

eskubide eta betebeharrak berberak izango ditu langile horrek. Gehienez 6 hilabetez egon ahal izango da horrelako kontratazio-moteli lotuta, eta, aldi hori amaitzean, enpresaren plantillako izatera igaro liteke, enpresak hala nahi izanez gero.

37.- Batzorde paritarioa.

Batzorde Paritarioa eratzen da, hitzarmen honen sinatzaileek osatua, eta gehienez kide bat izango du langileen aldetik eta beste bat enpresaren aldetik.

Batzorde horretako bi alderdietatik edozeinek bilera-deia egiten duelarik, hamabost eguneko gehienezko epean bildu beharko du batzordeak.

Eskumen hauek izango ditu:

- A) Hitzarmen kolektiboko edozein arau interpretatzea.
- B) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Batzorde Paritarioak bildu egin beharko du, baldin eta emandako eskumenak betez edozein ordezkariak eskatzen badu.

Sindikatu-ordezkaritza bakoitzak, bai eta Batzorde Paritarioaren enpresa-ordezkaritza ere, gehienez bi aholkulariren laguntza eduki ahal izango du, hitza bai baina botorik izango ez dutenak.

Edozein kidek izan dezake ordezkia, batzordeari jakinarazi ondoren.

Batzorde Paritarioaren erabakiek balioa izan daitezen, ordezkari bakoitzaren botoen ehuneko 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, betiere, Lan Gatazkak Judizioz Kanpo Konpontzeari buruzko II. Akordioan (PRECO II) arautzen den adiskidetzeko-prozeduraren arabera ebaztzeko dira (2000ko apirilaren 4ko EHAA).

Batzorde Paritarioko kide titularrek baimen ordaindurako eskubidea izango dute batzordea biltzen den egunetarako, eta enpresak ordainduko ditu lan hori garatzean sortzen diren gastuak.

38.- Lurralde-, funtzio- eta langile-eremua.

Hitzarmen hau aplikatuko zaie Aguraingo Galzar z/g, 2-3S partzelan dagoen Wind Energy Casting II, SAU enpresan lan egiten duten langile guztiei.

I. Eranskina

Langileen Estatutuko 82.3 artikuluko prozedura aldi batean ez aplikatzeko akordioa.

Enpresak berariaz hartzen du konpromisoa Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ezarritako gai guztiak aplikatzeko 2013ko abenduaren 31ra arte.

Aurreko paragrafoan hartutako konpromisoa aldi baterako luza liteke, alderdien artean berariazko akordioa hartu ostean. Horretarako, alderdiek konpromisoa hartzen dute 2013ko azarotik aurrera biltzeko.

Agurain, 2013ko martxoaren 6a.

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde Ordezkaritza

4667

Arabako nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduerako sasoi-kako lanerako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2013-2014 Arabako nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduerako sasoi-kako lanerako sektorearentzako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01100015012013.

gaciones que el resto de trabajadores/ras de plantilla de la empresa. Las personas que están sujetas a este tipo de contratación lo estarán como máximo 6 meses, pudiendo al termino de este periodo pasar a la plantilla de la empresa si esta así lo requiere.

37.- Comisión paritaria.

Se constituye una comisión paritaria formada por los firmantes del convenio con un máximo de un miembro por la parte social y uno por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

38.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio colectivo es de aplicación para todos los trabajadores que presten servicio en la empresa Wind Energy Casting II, SAU, sita en el polígono industrial Galzar s/n, parcela 2-3S, Agurain.

Anexo I

Acuerdo de inaplicación temporal del procedimiento del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa se compromete expresamente a no descolgarse de ninguna de las materias establecidas en el Artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores hasta el 31 de diciembre de 2013.

El compromiso asumido en el párrafo anterior podría ser prorrogado temporalmente previo acuerdo expreso entre las partes, a cuyo efecto las partes se comprometen a reunirse a partir de noviembre de 2013.

Salvatierra, 6 de marzo de 2013.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

4667

Convenio colectivo para el Sector de temporeros para la actividad agropecuaria de Álava.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014 para el sector de temporeros para la actividad agropecuaria de Álava. Código convenio núm. 01100015012013.

AURREKARIAK

2013ko ekainaren 20an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkaritza sozialek, 2013ko ekainaren 10ean sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko EHAA)- dionarekin bat etorri eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) - hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.- Sinatutako hitzarmen kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko irailaren 12a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Arabako probintziako nekazaritzako eta abeltzaintzako jarduerarako sasoikako lanerako hitzarmen kolektiboa

Lehen kapitulua.- Baldintza orokorrak

1. artikulua.- Hitzarmena egin duten alderdiak.

CCOO, ELA, LAB, UGT eta UAGA erakundeetako ordezkariek negoziatu eta sinatu dute hitzarmen hau

2. artikulua - Lurralde-eremua.

