

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

7.715

Ebazpena, 2006ko azaroaren 14koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Arabako zur-industriaren sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0100005.

AURREKARIAK

1. 2006ko azaroaren 14an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko urriaren 27an sinatutako Arabako zur-industriaren sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, CC.OO, UGT, ELA, LAB eta CSI-CSIF sindikatuak eta SEA Empresarios Alaveses enpresa-multzoa gisa osatzen dute.

2. Hitzarmenaren akta sinatu dute SEA Empresarios Alaveses enpresa-multzoak eta Negoziazio Batzordean CC.OO, UGT eta CSI-CSIF sindikatuak dituzten ordezkariak, eta horiek %50 baino ordezkari handiagoa dute eragindako sektorean.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006ko urtarrilaren 1(e)tik 2008ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak- xedatutakoaren ildotik.

2. Hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. Arabako zur-industriaren sektorearen Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendariari gorako errekurtsoa aurkezte, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikulua ildotik- xedatutakoarekin bat etorritz -lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik-.

Vitoria-Gasteiz, 2006ko azaroaren 14a.- Arabako Lurralde ordezkaria, REINALDO JAYO UGALDE.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

7.715

Resolución de 14 de noviembre de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de la Industria de la madera de Álava Código Convenio núm. 0100005.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 14 de noviembre de 2006, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Industria de la madera de Álava, suscrito el 27 de octubre de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales CC.OO, UGT, ELA, LAB y CSI-CSIF y la representación empresarial SEA Empresarios Alaveses.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial SEA Empresarios Alaveses y por los representantes sindicales CC.OO, UGT y CSI-CSIF de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de representatividad en el Sector referenciado.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1 g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. El acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Industria de la madera de Álava.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOLETÍN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

3. Proceder a su correspondiente depósito en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 14 de noviembre de 2006.- El Delegado Territorial en Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

ARABAKO ZURAREN INDUSTRIETARAKO HITZARMEN KOLEKTIBO SEKTORIALA (2006-2008)

1. artikulua.- Lurralde-eremua
2. artikulua.- Funtzio-eremua
3. artikulua.- Denbora-eremua
4. artikulua.- Soldatak
5. artikulua.- Igandek eta jaiegunak
6. artikulua.- Bateratutako antzinasuna
7. artikulua.- Hitzarmen-plusa
8. artikulua.- Soldataz kanpoko plusa
9. artikulua.- Arauzko haborokinak
10. artikulua.- San Jose egunagatiko haborokina
11. artikulua.- Probaldia
12. artikulua.- Produkzio-zirkunstantziek eragindako behin-behineko kontratuak
13. artikulua.- Praktikaldiko kontratua
14. artikulua.- Lanaldi partzialeko kontratua
15. artikulua.- Obrako edo zerbitzuko kontratua
16. artikulua.- Prestakuntzarako kontratuak
17. artikulua.- Oporrak
18. artikulua.- Lanaldia
19. artikulua.- Gaixotasunagatiko baja
20. artikulua.- Istripuagatiko prestazioa
21. artikulua.- Plus bereziak
22. artikulua.- Lizentziak eta baimenak
23. artikulua.- Aurreabisuen nahitaezkotasuna
24. artikulua.- Kargu sindikala betetzeagatiko eszedentzia
25. artikulua.- Jakinarazpena zigorraren kasuan
26. artikulua.- Atal sindikalak eta horien delegatuak
27. artikulua.- Ordezkaritza sindikalen eginkizunak
28. artikulua.- Batzarrak
29. artikulua.- Kitatzeak
30. artikulua.- Erretiroagatiko haborokinak
31. artikulua.- Dietak
32. artikulua.- Laneko arropa
33. artikulua.- Tresneria
34. artikulua.- Baldintza onuragarriagoak
35. artikulua.- Irenstea eta konpentsazioa
36. artikulua.- Ekonomatua
37. artikulua.- Istripu-asegurua
38. artikulua.- Batzorde paritarioa
39. artikulua.- Kargu sindikalen absentziak
40. artikulua.- Diziiplina araubidea
41. artikulua.- Aldi baterako kontratazioa
42. artikulua.- Enpleguaniztunen kontratazioa
43. artikulua.- Ofizialtasuna sustatzea
44. artikulua.- Lanbide-sailkapena
45. artikulua.- Mugigarritasun funtzionala
46. artikulua.- Laneko segurtasuna eta osasuna
47. artikulua.- Hauteskunde sindikalak
48. artikulua.- Aparteko orduak
49. artikulua.- Aldi baterako Laneko Enpresak
50. artikulua.- Lanbide Heziketa
51. artikulua.- PRECO III
52. artikulua.- Soldata-erregimena ez aplikatzeko baldintzak eta prozedura

Arau osagarriak

1. ARTIKULUA.- LURRALDE EREMUA

Hitzarmen honek bertako funtzio-eremuaren barnean hartuta egonik, Araban dauden lantoki guztiei eragingo die. Enpresaren helbide soziala Arabatik kanpo badago, eta lantokia, berriz, adierazitako probintzian, Hitzarmen hau aplikatuko da, betiere dagokion probintziako hitzarmenaren baldintzak hemengo baldintzak baino okerragoak badira.

2. ARTIKULUA.- FUNTZIO EREMUA

Hitzarmen honek Zuraren Sektorerako Estatuko Hitzarmen Kolektiboaren II. eranskinean (2001eko abenduaren 13koa) definituta eta bilduta dauden industria-jarduerak betetzen dituzten lantoki guztiei eragingo die.

3. ARTIKULUA.- DENBORA EREMUA

Hitzarmen hau 2006ko urtarrilaren 1ean hasiko da agintzen eta 2008ko abenduaren 31ra bitarteko indarraldia izango du. Hitzarmena amaitutakoan, kontratuaren amaiera iragarriko da automatikoki.

Hitzarmena sinatu duten alderdiek adierazi dute hurrengo Hitzarmenaren inguruko eztabaidak 2008ko azaroaren lehenengo

CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA DE ÁLAVA 2006-2008

- Artículo 1.- Ámbito territorial
 - Artículo 2.- Ámbito Funcional
 - Artículo 3.- Ámbito Personal
 - Artículo 4.- Salarios
 - Artículo 5.- Domingos y Festivos
 - Artículo 6.- Antigüedad consolidada
 - Artículo 7.- Plus Convenio
 - Artículo 8.- Plus Extrasalarial
 - Artículo 9.- Gratificaciones Reglamentarias
 - Artículo 10.- Gratificación de San José
 - Artículo 11.- Periodo de Prueba
 - Artículo 12.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción
 - Artículo 13.- Contrato en Prácticas
 - Artículo 14.- Contrato a tiempo parcial
 - Artículo 15.- Contrato por obra o servicio
 - Artículo 16.- Contratos para la Formación
 - Artículo 17.- Vacaciones
 - Artículo 18.- Jornada laboral
 - Artículo 19.- Baja por enfermedad
 - Artículo 20.- Prestación por accidente
 - Artículo 21.- Pluses especiales
 - Artículo 22.- Licencias y permisos
 - Artículo 23.- Obligatoriedad de preaviso
 - Artículo 24.- Excedencia por cargo sindical
 - Artículo 25.- Notificación en caso de sanción
 - Artículo 26.- Secciones sindicales y sus delegados
 - Artículo 27.- Funciones de los representantes sindicales
 - Artículo 28.- Asambleas
 - Artículo 29.- Finiquitos
 - Artículo 30.- Gratificación por jubilación
 - Artículo 31.- Dietas
 - Artículo 32.- Ropa de trabajo
 - Artículo 33.- Utilaje
 - Artículo 33.- Condiciones mas beneficiosas
 - Artículo 35.- Absorción y compensación
 - Artículo 36.- Economato
 - Artículo 37.- Seguro de accidentes
 - Artículo 38.- Comisión paritaria
 - Artículo 39.- Ausencias de cargos sindicales
 - Artículo 40.- Régimen disciplinario
 - Artículo 41.- Contratación temporal
 - Artículo 42.- Contratación de pluriempleados
 - Artículo 43.- Promoción de oficialidad
 - Artículo 44.- Clasificación profesional
 - Artículo 45.- Movilidad funcional
 - Artículo 46.- Seguridad y salud laboral
 - Artículo 47.- Elecciones sindicales
 - Artículo 48.- Horas extraordinarias
 - Artículo 49.- Empresas de Trabajo Temporal
 - Artículo 50.- Formación Profesional
 - Artículo 51.- PRECO III
 - Artículo 52.- Condiciones y procedimiento para la no aplicación del régimen salarial
- Normas supletorias

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO TERRITORIAL

Este Convenio afectará a todos los centros de trabajo que, comprendidos en el ámbito funcional del mismo, se encuentren situados en la provincia de Álava. Cuando el domicilio social de la empresa radique fuera de la mencionada provincia y el centro de trabajo dentro de la misma, se aplicará el presente Convenio siempre que el de la provincia de donde proceda sea de condiciones inferiores.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio afectará a la totalidad de los Centros de trabajo que se dediquen a las actividades industriales definidas e incluidas en el anexo II del Convenio Colectivo Estatal del Sector de la Madera, de 13 de diciembre de 2001.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio comenzará a regir el día 1 de enero de 2006 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2008, considerándose denunciado automáticamente, una vez finalizado el mismo.

Las partes contratantes expresan que el inicio de las deliberaciones del próximo Convenio, den comienzo en los primeros días de

egunetan hasiko direla. Langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute eztabaida horiei ekin baino hilabete lehenago jakinaraziko dituztela negoziazio-mahaiaren osaera eta Hitzarmenaren proposamena.

4. ARTIKULUA.- SOLDATAK

2004. urteagatiko konpentsazio-plusa

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, 2004. urteagatiko konpentsazio-plusaren kontzeptupean, urte horretan Hitzarmenik ez izateagatik, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen diren zenbatekoak ordainduko dituzte. Diru-kopuru horiek honela lortzen dira: 2003. urteari dagozkion urteko lansari gordinei %4 aplikatuta. Zenbateko horiek 2006ko azaroari dagozkion nominan ordainduko dira.

Nolanahi ere, zenbateko horietatik enpresek 2004. urteari dagozkion igoerak edo diru-kopuruak deskontatuko dituzte, langileari kontura ordaindu dizkietenak, alegia.

2005. urteagatiko konpentsazio-plusa

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, 2005. urteagatiko konpentsazio-plusaren kontzeptupean, urte horretan Hitzarmenik ez izateagatik, Hitzarmen honetako I. eranskinean azaltzen diren zenbatekoak ordainduko dituzte. Diru-kopuru horiek honela lortzen dira: 2004. urteari dagozkion urteko lansari gordinei %4,5 aplikatuta. Zenbateko horiek 2006ko azaroari dagozkion nominan ordainduko dira.

Nolanahi ere, zenbateko horietatik enpresek 2005. urteari dagozkion igoerak edo diru-kopuruak deskontatuko dituzte, langileari kontura ordaindu dizkietenak, alegia.

2006. urtean:

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, 2006. urtean, %3ko (aurreikusitako KPIa gehi puntu 1) soldata-igoera aplikatuko diete langileei 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera. Aipatutako igoera eranskineko soldata-taulan zehaztuta dago. Nolanahi ere, honako soldata-igoera hau bermatuko da: 2006ko KPI erreala gehi puntu 1. Behar izanez gero, berriazko soldata-berrikuspina egingo da 2006ko KPIaren datu ofizialaren berri izandakoan.

2007. eta 2008. urteetan:

2007. urteari dagozkionez, alderdiek erabaki dute eranskineko soldata-taulan azaltzen diren lansari-kontzeptuei igoera hau aplikatzea: Gobernuak urte horretarako aurreikusitako KPIa gehi 0,75; eta behar izanez gero, berriazko soldata-berrikuspina egingo da 2007ko KPIaren datu ofizialaren berri izandakoan.

2008. urteari dagozkionez, alderdiek erabaki dute eranskineko soldata-taulan azaltzen diren lansari-kontzeptuei igoera hau aplikatzea: Gobernuak urte horretarako aurreikusitako KPIa gehi 0,75; eta behar izanez gero, berriazko soldata-berrikuspina egingo da 2008ko KPIaren datu ofizialaren berri izandakoan.

2006., 2007. eta 2008. urteetarako itundutako soldata-igoerak honako lansari-kontzeptu hauen gainean aplikatuko dira: Oinarrizko Soldataren, Hitzarmen Plusaren eta Soldataz kanpoko Plusaren gainean.

“Bateratutako antzinasuna” izeneko kontzeptuari ez zaizkio igoera horiek aplikatuko; hortaz, aldaezin jarraituko du eta ez zaio inolako aldaketarik egingo.

Era berean, 2006., 2007. eta 2008. urteetarako langile bakoitzari urteko soldata bat bermatuko zaio. Soldata hori honen baliokidea izango da: Eguneko soldata duten kategoriei dagozkionez, Hitzarmenaren oinarrizko soldata bider 440 egun 2006. urtean, bider 443 egun 2007. urtean, eta bider 445 egun 2008. urtean; eta hilabeteko soldata duten langileei dagozkionez, aldiz, bider 14,5 hilabete 2006. urtean, bider 14,6 hilabete 2007. urtean, eta bider 14,67 hilabete 2008. urtean. Aipatutako zifra honela igoko da: hitzarmen-plusa bider 300 egun, eta soldataz kanpoko plusa bider 1.753, 1.753 eta 1.750 ordu, egoera normalean.

Kategoria bakoitzerako horrela lortzen den urteko kopurua 2006., 2007. eta 2008. urteetarako dela ulertuko da; une bakoitzean dagoen legezko gehieneko lanaldia edozein izanik ere.

5. ARTIKULUA.- IGANDEAK ETA JAIEGUNAK

Igandeen eta jaiegunen zenbatekoa Hitzarmenaren oinarrizko soldataren gainean kalkulatu da eta “Bateratutako antzinasuna” gehituko zaio.

noviembre del año 2008, comprometiéndose la parte social a entregar, con un mes de antelación al inicio de dichas deliberaciones, la composición de su comisión negociadora y propuesta de Convenio.

ARTÍCULO 4.- SALARIOS

Plus compensatorio año 2004

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán, en concepto de plus compensatorio año 2004, por la ausencia de Convenio durante ese año, las cantidades que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio, resultantes de aplicar un 4% sobre las retribuciones anuales brutas correspondientes al año 2003. Tales cantidades se abonarán en la nómina correspondiente al mes de noviembre de 2006.

De dichos importes, no obstante, las empresas descontarán los incrementos o las cantidades correspondientes al año 2004, que ya hubieran abonado a cuenta.

Plus compensatorio año 2005

Las empresas afectadas por el presente Convenio abonarán, en concepto de plus compensatorio año 2005, por la ausencia de Convenio durante ese año, las cantidades que se reflejan en el Anexo I del presente Convenio, resultantes de aplicar un 4,5% sobre las retribuciones anuales brutas correspondientes al año 2004. Tales cantidades se abonarán en la nómina correspondiente al mes de noviembre de 2006.

De dichos importes, no obstante, las empresas descontarán los incrementos o las cantidades correspondientes al año 2005, que ya hayan abonado a cuenta.

Año 2006:

Las empresas afectadas por el presente Convenio, aplicarán a su personal para el año 2006 un incremento salarial del 3% (I.P.C. previsto más 1 punto), que se especifica en la tabla salarial anexa, desde el 1 de Enero 2006. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al I.P.C. real del año 2006 más 1 punto, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del I.P.C. de 2006.

Años 2007 y 2008:

Para el año 2007, las partes acuerdan incrementar los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más un 0,75. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2007 más 0,75, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del IPC de 2007.

Para el año 2008, las partes acuerdan incrementar los conceptos retributivos indicados en la tabla salarial anexa en un porcentaje equivalente al IPC previsto por el Gobierno para dicho año más un 0,75. En cualquier caso se garantiza un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2008 más 0,75, efectuándose, caso de ser necesario, la oportuna revisión salarial una vez conocido el dato oficial del IPC de 2008.

Los incrementos salariales pactados para los años 2006, 2007 y 2008 se aplicarán sobre los conceptos retributivos Salario base, Plus Convenio y Plus Extrasalarial.

No serán de aplicación dichos aumentos para el concepto “Antigüedad Consolidada” que permanece invariable y no sufrirá modificación alguna.

