoría, se dividirá entre tres años y el resultado así obtenido se adicionará al salario base de convenio (columna A) antes de proceder a los incrementos salariales pactados. Esta operación se realizará de la misma manera durante los tres años de vigencia del convenio.

*Artículo 11.º Trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos y peligrosos.*

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, penosas o peligrosas, declaradas por la Autoridad Competente, percibirán una bonificación sobre el salario de la Columna A del presente Convenio, incrementado con el Plus de Antigüedad Consolidada, de un 20%, 25% ó 30%, según concurran una, dos o las tres circunstancias anteriormente descritas.

Los efectos económicos de las resoluciones de la Autoridad Laboral en esta materia se retrotraerán al inicio del expediente administrativo correspondiente.

*Artículo 12.º Desgaste de herramientas.*

Los trabajadores que utilicen herramientas propias por indicación y para trabajos por cuenta de la empresa, percibirán una indemnización por este concepto de 371 ptas. semanales el año 2001.

En el año 2002 esta cuantía experimentará un incremento del IPC del 2001 más 0,75 puntos. En el año 2003 la cuantía resultante de la aplicación del párrafo anterior, se incrementará en el equivalente al IPC del año 2002 más 0,75 puntos.

*Artículo 13.º Plus de distancia.*

Se establece un plus de distancia para todos los trabajadores cuyo domicilio se encuentre a

más de dos kilómetros del centro de trabajo. La cuantía de este plus será la siguiente:

a) Caso de existir transporte público, que se ajuste al horario de trabajo en la empresa, se abonarán tantos desplazamientos como viajes se efectúan del domicilio al centro de trabajo y su importe será el del precio del billete del transporte público.

b) Caso de no existir transporte público se abonarán 23,60 ptas. por kilómetro si el traslado se efectúa en automóvil propio y 10,70 ptas. kilómetro en los demás casos durante el año 2001.

En el año 2002 estas cuantías experimentarán un incremento del IPC del 2001 más 0,75 puntos.

En el año 2003 las cuantías resultantes de la aplicación del párrafo anterior, se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2002 más 0,75 puntos.

c) No se aplicarán estos importes si el domicilio del trabajador y el centro de trabajo se encuentran dentro del casco urbano a excepción de la localidad de San Sebastián.

Una vez establecido el Plus de Distancia en la contratación inicial, la cuantía de dicho plus no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador.

#### *Artículo 14.º Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad que serán de treinta días cada una, abonándose a Salario Real, a razón de 25 días laborables y 5 festivos, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

#### *Artículo 15.º Horas extraordinarias.*

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

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

3.º Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales

previstas en el punto 2.º) serán compensadas por tiempo de descanso. En estos casos la compensación será equivalente a 1,40 horas por hora trabajada.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c). En estos casos, esas horas se abonarán con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria.

Todo lo establecido en este punto lo será sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 3.º de este Convenio.

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

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

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

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

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

5.º La iniciativa de negociación de lo señalado en el punto anterior podrá ser tomada por la Dirección de la empresa o por la Representación Legal de los trabajadores en la misma, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la misma discrepancias que impidieran el acuerdo (excepto en el apartado 4.º c), cualquiera de las partes estará facultada para instar los Procedimientos de Resolución de Conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra a hacerse parte en los mismos.

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

#### *Artículo 16.º Incapacidad Temporal.*

—Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los trabajadores cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, sea inferior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán, desde el primer día de baja y hasta completar el primer mes ininterrumpido, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100% del salario de Convenio para su categoría profesional. A partir del primer mes ininterrumpido de baja, derivada de la misma contingencia el trabajador percibirá un complemento que complete la prestación de I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores no sufrirán ninguna repercusión en la gratificación

extraordinaria correspondiente, como consecuencia de dicha baja.

Los trabajadores cuya prestación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional sea superior al salario de Convenio (incluida la carencia de incentivo) establecido para su categoría profesional en las Tablas Salariales anexas, percibirán a partir del primer mes ininterrumpido de baja, un complemento de la empresa que complete la I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe la parte proporcional de dicha gratificación extraordinaria abonada a los mismos, por las entidades aseguradoras, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no completados hasta el 100%.

—Enfermedad común y accidente no laboral.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán a partir del tercer mes ininterrumpido de la baja, un complemento de la empresa que complete la prestación de I.T. hasta el 100% de su salario real, hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja. Dichos trabajadores percibirán la gratificación extraordinaria correspondiente, descontando de su importe a los mismos, por la Seguridad Social, en la prestación de I.T., durante los períodos de baja no complementados hasta el 100% del Salario Real.

En los casos de enfermedad común y sólo en la primera baja del año se abonarán los cuatro primeros medios días al 50% o en su caso los dos primeros días de baja al 75%.

*Artículo 17.º Servicio Militar.*

En el momento del reingreso en la empresa de los trabajadores que hubiesen cumplido el período de Servicio Militar, se les actualizarán sus salarios de igual forma que si hubiesen estado trabajando.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, durante el período de permanencia en el servicio militar tendrán derecho a percibir las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad establecidas en el artículo 14.º de este Convenio.

El tiempo de cumplimiento del Servicio Militar o situaciones derivadas de las opciones personales del trabajador con respecto al mismo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo durante la duración de dicho período y dos meses más.

*Artículo 18.º Dietas.*

Se establecen dietas en la cuantía siguiente:

—Dieta completa: 4,071 ptas./día.

—Media dieta: 1.611 ptas./día.

—Desplazamiento de vehículo propio: 39,50 ptas./km.

—Desplazamiento con acompañante/s: 40,60 ptas./km.

En el año 2002 estas cuantías experimentarán un incremento del IPC del 2001 más 0,75 puntos.

En el año 2003 las cuantías resultantes de la aplicación del párrafo anterior, se incrementarán en el equivalente al IPC del año 2002 más 0,75 puntos.

Las empresas adelantarán a los chóferes, las cantidades que deban satisfacer por gastos y dietas.

*Artículo 19.º Subvención al Euskara.*

Los empresarios subvencionarán a los trabajadores las clases de euskara al 50% previa justificación de la asistencia a clase. Las empresas podrán designar el centro de estudios.

*Artículo 20.º Pago de nóminas.*

Por acuerdo entre empresa y trabajadores, se podrán abonar los salarios de forma mensual a la totalidad del personal, pudiendo establecerse anticipos a cuenta.

### CAPITULO III

#### JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

*Artículo 21.º Jornada de Trabajo.*

La jornada de trabajo se iniciará en la obra o lugar de trabajo al que haya sido destinado el trabajador por indicación de la empresa.

La jornada de trabajo durante 2001, 2002 y 2003 será de:

—2001.

Jornada partida: 1.752 horas.

