

III. Atala / Sección III

Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco**Juztizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saila**

EBAZPENA, 2006ko maitzaren 9koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da Industria de Marroquinería y Similares Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4802765.

Aurrekariak

1. 2006ko apirilaren 28an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko martxoaren 31an sinatutako Industria de Marroquinería y Similares sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa-aren testua eta negoziazio-mahaia U.G.T. sindikatuek eta CEBEK, elkarteak enpresarien ordezkare gisa osatzen dute.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute Cebe enpresarien ordezkariak eta Negoziatio Batzordean U.G.T. sindikatuek dituzten ordezkariak, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006eko urtarrilaren 1etik 2006ko 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 Jaurilaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak 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. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziatio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek; hori dela eta, 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 legearen hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzea da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde Ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. Industria de Marroquinería y Similares sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzak honetan gordailutzea.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCION de 9 de mayo de 2006, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Industria de MARroquinería y Similares. Código convenio número 4802765.

Antecedentes

1. Con fecha 28 de abril de 2006, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Industria de Marroquinería y Similares suscrito el 31 de marzo de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por la central sindical U.G.T. y la representación empresarial Cebe.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal Cebe y por los representantes sindicales U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

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

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 citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, y 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 en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Industria de Marroquinería y Similares.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

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

Bilbon, 2006ko maiatzaren 9an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Karmele Arias Martínez

BIZKAIKO PROBINTZIAKO LARRUKIEN ETA ANTZEKOEN HITZARMENA – 2006. URTEA

1. artikulua.—*Aplikazio eremua*

Hitzarmen honek Bizkaiko probintzia dauden lantoki guztiak hartuko ditu eraginpean.

2. artikulua.—*Funtzio eremua*

Hitzarmenak honako gai hauekin jarduten duten enpresak hartzen ditu eraginpean: larru bozelduak, larruki eta estutxeak, gerrikoak, ligak, tiranteak, erloju-uhalak, uhalak, ezpata-gerriko eta kirol-gaiak, bidaia-gaiak, botak eta eskularruak.

3. artikulua.—*Langile eremua*

Funtzio-eremuan bilduta dauden enpresetako langile guztiak hartzen ditu eraginpean, baita, Hitzarmena onartu den unean enpresen plantillako kide ez izanagatik ere, Hitzarmenaren indarraldian zehar enpresa horietan lanean hasiko direnak ere. Alabaina, Langileen Estatutuaren 2. artikulua 1.o.a) paragrafoan aipatzen diren goi-mailako zuzendaritzako, gobernu edo kontseiluko eginkizunak garatzen dituztenak Hitzarmen honen aplikaziotik kanpo geratzen dira.

4. artikulua.—*Nondik norakoa*

Hitzarmen honetan biltzen diren lan-baldintzak gutxienekoak dira, eta, horren arabera, baliogabeak dira eta ez dute inolako eraginik izango alderdi, itun edo klausula individual edo kolektiboetan, baldin eta azken horiek langileentzat baldintza okerragoak ekartzen badituzte.

5. artikulua.—*Arau osagarriak*

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den oro Langileen Estatutuan eta aplika daitezkeen gainerako arauetan xedatutakoaren arabera ebatziko da.

6. artikulua.—*Indarraldia eta amaiera iragartzea*

Hitzarmen hau sinatuko den egunean hasiko da indarrean, eta, hala ere, adostutako ekonomia-baldintzek 2006ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute.

Hitzarmenak urtebeteko iraupena izango du, 2006ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte, eta 2006-9-30ean Hitzarmenaren amaiera iragarriko da.

7. artikulua.—*Ekonomia arloan aplikatzea*

Hitzarmena kasu jakin bakoitzean aplikatzerakoan, adostutakoa beteko da, aurreko ordainsariak eta ordainsari horien zenbatekoa eta erregulazioa alde batera utzita.

8. artikulua.—*«Ad personam» bermea*

Oro har, Hitzarmen honetan adostutakoa gaindituko duten egoera pertsonalak errespetatuko dira; «ad personam» atxikiko dira, beraz.