Hitzarmen hau eta hitzarmenean bildutako arauak Arabako lurralde-eremuan aplikatuko dira.

3. artikulua.- Funtzio-eremua eta langile-eremua.

Sasoikako lanari buruzko hitzarmen honetan, nekazaritzako eta abeltzaintzako enpresetan nekazaritza-peoi gisa diharduten sasoikako langileen gutxienezko lan-baldintzak arautzeko oinarritzako arauak ezarri dira.

Mahats-bilketan, patata biltzeko kanpainan eta sasoikako lanaren beste zenbait eremutan (kimaketa, udaberriko kimaketa eta abar) diharduten sasoikako langileei aplikatuko zaie, beste zenbait eremutan aplikatzeko aukera baztertu gabe.

4. artikulua.- Denbora-eremua.

Hitzarmenak, Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean noiz argitaratzen den ere, 2 urteko iraupena izango du, hain zuzen ere, 2013ko urtarilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra bitarte egongo da indarrean, eta aurreraeragin mugagabea izango du.

2014ko azaroaren 30ean hitzarmenaren amaiera iragarriko da automatikoki, eta hura ordeztzeko hitzarmen berria negoziatzatzen hasteko aukera izango da.

5. artikulua.- «Ad personam» bermea.

Enpresek langileekin banaka edo taldeka adostutako edo langileei alde bakarretik eskaintako baldintza onuragarrienak errespetatuko dituzte.

Bigarren kapitulua.- Batzorde paritarioa

6. artikulua.- Batzorde paritarioa.

Hitzarmen hau interpretatu eta aplikatzean sor litezkeen zalantzak argitzeko asmoarekin, batzorde paritarioa osatu da. Hitzarmena sinatu dutenek eta sindikatu sinatzaileek kide-kopuru berbera izango dute batzorde horretan.

ANTECEDENTES

El día 20 de junio de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 10 de junio de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 12 de septiembre de 2013.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

Convenio colectivo de trabajo de temporeros para la actividad agropecuaria de la provincia de Álava

Capítulo primero.- Condiciones generales

Artículo 1º.- Partes que lo conciertan.

El presente convenio ha sido negociado y suscrito por los y las representantes de las siguientes organizaciones: CCOO, ELA, LAB, UGT y UAGA

Artículo 2º.- Ámbito territorial.

El presente convenio y las normas contenidas en él serán de aplicación al ámbito territorial de Álava.

Artículo 3º.- Ámbito funcional y personal.

El presente convenio de temporeros establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo exclusivamente de los y las temporeros/as que prestan sus servicios a las empresas agropecuarias como peones agrarios.

Sin perjuicio de su aplicación a otros ámbitos, se aplicará a los y las temporeros/as que desarrollan su actividad en la vendimia, en la campaña de recogida de la patata, así como en otros campos del temporerosismo (poda, espurgura etc...).

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

El convenio, con independencia de la fecha de su publicación en el BOTHA, tendrá una duración de 2 años, extendiéndose su vigencia desde el día 1 de enero de 2013 al día 31 de diciembre de 2014, siendo su ultraactividad indefinida.

Finalizado el 30 de noviembre de 2014 fecha en la que quedará automáticamente denunciado, pudiendo iniciarse la negociación del nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 5º.- Garantía «ad personam».

Las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido a sus trabajadores y trabajadoras.

Capítulo segundo.- Comisión paritaria

Artículo 6º.- Comisión paritaria.

Con el fin de resolver las dudas que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio, se crea una Comisión paritaria que estará compuesta por los firmantes del convenio en un número igual a los sindicatos firmantes.

Erabakiak gehiengo soilez hartuko dira, eta enpresa-alderdiak eta sindikatu sinatzaileen guztizkoak boto-kopuru berbera edukiko dute.

Honako funtzio hauek izango ditu batzorde paritarioak:

- a) Hitzarmen honetan bildutako xedapenak interpretatzea, eta betetzen direla zaintzea.
- b) Hitzarmenaren aplikazioan sor daitezkeen gatazketan bitartekotza-lana egitea.

Hirugarren kapitulua. Lana antolatzea

7. artikulua.- Kontratazioa.

Hitzarmen honen eraginpeko langileak kontratatzeke, sasoikako eta behin-behineko langileei dagokienez Langileen Estatutuaren 15. artikuluan ezarritakoa bete beharko da, eta langile horiek finkoak izatera igaroko dira enpresan lanean sei hilabete etenik gabe darabmatenean, enpresan zerbitzuak ematen hasi ziren egunaz geroztik zenbatzen hasita.

Kontratua idazki batean jasoko da beti, eta destaju-kontratueta, orduko gutxieneko soldata bermatzen duten baldintzak ezarriko dira.