Jornada continuada: 1.752 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

—2002.

Jornada partida: 1.741 horas.

Jornada continuada: 1.741 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

—2003.

Jornada partida: 1.729 horas.

Jornada continuada: 1.729 horas, quedando incluidos dentro de la misma, los 15 minutos de descanso considerados como de trabajo.

Aquellos trabajadores que como consecuencia de descansos u otras reducciones hubiesen realizado durante 2000 una jornada de trabajo efectivo (sin incluir los períodos de descanso retribuidos), en cómputo anual, inferior a las 1.752 horas, mantendrán asimismo en cómputo anual, la misma jornada efectiva de trabajo que la realizada en 2000, modificándose en su caso, los tiempos de descanso, al objeto de que las horas de presencia en cómputo anual, no excedan de 1.752 horas.

*Artículo 22.º Calendario de Trabajo.*

Las empresas confeccionarán los calendarios de trabajo durante el mes de enero de cada año.

Sobre los calendarios acordados, 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. La Dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de 72 horas 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.



*Artículo 23.º Trabajos en el exterior.*

Cuando sea necesario un desplazamiento fuera de la localidad donde radique la empresa, si el tiempo invertido en tales desplazamientos, fuera superior al habitual el exceso de dicho tiempo se abonará a prorrata del salario en jornada ordinaria.

Así mismo, el empresario vendrá obligado a abonar el kilometraje al precio estipulado para los desplazamientos en el presente convenio con las siguientes consideraciones:

a) Si el domicilio del trabajador coincide con el de la ubicación de la empresa y el trabajador es desplazado a otra localidad se abonará el importe del desplazamiento, según la distancia existente entre la empresa y el centro de trabajo al que ha sido destinado.

b) Si el domicilio del trabajador es distinto del lugar donde se ubica la empresa y es desplazado a otro centro de trabajo operaran los siguientes criterios:

— Si el centro de trabajo al que es desplazado, se encuentra entre el domicilio del trabajador y el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia entre ambos al precio establecido para el plus de distancia.

— Si el centro de trabajo al que es desplazado, se encuentra más alejado que el de la ubicación de la empresa, se abonará la distancia existente entre el domicilio del trabajador y ésta al precio establecido para el plus de distancia. Y la distancia existente entre la localidad donde esté ubicada la empresa y la del centro de trabajo al que ha sido desplazado al precio establecido por kilometraje para los desplazamientos.

— Si el domicilio del trabajador y del centro de trabajo donde ha sido desplazado, se encuentran en una dirección distinta a la existente entre el domicilio del trabajador y el de la ubicación de la empresa, se abonará el kilometraje en el precio estipulado para los desplazamientos, según la distancia existente entre el domicilio del trabajador y el de la localidad a la que ha sido desplazado.

— No se consideran desplazamientos al efecto del abono de dietas los que se realicen dentro del término municipal donde esté ubicada la empresa.

— Si el trabajador desplazado puede volver a pernoctar en su domicilio sólo devengará media dieta.

*Artículo 24.º Vacaciones.*

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho al disfrute retribuido de 30 días naturales anuales en concepto de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente veintiséis días laborables.

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

Las vacaciones se abonarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador, en jornada normal, calculándose la prima en base a la media de los tres últimos meses realmente trabajados.

En caso de accidente o enfermedad profesional que dé lugar a hospitalización durante las vacaciones, interrumpirá el cómputo de las mismas de manera que los días que dure dicha hospitalización serán disfrutados por el trabajador en fechas posteriores y siempre durante el año natural.

Asimismo, en los casos en que el trabajador se encuentre en situación de I.T. a causa de accidente laboral al inicio de las vacaciones, éstas quedarán interrumpidas, debiendo disfrutarse las mismas en un periodo posterior (siempre dentro del año natural) previo

acuerdo entre trabajador y la dirección de la empresa. Quedarán exceptuados de esta consideración aquellos accidentes denominados «in itinere», salvo que el desplazamiento se produzca por indicación de la dirección de la empresa en cuanto a «Trabajos en el exterior».

*Artículo 25.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.

a) Por matrimonio: 20 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 30 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 30 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, acrediten su situación de convivencia de pareja) tendrán 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.

## CAPITULO IV

### EXCEDENCIAS

*Artículo 26.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 excedencias.
- c) Cualquier otra causa que lo justifique.

La petición de excedencia voluntaria deberá despacharse favorablemente cuando se fundamente en terminación o ampliación de estudios, exigencias familiares de carácter ineludible u 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.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores con una antigüedad de al menos 5 años en la empresa, tendrán derecho a una excedencia voluntaria no inferior a 6 meses ni superior a 5 años, causando baja definitiva en la empresa el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a 30 días a la fecha del vencimiento. Al término de la excedencia, el trabajador ocupará su plazo en el mismo centro de trabajo. Su reingreso se verificará cuando se produzca la correspondiente vacante.

No obstante lo anterior, se concederá excedencia con reingreso automático en el mismo puesto o similar, a aquellos trabajadores que tengan como mínimo 3 años de antigüedad en la empresa, siempre que el número de excedencia no exceda el 4% de la plantilla y que la excedencia no sea inferior a un año ni superior a tres.

## CAPITULO V

### VARIOS

*Artículo 27.º Bilingüismo.*

Las notas que se expongan en los tablones de anuncios serán hechas en euskara y castellano. Los problemas técnicos que puedan surgir se solucionarán por acuerdo mutuo.

*Artículo 28.º Finiquito.*

Todo trabajador podrá exigir, con 48 horas de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramiento que estime oportunos. Asimismo podrá exigir la presencia del Delegado de su Sección Sindical o un miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

*Artículo 29.º Nóminas.*

Todas las empresas, a excepción de aquéllas que la Autoridad Laboral competente hubiese autorizado la utilización de un modelo distinto, deberán utilizar para el pago de sus salarios, el modelo oficial que se adjunta como anexo al presente Convenio.

*Artículo 30.º Revisión Médica.*

Con carácter obligatorio se efectuará una revisión médica anual a cargo de la empresa, y dos si el puesto de trabajo se considera tóxico. Esta revisión constará como mínimo de análisis de sangre y orina y reconocimientos de Rayos X. El resultado de tales pruebas se notificará a los interesados por escrito.

*Artículo 31.º Ropa de trabajo.*

En el transcurso del año y a cada trabajador la empresa facilitará dos buzos o prendas de

trabajo.

*Artículo 32.º Incapacidad Permanente Parcial e Incapacidad Permanente Total.*

Los trabajadores a los que les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, serán mantenidos en la empresa sin pérdida de retribución alguna ni de categoría, aunque tuvieran que ser cambiados de puesto de trabajo.