9. artikulua.—*Batzorde paritarioa*

Hitzarmen hau interpretatzeko, adiskidetzeko eta betetzen ote den zaintzeko organo gisa, Batzorde Misto bat ezartzea erabaki dute bi alderdiek.

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 del 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.

En Bilbao, a 9 de mayo de 2006.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

CONVENIO DE MARROQUINERÍA Y SIMILARES DE LA PROVINCIA DE BIZKAIA – AÑO 2006

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación*

El presente Convenio afectará a los centros de trabajo que se encuentren situados en toda la provincia de Bizkaia.

Artículo 2.—*Ámbito funcional*

El Convenio obliga a todas las empresas de Industria Cueros Repujados, Marroquinería y Estuchería, Cinturones, Ligas, Tirantes, Correas de Reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de Deportes, Artículos de Viaje, Botería y Guantes.

Artículo 3.—*Ámbito personal*

Afecta a la totalidad de los trabajadores de las empresas incluidas en el ámbito funcional, así como al personal que, sin pertenecer a la plantilla de las empresas en el momento de la aprobación del Convenio, comienzan a prestar sus trabajos a las mismas durante el período de vigencia de éste. Quedan no obstante, excluidos de la aplicación del presente Convenio los que desempeñen funciones de alta dirección, alto gobierno o alto consejo a que se refiere el artículo 2, párrafo 1.º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4.—*Carácter*

Las condiciones de trabajo que en este Convenio se estipulan tienen el carácter de mínimas, y en su virtud son nulas y no surtirán efecto alguno entre las partes, los pactos o cláusulas que, individual o colectivamente, impliquen condiciones menos favorables para los trabajadores.

Artículo 5.—*Normas supletorias*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Artículo 6.—*Vigencia y denuncia*

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma; sin embargo, las condiciones económicas pactadas se retrotraerán al 1 de enero de 2006.

La duración del Convenio será de un año, desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2006, quedando denunciado automáticamente el 30-9-2006.

Artículo 7.—*Aplicación en el orden económico*

Por lo que a él se refiere y para la aplicación del Convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos remunerativos, su cuantía y su regulación.

Artículo 8.—*Garantía «ad personam»*

Se respetarán las situaciones personales que globalmente excedan de lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 9.—*Comisión paritaria*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

Konposizioa: Langileen hiru (3) ordezkari eta enpresaburu hiru (3) ordezkari osatuko dute Batzorde Mistoak. Haien artean, idazkari bat edo bi hautatuko dituzte. Batzorde honek aholkularien noizbehinkako edo etengabeko zerbitzuak baliatu ahal izango ditu, bere eskumenekoak diren gai guztietan. Alderdi horietako bakoitzak askatasunez izendatuko ditu aholkulari horiek.

Prozedura: Batzorde Mistoaren eraginpeko gaiak ohikoak edo ezohikoak izango dira, UGT, ELA edo Cebek sindikatuek emango duten kalifikazioaren arabera.

Lehen kasuan, Batzorde Mistoak hamabost eguneko epean erabaki beharko du; bigarren kasuan, aldiz, 7 eguneko epean gehienez.

Batzorde Mistoak osatzen duten bi alderdietako edozeinek batzordea biltzeko deia egin dezake.

Eginkizunak: Honako hauek izango dira Batzorde Mistoaren berriarazko eginkizunak:

1. Hitzarmena interpretatzea.
2. Alderdiak eskatuta, bitartekotzeko, adiskidetzeko edo arbitrajeko lanak egingo ditu Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-eremuan sor daitezkeen arazo eta gatazka guztiak aztertu eta konpontzeko. Hitzarmenaren interpretazioari, bitartekotzari, adiskidetzeari eta arbitrajeari dagokienez aurkeztuko zaizkion kontsulta indibidual edo kolektiboak aztertuko ditu Batzorde Mistoak, baldin eta Hitzarmena sinatu duten erakundeek aurkezten badituzte, 19. artikuluan ezarritakoari utzi gabe.
3. Kolektiboak adostutakoa betetzen ote duen zaintzea.
4. Hitzarmen hau aplikatu edo interpretatzerakoan enpresetan sortu eta aurkeztuko diren gatazka kolektiboak aztertzea, nahitaez eta bide administratibo eta jurisdikzionalera jo aurretik.