Kontratua amaitutakoan, nomina bat emango da betiere, dagokion kalte-ordainarekin.

8. artikulua.- Lanaren antolamendua.

Hitzarmen honetan eta indarreko legerian ezarritakoari jarraiki, lanaren antolamendua Enpresa Zuzendaritzaren eskumena eta erantzukizuna da, eta produktibitate-maila egokia lortzea du xedetzat, giza baliabide eta baliabide materialen erabilera ezin hobean oinarrituta.

Laugarren kapitulua.- Soldata-egitura

9. artikulua.- Soldataren definizioa.

Besteren kontura gauzatutako lan-zerbitzuen prestazio profesionalengatik dirutan jasotzen diren ordainsariak dira soldatak, benetako lana ordaintzen dutenak zein lantzat zenbatzen diren atse-denaldiak ordaintzen dituztenak.

10. artikulua.- Soldataren egitura.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako enpresetan diharduten langileek soldata gordin bat jasoko dute, eta horren barnean hartuko dira gutxienez, oinarritzko soldataz gain, oporren eta aparteko ordainsarien zati proportzionala, eta hala badagokio, hitzarmenean jasota dauden honako soldata-osagarri hauek: gau-plusa, eta lan toxiko eta arriskutsuengatik plusa; horiek guztiak soldatarekin batera ordainduko dira, eta inoiz ere ez ordainketa atzeratuta.

11. artikulua.- Oinarritzko soldata.

Denbora- edo obra-unitatearen arabera langileari ordaindu beharreko ordainsariaren zatia da oinarritzko soldata.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileek I. eranskinean jasotako soldata-taularen arabeko soldata gordina jasoko dute.

12. artikulua.- Soldata-gehigarriak.

a) Gau-plusa.- Gaueko hamarretatik goizeko seietara bitarte lan egindako ordu bakoitzeko ematen den gehigarria da. Bi ordu horien artean jardun behar duten langileek gehigarri bat jasoko dute oinarritzko soldataren gainetik, soldata-taulan ezarritakoaren arabera.

b) Aparteko ordainsariak.- Langileek eskubidea izango dute urtean aparteko bi ordainsari jasotzeko, bakoitza oinarritzko soldataren hogeita hamar egunekoa, eta kitatze-agiri batean jasota ordainduko zaizkie.

c) Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatik plusa.- Plus horren zenbatekoa soldata-taulan kategoría bakoitzerako zehaztutakoa izango da, eta langilea lan-agintaritzak nekagarritzat jotako lanpostu batean ari den bitartean bakarrik sortuko da plus hori.

Las decisiones se adoptarán por mayoría simple, teniendo la parte empresarial igual número de votos que el total de los sindicatos firmantes.

Las funciones de la Comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretar las disposiciones del presente convenio y velar por su cumplimiento.
- b) Mediar en los conflictos que se puedan originar en la aplicación del convenio.

Capítulo tercero.- Organización del trabajo

Artículo 7º.- Contratación.

La contratación de los y las trabajadoras afectados por el presente convenio, habrá de efectuarse de conformidad con lo establecido en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, Temporeros y Eventuales, que adquirirán la condición de fijos y fijas una vez transcurridos seis meses de trabajo ininterrumpido en la empresa, contados desde la fecha en que hubiesen comenzado la prestación de servicios en la misma.

El contrato siempre habrá de concertarse por escrito, estableciéndose en la modalidad de contrato a destajo, las condiciones que garanticen el salario mínimo por hora.

A la conclusión del contrato, se dará siempre una nómina con la indemnización correspondiente.

Artículo 8º.- Organización del trabajo.

La organización del trabajo, con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de Empresa, y tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

Capítulo cuarto.- Estructura salarial

Artículo 9º.- Definición de salario.

1.- Tendrán la consideración de salario las percepciones económicas de las personas trabajadoras en dinero, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Artículo 10º.- Estructura del salario.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán una retribución bruta consistente como mínimo, además del salario base, la parte proporcional de las vacaciones y gratificaciones extraordinarias y, en su caso, si procede, los complementos salariales regulados en el mismo, que son los siguientes: plus de nocturnidad, plus de toxicidad, y peligrosidad, que se abonarán junto con el salario y en ningún caso mediante pago diferido.

Artículo 11º.- Salario base.

El salario base es la parte de la retribución de la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo o de obra.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán en concepto de salario bruto, el que figura por este concepto, en la tabla salarial que se adjunta como Anexo I.