Asimismo se garantiza para los años 2006, 2007 y 2008 un salario anual a cada trabajador, equivalente a multiplicar el salario base del Convenio por 440 días en el año 2006, por 443 días en el año 2007 y por 445 días en el año 2008, en las categorías con salario día, y por 14,5 meses en el caso de personal con salario mes, en el año 2006, por 14,6 meses en el año 2007 y por 14,67 para el año 2008, incrementada dicha cifra con la resultante de multiplicar el plus de convenio por 300 días y el plus extrasalarial por 1.753, 1753, 1750 horas, en situación de normalidad.

El montante anual así obtenido para cada categoría, se entenderá referido a los años 2006, 2007 y 2008, cualquiera que sea la jornada máxima legal en cada momento.

ARTÍCULO 5.- DOMINGOS Y FESTIVOS

Su importe se calculará sobre el salario base del Convenio incrementado con la “Antigüedad Consolidada”.

6. ARTIKULUA.- BATERATUTAKO ANTZINATASUNA

1996ko abenduaren 31n Antzinasunaren kontzeptupean lortutako eskubideak eta zenbatekoak dituzten langileek data horretan finkatutako zenbatekoari eutsiko diote. Zenbateko hori langile bakoitzaren nominan azalduko da osagarri pertsonal gisa "Bateratutako Antzinasuna" kontzeptupean, eta ezin izango da irentsi, ezta konpentsatu ere.

7. ARTIKULUA.- HITZARMEN PLUSA

Hitzarmen-plusa izeneko osagarria lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da, jaiegun ofizialak ez diren larunbata barne; plusaren zenbatekoa 4. artikuluan aipatzen den eranskineko soldata-taulan azaltzen dena izango da.

8. ARTIKULUA.- SOLDATAZ KANPOKO PLUSA

Soldataz kanpoko plusa ezarri da, eta ohiko lanaldian lan egindako ordu bakoitzeko ordainduko da, eranskineko soldata-taulan lanbide-kategoria bakoitzerako erabakitako hileko zenbatekoari jarraiki.

Soldataz Kanpoko Plusa Langileen Estatutuaren 26. artikuluen 2) idatz-zatian aurreikusitako kontzeptuei dagokie, honako kalte-ordainen kontzeptu hauek barne: dirua erabiltzeagatiko kalte-ordaina, tresna eta lanabesen higadura, norberaren garraio-gastuak, eta laneko arroparen garbiketa. Nahikoa izango da kontzeptu hauetako bat egotea plus hori kobratzeko.

9. ARTIKULUA.- ARAUZKO HAVOROKINAK

Uztaileko eta abenduko arauzko haborokinak hitzarmeneko oinarritzko soldata gehi "bateratutako antzinasunaren" gaineko soldataren 30 egun izango dira langile guztientzat. Bi haborokinak dagokion hila betearen lehenengo hoguei egunetan ordainduko dira. Eranskinean azaltzen dira bi haborokin horiei dagozkien zenbatekoak.

10. ARTIKULUA.- SAN JOSE EGUNAGATIKO HAVOROKINA

San Jose egunagatiko aparteko haborokina honako honen arabera izango da: hitzarmeneko oinarritzko soldataren 15 egun gehi "bateratutako antzinasuna". Eranskinean azaltzen dira ordainsari horri dagozkion zenbatekoak.

Ondorio guztietarako, Lan Administrazioako Agintaritzak promulgatutako jaiegunen egutegi ofizialean jaiegun horrek daukan tratamendua edozein izanik ere, ez da lan eguntzat hartuko.

2007. eta 2008. urteei dagokienez, San Jose egunagatiko aparteko haborokina honako hau izango da, hurrenez hurren: hitzarmeneko oinarritzko soldataren 18 eta 20 egun gehi bateratutako antzinasuna.

11. ARTIKULUA.- PROBALDIA

Idazki baten bitartez, probaldia hitzartu ahal izango da, baina probaldi hori ezin izango da inolaz ere denboraldi hauek baino luzeagoa izan:

- A) Goi-mailako teknikariek eta tituludunek: 6 hilabete.
- B) Erdi-mailako teknikariek edo titulurik gabekoek eta administrazioko langile kualifikatuek: 2 hilabete.
- C) Ofizioko langileek eta administrari laguntzaileek: hilabete 1.
- D) Gainerako langileek: 20 egun.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak bere lanbide-kategoriari eta lanpostuari dagozkion eskubideak eta betebeharrak izango ditu, plantillakoa izango balitz bezala, lan-harremanaren erabakitik eratorritakoak salbu; erabaki hori alderdietako batek eskatuta hartu ahal izango da.

Probaldia amaitutakoan, langilea atzera bota ez bada, kontratua indarrean jarriko da ondorio guztiekin.

12. ARTIKULUA.- PRODUKZIO ZIRKUNSTANTZIEK ERAGINDAKO BEHIN-BEHINEKO KONTRATUAK

Merkatuaren zirkunstantziek, zereginen metaketak, edo eskaera gehiegi jasotzeak horrelakorik eskatuz gero, denboraldi jakin baterako kontratuak egin ahal izango dira, enpresaren ohiko jardura bada ere.

Kasu horretan, kontratu horiek 12 hilabetekoak izango dira, 18 hilabeteko epean.

Kontratua amaitutakoan, langileak zerbitzuan emandako urte bakoitzeko 12 eguneko lansariaren pareko edo lan egindako batez bestekoaren pareko kalte-ordaina ordaindu beharko du enpresak.

13. ARTIKULUA.- PRAKTIKALDIKO KONTRATUA

Hitzarmen honen eremuaren barnean hartutako enpresek praktikaldiko kontratuak egin ahal izango dizkiete langileei beren zerbitzuak eskaintzeko, eta adierazitako kontratuaren helburua honako hau

ARTÍCULO 6.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA

Aquellos trabajadores que tuvieran generados a fecha 31 del 12 de 1996 derechos y cuantías en concepto de Antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador como complemento personal como concepto de "Antigüedad Consolidada", no siendo absorbible ni compensable.

ARTÍCULO 7.- PLUS CONVENIO

El complemento llamado plus de convenio, se devengará por día efectivamente trabajado, incluidos todos los sábados que no coincidan con fiesta oficial; su cuantía será la señalada en la tabla salarial anexa a que hace referencia el artículo 4°.

ARTÍCULO 8.- PLUS EXTRASALARIAL

Se establece un plus extrasalarial que se devengará por hora trabajada en jornada ordinaria y en la cuantía también señalada para cada categoría profesional, en la tabla salarial anexa.

El Plus Extrasalarial corresponde a los conceptos previstos en el apartado 2) del artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo los conceptos indemnizatorios siguientes: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, gastos de locomoción individual y limpieza de la ropa de trabajo, bastando con la concurrencia de alguno de estos conceptos para que haya lugar a devengar el citado plus.

ARTÍCULO 9.- GRATIFICACIONES REGLAMENTARIAS

Las gratificaciones reglamentarias de Julio y Diciembre, consistirán en 30 días de salario para todo el personal, sobre el salario base del convenio incrementado con la "antigüedad consolidada". Ambas serán abonadas dentro de los primeros veinte días del mes correspondiente. En el Anexo figuran las cantidades que corresponden a estas dos pagas.

ARTÍCULO 10.- GRATIFICACIÓN DE SAN JOSÉ

La gratificación extraordinaria de San José, consistirá en 15 días de salario base convenio más la "antigüedad consolidada". En el Anexo figuran las cantidades que corresponden a esta paga.

Esta fiesta será considerada como día no laborable a todos los efectos, cualquiera que sea el tratamiento que tuviera en el calendario oficial de fiestas, promulgado por la Autoridad Laboral.

Para los años 2007 y 2008, la gratificación extraordinaria de San José consistirá en 18 y 20 días, respectivamente, de salario base convenio más antigüedad consolidada.

ARTÍCULO 11.- PERIODO DE PRUEBA

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- A) Técnicos y Titulados superior- 6 meses.
- B) Técnicos de grado medio o sin titulación y personal administrativo cualificado - 2 meses.
- C) Personal de oficio y Auxiliar Administrativo - 1 mes.
- D) Resto de personal - 20 días.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

ARTÍCULO 12.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Podrán celebrarse contratos de duración determinada cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

En tal supuesto, estos contratos podrán celebrarse por una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

A la terminación del contrato, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador una indemnización igual a la retribución de 12 días por año de servicio, o proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 13.- CONTRATO EN PRACTICAS

Las empresas del ámbito del presente Convenio, podrán contratar a trabajadores para que presten sus servicios con contrato en prácticas, siendo la finalidad del mismo, la de facilitar la obtención

izango da: unibertsitate-mailako titulua, edo erdi- nahiz goi-mailako lanbide-heziketako titulua, edo lanbide-jarduera betetzeko parekotzat jotzen diren onartutako titulu ofizialak dituzten langileek egindako ikasketen mailari egokitutako praktika lortzeko aukera ahalbidetzea.

Praktikaldiko kontratua duten langileek honako titulazio hauek duten bat izango dute:

- Unibertsitateko lizentziaduna edo diplomaduna.
- Erdi-mailako edo goi-mailako arauzko lanbide-heziketa.
- Gorago adierazitako titulazioen pareko baimendutako beste titulazio ofizial batzuk.

Titulua lortu zutenetik, edo titulua atzerrian lortu izana dela-eta, ikasketak baliozkotu zituztenetik lau urte baino gehiago igaro ez izana.

Kontratuaren gutxieneko denbora sei hilabetekoa izango da, eta ezein kasutan ezin izango da bi urtetik gorakoa izan; alderdiek bi luzapen egitea erabaki ahal izango dute, eta luzapen horien iraupena ez da sei hilabetetik beherakoa izango, ezta kontratuaren iraupen osotik gorakoa ere, hau da, bi urtetik gorakoa. Probaldia hilabetekoa izango da erdi-mailako tituludunentzat, eta bi hilabetekoa goi-mailakoentzat.

Artikulu honetan aurreikusitakoaren arabera, kontratupeko langileen soldata ez da izango lanpostu bera edo baliokidea betetzen duen langilearentzat Hitzarmen honetan ezarritako soldataren %70a edo %80a baino txikiagoa kontratua indarrean dagoen lehenengo edo bigarren urtean, hurrenez hurren; eta adierazitako zenbatekoak ezin izango dira inolaz ere lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoak izan.

14. ARTIKULUA.- LANALDI PARTZIALEKO KONTRATUA

Langileak egunean, astean, hilean edo urtean dagokion jardueran denbora-tarte horietan ohikotzat jotzen den ordu kopurutik behera lan egitea hartuko da lanaldi partzialeko kontratutzat.

Halaber, onartu da enpresek eta langileek kontratuak adostu ahal izango dituztela astean 12 ordutik beherako zerbitzuak betetzeko, edo 48 ordukoak hilean.

15. ARTIKULUA.- OBRA EDO ZERBITZU JAKIN BAT EGITEKO KONTRATUA

Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 1/1995 Legearen 15.1 a) artikuluko emandako eskumenei jarraiki, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute zenbait lanek edo zereginak berezotasuna izango dutela sektoreko enpresetako jardueren barnean.

Horren ondorioz, Langileen Estatutuaren 15.1 a) artikuluko babesean soilik egin ahal izango dira kontratuak, hau da, obra edo zerbitzu jakin baterako, honako jarduera hauetarako:

A) Instalazioetako konponketa-lanak.

B) Obra edo zerbitzu jakin bat egiteko, berezotasunez enpresaren instalazioetatik kanpo, nahiz eta enpresako ohiko jarduera izan, enpresan bertan egin beharreko lanak barne, lan horiek egiteko prestakuntzari lotuak.

C) Errematatzaile, zerratazaila eta zuraren industrien, nekazaritza-jarduerako lan auxiliarrak, hala nola baratzeako produktu eta frutetarako ontziak eta paletak.

Aurreabisuari eta lana uzteari dagokionez, Hitzarmen honetako 23. artikuluan ezarritakoa hartuko da kontuan.

16. ARTIKULUA.- PRESTAKUNTZARAKO KONTRATUAK

Hitzarmen honen funtzio-eremuaren barnean hartutako enpresek egiten duten prestakuntzarako kontratuaren helburua kontratupeko langilearen prestakuntza praktikoa eta teorikoa ematea izango da. Langile horrek ez du inolako titulurik izan behar, ez bete behar duen lanpostuarekin lotura duen titulurik, ez goi-mailakorik, ez erdi-mailakorik, ez akademikorik, ezta profesionalik ere.

Kontratuaren edukia eta hark eduki ditzakeen luzapenak idazki bidez adierazi behar dira eta idazki horretan prestatu beharreko jarduera edo lanbidea argi eta garbi azalduko da.

Ezein kasutan ezin izango da kontratu mota hori egin zirkunstantzia toxiko, nekagarri, eta arriskutsuak dauden jardueretan, edo gaueko jarduera bada. Aparteko orduak ere ezin izango dira egin.

Kontratu mota hori ezin izango zaio egin 16 urtetik beherako langileari, ezta 21 urtetik gorakoari ere.

A) Gehenez ere 3 urte iraungo du –txandakakoak izan edo segidakoak izan– hitzarmen honetako sektorearen funtzio-eremuaren barneko enpresa batekin edo hainbatekin.

de la práctica adecuada a nivel de estudios cursados por los trabajadores con título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes que habiliten para el ejercicio profesional.

Los trabajadores contratados en prácticas tienen que tener alguna de las siguientes titulaciones:

- Licenciado o diplomado universitario.
- Formación profesional reglada de grado medio o superior.
- Otras titulaciones oficiales reconocidas equivalentes a las anteriores.

No haber transcurrido más de cuatro años desde la obtención del título o desde la convalidación de estudios, de haber obtenido la titulación en el extranjero.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses, no pudiendo exceder en ningún caso el periodo de dos años; las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración total del contrato de los dos años. El periodo de prueba es de un mes para los titulados de grado medio y de dos meses para los titulados de grado superior.

El salario de los trabajadores contratados según lo previsto en este artículo, no podrá ser inferior al 70 o al 80% durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto o equivalente y las citadas cuantías no podrán ser en ningún caso inferiores al salario mínimo interprofesional.

ARTÍCULO 14.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Se entiende contrato a tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos periodos de tiempo.

Asimismo se reconoce que las empresas y trabajadores podrán concertar contratos para la prestación de servicios inferiores a 12 horas a la semana o 48 al mes.

ARTÍCULO 15.- CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por la Ley 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

En consecuencia, solo se podrán realizar contratos al amparo del artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, es decir, para obra o servicio 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, aún 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 rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, tales como envases y paletas para productos hortofrutícolas.

En cuanto al preaviso y cese se estará a lo dispuesto en el artículo 23º del presente Convenio.

ARTÍCULO 16.- CONTRATOS 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 de la formación.

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

La edad del trabajador, con un contrato de estas características no podrá ser inferior a 16 años ni superior a los 21 años.

A) La duración máxima será de 3 años, ya sean alternos o continuados, con una o varias empresas dentro del ámbito funcional del sector del presente convenio.

B) Ezin izango da 6 hilabetetik beherako kontraturik egin, eta hiru aldiz luzatu ahal izango dira gutxienezko 6 denboraldiko kontratuak eginez.

C) Kontratu mota hori egun osoa izango da. Lanaldi osoaren %15 prestakuntza teorikorako erabiliko da. Prestakuntzari eskainitako orduak eta egunak kontratuan zehaztuko dira. Era berean, prestakuntza teorikoa emango duen prestakuntza-zentroa zehaztuko da, hala badagokio.

Ahal bada, prestakuntza teorikoa prestakuntza praktikoaren aurretik emango da, edo biak txandaka emango dira arrazoizko moduan.

Kontratuan prestakuntza praktikoaz arduratuko den tutorearen edo monitorearen izena eta lanbide-kategoria azalduko dira. Tutoreak langilearen prestakuntza egokia dela zaindu beharko du, baita lanbide-arriku guztiak ere.

Langileak enpresan egiaz egiten duen lana kontratu motarekin eta kontratuaren helburuarekin erlazionatuta egongo da.

D) Langileak jasoko duen soldata Laguntzailearen soldataren %75, %85 eta %95 izango da fabrikako edo lantegiko langileak badira, eta administrazioko langileak badira, gorago aipatutako ehunekoak aplikatzeko erreferentzia Auxiliaren kategoriatik hartuko da, kontratuaren lehenengo, bigarren eta hirugarren urtean, hurrenez hurren, hitzarmen honetako soldata-taulan azaltzen denaren arabera.

Langileak enpresa uzten badu, lortutako prestakuntza teorikoari eta praktikoari buruzko ziurtagiria emango zaio. Ziurtagiri horretan prestakuntzaren iraupena azalduko da.