Helbidea: Batzorde Mistoaren egoitza Bizkaiko Enpresarien Batzordearena (CEBEK) izango da: Kale Nagusia, 50-5.a.

10. artikulua.—Lanaldia

2006. urtean, lanaldi zatituko eta lanaldi jarraituko langileek 1.768 lan-ordu sartuko dituzte; lanaldi zatituaren barruan "ogitartekoaren" denbora sartuko da, eta horrek gehienez hamabost minutu iraungo du.

Lanaldia astelehenetik ostiralera banatuko den enpresetan, larunbata laneguntzat joko da xede guztiei begira.

11. artikulua.—Lanaren antolaketa

Lana antolatzeari dagokionez, Langileen Estatutuan araututakoa hartuko da aintzat.

12. artikulua.—Kontratazioa

Iraupen mugatuko kontratuak

Merkatuak, zereginak metatzeak edo gehiegizko eskaerak eragindako iraupen mugatuko kontratuek gehienez bederatzita hileko iraupena izango dute 12 hileko epe baten barruan, arrazoi horiek sortuko diren unetik zenbatzen hasita.

Obra edo zerbitzuko kontratuak

Obra edo zerbitzu jakin bateko kontratutzat obra edo zerbitzu jakin bat egitea helburu dutenak hartuko dira. Batzuetan, lan horiek autonomia eta berriarazko ezaugarriak dituzte enpresaren jardueraren barruan. Beste batzuetan, aldiz, gehiegizko lana eragiten duten lan bereziei erantzuteko egiten dira. Azken horien kasuan, iraupen mugatua badute ere, ez dago ziurtatzerik noiz amaituko diren.

13. artikulua.—Ikasteko eta prestatzeko kontratuak

Kontratuak Langilearen Estatutuaren 11. artikuluari jarraiki egingo dira. Ordainsariak: lanbide arteko gutxieneko soldata, egiaz lan egindako denboraren arabera.

Composición: La Comisión Mixta está integrada paritariamente por tres (3) representantes de los trabajadores y por tres (3) representantes de los empresarios, quienes, de entre ellos, elegirán uno o dos secretarios. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento: Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta vestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios, otorgarán tal calificación UGT, ELA o Ceбек.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de 7 días.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Mixta las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Mixta solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, mediación, conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las organizaciones firmantes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.
3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Domicilio: Se señala como domicilio de la Comisión Mixta el de la Confederación Empresarial de Bizkaia (Cebek), calle Gran Vía, 50-5ª.

Artículo 10.—Jornada laboral

Las horas de trabajo serán para el año 2006: 1.768 horas, tanto para la jornada partida como para la continuada, pero en esta última habrá de computarse dentro de ella el tiempo del «Bocadillo» que tendrá su duración máxima de quince minutos.

El sábado a todos los efectos se considerará día laborable, en aquellas empresas en las que la jornada se distribuya de lunes a viernes.

Artículo 11.—Organización del trabajo

En materia de organización se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.—Contratación

Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de nueve meses dentro de un período de 12 meses a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratos de obra o servicio

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

Artículo 13.—Contratos de aprendizaje y para la formación

Los contratos se celebrarán al amparo del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Retribución: Salario Mínimo Interprofesional en función del tiempo de trabajo efectivo.

Peoia eta gidaria kontratazio honetatik kanpo geratzen dira, eta mendekoek gehienez 1,5 urte emango dute.

14. artikulua.—*Probaldia*

Kontratua, edozein modalitatetako izanik ere, probaldiaren eraginpean jarri ahal izango da, betiere hori idazki batean argi eta garbi adierazten bada. Nolanahi ere, probaldi horrek gehienez honako iraupen hau izango du:

- 6 hilabete tituludunentzat.
- 2 hilabete prestakuntza duten edo prestakuntza eman nahi zaien gainerako langileentzat, prestakuntzarik ez duten langileentzat izan ezik; azken horien probaldiak 30 egun iraungo du.