Artículo 12º.- Complementos salariales.

a) Plus de nocturnidad.- Es el complemento que retribuye cada hora trabajada entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Las personas trabajadoras que hayan de prestar sus servicios entre esas dos horas percibirán un suplemento sobre su salario base que se determinará en la Tabla Salarial.

b) Gratificaciones extraordinarias.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias al año, de treinta días de salario base, que se harán efectivas en finiquito.

c) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad.- La cuantía de este plus será la que se especifique para cada una de las categorías en la Tabla Salarial y sólo se devengará durante el tiempo que la persona trabajadora afectada realice su actividad en el puesto de trabajo declarado como penoso por la autoridad laboral.

d) Soldataren gehigarria espezietan

"Mantenu osoarengatik eta ostatuarengatik", hau da, elikadura eta ostatua enplegu-emailearen kontura badira, langileari gehienez dagokion soldataren ehuneko 5 kendu ahal izango zaio, bi kontzeptuak batuta.

13. artikulua.- Soldataz aparteko gehigarriak.

Garraio-plusa. Enplegu-emaileek, langileen joan-etorrietako gastuak konpentsatzeko, soldataz kanpoko gehigarri bat ordainduko diete, soldata-taulan zehaztutako zenbatekoaren arabera.

Gehigarri hori ez da ordaindu beharrik izango baldin eta enpresak bere bitartekoak erabiliz garraiatzen baditu langileak.

14. artikulua.- Soldata ordaintzeko modua.

Langile bakoitzari soldata esku-dirutan ordainduko zaio, lantokian, hilabeteko, hamabostaldiko, asteko edo eguneko, enpresa bakoitzaren ohituraren arabera. Txeki izendun edo banku-transferentzia bidez ere ordain daiteke soldata, eta kasu horietan, soldata ordaindu ohi den egunean emango da txekia edo egingo da transferentzia. Nolanahi ere, enpresaburuak langileari eman behar dio, ezinbestean, dagokion soldata eta horren ordainagiria. Soldata ez zaio ordainduko, inondik inora, langilea ez den beste inori.

15. artikulua.- Ostatua.

Enplegu-emaileek, ezinbestean, sasoikako langile guztiei eman behar diete ostatua, baldin eta langile horiek enpresaren helbide sozialetik 40 kilometro baino gehiagora erroldatuta badaude. Bere ostatua eskaintzeko aukerarik ez badu, bere kargurako ostatua eskainiko dio enpresak langileari.

Ostatu horrek EAEko sasoiko langileei ostatu emateko higiezin eta ekipamenduen erregistroan izena emanda egon beharko du, maiatzaren 29ko 101/2012 Dekretuak aldatu duen eta une honetan indarrean dagoen azaroaren 28ko Eusko Jaurlaritzaren 248/2006 Dekretuaren 7. artikuluaen arabera. Sasoiko langileen gutxienezko baldintza material eta funtzionalak eta haien baimentzea, erregistroa eta egiaztapena arautzen ditu dekretu horrek.

16. artikulua.- Soldataren gaineko aurrerakinak.

Langileak ordainketarako ezarritako eguna iritsi baino lehen jaso ahal izango ditu egindako lanaren konturako aurrerakinak; gehienez 30 euro egunean.

Bosgarren kapitulua. Lanean egotea eta lanera bertaratzeara

17. artikulua.- Lanaldia eta lan-egutegia.

Eguneko lanaldiak 8 ordu izango ditu, eta ezin izango du inoiz 9 orduko iraupena gainditu.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan aipatutakoaren xedetarako, lanaldiaren ehuneko 100 modu erregularrean banatuko da, eta unean-unean agertzen diren premiei alderdien adostasunarekin erantzun zaitza.

16 urtetik 18 urtera bitarteko langile adingabeek gehienez 8 ordu sartuko dituzte egunean, eta betiere aitaren, amaren edo tutorearen baimen idatziarekin.

18. artikulua.- Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen aldi baterakotasuna aintzat hartuta, oporrak, baliatu beharrean, soldataren egituraren barruan bilduko dira.

19. artikulua.- Laneko jantziak eta erremintak.

Langile guztiei arropa egokiak emango zaizkie, baita egin beharreko zereginetarako erreminta egokiak ere, eta langileek behar bezala erabili beharko dituzte.

Seigarren kapitulua.- Gizarte- eta lan-hobekuntzak

20. artikulua.- Osasun-azterketa.

Enpresek langileentzat prebentzioko osasun-azterketa bat sustatu beharko dute, gutxienez urtean behin.

Adierazitako azterketa lanorduetan egingo da.

d) Complemento del salario en especie.- Por el concepto de "manutención completa y alojamiento", es decir cuando la alimentación y el alojamiento corran a cargo del empleador sólo podrá descontarse al trabajador un máximo del 5 por ciento del salario correspondiente, entre los dos conceptos.

Artículo 13º.- Complementos extrasalariales.

Plus de transporte.- Los y las empleadoras, para compensar los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras abonarán a éstas un complemento extrasalarial, consistente en una cantidad por persona, que se determinará en la Tabla Salarial.

No procederá este complemento cuando la empresa desplace con medios propios a las personas trabajadoras.