17. ARTIKULUA.- OPORRAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi ordaindua izango dute urtean. Oporrak honako honen arabera ordainduko dira: hitzarmeneko oinarritzko soldata gehi "bateratutako antzintasuna" gehi opor-egun horietan lan egiteagatik hitzarmen-plusagatik langileari jasotzea legokiokiena.

Aurreko kontzeptuen batura oporrak hartu aurreko hiru hilabeteetan izandako oinarritzko soldataren batez bestekoa baino txikiagoa bada, azken batez bestekoaren arabera ordainduko dira opor-egun horiek.

Urte bakoitzeko lehenengo hiru hilabeteetan egingo dute urteko lan-egutegia enpresak. Egutegi horretan oporraldi ordainduen hasiera-data azalduko da. Ahal bada, oporrak ekainean, uztailean eta abuztuan hartuko dira. Produktzio-premien edo beste edozein kausaren ondorioz, enpresak opor-hasieraren data aldatu nahi badu, ordezkari sindikalei jakinarazi beharko die 20 eguneko gutxienezko aurretiaz. Langileak ez badaude ados aldaketa horrekin, hitzarmeneko batzorde paritarioaren aurrean erreklamatuko dute, eta batzordeak hartutako erabakiaren aurka Lan-arloko Epaitegira jo ahal izango dute.

Lan-istripuak eraginda langilea Aldi baterako Ezintasun (AE) egoeran badago, eta mediku-ziurtagiriak lan-istripu hori larritzat hartu badu, edo AE egoera gaixotasun aruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindakoa bada, eta medikuaren diagnostikoak larritzat hartu badu, eta langilea ospitaleratu behar badute oporrak hartu baino lehen, eta oporraldi osoan edo zati batean AE egoeran badago, denbora hori ez da opor gisa hartuko, eta AE egoeran alta hartutakoan, Hitzarmen honetan ezarritako oporraldi osoa hartzeko eskubidea izango du.

Oporraldia hasitakoan, langilea ezintasun-egoeran geratzen bada, eta horren ondorioz, langilea ospitaleratu behar badute, oporraldia eten egingo da langilea ospitaleratuta dagoen bitartean, eta bi alderdiek erabakiko dute egun horiek baliatzeko data zein izango den.

Nolanahi ere, oporrak urte naturalean hartuko dira, edo bestela, abenduaren 31 baino lehen hasiko dituzte.

18. ARTIKULUA.- LANALDIA

2006. eta 2007. urteei dagokienez, urteko lanaldia egiazko 1.753 lanorduko izango da eta eskuratutako eskubideak errespetatuko dira.

2008. urterako, egiazko 1.750 lanorduko lanaldia ezarri da, eta lortutako eskubideak errespetatuko dira.

Oro har, hemen itundutakoa baino lanaldi txikiagoa ezartzen badu Gobernuak, hark zehazten duena hartuko da kontuan.

Enpresaburuek eta langileek, enpresa mailan, erabaki ahal izango dute larunbat osoak baliatzea, eta lanaldia asteko gainerako egunetan

B) No se podrán realizar contratos de duración inferior a 6 meses pudiendo prorrogar hasta tres veces por períodos como mínimo de 6 meses.

C) Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo. El 15% del total de la jornada se dedicará a formación teórica. Se concretará en el contrato las horas y días dedicadas a la formación. Asimismo se especificará el centro formativo en su caso, encargado de la enseñanza teórica.

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 así como de todos los riesgos profesionales.

El trabajo efectivo que preste el trabajador en la empresa, deberá estar relacionado con la especialidad y objeto del contrato.

D) El salario a percibir por el trabajador será el 75%, 85% y 95%, del salario del Ayudante, cuando se refiera a personal de fábrica o taller, y cuando se trate de personal administrativo, la referencia para la aplicación de los porcentajes citados anteriormente, serán tomadas de la categoría del Auxiliar, durante el primero, segundo o tercer año del contrato, respectivamente, según consta en la tabla salarial del presente convenio.

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

ARTÍCULO 17.- VACACIONES

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. El abono de las mismas se hará a razón de: salario base del convenio más la "antigüedad consolidada", incrementado con lo que hubiera correspondido percibir por el concepto de plus de convenio, de haberse trabajado dichos días de vacaciones.

Si la cifra resultante de la suma de los conceptos anteriores fuese inferior a la media del salario real obtenido durante los tres meses anteriores al disfrute de las vacaciones, se pagarán a razón de este último promedio.

Las empresas confeccionarán dentro del primer trimestre de cada año el calendario laboral anual. En dicho calendario se especificará la fecha de inicio de las vacaciones retribuidas, que serán preferentemente en los meses de junio, julio o agosto. Caso de que por necesidades de producción o por cualquier otra causa, la empresa intentara modificar la fecha de iniciación de las vacaciones, deberá notificarlo a los representantes sindicales con una antelación mínima de 20 días. Si los trabajadores no estuvieran conformes con dicha modificación, reclamarán ante la comisión paritaria del convenio y, contra el acuerdo de ésta, podrán recurrir al Juzgado de lo Social.

Aquellos trabajadores que se encontraran en situación de IT, por accidente de trabajo, considerado este a través de certificación médica el carácter de grave o que la IT tenga causa en enfermedad común o accidente no laboral con diagnóstico médico de grave que requiera hospitalización, y esto suceda antes del comienzo de las vacaciones y coincida la IT en todo o en parte con el periodo vacacional, este tiempo no se entenderá como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho al disfrute de todo el periodo de vacaciones establecidas en este Convenio, a partir de que se produzca el alta de la situación de IT.

Si una vez iniciadas las vacaciones se produjera una incapacidad del trabajador que requiera hospitalización, se interrumpirá el disfrute de las mismas por los días en los que el trabajador se encuentre hospitalizado, acordando ambas partes una nueva fecha de disfrute de tales días.

En todo caso el disfrute de las vacaciones habrá de realizarse dentro del año natural o iniciarse antes del 31 de diciembre.

ARTÍCULO 18.- JORNADA LABORAL

Para los años 2006 y 2007, se fija la jornada anual en 1.753 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Para el año 2008, se fija la jornada anual en 1.750 horas de trabajo efectivo, respetándose los derechos adquiridos.

Caso de que el Gobierno estableciera una jornada inferior a la pactada, con carácter general, se estará a lo que determine.

Los empresarios y trabajadores podrán concertar, a nivel de empresa, el disfrute entero de los sábados, redistribuyéndose la

banatzea. Desadostasunak badaude, gaiaren inguruan eskumena duten organoek ezartzen dutena hartuko da kontuan.

Enpresek urteko lan-egutegiak egin beharko dituzte eta lantokiko leku ikusgarri batean jarri beharko dituzte urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan.

Erabakitako egutegiari dagokionez, produkzio-premiekin, arrazoi teknikoekin, edo antolamenduzkoekin eraginda, enpresa-zuzendaritzak lanegun bakoitzari dagokion ordu kopurua handitu edo murriztu ahal izango du, egun bakoitzeko 9 ordu arte gehienez ere.

Alda daitezkeen urteko orduak ez dira 20 baino gehiago izango.

Zuzendaritzak astebete lehenago jakinarazi beharko die idazki bidez lan-egutegietan egindako aldaketa-egoera horretan dauden langileei, Enpresa Batzordeari, edo Langileen Delegatuei, eta lan-egutegiak konpentsatzeko modua eta denbora-tartea adieraziko ditu. Urte bakoitzean egingo den lanaldiak ezin izango du Hitzarmenean itundutakoa gainditu.

Aurreko paragrafoa aplikatzen bada, dagokion lan-egutegian lanegun gisa azaltzen diren egunetan soilik berreskuratu beharko dira orduak, betiere enpresa eta langilea ados jarrita.

Langileen legezko ordezkaririk ez duten enpresek beren lan-egutegiaren kopia bat bidali beharko diote Hitzarmeneko Batzorde Paritarioari urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan. Egutegi hori enpresak eta langileek sinatu beharko dute behar bezala. Horretarako, honako hau izango da Batzorde Paritarioaren helbidea: Posta pasabidea, 32, 7. solairua, 01001 Gasteiz.

Egutegirik egiten ez duten enpresek edo, aginduzkoa izanik, egindako egutegia behar den epean Batzorde Paritarioari igortzen ez badiote, Hitzarmeneko egutegia (II. eranskinean bilduta dago) onartzen dutela ulertuko da, eta langile guztiek bete beharko dute, salbu eta egutegia aurrera doan heinean, aldatzen bada. Lan-egutegia lantoki bakoitzean jarri beharko da erraz ikusteko leku batean.

19. ARTIKULUA.- GAIXOTASUNAGATIKO BAJA

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, Hitzarmenean itundutako soldataren %100a bermatuko dio Enpresak langileari, 21. baja-egunetik aurrera.

20. ARTIKULUA.- ISTRIPUAGATIKO PRESTAZIOA

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko egoeraren kasuetan, Hitzarmenean itundutako lansarien %100a bermatuko dio Enpresak langileari, hamar hilabeteko gehienezko epean.

21. ARTIKULUA.- PLUS BEREZIAK

Nekagarri, toxiko, arriskutsu eta gaueko jardueratzat hartzen diren jarduerak egiteagatik, lanpostu horiek betetzen dituzten langileei hitzarmeneko oinarrizko soldataren gaineko %20, 25, edo 30eko plusa ordainduko zaie, zirkunstantzia horietako bat, bi, edo hiru badaude, hurrenez hurren.

Gaueko hamarretatik goizeko seieta bitarteko tartean lan egindako orduak hitzarmeneko oinarrizko soldataren gaineko %25eko igoera izango dute. Berez gauekoak diren lanak egiteagatik ez da plus hori jasoko.

22. ARTIKULUA.- LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

Urteko edozein datatan ezkontzen den langile orok egutegiko hogeitau baimen-egun hartzeko eskubidea izango du. Baimen hori hitzarmeneko oinarrizko soldataren, "bateratutako antzinatatasunaren" eta hitzarmen-plusaren arabera ordainduko da.

Langileak baimen ordaindua hartzeko eskubidea izango du, oinarrizko soldataren eta hitzarmen-plusaren arabera, honako kausa hauengatik:

- Ezkontidea erditzen bada, edo honako hauen gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik: ezkontidearena, seme-alabena, gurasoena –odolkidetasunezkoak edo ezkontzazkoak– aitona-amonena, bilobena, eta anai-arrebena –odolkidetasunezkoak edo ezkontzazkoak–: hiru egun, eta langileak bidaia egin behar badu, edo larritasunak irauten badu, bi egun gehiago luzatu ahal izango dira. Adierazitako bidaia 400 Km baino gehiagokoa bada, lizentzia hori egun bat gehiago luzatuko da. Ezkontidea erditzen bada, hiru baimen-egun horietatik bat gutxienez laneguna izango da..

Langilea klinikan ospitaleratu behar badute, gaixotasun larritzat hartuko da.

jornada en el resto de los días de la semana. Las discrepancias se someterán a lo que dispongan los órganos competentes en la materia.

Las empresas tienen la obligación de confeccionar los calendarios de trabajo anuales y exponerlos en lugar visible en el centro de trabajo, dentro del primer trimestre de cada año.

Sobre el calendario acordado, la dirección de la empresa podrá por exigencias de la producción, causas técnicas o bien organizativas, aumentar o disminuir el número de horas correspondiente a cada día de trabajo con un tope máximo de 9 horas diarias.

El máximo de horas anuales a modificar no superará las 20.

La dirección deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados, al Comité de Empresa o Delegados de Personal la modificación de los calendarios de trabajo con una antelación de una semana, indicando la forma y periodo para compensar los calendarios de trabajo, de forma que la jornada a realizar anualmente no supere las pactadas en el 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, y de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Las empresas en las que no exista representación legal de los trabajadores, deberán remitir copia del calendario laboral propio, debidamente firmado por la empresa y los trabajadores, a la Comisión Paritaria del Convenio, dentro del primer trimestre de cada año. A estos efectos se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en Pasaje de Postas, 32 – 7ª planta 01001 Vitoria-Gasteiz.

Aquellas empresas que no elaboren un calendario propio o no lo remitan a la Comisión Paritaria en el plazo establecido para ello, cuando resultara preceptivo, se entiende que aceptan el Calendario Laboral del Convenio que se adjunta como Anexo II del mismo, siendo éste de cumplimiento obligatorio para todos los trabajadores de esas empresas, salvo que en el transcurso del mismo pueda modificarse. El calendario laboral deberá estar expuesto en cada centro de trabajo en lugar bien visible.

ARTÍCULO 19.- BAJA POR ENFERMEDAD

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa garantizará al trabajador el 100% del salario pactado en el Convenio a partir del 21 día de la baja.

ARTÍCULO 20.- PRESTACIÓN POR ACCIDENTE

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa garantizará al trabajador el 100% de las retribuciones pactadas en el Convenio durante el plazo máximo de diez meses.

ARTÍCULO 21.- PLUSES ESPECIALES

En aquellas actividades que se aprecie la existencia de penosidad, toxicidad, peligrosidad o nocturnidad, se abonará al personal que desempeñe dichos puestos de trabajo, un plus de 20, 25 o 30% sobre salario base del convenio, según que existan uno o concurren dos o tres, respectivamente.

Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrá un incremento de un 25% sobre el salario base del convenio. Se exceptúan de la percepción de este plus aquellos trabajos que por su propia naturaleza sean nocturnos.

ARTÍCULO 22.- LICENCIAS Y PERMISOS

Todo el personal que contraiga matrimonio en cualquier fecha del año, tendrá derecho al disfrute de veinte días naturales de licencia, retribuida a razón de salario base convenio, "antigüedad consolidada", y plus convenio.

El trabajador tendrá derecho a permiso retribuido en función de salario base y plus convenio, por las siguientes causas:

- Alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de: cónyuge, hijos, padres, naturales o políticos, abuelos, nietos, hermanos naturales o políticos: tres días, que podrán ampliarse hasta dos más, en caso de desplazamiento al efecto o prolongación de la gravedad. Cuando dicho desplazamiento supere los 400 Km., esta licencia se verá incrementada en un día más. En el caso de alumbramiento de esposa, de los tres días de permiso, uno de ellos al menos será laborable.

Se entenderá por enfermedad grave la que precise ingreso en la clínica.

Anestesia osoarekin egiten den ebakuntza hartuko da ebakuntza larritzat.

Emaztea ostiralean erditzen bada, baimen-egun bat gehiago emango da.

- Gurasoen, seme-alaben edo ezkontidearen ebakuntzagatik, baina ospitaleratu gabe, baimen-egun bat emango da.

- Medikuntza orokorreko sendagilearenera edo espezialistarenera joateko behar den denbora, betiere justifikatzen bada.

- Odolkidetasunezko edo ezkontzazko gurasoen, seme-alaben, anai-arreben ezkontzagatik: egun bat.

- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat. Langilea beste probintzia bateko herriren batera lekuz aldatzen bada, bi eguneko baimena emango da.

23. ARTIKULUA.- AURREABISUEN NAHITAEZKOTASUNA

Langileek beren borondatez eten nahi badute kontratua, aste-beteko aurretiaz jakinarazi beharko diote enpresari. Epe horretan jakinarazten ez bada, Hitzarmen honetako oinarritzko soldatara arabera ordainduko zaie kitapena.

Lan-harremanaren indarraldia sei hilabetetik gorakoa den kasuetan, enpresak 15 eguneko aurretiaz jakinarazi beharko dio langileari kontratua eten egingo zaiola. Enpresak ez badu alde aurretik jakinarazten, adierazi gabeko aurreabisuko denboraldiari dagokion soldata ordaindu beharko dio Enpresak langileari.

24. ARTIKULUA.- KARGU SINDIKALA BETETZEAGATIKO ESZEDENTZIA

Sindikatu baten eskualdeko, probintziako edo nazioko erakundeetan aritzen diren edo hartara aritzera eramaten dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, zehaztu zaien karguak irauten duen denboraz. Lanera automatikoki itzuliko da, eta langile horrek eszedentzia hartu baino lehen zeukan kategoria bereko lanpostua betetzeko eskubidea izango du.

25. ARTIKULUA.- JAKINARAZPENA ZIGORRAREN KASUAN

Enpresek Batzordeari, edo hala badagokio, Langileen Delegatuei jakinaraziko dizkiete beteko diren kaleratze-zigorrek 48 orduko aurretiaz.