Los trabajadores a los que les reconozca una incapacidad permanente total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán garantizados un puesto de trabajo en la misma empresa, siempre y cuando ésta tenga un mínimo de 20 trabajadores, pasando a disfrutar las condiciones salariales y de trabajo del nuevo puesto que ocupen.

*Artículo 33.º Expedientes de Regulación de Empleo.*

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores afectados en expedientes de reducción de plantilla, y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el art. 51.5 del Estatuto de los Trabajadores, suponga, sin más trámite 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.

*Artículo 34.º Indemnizaciones por fallecimiento e Incapacidad Permanente y Absoluta.*

En caso de fallecimiento de un trabajador debido a accidente de trabajo, ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, sus derechohabientes percibirán una indemnización de 5.500.000 pesetas. Igual indemnización corresponderá a los trabajadores, a quienes les sea reconocida una Incapacidad Permanente Absoluta por los organismos competentes, y que sea derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, acaecido o contraída con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo.

Los trabajadores a los cuales se les reconozca una Incapacidad Permanente Total por los organismos competentes y sea derivada de Accidente de Trabajo acaecido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, les corresponderá una indemnización de 5.500.000 pesetas.

Aquellas empresas que tengan 20 o más trabajadores y en aplicación del artículo 32.º del Convenio vienen obligadas a garantizar un puesto de trabajo a los trabajadores que se les reconozca una Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, el trabajador podrá optar entre percibir la prima de 5.500.000 pesetas, o el puesto de trabajo. Caso de que el trabajador opte por el puesto de trabajo, el valor de la prima reconocida será para la empresa.

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.

## CAPITULO VI

## CONTRATACION Y MOVILIDAD

### *Artículo 35.º Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

De acuerdo con lo que dispone el artículo 15.1b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados con posterioridad al 3 de marzo de 2001, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un período de 16 meses.

### *Artículo 36.º Contrato de Obra o Servicios Determinado.*

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995 T.R.L.E.T. en su artículo 15.1 a) las partes firmantes del presente convenio convienen en identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, definidas como tales en el artículo 11 del presente texto normativo.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1 a) del ET, es decir para obras o servicios determinados, para las siguientes actividades:

- a) Trabajos de reparación de las instalaciones.
- b) Para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aun tratándose de la actividad normal de la misma incluyéndose las labores en la propia empresa, inherentes a la preparación de las mismas.
- c) Trabajos de remanentes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

### *Artículo 37.º Contratos formativos.*

—Contrato para la formación.

El contrato para la formación que realicen las empresas comprendidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio tendrá por objeto la formación práctica y teórica del trabajador contratado. Dicho trabajador no deberá tener ningún tipo de titulación, ya sea superior, media, académica o profesional, relacionada con el puesto de trabajo a desempeñar. El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas. También estará prohibida la realización de horas extraordinarias.

La edad del trabajador con un contrato de estas características no podrá ser inferior a dieciséis años ni superior a los veintiún años.

a) La duración máxima será de tres años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente Convenio.

b) No se podrá realizar contratos de duración inferior a seis meses, pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de seis meses.

c) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15 por ciento del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretarán en el contrato las horas y días dedicados a la formación. Asimismo, se especificará el centro formativo, en su caso,

encargado de la enseñanza teórica, a ser posible, deberá ser previa a la formación práctica o alternarse con ésta de forma racional.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación del trabajador en formación, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El contrato para la formación se presumirá de carácter común u ordinario cuando el empresario incumpla, en su totalidad, sus obligaciones en materia de formación teórica.

d)El salario a percibir por el trabajador contratado en formación será del 75%, el 85% y el 95% durante el primero, segundo y tercer año del contrato respectivamente y respecto de los salarios de convenio establecidos para la categoría de Vigilantes dentro del grupo de Personal de Monte, la categoría de Ayudante dentro del grupo de Personal de Fábrica, Carpintería Mecánica, Chapas y Tableros y Embalajes, la categoría de Peón dentro del grupo de Almacenes de Madera, la categoría de Auxiliar Administrativo en el grupo de Personal Administrativo, y la categoría de Auxiliar dentro del grupo de Personal Técnico.

En cualquiera de los casos, el salario no podrá ser inferior al 100 por cien del salario mínimo interprofesional establecido para cada edad, en la cuantía correspondiente al trabajo efectivo del contrato.

En el caso de cese en la empresa, se entregará al trabajador un certificado referente a la formación teórica, práctica adquirida, en que constará la duración de la misma.

—Contrato en prácticas.

El contrato formativo en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, de acuerdo con las siguientes reglas:

a)El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.

b)La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

c)Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

d)El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior.

e)Los salarios de los trabajadores contratados en prácticas no podrán ser inferiores al 70% durante el primer año y al 80% durante el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, de las retribuciones que en este convenio se establecen para trabajadores que desempeñen el mismo o equivalente trabajo.

f)Si al término del contrato el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la empresa.



Estos salarios, tanto los correspondientes a los contratos para la formación como a los de prácticas, se aplicarán a partir de los 15 días de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

*Artículo 38.º Plazos de preaviso.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Personal titulado: 1 mes.

b) Resto del personal: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

*Artículo 39.º Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que para las distintas categorías será el siguiente:

—Técnicos titulados: 6 meses.

—Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado: 2 meses.

—Personal de oficio y auxiliar administrativo: 1 mes.

—Resto de personal: 20 días.

En aquellos casos en que los contratos de trabajo sean inferiores o iguales al período de prueba anteriormente señalados, se reducirá la duración de éste al 50%.

*Artículo 40.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.

*Artículo 41.º Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

1. 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.

2. 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 VII

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

*Artículo 42. °Secciones Sindicales de Empresa.*

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

*Artículo 43. °Garantías y funciones de las Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías y funciones:

a) Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, estarán legitimadas para negociar los convenios o pactos de empresa, cuando así lo decidan por mayoría los trabajadores de dichas empresas.

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

c) Proponer candidatos en las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

d) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante el empresario.

e) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los Delegados de Personal y Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los Delegados Sindicales de Empresa, podrán asistir a cuantas reuniones que por y para el Comité de Empresa o Delegados de Personal se convoquen, teniendo derecho a participar en ellas con voz y sin voto.

Asimismo negociarán en la empresa, siempre que decidan la mayoría de los trabajadores.

g) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa, relativa a:

— Expedientes de regulación de empleo.

— Traslados totales o parciales de empresa.

— Introducción de nuevos métodos de trabajo.

— Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

h) En empresas de 10 o más trabajadores las Secciones Sindicales de Empresa con el 10%

de afiliación al menos, dispondrán de 6 horas retribuidas anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones lo serán de todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, y podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

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

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

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los Salarios Reales, (el concepto de Salario Real a estos efectos no incluye la parte proporcional de gratificaciones ni de festivos, asimismo no incluye prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso).