Artículo 14º.- Forma de pago del salario.

El pago del salario en efectivo a cada persona trabajadora se hará en el lugar de trabajo por períodos mensuales, quincenales, semanales o diarios, según la costumbre observada en cada empresa. También podrá efectuarse el pago del salario por medio de cheque nominativo o transferencia bancaria, en cuyo caso el cheque se entregará o la transferencia se realizará en la fecha habitual de pago. En cualquier caso, el empresario o empresaria está obligado a entregar a la persona trabajadora su correspondiente salario y el recibo del mismo. Bajo ningún concepto se pagará el salario a otra persona distinta al trabajador o trabajadora.

Artículo 15º.- Alojamiento.

Los y las empleadoras vendrán obligadas a facilitar alojamiento a todos los trabajadores temporeros, que su empadronamiento esté ubicado en una población a más de 40 kilómetros de distancia al domicilio social de la empresa. En el caso de no tener posibilidad de alojamiento propio, se podrá sustituir esta obligación por la de facilitar alojamiento a su cargo.

Dicho alojamiento deberá estar inscrito en el Registro de inmuebles y equipamientos destinados a alojar personas trabajadoras de temporada de la CAPV, según el artículo 7 del Decreto 248/2006 del Gobierno Vasco de 28 de noviembre, actualmente vigente, por el que se regulan los requisitos mínimos materiales y funcionales de los alojamientos para personal temporero, así como la autorización, registro y acreditación de los mismos, modificado por el Decreto 101/2012, de 29 de mayo.

Artículo 16º.- Anticipos sobre el salario.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta un máximo de 30 euros al día.

Capítulo quinto.- Permanencia y asistencia al trabajo

Artículo 17º.- Jornada y calendario laboral.

La jornada laboral diaria será de 8 horas, no pudiendo nunca sobrepasar las 9 horas diarias.

A los efectos de lo señalado en el Art. 34.2 ET, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, si existieran necesidades puntuales se llevara a cabo mediante acuerdo entre las partes.

Las personas trabajadoras menores de edad, entre 16 y 18 años, no podrán trabajar más de 8 horas diarias, necesitando siempre autorización escrita de su padre, madre o tutor.

Artículo 18º.- Vacaciones.

Dado el carácter de temporalidad de las personas trabajadoras sujetas al presente convenio, las vacaciones, en vez de disfrutarse, estarán incluidas en la estructura del salario.

Artículo 19º.- Prendas y herramientas de trabajo.

Se dotará a todas las personas trabajadoras de la vestimenta adecuada así como de las herramientas adecuadas en las tareas a realizar, siendo necesario el hacer un buen uso de las mismas.

Capítulo sexto.- Mejoras sociales y laborales

Artículo 20º.- Revisión médica.

Las empresas tendrán la obligación de promover para sus trabajadores y trabajadoras un reconocimiento médico preventivo, al menos una vez al año.

Dicha revisión se realizará dentro de la jornada de trabajo.

Zazpigarren kapitulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna

21. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna.

Laneko segurtasun- eta osasun-arauei dagokienez, enpresek eta langileek indarreko legerian ezarritakoa beteko dute. Halaber, sinatzaileek, Arabako probintziako nekazaritza sektorean lan-istripuen tasa murrizteko konpromisoa betez, beren kideak sentsibilizatuko dituzte, 31/95 Legearen arabera enplegu-emaileek eta langileek prebentzio-alorrean bete beharrekoak zabalduz.

Prebentzio Planean arrisku orokorre bidez eta lanpostuaren arrisku espezifiko bidez jasotako informazioa arrisku-ebaluazioen edukien arabera egingo da, idazki batean jasota. Enpresaburu bakoitzak langile bakoitzari emango dio, eta sindikatuak ordezkariek egiaztatuko dute. Lanaldiaren barruan egingo da, eta betiere lanorduetan.

Batzorde paritarioak eginkizun eta eskumen batzuk bete behar ditu; besteak beste, arrisku jakin batzuen eraginpean dauden langileak babestea.

Arriskua ebaluatu beharko da eta prebentzio-neurriak hartu gihar- eta eskeleto-lesioak saihesteko, eta horretarako neurri ergonomikoak ezarri beharko dira, eta lanpostuetan dauden substantzia kimikoen berri izan.

Zortzigarren kapitulua.- Diziiplina-erregimena

22. artikulua.- Lan-hutsegiteen definizioa.

Langileak egindakoak edo ez egindakoak lan-hutsegitetzat joko dira baldin eta laneko ez-betetzea badakarte berekin, hurrengo artikuluetan ezarritako hutsegite eta zehapenen mailaketari jarraiki.

Hutsegiteak arinak, larriak eta oso larriak izan daitezke.

23. artikulua.- Hutsegite arinak.