Langile bat sindikatu-ordezkarri, enpresa-batzordeko kide, edo langileen delegatu bada, hutsegite larri edo oso larriengatik zigorren kasuan, kontraesaneko espedienteak ireki beharko da lehenago. Espediente horretan zigortuari, enpresa-batzordeari edo langileen gainerako ordezkariari entzungo zaie.

26. ARTIKULUA.- ATAL SINDIKALAK ETA HORIEN DELEGATUAK

Legezko Sindikatuek, plantillaren gutxieneko %20a ordezkatzeko duen afiliatu kopurua badute Sindikatu Atalak eratu ahal izango dituzte Enpresan; betiere Enpresak edo lantokiak plantillako 25 langile baino gehiago baditu.

Atal Sindikalaren buru Delegatu bat izango da, enpresako langilea, eta 16 ordu izango ditu gehienez. Ordu horiek kontzeptu guztiengatik ordainduko zaizkio lantokian eginkizunak betetzeko lanaldiaren barnean. Delegatu-kargua eta, bestalde, ordezkariak sindikaleko hautatutako kargu bat ere aldi berean bete behar baditu, ordu horiek Langileen Estatutuaren 68. artikuluan aipatutako orduetan geratuko dira irentsita.

Delegatuek hamasei ordu hartuko dituzte produkzio-prozesuari eta lan-antolamenduari kalterik egin gabe eta hartu aurretik beti jakinaraziko diote enpresaburuari.

27. ARTIKULUA.- ORDEZKARI SINDIKALEN EGINKIZUNAK

Batzordeko kideek, langileen delegatuek eta Sindikatu Ataletako delegatuek honako eskubide eta eginkizun hauek izango dituzte, besteak beste:

a) Eduki sindikala edo lan-arloko interesa duten jakinarazpenak eta informazioa jartzeko iragarki-taula erabiltzea guztiak. Jakinarazpen eta txosten horiek sinatu eginkizun dira beti.

b) Enpresaren aukeren arabera, bilerak egiteko lokal egokia emateko, betiere plantillako 25 langile finko baino gehiago baditu enpresak.

c) Enpresa Batzordeek Langileen Estatutuaren 64. artikuluan aurreikusten diren eskumenak izango dituzte, eta zehazki honako kasu hauek badaude jakinaraziko zaie: lanbide-sailkapena, enplegu-erregulazioaren espedienteak, eta primak, honenbestean egiteko lanak, zereginak ezartzea edota ordaintzeko beste modu bat ezartzea pizgarriarekin.

Se entenderá por operación o intervención quirúrgica grave la que se practique con anestesia total.

Caso de que el parto de la esposa se produjera en viernes, se concederá un día más de permiso.

- En caso de intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario de padres, hijos o cónyuge, se concederá un día de permiso.

- Por el tiempo indispensable para acudir al médico de medicina general o especialista, siempre y cuando se justifique.

- Por matrimonio de padres, hijos o hermanos, naturales o políticos: un día.

- Durante un día, por traslado de su domicilio habitual. Caso de que el traslado se efectúe a localidad de diferente provincia, el permiso sería de dos días.

ARTÍCULO 23.- OBLIGATORIEDAD DE PREAVISO

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato, habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa con una semana de antelación. Caso de no hacerlo así, en la liquidación, la semana anterior al cese voluntario se abonará exclusivamente con el salario base del presente Convenio.

La empresa, siempre que la vigencia de la relación laboral sea superior a seis meses está obligada a notificar al trabajador la terminación del contrato y de la relación laboral con una antelación de 15 días. La falta de preaviso por parte de la empresa dará lugar a la obligación de abono a favor del trabajador del salario correspondiente al período de preaviso omitido.

ARTÍCULO 24.- EXCEDENCIA POR CARGO SINDICAL

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno comarcales, provinciales o nacionales de una Central Sindical, tendrá derecho a excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine. El reintegro será automático y, el trabajador tendrá derecho a ocupar una plaza de la misma categoría que ostentaba antes de producirse la excedencia forzosa.

ARTÍCULO 25.- NOTIFICACIÓN EN CASO DE SANCIÓN

Las empresas notificarán al Comité de Empresa o a los Delegados de Personal, en su caso, con una antelación mínima de 48 horas, las sanciones de despido que vayan a producirse.

Quando un trabajador ostente cargo de representación sindical, miembro del comité de empresa o delegado de personal, será preceptiva la apertura previa de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves. En el expediente serán oídos, además del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

ARTÍCULO 26.- SECCIONES SINDICALES Y SUS DELEGADOS

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo que ocupen más de 25 trabajadores de plantilla, cuando cuenten en ella con un mínimo de afiliación que represente al menos el 20% de la plantilla.

Al frente de la sección sindical habrá un Delegado, trabajador de la empresa, que dispondrá como máximo, de 16 horas que serán retribuidas por todos los conceptos, para desempeñar funciones dentro del centro de trabajo, durante la jornada laboral. Caso de coincidir el cargo de Delegado con otro electivo de representación sindical, el disfrute de las horas mencionadas se absorberá dentro de las señaladas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los Delegados utilizarán las dieciséis horas, sin detrimento del proceso productivo y sin menoscabo de la organización del trabajo, poniéndolo siempre previamente en conocimiento del empresario.

ARTÍCULO 27.- FUNCIONES DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

Los Vocales del Comité, Delegados de Personal y Delegados de Secciones Sindicales, tendrán, entre otros, los siguientes derechos y funciones:

a) Utilizar todos un tablón de anuncios para fijar comunicaciones e información de exclusivo contenido sindical o de interés laboral. Dichas comunicaciones e informes irán siempre firmados.

b) A que les sea facilitado un local adecuado a las posibilidades de la empresa, para la celebración de reuniones cuando aquella cuente con más de 25 trabajadores fijos de plantilla.

c) Los Comités de Empresa tendrán las competencias previstas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y muy concretamente, serán informados en materia de: clasificación profesional, expedientes de regulación de empleo e implantación de primas, destajos, tareas o cualquier otra forma de remuneración con incentivo.

d) Guztiak Zuzendaritzarekin biltzeko eskubidea sei hilean behin gutxienez, enpresaren egoerari eta martxa orokorrari buruzko informazioa elkarri emateko.

28. ARTIKULUA.- BATZARRAK

Plantillako 25 langiletik gorako enpresek baimena emango dute batzarrak beren lantokietan egiteko, honako baldintza hauekin:

- 1.- Lanorduetatik kanpo egitea.
- 2.- Batzordeak edo Langileen Delegatuak edo plantillaren %33tik beherakoa ez den langile kopuruak deitzea.
- 3.- Plantilla guztiarentzat izatea.
- 4.- Bilera egingo dela 48 ordu lehenago gutxienez jakinaraztea.

29. ARTIKULUA.- KITATZEA

Azken kitatzea jasoko duen langileak hala eskatzen badu, kitatze horri dagozkion ordainagiri guztiak langileen ordezkariaren aurrean sinatuko dira, eta lana utzi baino astebete lehenago emango dio kopia bat Enpresak langileari.

30. ARTIKULUA.- ERRETIROA

Langileek erretiroa hartzerakoan opor-hilabete ordaindua emango diete enpresek.

Banakako itunaren bidez, eta uztailaren 17ko 1.194/85 Errege Dekretuan ezarritako baldintzen arabera, Enpresak eta langileek aukeratu ahal izango dute 64 urterekin erretiroa hartzeko sistema berezia, prestazioen %100arekin, eta Enpresak langile gazteak edo langabezia-sorospena jasotzen dutenak kontratatu beharko ditu berehala.

Confebask erakundearen eta UGT, ELA, CCOO, eta LAB sindikatuen artean 1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutako plantillak ordeztari eta berritzei buruzko Konfederazio arteko Akordioari atxiki zaizkio Hitzarmen hau izenpetu duten alderdiak. Akordio horretan oinarrituta, txanda- eta ordezte-kontratuak bultzatzea erabaki dute.

31. ARTIKULUA.- DIETAK

2006. urterari dagokionez, dieta osoaren zenbatekoa 35,79 eurokoa izango da, eta dieta erdiarena 15,59 eurokoa kategoria guztientzat. Langileak, enpresaburuaren aginduak betez, bere ibilgailuan egin behar baditu bidaiak, 0,32 euro ordainduko zaizkio kilometro bakoitzeko.

2007. eta 2.008. urteetarako, dieta eta kilometrajea ordaintzeko gorago adierazitako kopuruak soldata-taulari eragiten dion ehuneko berean igoko dira.

32. ARTIKULUA.- LANEKO ARROPA

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei urtero bi buzo, bi txabusina eta bi jakatxo emango zaizkie, edota betetzen duten lanposturako egokia den arropa. Lehena, langilea enpresan sartu eta hamabost egunera emango da, eta bigarrena aurrekoak eman eta handik sei hilabetera, eta horrela, hurrenez hurren.

Nolanahi ere, lana dela-eta laneko arropa narriatzen bada, enpresak langileari beste arropa bat eman beharko dio, edozein unetan; nolanahi ere, langileak itzuli egin beharko du arropa narriatua.

33. ARTIKULUA.- TRESNERIA

Langileek beren jarduera betetzeko beharrezkoak dituzten tresna eta erreminta guztiak langileei emateko konpromisoa hartu dute enpresek.

34. ARTIKULUA.- BALDINTZA ONURAGARRIAGOAK

Hitzarmen honetako soldatak eta gainerako baldintzak gutxienez hartzat direnez, onuragarrienak direnak eta eraginpeko langileek jasotzen zituztenak errespetatuko dira.

35. ARTIKULUA.- IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratuko dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

36. ARTIKULUA.- EKONOMATUA

Hitzarmen honen eraginpeko sektoreko enpresek konpromisoa hartu dute langileen txartelei lan-arloko ekonomatu batean eusteko, betiere, langileek, idazki bidez, horrelakorik eskatzen badute.

d) A reunirse todos con la Dirección, al menos una vez al semestre, para intercambiar información sobre la situación y marcha general de la empresa.

ARTÍCULO 28.- ASAMBLEAS

Las empresas con más de 25 trabajadores de plantilla autorizarán la celebración de asambleas en sus centros de trabajo, con las siguientes condiciones:

- 1º.- Que se celebren fuera de las horas de trabajo.
- 2º.- Que sean convocadas por el Comité o Delegado de Personal o por un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla.
- 3º.- Que sean para toda la plantilla.
- 4º.- Que se notifique su celebración con una antelación mínima de 48 horas.

ARTÍCULO 29.- FINIQUITOS

Todos los recibos que tengan carácter de finiquito, se firmarán en presencia de un representante de los trabajadores cuando el finiquitado así lo solicite, facilitándole la empresa al trabajador una copia con una semana de antelación al cese.

ARTÍCULO 30.- JUBILACIÓN

Las empresas concederán a todos los trabajadores, en el momento de jubilarse, un mes retribuido de vacaciones.

Las Empresas y trabajadores podrán, mediante pacto individual, acogerse al sistema de jubilación a los 64 años con el 100% de las prestaciones, en los términos establecidos en el Real Decreto 1.194/85 de 17 de Julio, con simultánea contratación de otros trabajadores jóvenes o perceptores del subsidio de desempleo.

Las partes signatarias del presente Convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre sustitución y renovación de plantillas suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales UGT, ELA, CC.OO. y L A B con fecha 15 de Enero de 1999, y en base al mismo acuerdan impulsar la puesta en práctica de los contratos de relevo y de sustitución.

ARTÍCULO 31.- DIETAS

Para el año 2006, el importe de la dieta completa será de 35,79 Euros, y de 15,59 Euros el de la media dieta, para todas las categorías. Cuando el trabajador, cumpliendo órdenes del empresario, haya de efectuar desplazamientos en su propio coche, se le abonará a razón de 0,32 euros Km. recorrido.

Para los años 2007 y 2.008, las cantidades indicadas anteriormente, en concepto de dietas y kilometraje, se incrementarán en el mismo porcentaje que afecte a la tabla salarial.

ARTÍCULO 32.- ROPA DE TRABAJO

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, se les dará dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado, al año. El primero a los quince días de su ingreso en la empresa, y el segundo a los seis meses del anterior, y así sucesivamente.

No obstante, las empresas vendrán obligadas a sustituir, en cualquier momento, la ropa de trabajo de los trabajadores cuando la misma se deteriore por el trabajo, previa entrega por parte del trabajador de la ropa deteriorada.

ARTÍCULO 33.- UTILLAJE

Las empresas se comprometen a proporcionar a los trabajadores, todos los útiles y herramientas necesarias para el desarrollo de sus actividades.

ARTÍCULO 34.- CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Al ser considerados mínimos los salarios y demás condiciones contenidas en este Convenio, se respetarán las que sean más beneficiosas y que viniesen disfrutando el personal afectado.

ARTÍCULO 35.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos, absorberán y compensarán todos los existentes en el Sector, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

ARTÍCULO 36.- ECONOMATO

Las empresas del sector afectadas por el presente convenio se comprometen a mantener las cartillas de los trabajadores en un economato laboral, siempre que los trabajadores, por escrito, lo soliciten.

37. ARTIKULUA.- LAN ISTRIPUAGATIKO ETA LANBIDE GAIKO-TASUNENGATIKO ASEGURUA

Lan-istripuak eragindako heriotzaren, edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, enpresek, Aseguru Etxearen bitartez, 21.000 euroko kalte-ordaina estaltzen jarraitzeko konpromisoa hartu dute; ohiko lanbiderako guztizko baliaezintasun iraunkorraren egoeran 35.000 euro, eta lan orotarako guztizko baliaezintasunaren egoeran 50.000 euro.

2007. eta 2008. urteetarako, aurreko puntuan ezarritako kapitalak soldata-taulari eragiten dion ehuneko berean eguneratuko dira.

Lan-istripuaren, in itinere istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz, ohiko lana betetzeko guztizko baliaezintasun iraunkorra, edo lan orotarako erabateko baliaezintasun iraunkorra ematen badiote, edo langilea hiltzen bada, Enpresak daukan Aseguru Etxeak izango du Hitzarmen honetako 37. artikuluan aurreikusitako kalte-ordaina ordaintzeko erantzukizuna langileak istripua izaten duen unean eta ez EBUMen irizpenaren, edo Administrazio Ebazpenaren datan, nahiz eta langileak baja hartu Enpresan, istripuaren arrazoia edozein izanik ere.

Aseguru-polizaren fotokopia iragarki-taulan jarriko da, edo horrelakorik ez badago, langileen legezko ordezkarietara kopia bana emango zaie.

38. ARTIKULUA.- BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmena interpretatzeko organo gisa, Batzorde Paritarioa osatu da, eta honela eratu da:

Presidentea: Hitzarmenarena, edota hark izendatzen duen eskuordea. Moderatzaile-eginkizunak izango ditu, hitza izango du, baina botorik ez.

Kideak: zortzi kide, lau enpresaren izenean, eta beste lau langileen izenean. Kide horiek Hitzarmen hau sinatu duten Sindikatuak izendatuko dituzte, duten ordezkariaren arabera, eta negoziazio-mahaiaren kideak izango dira guztiak. Erabakiak bi ordezkarietarako bakoitzaren gehiengo soilez hartuko dira.

Kide horiek joan ahal izango dira bileretara, aholkulariek lagunduta. Aholkulariek hitza izango dute, baina botorik ez.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzean edo aplikatzean alderdiek izan ditzaketen zalantza eta desadostasun guztiak Batzorde horren nahitaezko iritzia kontuan hartuta erabakiko dira. Batzordearen helbidea SEA-Arabako Enpresariak elkartearen egoitza sozialean ezarri da: Gasteizko Posta kalea, 32. zenbakia.

39. ARTIKULUA.- KARGU SINDIKALEN ABSENTZIAK

Langileen Estatutuaren 68. artikuluan ezarritakoa hartuko da kontuan.

40. ARTIKULUA.- DIZIPLINA ARAUBIDEA

40.1.- Antolarauak.