Probaldia kontuan hartuko da enpresetan antzinatasuna zenbatzean.

Probaldiaren barruan, lan-kontratua sinatuko duten alderdiek kontratu hori baliogabetzeko aukera izango dute kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik gabe.

15. artikulua.—*Lana uztea eta aurreabisu epea*

Enpresaren zerbitzua utzi nahi duten langileek enpresari aurreabisatu beharko diote, gutxienez honako epe hauen barruan:

- Langileak eta mendekoak: 15 egun.
- Administrazio- eta merkataritza-langileak eta titulurik gabeko teknikariak: hilabete 1.

Langileak aurrez aipatutako epeak betetzen ez baditu, atxikipen bat ezarriko zaio, dagokion aurre-abisu epea betetzeko falta diren egunen zenbatekoan. Enpresak langileari ordaindu beharreko likidazioaren sortzapenetatik kendu ahal izango da atxikipen hori.

16. artikulua.—*Oporrak*

Hitzarmen honen funtzio-eremuan bildutako enpresen zerbitzuan jarduten duten langile guztiek, edozein kategoría eduki ere, 26 laneguneko oporraldia izango dute udako hilabeteetan, betiere enpresaren zerbitzuan urtebete jarraian eman badu, salbu eta alderdiek (enpresak eta langileak) bestelako akordioa adosten badute. Adostasunik ez bada, auzia Hitzarmenaren Batzorde Mistoaren eraginpean jarriko da nahitaez.

Oporraldiak 26 laneguneko iraupena izan dezan, lanaldiaren baldintzek, edozein izanik ere, Hitzarmenaren 10 artikuluan aurreikusitakoa bete beharko dute.

Hilabete bakoitzaren lehen egunean hasiko dira oporrak, jaieguna edo jaiegun-bezpera ez bada, alderdiek bestelako akordioa adosten ez badute, eta jarduera arruntari dagokion soldatarekin ordainduko dira. Azken hamahiru asteetan lortutako pizgarrien batez besteko kopurua gehituko zaio soldata horri.

Oporrak aurrekoaren arabera baliatzen badira, langileak ezin izango du baliatu antzinatasun-hirurteko bakoitzari dagokion eguna.

Nolanahi ere, larunbata laneguna izango da, Hitzarmen honen 10.3 artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

Lan-istripu batek ospitaleratzea eta aldi baterako ezintasuna eragiten baditu, udako oporrak programatuta egon arren, opor horiek ez dira hasiko langileak urte naturalaren barruan alta medikoa jasoko duen egunera arte.

17. artikulua.—*Gizarte Segurantzaren kotizazioa*

Hitzarmena sinatu dutenek konpromisoa hartu dute enpresetan ordainduko diren soldata-kontzeptu guztiak nominetan bilduko dituztela, eta, hala badagokio, Gizarte Segurantzari kotizatu eta dagozkien zergak ordainduko dituztela, lege-araudiaren arabera.

18. artikulua.—*Soldata erregimena eta gutxieneko bermea*

Lehena: Bestelako kontzeptuak alde batera utzita, 2006. urterako soldatak Hitzarmen honen soldata-taulan adierazi dira; lanbide-kategorien arabera sailkatu dira, eta gutxienekoak dira.

Quedan excluidos de esta contratación el Peón y el Chófer, no pudiendo superar 1,5 años el personal subalterno.

Artículo 14.—*Período de prueba*

La contratación, cualquiera que sea su modalidad, podrá ser sometida a un período de prueba siempre que el mismo se estipule expresamente por escrito, y sin que el mismo pueda exceder de:

- 6 meses para titulados.
- 2 meses para el resto de los trabajadores cualificados o cuya cualificación se pretenda, salvo para el personal no cualificado que será de 30 días.

El período de prueba, será computable a efectos de antigüedad en la empresas.