Honako hauek hutsegite arintzat jotzen dira:

1. Hilabeteko epean gehienez hiru alditan berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.
2. Hiru egun baliaduneko epean enpresari ez jakinaraztea aldi baterako ezintasunagatik edo lanera bertaratu ez izana justifikatzeko bestelako arrazoiak, salbu eta langileak egiaztatzen badu jakinarazpen hori egitea ezinezkoa zela.
3. Hilabeteko aldian egun batez lanera ez joatea, justifikatzeko arrazoiak eman gabe.
4. Gai arinetan ez obeditzea.
5. Deskuiduak bere karguan edo ardurapean utzitako materiala kontserbatzean.
6. Enpresari helbide-aldaketaren edo Gizarte Segurantzarako beharrezko datuen berri ez ematea.
7. Lanaldiko denbora-tarte labur batez lanpostua abandonatzea, justifikaziorik gabe.

24. artikulua.- Hutsegite larriak.

Honako hauek hutsegite larriak dira:

1. Hilabeteko aldian gutxienez lau aldiz eta gehienez zortzi berandu iristea, behar bezalako justifikaziorik gabe.
2. Hilabeteko aldian bi egunez lanera ez joatea, horretarako arrazoi justifikatuz gabe.
3. Norbere garbitasunik edo txukuntasunik eza, ohikoa bada.
4. Enpresan beste langile bat badagoelako itxura egiten laguntzea, lanean sartzean edo lanetik irtetean haren izenean sinatuz edo fitxatuz.
5. Arduragabekeria lanean, baldin eta horrek langilearentzako edo lankideentzako arriskua badakar berekin, edota instalazio edo materialerako matxura- edo sute-arriskua.
6. Nagusien agindu edo jarraibideak ez betetzea, baldin eta errepikatzen ez bada edo horren ondorioz enpresarentzako edo hirugarrenentzako kalterik sortzen ez bada.
7. Hilabeteko aldian hutsegite arin bat bi aldiz egitea, puntualtasuna izan ezik.

Capítulo séptimo.- Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 21º.- Seguridad y Salud en el trabajo.

En cuanto a las normas de Seguridad y salud en el trabajo, las empresas y los trabajadores y trabajadoras se atenderán a lo dispuesto en la Legislación vigente. Así mismo, las partes firmantes en su compromiso de reducir la siniestralidad laboral en el sector agrario, en la provincia de Álava, se comprometen a sensibilizar a sus respectivos afiliados y afiliadas, difundiendo las obligaciones de empleadores/as y trabajadores/as en materia de prevención previstas en la Ley 31/95.

La información que forma parte del Plan de Prevención, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo, será realizada con los contenidos de las evaluaciones de riesgos de forma escrita, dirigida a cada trabajador/a por cada empresario y será contrastada por la representación sindical. Se realizará durante la jornada laboral y, en cualquier caso, en horas de trabajo.

Entre las funciones y competencias de la Comisión Paritaria se incluirá la protección de los trabajadores sensibles a determinados riesgos.

Evaluar el riesgo y contemplación de medidas preventivas en la tarea con lesiones músculo-esqueléticas, será prioritario fijar medidas de tipo ergonómico, conocer las sustancias químicas presentes en los puestos de trabajo.

Capítulo octavo.- Régimen disciplinario

Artículo 22º.- Definición de faltas laborales.

Se considerarán faltas laborales las acciones u omisiones de la persona trabajadora que supongan incumplimiento laboral de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en los artículos siguientes.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 23º.- Faltas leves.

Se consideran faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad injustificadas en el período de un mes.
2. No notificar a la empresa, en el plazo de tres días hábiles, la baja por incapacidad temporal u otra causa justificada de inasistencia al trabajo, salvo que el trabajador o trabajadora acredite la imposibilidad de realizar dicha notificación.
3. Faltar al trabajo un día en el período de un mes sin causa que lo justifique.
4. La desobediencia en materia leve.
5. Los descuidos en la conservación del material que se tuviese a cargo o fuese responsable.
6. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social.
7. El abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo de la jornada.

Artículo 24º.- Faltas graves.

Se consideran faltas graves:

1. De cuatro a ocho faltas de puntualidad injustificadas en el de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, sin justificación, en el período de un mes.
3. La falta de aseo o limpieza personal, si es habitual.
4. Contribuir a simular la presencia de otro trabajador o trabajadora en la empresa, firmando o fichando por él o por ella a la entrada o a la salida del trabajo.
5. La imprudencia en el desempeño del trabajo si la misma conlleva riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as, o si supone peligro de avería o incendio de las instalaciones o materiales.
6. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores, cuando no sea repetido o no se ocasionen por su causa perjuicios a la empresa o a terceras personas.
7. La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes excepto la de puntualidad.