Laneko Jokabideen Kodeari buruzko Akordio honek elkarbitzita normal, antolaketa tekniko eta enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta enpresaburuaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresa Zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintza edo utzikeria errudunak, ondorengo artikuluetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketa arabera.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, Enpresari dagokio zigorrak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari. Zigorra eragin duten gertakariak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zigorrak jakinaraziko dizkie Enpresak langileen legezko ordezkarietara. Diziplina-neurria Langileen Delegatuari edo Enpresa Batzordeko kide bati aplikatzen bazaio, hura hartu baino gutxienez hogeita lau ordu lehenago jakinaraziko da. Orobat, zigorrak aurrez adierazitako betebeharren arabera eraturako Atal Sindikaleko Delegatuari aplikatzen bazaizkio, delegatu hori kide den Tokiko edo Probintziako Sindikatuari aipaturako hogeita lau orduko aurrerapenez jakinaraziko zaio hutsegite larriengatik diziplina-neurri hori.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

ARTÍCULO 37.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Las empresas se comprometen a seguir cubriendo, por medio de una Compañía aseguradora, una indemnización de 21.000 Euros en el caso de muerte derivada de accidente laboral o enfermedad profesional; 35.000 Euros en el supuesto de invalidez permanente total para la profesión habitual y 50.000 Euros en el supuesto de invalidez absoluta para todo trabajo.

Para los años 2007 y 2008, los capitales indicados en el punto anterior, se actualizarán en el mismo porcentaje que afecte a la tabla salarial.

Si como consecuencia de accidente laboral, de accidente in itinere, o enfermedad profesional, se concediera al trabajador una invalidez permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o fallecimiento, será responsable del pago de la indemnización prevista en el artículo 37 del presente Convenio, la Compañía Aseguradora que tuviera la empresa en el momento del accidente y no a la fecha del dictamen de la UMVI o Resolución Administrativa, aunque el trabajador hubiera causado baja en la empresa con independencia del motivo o causa de la misma.

La fotocopia de la póliza del seguro se exhibirá en el tablón de anuncios, o en su defecto, se le facilitará copia a los representantes legales de los trabajadores.

ARTÍCULO 38.- COMISIÓN PARITARIA

Como órgano de interpretación del Convenio, se crea una comisión paritaria, cuya composición es la siguiente:

Presidente: El del Convenio, con funciones de moderador, con voz y sin voto, o en su defecto, la persona en quien él delegue.

Vocales: ocho vocales, cuatro por la representación económica y otros cuatro por la parte social, que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio de acuerdo con su representatividad, miembros todos ellos de la mesa negociadora. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las dos representaciones.

Los vocales podrán asistir a las reuniones acompañados de asesores. Los asesores tendrán voz pero no voto.

Cuando existan dudas o divergencias que puedan surgir entre las partes, respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del Convenio, serán sometidas al dictamen obligatorio de esta Comisión, cuyo domicilio se fija en la sede social del SEA Empresarios Alaveses C/ Postas, 32 en Vitoria-Gasteiz.

ARTÍCULO 39.- AUSENCIAS DE CARGOS SINDICALES

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 40.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

40.1.- Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al Sindicato Local o Provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al Delegado de la Sección Sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Lan-harremana dela-eta, edo horren ondorioz, gertatzen den ekintza edo ez-egite oro hartuko da hutsegitezat, betiere langileak horren erantzukizuna badu, eta langilearen betebeharren ez-betetze larria eta erruduna bada.

Langileak egindako hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, garrantziaren, norainokoaren eta asmoaren arabera.

40.2.- Hutsegite arinak.

1.- Inolako justifikaziorik gabe gehienezko lau alditan berandu iristea hilabeteko epean edo egutegiko hogeita hamar egunetan.

2.- Arrazoi justifikatuaren ondorioz, langilea laneratzen ez denean, dagokion jakinarazpena behar denean ez egitea, jakinaraztea ezinezkoa zela frogatzen bada salbu.

3.- Aldez aurretik jakinarazi gabe, edo baimenik gabe, lanpostua uztea, edo ez laneratzea, denbora laburrerako izan bada ere. Arrazoi hori dela-eta, enpresari kalteren bat eragiten bazaio edo lankideei istripuren bat eragiten bazaie, hutsegite larri edo oso larritzat hartuko da.

4.- Materialaren, makineriaren, erreminten eta instalazioen zaintzan deskuidu txikiak izatea, salbu eta horrek zerbitzuaren martxa egokiari eragiten badio; kasu horretan, hutsegite larri edo oso larritzat hartu ahal izango da.

5.- Jendea behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez hartzea.

6.- Enpresari bizileku-aldaketaren berri ez ematea.

7.- Lanarekin zerikusirik ez duten eztabaidak enpresaren barnean, edo beste edozein jardun gauzatzen ari denean. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.

8.- Segurtasunari eta laneko higieneari edo laneko osasunari buruzko arauak ez betetzea, betiere langileari eta lankideei edo hirugarren bati kalte larriak eragiten ez bazaie; izan ere, zirkunstantzia horiek gertatzen badira, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da kasuen arabera.

9.- Enpresaren telefonoa norberaren gaietarako erabiltzea, baimenik gabe.

10.- Lankideen armairuak, takilak edo gauza pertsonalak aldatzea, ikustea edo nahastea, interesdunen berariazko baimenik gabe.

40.3.- Hutsegite larriak.

1.- Lizentziak edo baimenak lortzeko gezurrezko arrazoiak argudiatzea.

2.- Langileak normalean lan egiten duen guneetatik edo lekuetatik kanpo egotea, arrazoi justifikaturik gabe, edo hori egiteko baimenik izan gabe.

3.- Lantokian egotea lanorduetatik kanpo.

4.- Justifikatu gabe, lau alditan baino gehiagotan lanera ez etortzea hilabeteko epean edo egutegiko hogeita hamar eguneko epean; arrazoi hori dela medio beste langile bati kalte egiten bazaio, ordea, nahikoa izango da bi hutsegite egitea.

5.- Inolako justifikaziorik gabe, hiru egunetan gehienez lanera ez etortzea hilabeteko epean.

6.- Behar den egokitasunaz ez jakinaraztea administrazio-prozesuei edo gizarte-prestazioei eragin diezazkieketen familia-aldaketak. Maltzurkeriaren bat izan bada, hutsegite oso larritzat hartuko da.

7.- Beste langile bat enpresan dagoelako itxura egitea, edozein formula erabiliz.

8.- Lanaren martxa egokiari eragin diezaiokeen laneko utzikeria.

9.- Lanean zuhurtziagabekeriak aritzea, eta horren ondorioz, langileak edo beste batzuek istripua izateko arriskua izatea, edo makineria, erremintak edo instalazioak matxuratzeko arriskua badago, hutsegite larritzat hartu ahal izango da.

10.- Lanera behin eta berriz hordituta etortzea edo toxikomania azaltzea.

11.- Hiruhileko batean hutsegite arin bat berriz egitea, eta enpresak idazki bidez zigorra jarri badu.

12.- Nolabaiteko aginte-erlazioa ematen den beste langileak arriskuaz ez ohartzea edo egin beharreko lanak duenaz, eta hura saihesteko modua ez erakustea.

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.

40.2.- Faltas leves

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

2º.- 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.

3º.- 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 graves.

4º.- 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.

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

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

7º.- 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 considerados como graves o muy graves.

8º.- 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.

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

10º.- Cambiar, mirar o revolver los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.

40.3.- Faltas graves

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

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

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

4º.- 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.

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

6º.- No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada muy grave.

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

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

9º.- 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.

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

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

12º.- 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.- Leku edo zona arriskuetsuetatik igarotzea edo igarotzeko baimena ematea ignizio-tresnak eramanez, baita su hartzeko arriskua duten lekuetatik igarotzea edo igarotzeko baimena ematea.

14.- Laneko sekreturik ez gordetzea, enpresari edozein motatako kalterik eragin diezaioketen datuak, txostenak edo dena delakoa hedatzea.

15.- Laneko parte edo agirietan agertutako gezur edo zehaztasunik gabeko datu oro, apropos jarria izan denean, edo parterik ez egin nahi izatea, eta enpresaren zuzendaritzari, edo goragokoei lanaren inguruan informazio faltsua ematea.

16.- Lanak edo beste eginkizun batzuk maila baxuagoko langileei edo hori egiteko kualifikaziorik gabekoei jartzea, inolako justifikaziorik ez dagoenean.

17.- Zerbitzuan norbaiten aldeko jokabidea erakustearren dohain edo opariari onartzea.

18.- Laneko ohiko errendimendua borondatez murriztea.

19.- Instalazioetan, lanabesetan, tresnetan, makinerian edo materialetan ikusitako edozein akats dela-eta, haren berri berehala ez ematea arduradunei, enpresaburuari edo haren ordezkariari.

20.- Langileak erabiltzen dituen material, makina, tresna eta instalazioen kontserbazioan arduragabekeria nabaria.

40.4.- Hutsegite oso larriak.

1.- Lanean desobediencia jarraitua edo iraunkorra.

2.- Hiru hilabeteko epean zehar lanera hamar aldiz baino gehiagotan berandu iristea justifikaziorik gabe, edo hogeitaz baino gehiagotan sei hilabeteko epean.

3.- Enpresan bertan edo beste nonbaiten egindako lanean agindu zaizkion kudeaketetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfiantza, eta lapurreta edo ebasketa, lankide, Enpresa, edo edozein pertsonarekiko enpresaren instalazioetan edo lan-jarduera egin bitartean.

4.- Inolako baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian zehar, baita lanabesak edo materialak norberaren erabilerarako baliatzea ere.

5.- Enpresaren material, tresna, lanabes, aparailu, instalazio, ibilgailu, eraikin, altzari edo dokumentuak desagerrarazi, hondatu, txikitu edo matxuratzea maltzurkeriaz.

6.- Lapurreta, ebasketa, bortxaketa edo sexu-abusuengatik epea irmoa, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz diezaioketen edozein motatako delitua, nahiz eta enpresatik kanpo gertatuak izan.

7.- Lanean ari dela, ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea, lanean ondorio txarra duenean.

8.- Enpresako korrespondentzia edo dokumentu erreserbatuen sekretua urratzea.

9.- Enpresatik kanpoko pertsonari derrigorrez gorde beharreko datuen berri ematea.

10.- Konpetentziaren enpresetan lan-jarduerak gauzatzea, norberaren kontura, beharrezko eta derrigorrezko baimenik gabe.

11.- Hitzeko edo egiteko tratu txarrak, edo errespetu eta begirunezko hutsegite larria, buruei, lankideei edo menpekoei.

12.- Arduragabekeria, zuhurtziagabekeria edo laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauak edo aginduak ez betetzea, horien ondorioz langileentzako arrisku larriak edo instalazioetan kalteak sortzen direnean.

13.- Arduragabekeria, zuhurtziagabekeria edo utzikeria justifikaziaz istripu larriak edo enpresentzako arrisku handiak sorraraztea.

14.- Enpresan emandako istripu arriskuen prebentziarako baliabideak edo materialak ez erabiltzea.

15.- Ardura bat edukita lanpostua uztea, edo horrela jokatzu produktio- prozesuari kalte larria eraginez gero, edo gauzen hondatze handia edo pertsonentzako arrisku larria sortuz gero.

16.- Laneko errendimendu normala edo itundua borondatez eta jarraian gutxitzea.

17.- Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, beti ere seihileko batean egiten bada eta idazki bidez zigortu bada.

18.- Lanera ez agertzea hiru egunetan baino gehiagotan eta justifikaziorik gabe, hilabete batean edo egutegiko hogeita hamar egunetan.

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

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

15°.- 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°.- La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.

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

18°.- La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo normal.

19°.- 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°.- Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador utilice.

40.4.- Faltas muy graves

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

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

3°.- 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°.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.

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

6°.- 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°.- La embriaguez o toxicomanía habitual durante el trabajo que repercuta negativamente en el trabajo.

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

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

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

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

12°.- 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°.- Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.

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

15°.- 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°.- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

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

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

19.- Akatsak behin eta berriz edo apropos egitea, enpresari kalterik sor diezaioketenean.

20.- Txosten okerrekoak ematea maltzurkeriaz edo utzikeria justifikaezinaz, edo zehatzak ez direla aurrez jakinda.

21.- Aldi baterako ezintasuna edo istripua izatearen itxura egitea.

40.5.- Zigorren mailaketa.

Enpresek kasu bakoitzean jarri ahal izango dituzten zigorrak egindako hutsegitearen larritasunaren arabera mailakatuko dira, eta honako hauek izan daitezke:

Hutsegite arinengatik:

- Ahozko kargu-hartzea.
- Kargu-hartze idatzia.

Hutsegite larriengatik:

- Egun batetik hogeï egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

Hutsegite oso larriengatik:

- Hogeita bat egunetik laurogeita hamar egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

- Kaleratzea.

Goian aipatutako zigorrak aplikatzeko eta mailakatzeko honako hauek hartuko dira kontuan:

a) Hutsegitea egin duenaren erantzukizun-maila handia edo txikia den.

b) Hutsegitea egin duenaren lanbide-kategoria.

c) Gertakari horrek gainerako langileengan eta enpresarengan duen eragina.

40.6.- Preskripzioa.

Duten mailaren arabera. Hutsegiteek honako preskripzio-denbora hau izango dute:

Hutsegite arinek: hamar egun

Hutsegite larriek: hogeï egun

Hutsegite oso larriek: hirurogeï egun

Hutsegite horien preskripzioa enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera zenbatzen hasiko da, eta, betiere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

41. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO KONTRATAZIOA

Edozein zirkunstantzia dela medio enpresek aldi baterako lan-indarra kontratatu behar badute, dagokion Enplegu Bulegoaren edo Agentziaren bitartez eskatu ahal izango dute.

42. ARTIKULUA.- ENPLEGUANIZTUNEN KONTRATAZIOA

Sektoreko enpresek konpromisoa hartu dute langileak denbora partzialerako ez kontratazeko, enpleguaniztun gisa.

43. ARTIKULUA.- OFIZIALTASUNA SUSTATZEA

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute beren ahaleginak batuko dituztela Erakundeen babesa lortzeko etengabeko prestakuntza egokia sustatzearen, eta prestakuntza horri esker langile kualifikatuak sortzea eta haiek mailaz igotzea.

Enpresek behar diren baimenak emango dituzte langileak azterketak egitera joan daitezzen, baita txanda aukeratzeko ere, baldin eta enpresan lan-erregimen hori badago, betiere langileak titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten ari badira erregulartasunez.

44. ARTIKULUA.- LANBIDE SAILKAPENA

Sektorerako etorkizuneko lanbide-sailkapena Hitzarmen honi eransten ez zaion bitartean, Zuraren Industrietarako Lan Ordenantzan gaiari buruz ezarrita dagoena jarriko da indarrean. Adierazitako Ordenantza 1969ko uztailaren 28ko Aginduak onartu zuen (irailaren 2ko BOE).

45. ARTIKULUA.- MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA

Lanbide-sailkapenaren sistema berriz ere arautzen ez den bitartean, Langileen Estatutuko Legearen testu bateratuaren 39. artikuluan azaltzen diren arauak aplikatuko zaizkie goragoko edo behegaroko kategorietako lanei eta mugigarritasun funtzionalari buruzko gaiari.

46. ARTIKULUA.- LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

Alderdiek erabaki dute espresuki lotuko zaizkiela Zuraren Estatuko II. Hitzarmenean Laneko Osasuna izeneko Kapituluari buruzko Akordioari. Aipatutako akordioa 2006ko ekainaren 28an sinatu zen, eta haren edukia, nahitaez bete beharrekoa, honako hau da:

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

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

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

40.5.- 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.

40.6.- Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 41.- CONTRATACIÓN TEMPORAL

Las empresas que por cualquier circunstancia necesiten contratar mano de obra eventual, podrán solicitarlo a través de la correspondiente Oficina o Agencia de Colocación.

ARTÍCULO 42.- CONTRATACIÓN DE PLURIEMPLEADOS

Las empresas del Sector se comprometen a no contratar a tiempo parcial a trabajadores, en calidad de pluriempleados.

ARTÍCULO 43.- PROMOCIÓN DE OFICIALIDAD

Las partes firmantes de este Convenio, acuerdan aunar sus esfuerzos en aras de conseguir el apoyo de las Instituciones para fomentar una adecuada formación permanente, que posibilite la promoción y la creación de personal cualificado.

Las empresas están obligadas a conceder los permisos necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

ARTÍCULO 44.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En tanto no se produzca la incorporación al presente Convenio de la futura clasificación profesional para el Sector, estará vigente lo dispuesto sobre la materia de la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera aprobada por Orden de 28 de julio de 1969 (B.O.E. de 2 de septiembre).

ARTÍCULO 45.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Hasta en tanto no se proceda a una nueva regulación del sistema de clasificación profesional, serán de aplicación las normas contenidas en el artículo 39 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tanto en trabajos de superior e inferior categoría como en materia de movilidad funcional.