Las partes celebrantes del contrato de trabajo podrán resolver voluntariamente el mismo sin derecho a indemnización dentro del período de prueba.

Artículo 15.—*Cese y plazo de preaviso*

El personal que desee cesar en el servicio de la empresa, deberá preavisar a ésta, cuando menos, con la antelación de los siguientes plazos:

- Personal obrero y subalterno: 15 días.
- Personal Administrativo, mercantil y técnico no titulado: 1 mes.

El incumplimiento de los plazos de preaviso antes señalados, dará lugar a una retención equivalente al importe de los días que falten para contemplar el período de preaviso que corresponda, pudiendo detrarse ésta de los devengos que la empresa deba abonar al productor en concepto de liquidación.

Artículo 16.—*Vacaciones*

Todo el personal, cualquiera que sea su categoría, que preste sus servicios a empresas comprendidas en el ámbito funcional de este Convenio, disfrutará por vacaciones, 26 días laborables, en los meses de verano, siempre y cuando lleve un año consecutivo al servicio de la empresa, salvo acuerdo en contrario entre las partes (empresa-trabajador). De no llegar a un acuerdo, el litigio será sometido preceptivamente a la Comisión Mixta del Convenio.

La duración de 26 días laborables de las vacaciones está inseparablemente asumida y condicionada a que cualquiera que fueran las condiciones precedentes de jornada, se cumpla lo previsto en el artículo 10 del Convenio.

Las vacaciones se iniciarán el primer día de cada mes, que no coincida en festivo o víspera de festivo, salvo acuerdo en contrario de las partes y serán retribuidas con el salario correspondiente a actividad normal, incrementado en la cantidad promediada de los incentivos obtenidos de las trece últimas semanas.

La duración señalada de las vacaciones, anula el disfrute de un día más por cada trienio de antigüedad.

En cualquier caso el sábado se considerará día laborable, en función de lo previsto por el artículo 10.3 del presente Convenio.

En caso de IT por accidente laboral, con hospitalización si las vacaciones estivales estuviesen programadas, éstas no comenzarán hasta la fecha de alta médica del trabajador dentro del año natural.

Artículo 17.—*Cotización a la Seguridad Social*

Las partes contratantes se comprometen a la inclusión en nóminas y, en su caso, a la cotización a la Seguridad Social y pago de impuestos que les correspondan, conforme a la normativa legal, de la totalidad de los conceptos salariales que se satisfagan en las empresas.

Artículo 18.—*Régimen salarial y garantía mínima*

Primero: Independientemente de otros conceptos, los salarios para el año 2006 por categorías profesionales y, con el carácter de mínimos, quedan reflejados en la tabla de salarios del presente Convenio.

Honako soldata-igoera hau aplikatuko da
— 2006. urtean:% 4,2.

Bigarrena: 2006. urtean, aurreko urtean urte horri zegokion Hitzarmenarenak baino ordainsari handiagoak jaso dituzten langileei soldata-taulan adierazi diren kopuruak bermatuko zaizkie, homogeneotasun-baldintzetan eta hitzarmen honen hamalau ordainsariak aintzat hartuta.

19. artikulua.—Adostutako igoera ez aplikatzea

Beharrezko egonkortasun ekonomikoa lortzeko, aurreko bi urte-etako kontabilitate-ekitaldietan defizit-igoera edo galera iraunkorrak izan dituztela behar bezala egiaztatuko duten enpresei ez zaizkie nahitaez soldata-igoera adostuen ehunekoak aplikatuko. Orobat, Hitzarmenaren indarreko urterako aurreikuspenak hartuko dira aintzat.

Kasu horietan, alderdien esku utziko da soldata-igoerak ezaritzea. Egoera hori balioesterakoan, zenbait zirkunstantzia hartuko dira aintzat —produkzioko eta salmenten maila eskasa, esaterako—. Kontuan hartuko dira, halaber, enpresen kontabilitatetik, balantzeetatik eta emaitza-kontuetatik eratorriko diren datuak.