8. Ehiza, arrantza eta uren legeen, zirkulazio-kodearen eta larreei buruzko erregelamendu eta ordenantzen aurkako hutsegite larriak, eta, oro har, nekazarien jarduerak arautzen duten arauen aurkakoak, baldin eta lanean egiten badira edo enpresak berariaz debekatzen baditu.

9. Norbere borondatez lan-errendimenduan edo egindako lanaren kalitatean behera egitea.

10. Laneako denbora, abereak, makinak, materialak edo tresnak lanetik kanpoko gaietarako baliatzea.

11. Gizarte Segurantzaren eragina duten datuetan oztopoak jartzea eta datuok maltzurkeriaz ezkatzea eta faltsutzea.

25. artikulua.- Hutsegite oso larriak.

Honako hauek hutsegite oso larriak dira:

1. Agindutako zereginetan iruzurra egitea, leiala ez izatea edo konfiantza gehiegikeriaz jokatzeko; edo enpresaren, lankideen edo enpresaren egoitzan dauden gainontzeko pertsonen jabetzakoak diren ondasunak hartzea, ebestea edo lapurtzea.

2. Diziplinarik eza edo desobedientzia.

3. Hilabeteko aldiaren hutsegite larri bat errepikatzea, betiere aurrekoek zehapena izan badute.

4. Lau hilabeteko aldiaren sei egunez lanera ez bertaratzea, justifikaziorik gabe.

5. Sei hilabeteko aldiaren hamabi egun baino gehiagorik edo urtebetean hogeita bost baino gehiagorik lanera berandu joatea, justifikaziorik gabe.

6. Indarreko legeriaren arabera diziplinazko kaleratzea eragin dezaketen arrazoi guztiak.

7. Enpresako lankide edo agintariekin errespeturik eza.

8. Lanean mozkortuta egotea.

9. Emakumearenganako diskriminazioa dakarten portaera guztiak.

26. artikulua.- Zehapenak.

Egindako hutsegiteen kalifikazioaren arabera eta hutsegiteak egitean izan diren zirkunstantzien arabera, enpresek honako zehapen hauek jarri ahal izango dizkiete langileei:

1. Hutsegite arinak egiteagatik:

a) Idatziz ohartaraztea.

b) Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, egun bat edo bitan.

2. Hutsegite larriak direla-eta:

Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitarte.

3. Hutsegite oso larriak egiteagatik:

a) Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hamasei egunetik hirurogei egunera bitarte.

b) Diziplinazko kaleratzea.

27. artikulua.- Zehapen-prozedura.

Hutsegite arinengatik, larriengatik eta oso larriengatik zehapenak idazki bidez jakinaraziko zaizkio langileari, eta idazki horretan jasoko da zehapenak zer egunetatik aurrera izango dituen ondorioak eta zerk eragin duen zehapena.

Hitzarmena sinatzen duen batzorde paritarioari kontraesaneko espedienteak izapidetuko zaio, hutsegite larri eta oso larriengatik zehapenak ezartzeko.

28. artikulua.- Enpresaburuaren laneko arau-hausteak.

Lan Arloko Arau-hauste eta Zehapenei buruzko Legearen Testu Bategina onartzen duen abuztuaren 4ko 5/2000 Legegintzako Errege Dekretuan eta indarrean dauden gainerako lege-xedapenetan ezarritakoa aplikatuko da.

29. artikulua.- Zehapenak betearaztea.

Zehapen guztiak betearazi ahal izango dira zehatutako langileari jakinarazten zaizkion uneaz geroztik. Langileak lan-jurisdikziora jotzeko aukera izango du horien aurka erreklamazioa jartzeko, eta horrek ez du zehapenaren aplikazioa etetea ekarriko.

Zortzigarren kapitulua.- Beste zenbait xedapen

30. artikulua.- Aukera-berdintasuna.

Batzorde paritarioak honako erantzukizun hauek izango ditu:

8. Las infracciones graves a la Ley de Caza, Pesca, Aguas, Código de la Circulación, Reglamento y Ordenanzas de Pastos y, en general, aquellas que regulan la actividad campesina que sean cometidas dentro del trabajo o estén específicamente prohibidas por la empresa.

9. La voluntaria disminución en el rendimiento laboral o en la calidad del trabajo realizado.

10. El empleo del tiempo, ganado, máquinas, materiales o útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

11. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

Artículo 25º.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes de propiedad de la empresa, compañeros/as o de cualquiera otra persona dentro de la dependencia de la empresa.

2. La indisciplina o desobediencia.

3. La reiteración de falta grave dentro del período de un mes siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.

4. La falta de asistencia discontinua al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

5. Más de doce faltas de puntualidad, en un período de seis meses o de veinticinco en un año sin justificación.

6. Todas aquellas causas de despido disciplinario recogidas en la legislación vigente.

7. La falta de respeto a los compañeros/as o mandos de la empresa.

8. La embriaguez durante el trabajo.

9. Todo tipo de comportamientos que supongan discriminación hacia la mujer.

Artículo 26º.- Sanciones.