ARTÍCULO 46.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las partes acuerdan adherirse expresamente al Acuerdo referente al Capítulo de Salud Laboral del II Convenio Estatal de la Madera, suscrito con fecha 28 de junio de 2006, cuyo contenido, de obligado cumplimiento, es el siguiente:

1. Arrazoen azalpena.- Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek badakite lanbide-arriskuen prebentzioari dagokionez, politika operatiboa gauzatu behar dutela, enpresetako arrisku-alderdiak eta istripuak kentzeko edo murrizteko behar diren neurriak hartu behar direla, eta langileei informazioa ematea, eta langileak eta, bereziki, horien ordezkariak prestatzea sustatu behar dela.

Prebentzioa enpresaren hierarkia-maila guztietan sartzeak eragiten du hierarkia-maila guztiei esleitzea, eta maila horiek egin edo agintzen duten jardura orotan arriskuen prebentzioa sartu behar izatea eta haiek onartzea.

Hortaz, gure ustez, Laneko Prebentzioari buruzko Legea eta hori garatzen duten arauak hitzarmen hau aplikatzen den enpresen berriazko zirkunstantzietara egokitu behar da.

2. Segurtasuneko eta Osasuneko Batzorde Paritarioa.- Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek erabaki dute segurtasuneko eta osasuneko batzorde paritarioa eratzea. Batzorde hori sindikatuen lau ordezkariak eta langileen ordezkarietako lau kidek osatuko dute, Hitzarmen hau sinatu dutenak.

Jakinarazpenak eta deialdia egiteko Batzorde Paritarioaren helbidea honako hau izatea ezarri da: SEA-Arabako Enpresarien Elkartearen egoitza, Posta pasabidea, 32, 3. 01001 Gasteiz.

Batzorde Paritarioaren eskumenekoak diren eta batzordearen aurrean sustatzen diren gaiak idazki bidez emango dira. Idazki horren edukia nahikoa izango da arazoa analizatu eta aztertu ahal izateko, eta honako eduki hau izan beharko du nahitaez:

- a. Gaiari buruzko azalpen labur eta zehatza.
 - b. Proposamengileari lagundu diezaioketen arrazoiak eta oinarriak.
 - c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera jakina.
- Proposamen-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Batzordeak, zabaltze-bidearen bitartez, egokitzat jotzen duen informazio eta dokumentazio oro bildu ahal izango du gaiari buruzko informazio hobe eta osatuagoa lortzeko, eta horretarako, proposamengileari epe bat emango dio eta ez da bost lanegunetik gorakoa izango.

Behin Batzorde Paritarioak proposamen-idazkia jaso edo, kasuak kasu, dagokion informazioa bete ondoren, gehienez 20 laneguneko epea izango du sortutako arazoa konpontzeko edo, hori ezin bada, dagokion irizpena emateko.

Artikulu honetan aurreikusitako jardunek eragiten dituzten kostuak jarduna agintzen duten alderdiek ordainduko dituzte, Batzorde Paritarioak ezartzen dituen baldintzen arabera.

Batzordearen eginkizunak honako hauek izango dira:

- Kapitulu honetako edukiak interpretatzea eta betetzen ote diren zaintzea.

- Lan-baldintzei eta osasun-baldintzei buruzko azterlanak, azterketak eta diagnostikoak egitea eta jardura eta prebentzio-kudeaketa ezartzea sektorearen eremuan. Era berean, azterlan, azterketa eta diagnostiko horietatik ateratzen diren ondorioei buruz jarduteko proposamenak egin ahal izango dira.

- Proposamenak egitea, sektorearen arloko proiektuak edo egintzak garatzea eta kudeatzea erakunde eta fundazio publiko nahiz pribatuaren aurrean.

- Bitartekotza-lanak egitea enpresetan, alderdiek eskatu ondoren, laneko segurtasunari eta osasunari dagokienez.

- Hitzarmena interpretatzeko Batzorde Paritarioaren arabera, agintzen zaion beste eginkizun oro.

Aurreikusitako jarduerak hobeto garatzeko, alderdiek beharrezkotzat jotzen dituzten aholkulariak izendatu ahal izango dituzte.

Dena den, Batzorde Paritarioaren erabakiak alderdien gehiengoz hartuko dira, eta kapitulu hau interpretatzen duten erabakiek interpretatu den arauak duen eraginkortasun bera izango dute.

3. Prebentziozko ekintzaren plangintza.- Prebentzioari eta laneko arriskuei dagokionez, enpresaburuak ekintza bat garatuko du, betiere honako prozedura honi jarraiki:

1. Arriskuak identifikatzea.
2. Arriskuak kentzea.

1. Exposición de motivos.- Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la necesidad de llevar a cabo una política operativa en la prevención de los riesgos profesionales, de adoptar las medidas necesarias para la eliminación o reducción de los factores de riesgo y accidente en las empresas, de fomento de la información a los trabajadores, de la formación a los mismos y especialmente de sus representantes.

La integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen, y en las decisiones que adopten en todos los ámbitos y procesos productivos.

Por ello, entendemos necesaria la adaptación de la LPRL y de las normativas que la desarrollan a las circunstancias específicas de las empresas a las que se aplica este convenio.

2. Comisión Paritaria de Seguridad y Salud.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la constitución de una Comisión paritaria de seguridad y salud, que estará compuesta por cuatro representantes de las organizaciones sindicales y cuatro de la representación empresarial, firmantes del Convenio.

A efectos de notificación y convocatoria se fija el domicilio de la Comisión Paritaria, en la sede de SEA Empresarios Alaveses, calle Pasaje de Postas, 32 – 3ª; 01001 Vitoria-Gasteiz.

Las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria, adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a. Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b. Razones y fundamentos que entienda que le asisten al proponente.
- c. Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta, se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto, concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 20 días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Los costes que ocasionen las actuaciones previstas en el presente artículo, serán sufragados por las partes que insten la actuación, en los términos que establezca la propia Comisión Paritaria.

Sus funciones serán las siguientes:

- Interpretación y vigilancia del cumplimiento de los contenidos del presente capítulo.

- Realizar estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo y de salud e implantación de la actividad y gestión preventivas en el ámbito sectorial. Igualmente, podrá realizar propuestas de actuación sobre las conclusiones resultantes de los mismos.

- Elaborar propuestas, desarrollar y gestionar proyectos o acciones sectoriales ante instituciones y fundaciones públicas o privadas.

- Mediar en las empresas, previa solicitud de las partes, en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Cualesquiera otras que le sean encomendadas por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación.

Para el mejor desarrollo de las actividades previstas las partes podrán designar los asesores que estimen necesarios.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán, en todo caso, por mayoría de las partes, y aquéllos que interpreten el presente capítulo tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

3. Planificación de la acción preventiva.- El empresario desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:

1. Identificación de riesgos.
2. Eliminación de los mismos.

3. Jarraitzen duten arriskuak aztertzea.

4. Prebentzio-jardueraren plangintza egitea.

Enpresaburuak langileen lan-baldintzei eta jarduerari buruzko aldizkako kontrolak egingo ditu Lan-arriskuei buruzko Prebentzio Planean aurreikusitako ekintzak egokiak ote diren zaintzeko eta arriskutsuak izan daitezkeen egoera berriak atzemateko.

Gorago adierazitako kontrolak egin aurretik jakinaraziko zaie prebentzioko delegatuei.

Lan-arriskuei buruzko Prebentzio Planak aplikatuko den indarreko legedian biltzen diren berriazko baldintzak bildu beharko ditu, honako hauek agerian uzteko:

a) Lan-arriskuen prebentzioa enpresaren kudeaketa-sistema orokorrean sartu dela, bai jarduera guztiei dagokienez, bai enpresaren hierarkia-maila guztiei dagokienez.

b) Langileek lantokian dituzten arriskuak identifikatu eta aztertu direla, bai lan-ekipoei dagokienez, bai lanpostuaren inguruneari dagokienez.

c) Lanerako ekipoen eta lantokien antolara eta erabilera seguruak izatea, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 15. artikuluan prebentziozko ekintzaren gainean ezarritako irizpideen arabera.

d) Lanerako ekipoak mantentzeko kudeaketa egokia aurreikusi izana segurtasuna ez murrizteko.

e) Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 20. eta 22. artikuluetan aurreikusten diren larrialdiko neurriei eta osasunaren zaintzari buruzko prebentziozko jardueran biltzeko.

f) Langileen baldintzak, antolamendua, lan-metodoak eta osasun-egoera aldi-aldi kontrolatzen direla.

g) Langileen prestakuntza, informazioa, kontsulta eta parte-hartze egokia aurreikusi eta programatu dela.

h) Enpresa-jardueren koordinazioa lantokian bermatzeko behar diren neurriak aurreikusi direla.

Nolanahi ere, enpresaren bizitzan segurtasunari eta osasunari buruz sortzen diren gertakari guztiak erregistratu beharko dira Planean, baita langileen lan-baldintzei eta jardueraren aldizkako kontrolak, segurtasunari eta osasunari buruzko neurriak eta lan-arriskuen prebentzioa kudeatzeko sistemaren ebaluazioen edo auditorien emaitzak ere.

Onartutako prebentziozko jarduera orok gauzatuko den epea azaldu beharko du, baita arriskua kontrolatzeko behin-behineko neurriak ere. Plangintza hori gauzatu behar den denboraldia urte-betetik gorakoa bada, urteko plangintza gauzatu beharko da.

4. Informazioa.- Arrisku orokorre eta lanpostuari atxikitakoei, eta aplikatu daitezkeen babes-neurriei eta prebentzio-neurriei buruzko informazioa arrisku-ebaluazioetako edukiak kontuan hartuta emango zaio langile bakoitzari, eta langileen ordezkariak jakinaraziko zaie.

5. Larrialdi-neurriak.- Sektoreko enpresek larrialdi-sistema bat landuta eduki behar dute: Suteen aurka egiteari, ebakuazioari eta lehen laguntzei dagokienez, bereziki horretarako izendatutako langileak izango dituzte, prestatuak eta gertakari horiei aurre egiteko behar diren bitartekoekin, beste enpresa batzuetako langileen eta enpresatik kanpoko langileen presentzia egon litekeela kontuan hartuta; hori guztia Prebentzio Planean dokumentatuko da.

Neurri horren eraginpeko langileen izendapena langileen ordezkariekin kontsultatu beharko da edota ordezkariak hori ez badago, eraginpeko langileekin zuzenean.

6. Berehalako arrisku larria.- Lana gelditzeagatik enpresak langileren bat zigortzeko asmoa bada, berehalako arrisku larriaren balorazioaren arabera, kontraesaneko espedienteak irekiko da. Espediente horretan, interesdunari entzuteaz gain, langileen legezko ordezkarietako kideei eta Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, Prebentzio Delegatuari entzungo zaie.

7. Hainbat arriskuren eraginpean dauden langileak babestea.- Osasun-azterketaren bitartez –orokorra izan, edo lanposturako berezia izan– edo beste edozein mekanismoren bitartez, Prebentzio Zerbitzuak egiaztatzen bada langile batzuk hainbat arriskuren eraginpean daudela,

3. Evaluación de los riesgos persistentes.

4. Planificación de la actividad preventiva.

El empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

Los delegados de prevención serán informados previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El Plan de Prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a que se exponen los trabajadores en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores.

g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorías del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales.

Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el periodo en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.

4. Información.- La información, sobre los riesgos generales y los inherentes al puesto de trabajo y sobre las medidas de protección y prevención aplicables, será comunicada de acuerdo a los contenidos de las evaluaciones de riesgos a cada trabajador y puesta en conocimiento de la representación de los trabajadores.

5. Medidas de emergencia.- Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención.

La designación de los trabajadores afectados por esta medida se deberá consultar con los representantes de los trabajadores o directamente con los trabajadores afectados en caso de no existir esta representación.

6. Riesgo grave e inminente.- En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a algún trabajador por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además del interesado, los miembros de la representación legal de los trabajadores y el Comité de Seguridad y Salud o el Delegado de Prevención en su caso.

7. Protección de trabajadores sensibles a determinados riesgos.- En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la

enpresaburuak ezarriko ditu langilearentzat egokiak diren zereginak eta lanpostuak, betiere Segurtasun eta Osasun Batzordeari edo, hala badagokio, prebentzioko delegatuei kontsulta egin ondoren.

8. Osasuna zaintzea.- Hitzarmen honetan bildutako langileek eskubidea izango dute osasun-azterketa bat egiteko enpresaren kontura. Azterketa hori dauden arriskuek eragin ditzaketan kalteak aurretiaz atzemateko da. Hortaz, arriskuen ebaluazioari atxikitako proba medikoak bereziak izango dira egon daitezkeen osasunaren alterazioak atzemateko. Unean uneko sakontze-jarduerak egitea, osasun-azterketen bitartez, protokolepean dago; nolana ere, egindako lanarekin zerikusia izango du.

Hasieran, osasun-azterketa berezi bat egingo da beteko den lanpostuarekin bat datorrena. Era berean, osasun-azterketak egingo dira urtero, salbu eta langileak uko egiten badu. Langileak uko egin ahal izango dio azterketa egiteari, baldin eta dagokion lanpostuan higie-ne-arriskurik ez badago. Langileari eskatu zaio uko egitea idazki bidez adierazteko.

Osasun eta Kontsumo Ministerioak argitaratutako protokoloak hartzen dira nahitaez aplikatu beharreko mediku-protokolo sektorialtzat, honako hauek hain zuen ere:

- Alveolitis alergiko estrinsekoa;
- laneko asma;
- kargak eskuz manipulatzeko;
- mugimendu errepikakorrak;
- presioak eragindako neuropatiak;
- zarata.

Azterketaren emaitza idazki bidez jakinaraziko zaio langileari. Osasun-azterketak lan-denboratzat hartuko dira; txandakako edo gauetako langileen kasuan, lan-denbora hori osasun-azterketa egiten den hurrengo eguneko lanaldiaren kontura izango da.

Langile bakoitzari lan-arloko mediku-historiala egingo zaio. Langileak bere lan-harremana amaitzen duenean enpresarekin, enpresak Prebentzio Zerbitzuari eskatuko dio eraginpeko langileari emateko urtarilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuaren 37.3 artikulua d) idatz-zatian aipatzen den lan-arloko mediku-historialaren kopia bana. Dekretu horren bitartez Prebentzio Zerbitzuen Araudia onartu zen.

Lan-kontratuaren iraupena urtebetetik beherakoa bada, lan-arloko mediku-historiala emango zaio kontratuaren amaieraren eraginpeko langileak eskatu ondoren.

Osasun-azterketen datuek langileen konfidentzialtasuna zainduko dute eta estatistika gisa garatuko dira Segurtasun eta Osasun Batzordeak edo prebentzioko delegatuek aldian-aldian horren berri izateko.

Informazioa, kontsulta eta partaidetza

9. Ordezkaritza eta koordinazioa.- Lantoki berean bi enpresa edo gehiagoko langileek badihardute, enpresa horiek lan-arriskuen prebentzioari buruzko araudia aplikatzen lagundu beharko dute.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek zuzeneko erantzukizuna izango dute beren langileen Osasunari eta Segurtasunari buruzko baldintzen gainean. Erantzukizun hori bera izango dute plantillakoak ez izanik ere, lantokian lan egiten duten langile guztiek, eta soil-soilik enpresa nagusiaren zuzeneko erantzukizunekoak diren jarduera edo prebentzio-alderdiei dagokienez.

Beraz, ez da erantzukizun horren irismeneko izango kanpoko zerbitzu horiek kontratatu ziren eduki tekniko edo bereziki eratorritako berezko erantzukizuna.

Nolana ere, lantokiko enpresa titularraren prebentzio-delegatuek entzungo dituzte eta enpresaburuari proposatuko dizkiote prebentzioaren gaiari dagokionez, kanpoko enpresetako langileek egindako eskaera, iradokizun eta eskakizun guztiak, baldin eta enpresa horiek legezko ordezkaririk edo prebentzioko delegaturik ez badute adierazitzeko lantokian.

Prebentzioko Delegatuak langileen ordezkaritza izango dira, salbu eta, ordezkaritza horien gehiengoak horrelakorik erabaki duelako, lan-arriskuen prebentzioari lotutako eginkizunak garatzeko egokienez josten duten langilea aukeratzeko badute.

existencia de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos; el empresario determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicho trabajador es adecuado previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados de prevención en su caso.

8. Vigilancia de la salud.- Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a una vigilancia de su salud, a cargo de la empresa, dirigida a detectar precozmente posibles daños originados por los riesgos de exposición. Las pruebas médicas, vinculadas a la evaluación de riesgos, serán por ello, específicas para la detección de las posibles alteraciones de la salud. La realización de actividades puntuales de profundización, en forma de reconocimientos médicos, estará protocolizada y en cualquier caso tendrá relación con el trabajo realizado.