Zirkunstantzia horiek alegatuko dituzten enpresek bestelako soldata-tratamendua justifikatzeko beharrezko dokumentazioa jarriko dute langileen ordezkarien aurrean: balantzeak, emaitza-kontuak, sozietateen zergaren deklarazioa, edo enpresaren egoera egiaztatuko duten bestelako dokumentuak. Kontu-ikuskatze txostena ere aurkeztu ahal izango dute, nahiz eta legeak horretara behartu ez, baita enpresaren etorkizuneko bideragarritasunari laguntzeko neurri eta aurreikuspenak ere.

Aurkeztu beharreko informazioan, azterlan bat gaineratuko da, soldatek enpresaren martxa ekonomikoan duten eraginari buruzkoa. Enpresak aurkeztu beharreko Bideragarritasun Planak industriaren, merkataritzaren, ekonomia-eraren eta finantzen arloetako epe laburrerako aurreikuspenak eta helburuak bilduko ditu, baita helburu horiek lortzeko bitartekoak ere.

Langileen ordezkariak jasotako informazioa eta aurreko paragrafoetan ezarritakoaren ondorioz eskuratu dituzten datuak ahalik eta diskrezio handienarekin erabili eta gorde beharko dituzte. Hor-taz, isiltasun profesionala izango dute horri guztiari dagokionez.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoaren eraginpeko enpresek soldatek berraztertu beharko dituzte edo ez hitzarmen hau indarrean egongo den urteetan, enpresak eta langileen ordezkariak berriaz adostuko dutenaren arabera, eta erabaki hori akordioak bilduko dituen dokumentuan jasoko da.

Nolanahi ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa soldata-igoerari bakarrik dagokio, eta eraginpeko enpresek Hitzarmen Kolektiboaren gainerako edukia bete beharko dituzte.

Hitzarmenean adostutakoaren bestelako soldata-igoera negoziatu ahal izango dute enpresek eta langileen ordezkariak, baldin eta aldez aurretik adierazi eta egiaztatzen badute ezin dutela Hitzarmen Kolektiboan adostutako soldata-igoera aplikatu.

Artikulu honetan adostutako askatze-klausula baliatu ahal izateko, enpresek langileen ordezkariak eman beharko diete asmo horren berri, hogeita hamar eguneko epean Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ondoren.

Orobat, aurreko paragrafoetan adierazitakoa (aipatutako soldata-igoera kentzea, ekonomia-egoera larrian egoteagatik) alegatuko duten enpresek zenbait idazki igorriko dizkiote Batzorde Mistoari egoera horren berri emanez, egutegiko hogeita hamar eguneko epean Hitzarmen Kolektibo «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu ondoren, eta batzorde horrek Hitzarmenean ezarritakoa zorrotz bete dadin zainduko du. Langileen ordezkariak egindako komunikazioaren kopia erantsiko zaie idazki horiei. Nolanahi ere, adostutako prozesuaren garapena eta aplikazioa ezagutzeaz soilik arduratuko

El incremento salarial es el siguiente:

— Año 2006: 4,2%.

Segundo: En el año 2006, a los trabajadores que hubieran percibido en el año respectivamente precedente, salarios superiores a los del Convenio para ese año, se les garantizará en condiciones de homogeneidad y por cada una de las catorce pagas de este convenio las cantidades que figuran en la tabla salarial.

Artículo 19.—Inaplicación del incremento pactado

Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Asimismo, se tendrá en cuenta las previsiones para el año de vigencia del Convenio.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los aumentos de salarios. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas, y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas que aleguen dichas circunstancias, deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, u otros documentos que acrediten la situación de la empresa, pudiéndose presentar igualmente informe de auditoría por aquellas empresas que no estén obligadas legalmente a realizarlo, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

En la información a presentar, se incluirá un estudio sobre la incidencia de los salarios en marcha económica de la empresa. El Plan de Viabilidad, que la empresa debe presentar, incluirá explícitamente las previsiones y objetivos industriales, comerciales, económicos y financieros a corto plazo, así como los medios destinados a alcanzar tales objetivos.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores estarán o no sujetas a revisar los salarios durante cada uno de los años de vigencia de este convenio, de acuerdo con lo que específicamente se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el seno de la misma, debiéndose hacer constar tal decisión en el documento que recoja los acuerdos.