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliación asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

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

i) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, la empresa, junto al escrito razonado al interesado, le entregará copia para la Sección Sindical de Empresa a la que pertenezca.

*Artículo 44.º Disponibilidad de horas sindicales.*

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

*Tamaño Porcentaje Horas retribuidas*

De 25 a 100 trabajadores 20% 10 horas/mes

Más de 100 trabajadores 15% 15 horas/mes

*Artículo 45.º Excedencias.*

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa, a los trabajadores que soliciten 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 se regularán por las disposiciones generales de aplicación en

dicha materia.

*Artículo 46.º Información sobre la Empresa.*

La Dirección de la Empresa o persona en quien delegue y los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 36.º, se reunirán semestralmente para informar sobre la marcha y situación general de la empresa.

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

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la empresa.

*Artículo 47.º Garantías Sindicales de los trabajadores.*

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

a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

b) La constitución o el apoyo por parte del empresario de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.

c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

*Artículo 48.º Delegados de Personal y Comités de Empresa.*

El Delegado de Personal y el Comité de Empresa son órganos de representación de los trabajadores. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento sin perjuicio de las establecidas en el presente Convenio.

*Artículo 49.º Disponibilidad de horas de los Delegados y Comités de Empresa.*

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán las siguientes:

*Tamaño Horas/mes*

Hasta 25 trabajadores 15

De 26 trabajadores en adelante 25

Las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, podrán acumularse mensualmente, dentro de los miembros de una misma Central Sindical, hasta un máximo del doble que corresponda a cada uno.

Estas horas serán acumulables a las que puedan corresponder por Delegado Sindical, si coinciden en una misma persona ambos cargos.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

*Artículo 50.º Funciones del Delegado y Comités de Empresa.*

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

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

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

c) Ser informado de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos. Asimismo, será informado de la contratación de los trabajadores eventuales o temporales y de la duración de sus contratos. Asimismo las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información sobre los contratos de duración determinada celebrada en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

— Expedientes de regulación de empleo.

— Traslados totales o parciales de la empresa.

— Introducción de nuevos métodos de trabajo.

— Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

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

*Artículo 51.º Medidas disciplinarias.*

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

*Artículo 52.º Garantías Comunes.*

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

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

Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales, quienes se responsabilizarán de su contenido.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados, en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas:

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

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

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

Esta garantía, para el caso de los Delegados de Secciones Sindicales, se mantendrá por un período igual al del mandato sindical, una vez expirado éste, con una duración máxima, en todo caso, de dos años a partir de dicha expiración.

*Artículo 53.º Normas para el ejercicio de la Acción Sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.*

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

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puestos de trabajo provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente a Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Los trabajadores deberán justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el artículo de la actividad sindical, siempre que sean requeridas por la Empresa.

*Artículo 54.º Asambleas.*

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 4 asambleas y 4 horas anuales 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, a iniciativa del mismo o a requerimiento del Delegado de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de 4 asambleas y 4 horas durante el período de vigencia de este Convenio.

Las empresas abonarán en concepto de dieta por la asistencia a cada una de dichas asambleas la cantidad de 1.124 pesetas.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el Delegado de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33% de la plantilla total de la empresa.

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

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

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

## CAPITULO VIII

### SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

*Artículo 55.º Seguridad e Higiene en el Trabajo.*

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

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

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

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

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

a) Personal designado por el empresario:

—Un presidente.

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

—Un técnico de Seguridad.

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

b) Personal en representación de los trabajadores.

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

—De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

—De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

—De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

—De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

—Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

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

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

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

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

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

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa a que se hace referencia en el artículo 48.º de este Convenio.

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

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de



seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

## CAPITULO IX

### REGIMEN DISCIPLINARIO

#### *Artículo 56.º Faltas y Sanciones.*

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia voluntariedad y malicia en su comisión, en: Leves, graves y muy graves.

#### *Artículo 57.º Faltas leves.*

1.º Las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, de una a cuatro faltas en el periodo de un mes o de treinta días naturales.

2.º No cursar en el momento oportuno la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3.º El abandono o ausencia del puesto de trabajo, sin previo aviso o autorización, aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se causare algún perjuicio a la empresa o fuera causa de accidente a los compañeros de trabajo, será considerada como grave o muy grave.

4.º Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

5.º No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

6.º No informar a la empresa de los cambios de domicilio.

7.º Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8.º La inobservancia de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo o salud laboral que no entrañen riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros de trabajo o terceras personas, ya que de darse estas circunstancias será considerada como grave o muy grave según los casos.

9.º Usar el teléfono de la empresa para asuntos particulares, sin autorización.

10.º La embriaguez ocasional.

11.º Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

#### *Artículo 58.º Faltas graves.*

1.º Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos.

2.º Permanecer en zonas o lagares distintos de aquéllos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

3.º Encontrarse en el local de trabajo fuera de las horas de trabajo.

4.º Más de cuatro faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales, bastando dos faltas si ello perjudica a otro trabajador.

5.º Faltar al trabajo de uno a tres días durante el mes sin causa justificada.

6.º No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los

procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

7.º Simular la presencia de otro trabajador en la empresa mediante cualquier forma.

8.º La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.º La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

10.º La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.

11.º La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

12.º No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.

13.º Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

14.º La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.

15.º Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o a sus superiores en relación con el trabajo.

16.º La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

17.º La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.

18.º La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19.º No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, o a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.

20.º Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

*Artículo 59.º Faltas muy graves.*

1.º La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.

2.º Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses.

3.º El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

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

5.º Maliciosamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.

6.º La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa

respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.

7.º La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

8.º Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.

9.º Revelar a elementos extraños a la empresa datos de ésta de obligada reserva.

10.º Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia sin la oportuna y expresa autorización.

11.º Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12.º La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para los trabajadores o daños para las instalaciones.

13.º Causar accidentes graves por negligencia descuido o imprudencia. inexcusables o serio peligro para las empresas.

14.º La no utilización de los medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa.

15.º Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.

16.º La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

17.º La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

18.º La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.

19.º La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.

20.º La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.

21.º La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.

*Artículo 60.º Graduación de las sanciones.*

Las sanciones que podrán imponer las empresas en cada caso, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida pudiendo ser las siguientes:

—Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

—Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

—Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta.