Se realizará un reconocimiento médico específico inicial y acorde con el puesto de trabajo a desempeñar. Asimismo se realizarán reconocimientos médicos con carácter anual salvo renuncia del trabajador. Esta renuncia sólo será posible cuando en su puesto de trabajo no exista riesgo higiénico y deberá solicitarla el trabajador por escrito.

Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto:

- Alveolitis alérgica extrínseca;
- Asma laboral;
- Manipulación manual de cargas;
- Movimientos repetitivos;
- Neuropatías por presión;
- Ruido.

El resultado de la revisión se le notificará por escrito al trabajador. Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo; en el caso de ser trabajadores a turnos o nocturnos dicha consideración se hará con cargo a la jornada laboral del día posterior al del reconocimiento.

Se confeccionará un historial médico-laboral para cada trabajador. Cuando el trabajador finalice su relación laboral con la empresa, ésta instará al Servicio de Prevención para que entregue al trabajador afectado una copia del historial médico-laboral al que alude el artículo 37.3 apartado c) del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero (RCL 1997, 208), por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Cuando la duración del contrato de trabajo fuese inferior a un año la entrega del historial médico-laboral se realizará, previa solicitud del trabajador afectado por la extinción.

Los datos de los reconocimientos médicos velarán por la confidencialidad de los trabajadores y serán desarrollados a modo de estadísticas para conocimiento periódico del comité de seguridad y salud o delegados de prevención.

Información, consulta y participación

9. Representación y coordinación.- Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad de los trabajadores propios. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros trabajadores que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal.

Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.

En cualquier caso, los delegados de prevención de la empresa titular del centro atenderán, y plantearán ante el empresario, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por los trabajadores de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o delegado de prevención en dicho centro.

Los Delegados de Prevención deberán tener la condición de representantes de los trabajadores, salvo que, por acuerdo mayoritario de dichos representantes, elijan a aquel trabajador que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales.

10. Segurtasun eta Osasun Batzordea.- 30 langile edo gehiago dituzten lantokietan Segurtasun eta Osasun Batzorde bat eratuko da. Batzorde hori prebentzioko bi delegatuk gutxienez osatuko dute, baita enpresako ordezkari kopuru berak ere.

Prebentzio-zerbitzua osatzen dutenak eta gai horri buruzko lanak normalean egiten dituztenak, prebentzio-zerbitzuko langileak barne, bertaratu ahal izango dira organo honek egiten dituen bileretara teknika-arloko aholkuak emateko batzordeari.

11. Dokumentazioa.- Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 23. artikuluan aipatzen den dokumentazioaz gain, Osasun eta Segurtasun Batzordearen bilera-aktak eta langileen ordezkariak egokitzen dituzten oharrak, betiere idazki bidez egiten badituzte, erantsiko dira, eta dokumentazio harekin osotasun bat osatuko dute.

12. Prebentzioko delegatuen prestakuntza.- Enpresaburuak bermatuko du prebentzioko delegatuek betetzen duten ohiko lanpostuari dagokion prestakuntzaz gain, lan-arriskuen prebentzioari dagokionez, Oinarrizko Mailaren pareko kualifikazioa izatea.

Era berean, prebentzioko delegatuek urtean 20 ordu izango dituzte gehienez berariazko prestakuntzarako; ordu horiek Legez onartzen zaien ordu-kredituari gehituko zaizkio.

Prebentzioari buruzko prestakuntza

Babesteko betebeharrak betetzeko, enpresaburuak bermatu beharko du langile guztiek prestakuntza teoriko eta praktikoa egokia jasoko dutela prebentzioaren arloan.

Hitzarmen honen eremuan, honako programa hauek definitzen dira nahiko eta egokitzen:

a) Prebentzioari buruzko oinarrizko prestakuntza orokorra: Modulu honetan biltzen diren gaiak maila eta lanpostu guztientzat izango dira.

Gaiak honako modulu hauek bildu beharko dituzte:

1. Prebentzioaren funtsezko antolamenduari buruzko oinarrizko kontzeptuak.

2. Arrisku orokorrei eta arriskuak prebenitzeari buruzko oinarrizko prebentzio-teknikak.

3. Larrialdi-planak.

4. Parte hartzeko, informazioa jasotzeko, kontsulta egiteko eta proposamenak egiteko eskubidea.

b) Ofizioen, lanpostuen edo eginkizunen araberako berariazko prestakuntza: Aurreko idatz-zatian aipatutako prestakuntzaz gain, 6. Taldean edo goragokoan biltzen den lanbide-kategoria duen edo lortu duen langile orok dagokion lanpostua betetzeko behar den berariazko prestakuntza lortu beharko du.

c) Izendatutako langileen, prebentzioaz arduratzen diren langileen eta erdi-mailako agintarien prebentzio-arloko prestakuntza: Kolektibo horiei dagokienez, enpresak bermatuko du 39/1997 Errege Dekretuaren IV. eranskinean oinarrizko mailarako eskatzen den prestakuntzaren pareko prestakuntza izatea.

d) Prebentzio-jarduera edo prebentzio-bitartekoak euren gain hartzen dituzten enpresaburuentzako prestakuntza, eta jarduera eta bitarteko horien presentzia lantokian etengabekoa izatea eskatzen bada: Kolektibo horien prestakuntza 39/1997 Errege Dekretuaren IV. eranskinean (1997-01-17) oinarrizko mailarako azaltzen dena izango da.

47. ARTIKULUA.- HAUTESKUNDE SINDIKALAK

Edozein arrazoi dela-eta, kargu sindikal baten lanpostua hutsik geratzen bada, kargutik kentzea barne, ordezkari bat izendatuko da. Izendatze hori honela egingo da:

a) Azken hauteskunde sindikalaren aktaren arabera, botoetan hurrengoa izan zen langileak ordeztuko du automatikoki.

b) Aurreko prozedura aplikatu ezin bada, hauteskundeak egingo dira lanpostu hutsa betetzeko.

48. ARTIKULUA.- APARTEKO ORDUAK

Confebask-ek eta ELA-STV, CCOO, UGT, eta LAB sindikatuek 1999ko urtarrilaren 15ean aparteko orduak kentzeari buruz sinatutako Konfederazio arteko Akordioarekin bat egin dute hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eta horretan oinarrituta eta horren garapenaren arabera,

honako hauek erabaki dituzte:

1. Aparteko orduak egiteko aukera kendu egiten da, artikuluko honetako 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan salbu.

10. Comité de Seguridad y Salud.- En los centros de trabajo donde existan 30 o más trabajadores se constituirá, un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo formado por al menos dos delegados de prevención, e igual número de representantes de la empresa.

Los componentes del servicio de prevención, así como las personas que realicen habitualmente sus labores en esta materia, incluyendo el personal del servicio de prevención, podrán asistir a las reuniones de este órgano con el objeto de asesorar técnicamente al comité.

11. Documentación.- En la documentación a la que hace referencia el artículo 23 de la LPRL se adjuntará, formando un todo con la misma, las actas de reunión del Comité de Salud y Seguridad, también las observaciones que los representantes de los trabajadores consideren oportunas, siempre que las aporten por escrito.

12. Formación de los delegados de prevención.- El empresario garantizará que los delegados de prevención posean una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual.

Asimismo los delegados de prevención dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley.

Formación en materia preventiva

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que todo trabajador reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo.

Las materias que deberá contener este módulo son:

1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.

2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.

3. Planes de emergencia.

4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, todo trabajador que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de trabajadores designados, personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del RD 39/1997.

d) Formación para empresarios que asuman ellos mismos la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del RD 39/1997, de 17-1-1997.

ARTÍCULO 47.- ELECCIONES SINDICALES

Caso de producirse la vacante de un cargo sindical, por cualquier causa, incluida la destitución, se procederá a la designación de un sustituto, la cual se efectuará de la forma siguiente:

a) Automáticamente por el trabajador que hubiese seguido en votos, de acuerdo con el acta de la última elección sindical.

b) Si no fuese posible la aplicación del anterior procedimiento, se convocará elección para cubrir la vacante producida.

ARTÍCULO 48.- 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-STV, CCOO, 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. Salbuespen gisa, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da, honako kasu hauetan:

Lehena.- Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena.- Behar adinako aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, Enpresak behar bezala funtzionatzeko lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, metatutako lana egiteko langile berriak hartzea ezinezkoa dela egiaztatzeko, honako arrazoi hauetako bat eman beharko da:

a) Egin beharreko lana denboraldi labur baterako izanik, ez delako bideragarria kontratu berriak egitea.

b) Behar den denboran kontratazio berririk egitea guztiz ezinezkoa delako.

c) Enpleguko zerbitzu publikoek ez dutelako lanpostuaren kualifikazioa duen langilerik eskaini, laguntza eskatu bazaie ere.

3. Bigarren puntuan aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedendiekin konpentsatuko dira.

Diruarekin konpentsatzea ezinbesteko kasuetan bakarrik erabaki ahal izango da, eta 2 c) puntuan aurreikusten den gorabehera gertatu izanaren ondorioz atsedenearekin konpentsatzea ezinezkoa bada. Kasu horietan, lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratua egingo da.

49. ARTIKULUA.- ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK

Aldi Baterako Enpresen zerbitzuak erabiltzen dituzten enpresen esku utzitako langileek lana betetzen duten enpresa erabiltzearen Hitzarmenean itundutako lansariaren % 100a jasoko dute.

50. ARTIKULUA.- LANBIDE HEZIKETA

Bi alderdiek onartu dute zuraren sektoreko langileek etengabeko prestakuntza egin behar dutela. Hitzarmen hau sinatzen denean etengabeko prestakuntza egiteko Batzorde Paritarioa eratuko da. Batzorde hori Hitzarmen hau sinatu duten Sindikatuak, dagokien ordezkariaren arabera, izendatutako hiru langilek eta enpresaren hiru ordezkari osatuko dute. Batzorde horren helburua prestakuntza-planak bultzatzea eta aztertzea izango da, baita legezko xedapenak betetzean, batzordearen eraginpean jartzen diren hainbat zalantza argitzea ere.

Enpresek beren prestakuntza-premiak proposatuko dizkiote Batzorde Paritarioari, baita sektore honetako langileen prestakuntzarako interesgarriak diren ikastaroak erabakitzeko ere.

Adierazitako planak etengabeko prestakuntzari buruz Euskal Autonomia Erkidegoan eta Estatuan hartutako akordioetan ezarritakoari egokituko dira.

51. ARTIKULUA.- PRECO III

Bi alderdiek onartu dute gatazka kolektiboak konpontzeko borondatezko prozedurei buruzko akordioa (PRECO III). Akordio hori 2000ko apirilaren 4ko EHAA-n argitaratu zen.

Aipatutako akordioa hitzarmen honen eremuan sortzen diren gatazka kolektiboek aplikatuko zaie beste edozein instantzia aplikatu aurretik.

52. ARTIKULUA.- SOLDATA ERREGIMENA EZ APLIKATZEKO BALDINTZAK ETA PROZEDURA

Honako kasu hauetan, enpresek soldata-igoera osoak edo partzialak ez aplikatzeko eskaera egiteko aukera izango dute:

a) Enpresa ordainketa-etenaldiko, porroteko, hartzekodunen konkurtsoko lege egoeran, edo enpresaren behin-behineko edo behin betiko kaudimengabezia-egoera deklaratu duen beste edozein prozeduraren eraginpean badago, betiere arrazoi horienatik enplegu-erregulazioko espedienterik ez badago. Halakorik badago, aldiz, b) idatzatian ezarritakoa hartuko da aintzat.

b) Enpresa arrazoi ekonomikoek eragindako enplegu-erregulazioko espediente-egoeran badago, eta egoera horrek gutxienez plantillaren %20 hartzen badu eraginpean, betiere langileen legezko ordezkariak egoera hori onartu badute.

c) Enpresak behar bezala egiaztatzen baditu mozkin-galeren egoerak, eta egoera horiek eragin nabarmena izan dutela enpresaren egonkortasun ekonomikoan, neurri hori ezarri nahi den kontabilitate-ekitaldiaren aurreko bi ekitaldietan.

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 previsible 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 se 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.

Solo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el art. 2-c. En estos casos esas horas se abonarán con el recargo que ambas partes acuerden.

ARTÍCULO 49.- EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias por los servicios de las ETTS, percibirán el 100% de la retribución pactada en el Convenio de encuadramientos de la empresa usuaria donde se efectúa la prestación de trabajo.

ARTÍCULO 50.- FORMACIÓN PROFESIONAL

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación continua de los trabajadores del sector de la madera. A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión paritaria de formación continua integrada por tres trabajadores que serán designados por las Centrales Sindicales firmantes de este Convenio, de acuerdo con su representatividad y tres representantes de las empresas, que tendrá por objeto promover y evaluar los planes de formación y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales.

Las empresas propondrán a la Comisión paritaria sus necesidades de formación en las mismas y determinar los cursos que sean de interés para la formación de los trabajadores de este sector.

Dichos planes se ajustarán a lo establecido en los acuerdos de formación continua a nivel tanto de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como Estatal.

ARTÍCULO 51.- PRECO III

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO III) publicado en el BOPV de 4 de Abril de 2000.

Dicho acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos que surjan en el ámbito del presente convenio, con preferencia a cualquier otra instancia.

ARTÍCULO 52.- CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL REGIMEN SALARIAL

Las empresas podrán solicitar la no aplicación de los incrementos salariales totales o parciales cuando se den los siguientes supuestos:

a) Cuando la empresa se encuentre en situación legal de suspensión de pagos, quiebras, concurso de acreedores o cualquier otro procedimiento que haya declarado la situación de insolvencia provisional o definitiva de la empresa, siempre que no exista ningún expediente de regulación de empleo por estas causas; de existir se estará a lo dispuesto en el apartado b).

b) Cuando la empresa se encuentre en expediente de regulación de empleo que afecte, al menos, al 20% de la plantilla, originado por causas económicas, y siempre que hubiera sido aceptado por los representantes legales de los trabajadores.

c) Cuando la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situaciones de pérdidas de Explotación que afecte sustancialmente a la estabilidad económica de la empresa en los dos ejercicios contables anteriores al que se pretende implantar esta medida.

Aurrez aipatutako emaitza kalkulatzeko, kontabilitate-plan orokorraren urteko kontuen ereduak hartuko dira aintzat, baita finantzarako gastu eta diru-sarrerak ere.

d) Eraginpeko enpresan ezbehar bat edo batzuk gertatzen badira, eta ezbehar horiek konpontzeak finantza- edo diruzaintza-arloko karga larria badakarte. Zirkunstantzia horrek ez du ekarriko soldatagoerak ez aplikatzea, baizik eta, gehienez ere, aldi baterako etetea igoera horiek ordaintzerakoan. Eraginpeko alderdiek etete horren iraupena negoziatuko dute. Behin ekonomia suspertu ondoren, etendako igoerak ordainduko dira, ez-aplikazioa hasi zen egunera arteko atzeraeraginez.

Prozedura.

1. Adierazitako zirkunstantziak biltzen dituztela uste duten enpresen langileen legezko ordezkariak jakinaraziko diete artikuluan honetan araututako prozeduraren eraginpean jartzeko asmoa dutela, egutegiko hogeita hamar eguneko epean igoera horiek ofizialki argitaratuko diren egunetik zenbatzen hasita; d) kasuari dagokionez, aldiz, epea ezbeharren egunetik aurrera zenbatuko da.

Era berean eta epe berean, Batzorde Paritarioari emango zaio asmo horren berri.

Enpresako langileek legezko ordezkariak ez badute, hitzarmenaren Batzorde Paritarioak bermatuko du artikuluan bildutako jardunak beteko direla.

Jakinarazpenarekin batera, enpresak honako hauek helaraziko dizkie langileen legezko ordezkariak:

1.1. Dokumentazio ekonomikoa: azken bi urteetako egoerabalentzeak eta emaitza-kontua.

1.2. Azken bi urteetako sozietate-zergari buruzko deklarazioa.

1.3. Kontuen zinpeko aztertzaileen txostena, lege-betebeharra badago.

1.4. Enpresaren bideragarritasun-plana.

d) idatz-zatian aintzat hartutako kasuan, 1.1, 1.2 eta 1.3 puntuetan aipatutako dokumentazioa. Aurreko kontabilitate-ekitaldiari dagokionez soilik eskatuko da. Kasu horretan, gainera, ezbeharra gertatu den eguneko diruzaintza-saldoaren ziurtagiria eskatuko da.