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

Previa manifestación de estar inclusas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación el incremento salarial pactado en el Convenio Colectivo, las empresas negociarán con los representantes de los trabajadores un incremento salarial distinto al pactado en el Convenio.

Para poder acogerse a la cláusula de desenganche pactada en este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlos en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Asimismo, las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores (exclusión del aumento salarial citado, por hallarse padeciendo grave situación económica), dirigirán escritos, en el plazo de treinta días naturales a partir de la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia», a la Comisión Mixta, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente Convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de los trabajadores. En todo caso, la intervención

da Batzorde Mistoa, eta, beraz, eraginpeko enpresei dagozkien eta erabat konfidentzialtzat jo daitezkeen datuak alde batera utziko dituzte. Enpresak eta enpresaren langileen ordezkariak beren gain hartuko dute salbuespen-egoera horiei buruzko soldata-negoiazioa.

Langileen ordezkariak eta Batzorde Mistoari komunikazioak helarazteko epeak nahitaezkoak dira. Enpresek betetzen ez badituzte, ezin izango dute artikulua honetan ezarritakoa baliatu.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan adostasunik lortuz gero, Batzorde Mistoari eman beharko diote horren berri. Enpresan negoziazioak egutegiko hogeita hamar egun bete ondoren adostasunik izan ezean, Batzorde Mistoaren esku utziko da dokumentazio guztia. Horrela ere adostasunik lortzen ez bada, Preco II-aren arbitraje-prozeduraren eraginpean utziko da espedienteak, eta Batzorde Mistoa osatzen duten ordezkariak parte hartuko dute prozedura horretan.

20. artikulua.—39/1999 Legea

Gogoratzekoa da lan- eta familia-bizitza bateragarri egiteari buruzko Legea indarrean dagoela.

21. artikulua.—Antzinasuna

Enpresa batek zerbitzuak eskaintzen daraman ibilbidea saritzeko, antzinasun-sari bat ezarri da. Honela arautuko da:

1. Enpresaren zerbitzuan emandako denbora saritzeko, aldian-aldian soldata igoko da. Zehazkiago, hurrurtekoen arabera igoko da soldata (% 3, hurrurteko bakoitzeko) Hitzarmenaren oinarritzko soldata kontuan hartuta, langile talde guztientzat eta hurrurteko-mugarik ezarri gabe.
2. Oro har, antzinasuna zenbatuko da langilea enpresan zerbitzuak eskaintzen hasiko den egunetik. Enpresan 1980 baino lehen hasi ziren aprendizaren kasuan, aldiz, 80-1-1etik aurrera zenbatuko da.

22. artikulua.—Mozkinei buruzko partaidetza

% 9ean ezarriko da, unean-unean Hitzarmenaren oinarritzko soldatari, aparteko haborokinei eta antzinasunari dagozkien kopuruak aintzat hartuta.

Kopuru horren ordainketa urteko 12 hilabeteetan hainbanatu ahal izango da.

23. artikulua.—Aparteko haborokinak

Uztailean eta Gabonetan emango dira, eta bi kasuetan 30 egun dagokien zenbatekoan ordainduko da. Zenbatekoa kalkulatzeko, honako kontzeptu hauek hartuko dira aintzat, lanbide-kategorien arabera: unean uneko indarreko Hitzarmenaren oinarritzko soldata eta, hala badagokio, antzinasuna.

Langileek uztailearen 15a eta abenduaren 20a baino lehen jaso beharko dituzte, hurrenez hurren.

22. eta 23. artikuluen xedapen komunak:

Hitzarmen honen 22. eta 23. artikuluetan aipatu diren ordainketak egiaz lan egindako denboraren arabera ordainduko dira. Alabaina, Hitzarmenaren 32. artikuluan aurreikusitako lizentziak egiaz lan egindako denboratzat hartuko dira.