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

## CAPITULO X

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

*Artículo 61.º Legislación Complementaria.*

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

*Artículo 62.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 Boletín Oficial de Gipuzkoa, o en el caso de revisiones salariales en el plazo de 15 días 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 63.º Comisión Mixta.*

La interpretación y aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio, serán realizadas entre el empresario o comisión empresarial provincial y Delegado Sindical o comisión sindical provincial, con arreglo a los siguientes cauces:

a) En los casos de reclamaciones en la empresa y cuando el trabajador reclamante pertenezca a una Central Sindical, se intentará el arreglo entre su Delegado Sindical y empresario correspondiente.

b) Cuando no haya arreglo con el procedimiento anterior o en casos que no se encuadren en el mismo, los trabajadores o empresarios afectados, podrán elevar los problemas de aplicación e interpretación a una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que se constituirá a nivel provincial por tres representantes de los trabajadores y tres representantes de los empresarios, los cuales dictaminarán en cada caso, sin perjuicio de las acciones legales a que tenga derecho cada parte.

Además de lo indicado en el apartado b), dicha Comisión Mixta podrá convocar a la Mesa Negociadora, formulando las propuestas que considere convenientes.

La Comisión Mixta Interpretativa de este Convenio será paritaria, el 50% de los miembros representando a la parte sindical y el 50% representando a la parte empresarial. Por la parte sindical la conforman L.A.B. con un 65%, CC.OO. con un 22,5% y U.G.T. con 12,5%. Esta Comisión se reunirá cuantas veces resulte necesario para el desarrollo de sus competencias, debiendo hacerlo como mínimo trimestralmente. Las normas de procedimiento, desarrollo de las reuniones y establecimiento y designación de órganos, serán realizadas por la propia Comisión Mixta.

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

*Artículo 64.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, distribuida la representatividad sindical de la siguiente manera: L.A.B. con un 65%, CC.OO. con un 22,5% y U.G.T. con 12,5%.

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

Los planes de formación dirigidos a la mejora y adaptación de la cualificación profesional de los trabajadores de la Industria de la Madera, afectados por este convenio, se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e impartición a los términos y condiciones establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Formación Continua en la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscrito el 28.09.1995.

#### *Artículo 65.º PRECO II.*

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

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

#### *Disposición Adicional Primera. Clasificación Profesional.*

En cuanto a la clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales del sector de la industria de la madera se estará al anexo de este Convenio publicado en el Boletín Oficial de Gipuzkoa de fecha 9.12.94.

#### *Disposición Adicional Segunda. Comisión Permanente.*

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente y paritaria integrada por el mismo número de representantes empresariales y sindicales, teniendo la representación sindical el porcentaje de representatividad siguiente: L.A.B. con un 65%, CC.OO. con un 22,5% y U.G.T. con 12,5%, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa, El domicilio de esta Comisión se fija en la sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Las partes acuerdan someter inicialmente a la consideración de la Comisión Permanente creada, el análisis y en su caso, adopción de acuerdos en materia de contratación y en particular los que puedan derivarse de las modificaciones que, en dicha materia, puedan afectar al Estatuto de los Trabajadores y otras leyes complementarias.

Así mismo dicha Comisión se compromete, durante la vigencia de este Convenio, a analizar las causas de absentismo del sector al objeto de proceder a la revisión del artículo 16.º sobre Incapacidad Temporal y a incorporar al mismo aquellos acuerdos que por esta Comisión se adopten.

*Disposición Adicional Tercera. Aportaciones a EPSV-Geroa.*

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 EPSV Geroa.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de mayo de 1999, del 1,5% de la Base de Cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,75% correrá a cargo del trabajador y el otro 0,75% 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.*

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.

**ZURGINTZA INDUSTRIAKO ALOKAIRU TAULA / TABLA SALARIAL INDUSTRIA MADERA**

**2001eko urtarrilaren 1etik 2001eko abenduaren 31 arte.**

**Desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001**

**(Pezetatan / En Ptas.)**

**PRIVATELANBIDE KATEGORIAK**

*CATEGORIAS PROFESIONALES - A -*

*Hitz. Oin. Sol.*

*Egunean*

*Sal. Base - A -*

*Hitz. Oin. Sol. Hilean*

*Sal. Base*

*Conv. Mens. - B -*

*Hitz. Plus*

*lanegun.*

*Plus conv.*

*D/trabajo Egun.*

*Alok. Sal.*

*d/t*

*A + B Pizg. Eza.*

*Prima*

*Prima car.*

*Incentivo*

*A+B %25*

25% A + B

**MENDIKO LANGILEAK / PERSONAL DE MONTE**

**A Azpitaldea / Subgrupo A**



burua / Jefe de cuadrilla	2.331		3.211	5.542	Koadrila- 1.386
		Ebak., aizk. Trontza-zerra / Taladores, hacheros, aserradores tronza		2.141	
	3.064	5.205	1.301	Egurgileak / Leñadores	
2.027		2.919	4.946	1.237	Itzaiak,
gurdil. eta burdin. / Boyeros, carret. y herrer.	2.073			2.972	5.045
	1.261		Koadrila-burua (gakolaria) / Jefe cuadrilla (ganchero)	2.333	
	3.318	5.651	1.413	Espezialista (gakolaria) /	
Especialista (ganchero)	2.141		3.064	5.205	1.301

**B Azpitaldea / Subgrupo B**

		Goarda nagusiak / Guardas mayores			63.056
3.003	5.080	1.270	Gain-goardak / Sobreguardas		
	60.070	2.884	4.863	1.216	Goardak / Guardas
		58.376	2.807	4.730	1.183
					Jagoleak /
Vigilantes	1.929		2.788	4.717	1.179

**FABRIKA EDO TAILERREKO LANGILEAK / PERSONAL DE FABRICA O TALLER**

**A) Zerrategiak / A)**

**Serrerías:**

		Arduraduna edo kontramaisua / Encargado o contram.		2.667	
3.757	6.424	1.606	Zorrozlaria / Afilador		2.469
	3.498	5.967	1.492	Neurtzailea / Medidor	
2.633		3.707	6.340	1.585	Zorrozlari
laguntzailea / Ayudante de afilador		2.120		3.036	5.156
	1.289		1. mailako zerralaria / Aserrador de 1ª	2.515	
3.549	6.064	1.516	2. mailako zerralaria / Aserrador de 2ª		2.237
		3.189	5.426	1.357	Zerralari laguntzailea /
Ayudante de aserrador		2.120		3.036	5.156
1.289			Zerra zirkularreko zerralaria / Aserrador sierra circul.	2.172	
	3.102	5.274	1.319	Peoi espezializatua / Peón especializado	
	2.073		2.972	5.045	1.261
Peón	1.988		2.872	4.860	1.215

**B) Egur zerrategiak / B) Serrerías de leña:**

		Arduraduna / Encargado		2.588	
3.662	6.250	1.563	Zerralaria / Aserrador		2.333
	3.315	5.648	1.412	Zerralari laguntzailea / Ayudante de	
aserrador	2.120		3.036	5.156	1.289
Peoia / Peón	1.988		2.872	4.860	1.215