Las empresas podrán imponer a las personas trabajadoras, en función de la calificación de las faltas cometidas y de las circunstancias que hayan concurrido en su comisión, las sanciones siguientes:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación por escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

b) Despido disciplinario.

Artículo 27º.- Procedimiento sancionador.

Las sanciones por las faltas leves, graves y muy graves deberán ser comunicadas a la persona trabajadora por escrito, haciendo constar en el mismo la fecha desde la que surtirá efecto la sanción y los hechos que la motivan.

Se tramitará expediente contradictorio para la imposición de sanciones, por faltas graves y muy graves, a la comisión paritaria firmante del convenio,

Artículo 28º.- Infracciones laborales de la persona empresaria.

Será de aplicación lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y demás disposiciones legales vigentes.

Artículo 29º.- Ejecución de las sanciones.

Todas las sanciones podrán ser ejecutivas desde el momento en que se notifiquen a la persona trabajadora sancionada, sin perjuicio de su derecho a interponer reclamación contra las mismas ante la jurisdicción laboral, lo cual no supondrá la suspensión de su aplicación.

Capítulo octavo.- Disposiciones varias

Artículo 30º.- Igualdad de oportunidades.

La Comisión paritaria será la responsable de:

Emakumeek zein gizonen enpleguan, prestakuntzan, mailaz igotzean eta lanaren garapenean aukera berberak dituztela zaintzea.

Soldata-alderdi guztietan emakume langileak gizonekin parekatuta daudela zaintzea, lan berdinak betiere ordainsari berdina izan dezan.

Emakume langileak gizonak adina aukera izan ditzala zaintzea, lanpostuz igotzean eta erantzukizun handiagoa eskatzen duten funtzioak betetzean.

Kategoria profesionaletan gizonen eta emakumeen artean bereizketarik ez dagoela zaintzea.

Jokabide egokiei buruzko gida bat egitea, aldez aurretik aipatutako zentzuan.

31. artikulua.- Lan-baldintzen funtsezko aldaketa.

Lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiten diren kasu guztietan, enpresaren neurria borondatezkoa izango da langilearentzat, eta ezin izango da gauzatu langileak onartu ezean.

32. artikulua.- Hitzarmena ez aplikatzeko aukera.

Enpresek ezin izango dute inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukera gauzatu Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua aplikatutako prozeduraren bitartez.

Bi alderdiek esanbidez adostu dute PRECOk araututako bitartekotza-prozedurara joko dutela desadostasunak konpontzeko, batzorde paritariotik pasatu ondoren.

I. eranskina. Soldata-taula

Soldata gordina, ordukako lanetan	6 euro/ordua
Soldata gordina, destajuko mahats-bilketako lanetan.	0.042 euro/bildutako kiloa
Soldata gordina, mahatsa 9-15 kiloko kaxetan biltzeko lanetan.	0,060 euro/bildutako kiloa
Soldata gordina, destajuko patata-bilketako lanetan.	0,0188 euro/bildutako kiloa
Mahats-bilketako lanetarako bidaia-plusa.	2,5 euro pertsona eta egun bakoitzeko.
Gau-plusa.	Soldata gordinaren ehuneko 25 igotzea.
Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatikoa plusa.	Soldata gordinaren ehuneko 10 igotzea.

Velar para que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo.

Velar para que la mujer trabajadora tenga la misma equiparación que el hombre en todos los aspectos salariales, de manera que a igual trabajo siempre sea la misma retribución.

Velar para que la mujer trabajadora tenga las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

Velar para que en las categorías profesionales no se haga distinción entre categorías masculinas y femeninas.

Elaborar una guía de buena conducta en el sentido recogido anteriormente.

Artículo 31º.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todos los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo la medida de la empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevarse a efecto en otro caso.

Artículo 32º.- Inaplicación o descuelgue del convenio.

Las empresas no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el Art. 82.3 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que las discrepancias se solventaran de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados por el PRECO, pasando previamente por la comisión paritaria.

Anexo I.-Tabla Salarial

Salario bruto en trabajos por horas	6 euros/hora
Salario bruto en trabajos de vendimia a destajo	0.042 euros/kilo recogido
Salario bruto en trabajos de vendimia en cajas de 9 a 15 kilos	0.060 euros/kilo recogido
Salario bruto en trabajos de patata a destajo	0.0188 euros/kilo recogido
Plus de desplazamiento en labores de vendimia	2.5 euros por persona y día
Plus de nocturnidad	Aumento de un 25 por ciento del salario bruto
Pus de toxicidad, penosidad y peligrosidad	Aumento de un 10 por ciento del salario bruto