Ondorengo egutegiko hamalau egunetan, alderdiek erabaki beharko dute klausula hori aplikatzea bidezkoa den edo ez.

Hitzarmenaren Batzorde Paritarioari jakinaraziko zaio negoziatzen emaitza, adostasuna edo desadostasuna gertatu den egunaren ondoko bost egunetan eta erabilitako dokumentazioa ekarri. Honako prozedura hori jarraituko zaio:

a) Enpresa eta langileen ordezkariak ados jartzen badira, aplikatu beharreko soldata-igoeren ehunekoa berri emango dute, edo igoera ez dela aplikatuko jakinaraziko dute.

b) Alderdiak ados jartzen ez badira, aldiz, Batzorde Paritarioak bere esku jarritako datuak aztertuko ditu, eta egokitzen joko dituen dokumentu osagarriak eta aholku teknikoak bilduko. Alderdiei entzungo die, eta erabaki beharko du enpresa eskatzaileak klausula honen lehen paragrafoan eskatutako zirkunstantziak biltzen dituen edo ez.

Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioaren erabakiak langileen eta enpresen ordezkarien kideen gehiengo sinplez hartuko dira.

Prozedura hori hilabeteko epean bideratuko da, alderdiek Batzorde Paritarioari desadostasunaren berri emango dioten unetik zenbatzen hasita; dagokion aktan desadostasun hori jasoko da.

Batzorde Paritarioak gai hori lantzeko egindako lehenengo bileraren egunetik zenbatzen hasita hamabost egun igarotakoan, hitzarmenaren soldata-erregimena ez aplikatzeaz buruz edo enpresa eskatzailean aginduko duten soldata-baldintza berriei buruz ezein akordiorik lortu ez bada, bi alderdiek konpromisoa hartu dute enpresaren soldata-baldintzei buruzko erabakia PRECO-III.ean ezarritako prozeduren eraginpean jartzeko. Prozedura horiek 2000ko apirilaren 4ko EHAA-n argitaratu ziren.

Klausula honetan ezarritako epeak iraungiko dira xede guztiei begira.

Langileen ordezkariak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik

Se tomará como referencia para el cálculo del resultado anteriormente citado los modelos de cuentas anuales del Plan General Contable, así como los Gastos e Ingresos Financieros.

d) Cuando se presente, en la empresa afectada, el acaecimiento de un siniestro o siniestros cuya reparación suponga una grave carga financiera o de tesorería. Esta circunstancia no supondrá una posible inaplicación de los incrementos salariales si no, en todo caso, una suspensión temporal en el abono de los mismos. Las partes afectadas negociarán la duración de esta suspensión. Una vez producida la recuperación económica se abonarán los incrementos objeto de suspensión con efectos retroactivos a la fecha de inicio de la no aplicación.

Procedimiento.

1. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes legales de los trabajadores en la empresa su deseo de acogerse al procedimiento regulado en este artículo, en el plazo de treinta días naturales a contar desde la fecha de publicación oficial de tales incrementos salvo para el caso d), donde el plazo comenzará a contar desde la fecha del siniestro.

De igual forma y en el mismo plazo se comunicará esta intención a la Comisión Paritaria.

Cuando en una empresa no existiera representación legal de los trabajadores, actuará como garante, practicándose todas las actuaciones contenidas en este artículo, la Comisión Paritaria del convenio.

Simultáneamente a la comunicación la empresa facilitará a la representación legal de los trabajadores la siguiente comunicación:

1.1. Documentación económica que consistirá en los Balances de Situación y cuenta de resultados de los dos últimos años.

1.2. La declaración a efectos de Impuesto de Sociedades también referidos a los dos últimos años.

1.3. Informe del Censor Jurado de Cuentas cuando exista obligación legal.

1.4. Plan de Viabilidad de la Empresa.

En el supuesto contemplado en el apartado d) la documentación a la que aluden los puntos 1.1., 1.2. y 1.3. Sólo será exigible respecto al ejercicio contable inmediato anterior. En este caso se exigirá además certificación del saldo de tesorería existente a la fecha de presentación del siniestro.

Dentro de los siguientes catorce días naturales las partes deberán pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia en la aplicación de esta Cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo aportando la documentación utilizada, procediéndose en la forma siguiente:

a) En caso de acuerdo la empresa y los representantes de los trabajadores comunicarán el porcentaje de incrementos salariales a aplicar, o su no aplicación.

b) En caso de no haber acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse sobre si, en la empresa solicitante, concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo se tomarán por mayoría simple del total de los vocales representantes de los trabajadores y de las empresas.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir del momento que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Paritaria; desacuerdo que deberá ser motivado en la correspondiente acta.

Si transcurridos quince días, contados a partir de la fecha de la primera reunión de la Comisión Paritaria para tratar de este asunto, no se hubiese alcanzado ningún acuerdo sobre la posibilidad de inaplicación del Régimen Salarial del convenio o sobre las nuevas condiciones salariales que deban regir en la empresa solicitante, las partes se comprometen a someter a la determinación de las condiciones salariales en la empresa a los procedimientos establecidos en el PRECO-III, publicado en el BOPV de 4 de abril de 2000.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de

eta diskreziio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Hortaz, isiltasun profesionala gordeko dute horri guztiari dagokionez.

Enpresek ezin izango dute klausula hori bi urte jarraian erabili.

Soldata-erregimena ez aplikatzeko klausularen indarraldia amaitzean, eraginpeko enpresek langileen soldatak lehenbailehen eguneratu beharko dituzte. Horretarako, klausula indarrean egon den aldiari dagozkion igoerak aplikatuko zaizkie hasierako soldatei.

Aurreko paragrafoa ez zaio aplikatuko artikulu honen d) idatz-zatian aurreikusitako kasuari; horren eguneratze-prozedura idatz-zati horretan arautu da inplizituki.

ARAU OSAGARRIAK.- Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez denari dagokionez, indarreko legedian ezarritakoa hartuko da kontuan.

I. eranskina

2004. ETA 2005. URTEETAKO KONPENTSAZIO PLUSAK

LANBIDE KATEGORIAK	2004ko KONPEN- TSAZIO PLUSA	2005eko KONPEN- TSAZIO PLUSA
FABRIKAKO EDO LANTEGIKO LANTEGIAK		
Arduradun nagusia	724,46	847,62
Sekzioko arduraduna	698,88	817,69
Tailagilea eta modelatzailea (1. maila)	680,91	796,67
1. mailako diseinugile prestatzailea	659,20	771,26
1. mailako ofiziala	640,20	749,03
2. mailako ofiziala	613,31	717,58
Neurri-hartzailea	584,21	683,52
Laguntzailea	563,43	659,22
Peoi espezialista	541,36	633,39
Peoia	512,30	599,40
Garbitzailea	470,35	550,31
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	421,92	493,64
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	478,52	559,87
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea	534,78	625,69
MENPEKOAK		
1. mailako gidaria	632,60	740,14
2. mailako gidaria eta biltegizaina	588,32	688,34
Espezialisten langilezaina	588,32	688,34
Zaindaria eta peoien langilezaina	557,65	652,45
Zaintzailea, atezaina, pisularia eta mandataria	538,05	629,51
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK ETA TEKNIKARIAK		
Administrazioburua	804,90	941,73
Proiektugilea	758,78	887,78
1. mailako ofiziala	674,62	789,30
2. mailako ofiziala eta delineatzailea	632,60	740,14
Auxiliarra	506,82	592,98
Delineatzaile laguntzailea edo kalkatzailea	506,82	592,98
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea	379,44	443,95
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea	430,84	504,08
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea	481,54	563,40
SALMENTAKO LANGILEAK		
Salmentaburua	804,90	941,73
Bidaiantea eta hiri-artekaria	594,87	696,00
Salmentetako laguntzailea	506,82	592,98

los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto a todo ello, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el período de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Se exceptúa de la aplicación del párrafo anterior, la causa prevista en el apartado d) de este artículo, cuyo procedimiento de actualización queda implícitamente regulado en dicho apartado.

NORMAS SUPLETORIAS.- En lo no previsto en este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anexo I

PLUSAS COMPENSATORIOS AÑOS 2004 Y 2005

CATEGORIAS PROFESIONALES	PLUS COMPEN- SATORIO 2004	PLUS COMPEN- SATORIO 2005
PERSONAL DE FÁBRICA O TALLER		
Encargado general	724,46	847,62
Encargado de Sección	698,88	817,69
Tallista y Modelista 1ª	680,91	796,67
Preparador Trazador 1ª	659,20	771,26
Oficial de 1ª	640,20	749,03
Oficial de 2ª	613,31	717,58
Medidor	584,21	683,52
Ayudante	563,43	659,22
Peón Especialista	541,36	633,39
Peón	512,30	599,40
Limpiador/a	470,35	550,31
Contrato formación 1º año	421,92	493,64
Contrato formación 2º año	478,52	559,87
Contrato formación 3º año	534,78	625,69
SUBALTERNOS		
Conductor de 1ª	632,60	740,14
Conductor de 2ª y Almacenero	588,32	688,34
Capataz de Especialistas	588,32	688,34
Guarda y Capataz de peones	557,65	652,45
Vigilante, Portero, Pesador y Ord.	538,05	629,51
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO		
Jefe Administrativo	804,90	941,73
Proyectista	758,78	887,78
Oficial de 1ª	674,62	789,30
Oficial de 2ª y Delineante	632,60	740,14
Auxiliar	506,82	592,98
Delineante Auxiliar o Calcador	506,82	592,98
Contrato Formación 1º año	379,44	443,95
Contrato Formación 2º año	430,84	504,08
Contrato Formación 3º año	481,54	563,40
PERSONAL DE VENTAS		
Jefe de Ventas	804,90	941,73
Viajante y Corredor de Plaza	594,87	696,00
Auxiliar de Ventas	506,82	592,98

2006. URTEKO SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL AÑO 2006

LANBIDE KATEGORIAK / CATEGORIAS PROFESIONALES	HITZARMEN OINARRIA	HITZARMEN PLUSA	APARTEKO PLUSAK	SAN JOSE EGUINA- GATIKO ORDAINSARIA	UDAKO ETA EGUBERRI- ETAKO ORDAINSARIA	URTEKO GORDINA
	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	PAGA SAN JOSE	PAGAS VERANO/ NAVIDAD	BRUTO ANUAL
FABRIKAKO EDO LANTEGIKO LANTEGIAK / PERSONAL DE FÁBRICA-TALLER						
Arduradun nagusia / Encargado general	.41,12	3,16	0,71	616,74	1233,6	20274,19
Ataleko arduraduna / Encargado de sección	.39,50	3,13	0,71	592,56	1185,11	19558,22
Tailagilea eta modelatzailea (1. maila) / Tallista y Modelista 1ª	.38,41	3,07	0,71	576,10	1152,30	19055,38
1. mailako diseinugile prestatzailea / Preparador Trazador 1ª	.37,04	3,04	0,71	555,61	111,20	18447,77
1. mailako ofiziala / Oficial de 1ª	.35,97	3,04	0,67	539,50	1079,10	17916,06
2. mailako ofiziala / Oficial de 2ª	.34,31	2,97	0,67	514,65	1029,30	17163,60
Neurri-hartzailea / Medidor	.32,47	2,94	0,67	487,10	974,10	16349,12
Laguntzailea / Ayudante	.31,18	2,91	0,67	467,63	935,40	15767,70
Peoi espezialista / Peón especialista	.29,81	2,85	0,67	447,15	894,30	15150,01
Peoia / Peón	.28,00	2,79	0,67	420,11	840,22	14336,88

LANBIDE KATEGORIAK / CATEGORIAS PROFESIONALES	HITZARMEN OINARRIA	HITZARMEN PLUSA	APARTEKO PLUSAK	SAN JOSE EGUNA-GATIKO ORDAINARIA	UDAKO ETA EGUBERRI-ETAKO ORDAINARIA	URTEKO GORDINA
	BASE CONVENIO	PLUS CONVENIO	PLUS EXTRAS	PAGA SAN JOSÉ	PAGAS VERANO/NAVIDAD	BRUTO ANUAL
Garbitzailea / Limpiador-a	.25,51	2,73	0,64	382,67	765,30	13162,86
Ordukako garbitzailea / Limpiador-a por horas	.3,50	0,45	0,64	52,56	105,11	
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea / Contrato formación 1º año	.23,38	2,18	0,49	350,77	701,40	11807,38
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea / Contrato formación 2º año	.24,08	2,47	0,57	397,10	722,40	13391,46
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea / Contrato formación 3º año	.30,08	2,76	0,64	443,88	902,40	14965,77
MENPEKOAK / SUBALTERNOS						
1. mailako gidaria / Conductor de 1ª	.1074,29	2,97	0,71	537,15	1074,29	17703,42
2. mailako gidaria eta biltegizaina/ Conductor de 2ª y Almacenero	.994,05	2,91	0,67	497,03	994,05	16464,29
Especialisten langilezaina / Capataz de Especialistas	.994,05	2,91	0,67	497,03	994,05	16464,29
Zaindaria eta peoien langilezaina / Guarda y Capataz de peones	.935,32	2,89	0,67	467,66	935,32	15605,92
Zaintzailea, atezaina, pisularia eta mandataria / Vigilante, Portero, Pesador y Ord.	.898,18	2,85	0,67	449,09	898,18	15057,29
ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK ETA TEKNIKARIAK / PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO						
Administrazioburua / Jefe Administrativo	.1395,61	3,25	0,75	697,81	1395,61	22525,08
Proiektugilea / Proyectista	.1307,78	3,19	0,75	653,89	1307,78	21234,61
1. mailako ofiziala / Oficial de 1.ª	.1153,30	3,07	0,71	576,65	1153,30	18879,25
2. mailako ofiziala eta delinearzailea / Oficial de 2.ª y Delineante	.1074,29	2,97	0,71	537,15	1074,29	17703,42
Auxiliarra / Auxiliar	.839,30	2,79	0,67	419,65	839,30	14183,37
Delinearzaile laguntzailea edo kalkatzailea / Delineante Auxiliar	.839,30	2,79	0,67	419,65	839,30	14183,37
Prestakuntza-kontratua, 1. urtea / Contrato Formación 1º año	.629,47	2,09	0,49	314,74	629,47	10618,79
Prestakuntza-kontratua, 2. urtea / Contrato Formación 2º año	.713,41	2,37	0,57	356,71	713,41	12057,13
Prestakuntza-kontratua, 3. urtea / Contrato Formación 3º año	.797,34	2,65	0,64	398,68	797,34	13475,86
SALMENTAKO LANGILEAK / PERSONAL DE VENTAS						
Salmentaburua / Jefe de Ventas	.1395,62	3,25	0,75	697,81	1395,62	22525,08
Bidaientea eta hiri-artekaria / Viajante y Corredor de Plaza	.1001,93	2,94	0,71	500,97	1001,93	16647,51
Salmentetako laguntzailea / Auxiliar de Ventas	.839,30	2,79	0,67	419,65	839,30	14183,37

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

8.008

EBAZPENA, 2006ko azaroaren 28koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da Errepideetako Salgaien Garraioaren Industriako eta Garraio-Agentzietarako Arabako sektorearen Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0101295.

AURREKARIAK

1. 2006(e)ko azaroaren 23(e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2006(e)ko azaroaren 21(e)an sinatutako Errepideetako Salgaien Garraioaren Industriako eta Garraio-Agentzietarako Arabako sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, eta UGT, ELA, CC.OO eta LAB sindikatuek eta Agrupación Alavesa de Transportes por carretera empresa-multzoa gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute Agrupación Empresarial Alavesa de Transportes por Carretera empresa-multzoa eta Negoziazio Batzordean UGT, ELA, CC.OO eta LAB sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien orotasuna osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006ko urtarrilaren 1(e)tik 2008ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, horiguztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzako Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8.008

Resolución de 28 de noviembre de 2006, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de las Transportes de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava Código Convenio núm. 0101295.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 23 de noviembre de 2006, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Transporte de Mercancías por Carretera y Agencias de Transporte de Álava, suscrito el 21 de noviembre de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales UGT, ELA, CC.OO y LAB y la representación empresarial Agrupación Empresarial Alavesa de Transportes por Carretera.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la representación empresarial Agrupación Empresarial Alavesa de Transportes por Carretera y por los representantes sindicales UGT, ELA, CC.OO y LAB que constituyen la totalidad de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de diciembre de 2008.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el