**C) Tailerreko arotzeria / C) Carpintería de Taller:**

		Arduraduna / Encargado		2.667	
	3.757	6.424	1.606	1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	
2.258		3.258	5.516	1.379	2. mailako
ofiziala / Oficial 2ª		2.141		3.063	5.204
1.301	Laguntzailea / Ayudante		2.118		2.951

5.069	1.267	<b>D) Zurgintza: berniztaketa, Leunketak eta Pintura / D) Ebanistería:</b>			
<b>Barnizados, pulimentos y pintura.</b>					
		Arduraduna / Encargado	2.667		3.757
6.424	1.606	1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª		2.410	
	3.420	5.830	1.458	2. mailako laguntzailea / Oficial de 2ª	
	2.237		3.189	5.426	1.357
Laguntzailea / Ayudante		2.120		3.036	5.156
1.289	<b>E) Tapizgintza / E) Tapicería</b>				
		Arduraduna / Encargado	2.667		
3.757	6.424	1.606		1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	
2.460		3.479	5.939	1.485	2. mailako ofiziala /
Oficial de 2ª	2.237		3.172	5.409	1.352
Laguntzailea / Ayudante		2.120		3.036	5.156

1.289

**PRIVATELANBIDE KATEGORIAK**  
**CATEGORIAS PROFESIONALES - A -**  
Hitz. Oin. Sol.  
Egunean  
Sal. Base - A -  
Hitz. Oin. Sol. Hilean  
Sal. Base  
Conv. Mens. - B -  
Hitz. Plus  
lanegun.  
Plus conv.  
D/trabajo Egun.  
Alok. Sal.  
d/t  
A + B Pizg. Eza.  
Prima  
Prima car.  
Incentivo  
A+B %25

25% A + B

**AROTZERIA MEKANIKOA / CARPINTERIA MECANICA**

				Arduraduna /	
Encargado	2.667		3.757	6.424	1.606
1. mailako tupista / Tupista de 1ª		2.588		3.662	
6.250	1.563	1. mailako zerralaria / Aserrador de 1ª caler.		2.512	
	3.374	5.886	1.472	2. mail. Zerral., 2. mailako tupista eta	
				mihizatzailea /	
Aserrador 2ª, Tupista 2ª y machihembrador		2.141		3.063	
5.204	1.301	Zerrako laguntzailea / Ayudante de sierra		2.120	
	3.036	5.156	1.289	Peoi espezializatua / Peón	
especializado	2.073		2.972	5.045	1.261
Langile birloditzailea / Labrador regruesador		2.120			3.036
5.156	1.289	Makinako laguntzailea / Ayudante de máquina			
2.039		2.926	4.965	1.241	Zulatzailea /

Taladrador	1.992		2.876	4.868	1.217
<b><u>XAFLAK ETA TAULAK / CHAPAS Y TABLEROS</u></b>					
			Arduraduna / Encargado	2.833	
	3.983	6.816	1.704	Sekzio-arduraduna / Encargado de	
sección	2.528		3.577	6.105	1.526 1.
mailako ofiziala / Oficial 1ª		2.327		3.315	5.642
1.411		2. mailako ofiziala / Oficial 2ª		2.191	3.125
	5.316	1.329	Laguntzailea / Ayudante	2.121	
	3.036	5.157	1.289	Peoia / Peón	1.988
		2.872	4.860	1.215	<b><u>ENBALAJEAK / EMBALAJES</u></b>
					1. mailako
ofiziala / Oficial de 1ª		2.191		3.125	5.316
1.329		2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª		2.140	3.064
	5.204	1.301	Laguntzailea / Ayudante	2.066	
		2.967	5.033	1.258	<b><u>ZUR BILTEGIAK / ALMACENES DE</u></b>
<b><u>MADERA</u></b>					
		Arduraduna / Encargado	2.417	3.426	5.843
	1.461	Peoi espezializatua / Peón espezializado		2.073	
	2.979	5.052	1.263	Peoia / Peón	1.988
		2.872	4.860	1.215	Saltzailea / Dependiente
2.260		3.230	5.490	1.373	<b><u>ADMINISTRARIA /</u></b>
<b><u>PERSONAL ADMINISTRATIVO</u></b>					
		Burua / Jefe		91.679	4.261
7.281	1.820	1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª			73.660
	3.478	5.904	1.476	2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	
		61.636	2.946	4.976	1.244
laguntzailea / Aux. Telefonista Mekanógrafa				58.376	2.807
4.730	1.183	Bidaiaria, artekaria / Viajante, corredor plaza			
	68.103	3.239	5.482	1.371	<b><u>MENPEKO LANGILEAK /</u></b>
<b><u>PERSONAL SUBALTERNO</u></b>					
		Langilezaina, espezialista eta biltegzaina /			
Capataz, espezialista y almacenero			60.095	2.880	4.860
		1.215	Goarda, jagolea, ordenantza eta atezaina /		
Guarda, vigilante, ordenanza y portero				58.352	2.807
4.729	1.182	Zerrendagilea, peozaina eta baskulako pisatzailea / Listero, capataz de			
peones y pesador basculero			59.124	2.825	4.773
1.193		Ibilgailu mekanikoko gidaria: Mekanikako ezagupenik badu, dagokion industriako 1.			
Ofizialaren soldata jasoko du eta gidari soila bada, 2. Ofizialari dagokiona / Conductor de vehículo mecánico: Si					
tiene conocimiento de mecánica, percibirá el salario de Oficial 1ª de su respectiva industria y si solamente fuera					
conductor de Oficial 2ª.					
		Postari morroia / Cartero mozo	2.040		3.026
5.066	1.267	<b><u>TEKNIKARIAK / PERSONAL TECNICO</u></b>			
<b><u>A Azpitaldea / Subgrupo A)</u></b>					

Tailer-burua / Jefe de taller			79.664	3.736	6.360
1.590	Proiektugilea / Proyectista			71.004	3.363
5.702	1.426	Delineatzailea / Delineante			65.642
3.126	5.288	1.322	Analista laguntzailea / Auxiliar Analista		
	56.694	2.876	4.744	1.186	<b>B Azpitaldea/</b>

**Subgrupo B)**

	Mendi edo industri injinerua / Ingeniero de montes o Industrial				121.744
	5.585	9.595	2.399	Kimikariak eta abokatuak / Químicos y	
Abogados			105.716	4.884	8.366
					2.092
	Injineru laguntzailea / Ayudante de Ingeniero			91.678	4.259
	7.279	1.820	Peritoak / Peritos		68.103
3.239	5.482	1.371	Praktikanteak / Practicantes		
69.774	3.306	5.604	1.401	<b>ZURGINTZA INDUSTRIAKO</b>	

**ALOKAIRU TAULA / TABLA SALARIAL INDUSTRIA MADERA**

**2001eko urtarrilaren 1etik 2001eko abenduaren 31 arte.**

**Desde el 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001**

**(Eurotan / En euros)**

**PRIVATELANBIDE KATEGORIAK**

**CATEGORIAS PROFESIONALES - A -**

*Hitz. Oin. Sol.*

*Egunean*

*Sal. Base - A -*

*Hitz. Oin. Sol. Hilean*

*Sal. Base*

*Conv. Mens. - B -*

*Hitz. Plus*

*lanegun.*

*Plus conv.*

*D/trabajo*

*Egun.*

*Alok. Sal.*

*d/t*

*A + B*

*Pizg. Eza.*

*Prima*

*Prima car.*

*Incentivo*

*A+B %25*

25% A + B

**MENDIKO LANGILEAK / PERSONAL DE MONTE**

**A Azpitaldea/**

**Subgrupo A**

	Koadrila-burua / Jefe de cuadrilla	14,01		19,30
	33,31	8,33	Ebak., aizk. Trontza-zerra / Taladores, hacheros,	
aserradores tronza	12,87		18,42	31,28
				7,82
	Egurgileak / Leñadores	12,18		17,54
29,73	7,43		Itzaiak, gurdil. eta burdin. / Boyeros, carret. y herrer.	12,46
	17,86	30,32	7,58	Koadrila-
burua (gakolaria) / Jefe cuadrilla (gancho)	14,02		19,94	
33,96	8,49		Espezialista (gakolaria) / Especialista (gancho)	12,87
	18,42	31,28	7,82	<b>B</b>

**Azpitaldea / Subgrupo B**

		Goarda nagusiak / Guardas mayores			378,97
18,05		30,53	7,63	Gain-goardak / Sobreguardas	
	361,03	17,33		29,23	7,31
Guardas		350,85	16,87		Goardak /
				28,43	7,11
	Jagoleak / Vigilantes		11,59		16,76
28,35	7,09				

**FABRIKA EDO TAILERREKO LANGILEAK / PERSONAL DE FABRICA****O TALLER****A) Zerrategiak / A) Serrerías:**

				Arduraduna edo kontramaisua / Encargado o contram.	
	16,03		22,58	38,61	9,65
Zorrozlaria / Afilador		14,84		21,02	35,86
	8,97	Neurtzailea / Medidor		15,82	22,28
38,10		9,53		Zorrozlari laguntzailea / Ayudante de afilador	
12,74		18,25	30,99		7,75
zerralaria / Aserrador de 1ª		15,12		21,33	36,45
	9,11	2. mailako zerralaria / Aserrador de 2ª		13,44	
19,17	32,61		8,16	Zerralari laguntzailea / Ayudante de aserrador	
	12,74		18,25	30,99	7,75
Zerra zirkularreko zerralaria / Aserrador sierra circul.				13,05	18,64
31,70		7,93		Peoi espezializatua / Peón especializado	
12,46		17,86	30,32		7,58
Peón	11,95			17,26	29,21
					7,30

**B) Egur zerrategiak / B) Serrerías de leña:**

				Arduraduna / Encargado	15,55
	22,01	37,56		9,39	Zerralaria / Aserrador
	14,02		19,92	33,95	8,49
Zerralari laguntzailea / Ayudante de aserrador				12,74	18,25
		7,75		Peoia / Peón	11,95
17,26	29,21		7,30		

**C) Tailerreko arotzeria / C) Carpintería de****Taller:**

		Arduraduna / Encargado	16,03		22,58	38,61
		9,65		1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	13,57	
19,58	33,15		8,29	2. mailako ofiziala / Oficial 2ª		
12,87			18,41	31,28		7,82
Laguntzailea / Ayudante		12,73			17,74	30,47
	7,61					

**D) Zurgintza: berniztaketa, Leunketak eta Pintura / D) Ebanistería: Barnizados,****pulimentos y pintura.**

		Arduraduna / Encargado	16,03		22,58
38,61		9,65		1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	14,48
		20,55	35,04		8,76
laguntzailea / Oficial de 2ª		13,44			19,17
	8,16	Laguntzailea / Ayudante	12,74		32,61
					18,25

30,99		7,75	<b>E) Tapizgintza / E) Tapicería</b>		
					Arduraduna /
Encargado	16,03		22,58	38,61	
9,65	1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª		14,78		20,91
35,69	8,93		2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª		13,44
	19,06	32,51		8,13	Laguntzailea /
Ayudante	12,74		18,25	30,99	

7,75 **LANBIDE KATEGORIAK**

**CATEGORIAS PROFESIONALES - A -**

Hitz. Oin. Sol.

Egunean

Sal. Base - A -

Hitz. Oin. Sol. Hilean

Sal. Base

Conv. Mens. - B -

Hitz. Plus

lanegun.

Plus conv.

D/trabajo

Egun.

Alok. Sal.

d/t

A + B

Pizg. Eza.

Prima

Prima car.

Incentivo

A+B %25

25% A + B

**AROTZERIA MEKANIKOA / CARPINTERIA MECANICA**

Arduraduna / Encargado	16,03		22,58	38,61	
9,65	1. mailako tupista / Tupista de 1ª		15,55		
22,01	37,56	9,39	1. mailako zerralaria / Aserrador de 1ª caler.		
15,10		20,28	35,38	8,85	2.
	mail. Zerral., 2. mailako tupista eta mihiztatzaila /				
Aserrador 2ª, Tupista 2ª y machihembrador		12,87		18,41	31,28
	7,82		Zerrako laguntzailea / Ayudante de sierra		12,74
	18,25	30,99		7,75	Peoi espezializatua /
Peón especializado	12,46		17,86	30,32	
7,58	Langile birloditzailea / Labrador regruesador			12,74	
	18,25	30,99	7,75	Makinako laguntzailea / Ayudante de	
máquina	12,25		17,59	29,84	7,46
	Zulatzaila / Taladrador		11,97	17,29	29,26
	7,31		<b><u>XAFLAK ETA TAULAK / CHAPAS Y TABLEROS</u></b>		

Arduraduna /

Encargado	17,03		23,94	40,96	
10,24	Sekzio-arduraduna / Encargado de sección			15,19	
21,50	36,69		9,17	1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	
13,99		19,92	33,91	8,48	2. mailako







Zerralaria / Aserrador 39.522,00 92,99 237,532 0,559

Zerralari laguntzailea / Ayudante aserr. 36.059,79 84,85 216,724 0,510

Peoia / Peón 33.978,66 79,95 204,216 0,481

C) Tailerreko Arotzeria / Carpintería Taller:

Arduraduna / Encargado 44.962,45 105,79 270,230 0,636

1. mailako Ofiziala / Oficial 1.<sup>a</sup> 38.577,06 90,77 231,853 0,546

2. mailako Ofiziala / Oficial 2.<sup>a</sup> 36.401,49 85,65 218,777 0,515

Laguntzailea / Ayudante 35.495,81 83,52 213,334 0,502

D) Zurgintza: Berniztaketa, Leunketak eta Pintura

Ebanisteria: Barnizados, pulimentos y pintura

Arduraduna / Encargado 44.962,45 105,79 270,230 0,636

1. mailako Ofiziala / Oficial 1.<sup>a</sup> 40.792,05 95,98 245,165 0,577

2. mailako Ofiziala / Oficial 2.<sup>a</sup> 37.961,74 89,32 228,155 0,537

Laguntzailea / Ayudante 36.059,79 84,85 216,724 0,510

E) Tapizgintza / Tapicería

Arduraduna / Encargado 44.962,45 105,79 270,230 0,636

1. mailako Ofiziala / Oficial 1.<sup>a</sup> 41.563,47 97,80 249,801 0,588

2. mailako Ofiziala / Oficial 2.<sup>a</sup> 37.850,06 89,06 227,483 0,535

Laguntzailea / Ayudante 36.059,79 84,85 216,724 0,510

*Arotzeria Mekanikoa / Carpintería Mecánica:*

Arduraduna / Encargado 44.962,45 105,79 270,230 0,636

1. mailako tupista / Tupista de 1.<sup>a</sup> 43.745,78 102,93 262,917 0,619

1. mailako zerralaria / Aserrador 1.<sup>a</sup> caler. 41.273,28 97,11 284,057 0,584

2. m. zerralaria, 2. m. tup. eta mihizt. / Aser. 2.<sup>a</sup>, Tupista 2.<sup>a</sup> y machi.  
36.401,49 85,65 218,777 0,515

Zerra laguntzailea / Ayudante sierra 36.059,79 84,85 216,724 0,510

Peoi espezializatua / Peón especializado 35.280,90 83,01 212,042 0,499

Nekazari birloditzailea / Labrador regruesador 36.059,79 84,85 216,724 0,510

Makina laguntzailea / Ayudante máquina 34.728,98 81,72 208,725 0,491

Zulatzzailea / Taladrador 34.039,42 80,09 204,581 0,481

*Eurotan*

*Valoren en euros*

*Lanbide kategoriak Urtean Egunean Hilean Urtean Egunean Hilean*

*Categorías profesionales Anual Diaria Mensual Anual Diaria Mensual*

*Xafla eta Taulak / Chapas y Tableros:*

Arduraduna / Encargado 47.712,77 112,27 286,760 0,675

Sekzio Arduraduna / Encargado sección 42.728,74 100,54 256,805 0,604

1. mailako Ofiziala / Oficial 1.<sup>a</sup> 39.469,94 92,87 237,219 0,558

2. mailako Ofiziala / Oficial 2.<sup>a</sup> 37.189,66 87,51 223,514 0,526

Laguntzailea / Ayudante 36.072,19 84,88 216,798 0,510

Peoia / Peón 33.978,66 79,95 204,216 0,481

*Enbalaiak / Embalajes:*

1. mailako Ofiziala / Oficial 1.<sup>a</sup> 37.189,66 87,51 223,514 0,526

2. mailako Ofiziala / Oficial 2.<sup>a</sup> 36.400,26 85,65 218,770 0,515

Laguntzailea / Ayudante 35.206,50 82,84 211,595 0,498

*Zur Biltegiak / Almacenes de Madera:*

Arduraduna / Encargado 40.890,02 96,21 245,754 0,578

Peoi espezializatua / Peón especializ. 35.331,15 83,13 212,345 0,500

Peoia / Peón 33.978,66 79,95 204,216 0,481

Saltzailea / Dependiente 38.406,42 90,37 230,817 0,543

*Administrazio Langileak / Personal Administrativo:*

Burua / Jefe 50.907,49 3.636,25 305,960 21,854

1. mailako Ofiziala / Oficial de 1.<sup>a</sup> 41.254,27 2.946,73 247,943 17,710

2. mailako Ofiziala / Oficial de 2.<sup>a</sup> 34.761,31 2.482,95 208,920 14,923

Lagun., Telef., Mekan. / Auxil., Telefon., Mecnog. 33.027,02 2.359,07 198,496 14,178

Bidaiaia, artekaria / Viajante, corredor plaza 38.301,10 2.735,79 230,194 16,442

*Menpeko Langileak / Personal Subalterno:*

Kontramaisua, espezialista eta biltegilaria / Capataz, especilista y almacenero 33.937,55 2.424,11 203,969 14,569

Goarda, jagole, ordenantza eta atezaina / Guarda, vigilante, ordenanza y portero 33.022,10 2.358,72 198,467 14,176

Zerrendatzailea, Peoi-kontramaisua eta pisatzaile baskutzailea / Listero, capataz peón. y pesador basculero 33.332,58 2.380,90 200,333 14,309

Ibilgailu mekanikoko gidaria / Conductor de vehículo mecánico

(Ibilgailu mekanikoko gidaria: Mekanikako ezagupena badu,dagokion industriako 1. mailako Ofizialaren alokairua jasoko du,eta gidaria besterik ez bada, 2. mailako Ofizialarena. / Conductorde vehículo mecánico: Si tiene conocimiento de mecánica, percibirá el salario de Oficial 1.<sup>a</sup> de su respectiva industria y si sola-mente fuera conductor el de Oficial 2.<sup>a</sup>)

Postari morroia / Cartero mozo 35.393,47 83,28 212,719 0,501

*Langile Teknikariak / Personal Técnico:*

A) Azpitaldea / Subgrupo A)

Tailer-burua / Jefe de taller 44.454,96 3.175,35 267,180 19,084

Proiektista / Proyectista 39.839,07 2.845,65 239,438 17,103

Delineatzailea / Delineante 36.938,06 2.638,43 222,002 15,857

Analista laguntzailea / Auxiliar Analista 33.053,02 2.360,93 198,653 14,189

B) Azpitaldea / Subgrupo B)

Mendi edo industri injinerua / Ingeniero montes o Ind. 67.124,26 4.794,59 403,425 28,816

Kimikari eta abokatuak / Químicos y Abogados 58.510,16 4.179,30 351,653 25,118

Injineru laguntzailea / Ayudante de Ingeniero 50.896,32 3.635,45 305,893 21,850

Peritoak / Peritos 38.301,10 2.735,79 230,194 16,442

Praktikanteak / Practicantes 39.157,55 2.796,97 235,342 16,810