24. artikulua.—Bertaratze eta iraute plusa

Lanegunen araberrako bertaratze- eta iraute-plusa ezarri da, erantsitako soldata-taulan adierazitako zenbatekoetan. Indarreko legeriaren arabera ordainsariak jasotzeko aukera ematen duten absentzietan ere plus hori ordainduko da, Langileen Estatutuak lizentzien kapituluaren adierazitakoari jarraiki.

25. artikulua.—Erretiro saria

60 eta 65 urte bitarteko adina duten langileek erretiroa eskatzen badute, eta enpresaren zerbitzuan gutxienez 10 urte jarraian badaramate, sari bat jasoko dute enpresaren eskutik, honako eskala honen arabera:

de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de los trabajadores de la misma.

Los plazos establecidos para comunicar a los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta tienen el carácter de obligatorios. Su incumplimiento impedirá a las empresas acogerse a lo establecido en el este artículo.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo, tras treinta días naturales de negociación en la empresa, se trasladará toda la documentación a la Comisión Mixta, si no se alcanzase acuerdo, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del Preco II, en la que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Mixta.

Artículo 20.—Ley 39/1999

Se recuerda la vigencia de esta Ley sobre conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 21.—Antigüedad

Con el fin de premiar la continuidad en la prestación de servicios por cuenta de una empresa se establece un premio de antigüedad, que se regula así:

1. Los aumentos retributivos periódicos por tiempo de servicio en la empresa, consistirán en trienios del 3% sobre el salario base del Convenio para todos los grupos de personal y sin límite en el número de ellos.
2. Con carácter general la antigüedad se computará desde la fecha en que el trabajador inicie, sin solución de continuidad, la prestación de servicios en la empresa, salvo para los aprendices de ingreso anterior a 1980, cuyo cómputo se producirá desde 1-1-80.

Artículo 22.—Participación de beneficios

Se fija en un 9% sobre las cantidades que en cada momento constituyan el salario base Convenio, gratificaciones extraordinarias y antigüedad correspondiente en su caso.

El abono de la citada cantidad podrá ser prorrateada durante los 12 meses del año.

Artículo 23.—Gratificaciones extraordinarias

Consistirán en el importe de 30 días, la de julio y 30 días la de Navidad. Para su cálculo se computarán las cantidades resultantes de los conceptos: salario base Convenio vigente en cada momento y antigüedad en su caso, devengadas por cada categoría profesional.

Deberán ser percibidas antes de las fechas 15 de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Disposiciones comunes a los artículos 22 y 23:

Los pagos a que hacen referencia los artículos 22 y 23 del Convenio, se devengarán proporcionalmente al tiempo trabajado realmente, incluyéndose no obstante como tiempo trabajado realmente, las licencias retribuidas previstas en el artículo 32 del Convenio.

Artículo 24.—Plus de asistencia y permanencia

Se establece un plus de asistencia y permanencia por día de trabajo en las cuantías señaladas en la tabla salarial anexa. Este plus se respetará en aquellas ausencias que en la vigente legislación están definidas como para percibir salarios según se contempla en el capítulo de licencias del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.—Premio de jubilación

El personal que solicite la jubilación entre los 60 y los 65 años de edad, ambos inclusive, y lleve como mínimo 10 años ininterrumpidos de servicios en la empresa, percibirá de la misma una premio de acuerdo con la siguiente escala:

2006. urtean:

60 urte: 3.005,06 euro.
 61 urte: 2.704,55 euro.
 62 urte: 2.524,25 euro.
 63 urte: 1.202,05 euro.
 64 urte: 1.015,71 euro.
 65 urte: 497,04 euro.

65 urteak bete ondoren bi hilabete igaro ostean aukera hori baliatu ez dutenek sari hori jasotzeko eskubidea galduko dute.

26. artikulua.—Osasun azterketa

Urtero-urtero enpresek osasun-azterketa egingo diete halakorik eskatuko duten langile guztiei. Lan Istripuen Mutualitateek edo Segur-tasun eta Higiene Kabinete Teknikoak egingo dituzte azterketa horiek, audiometria, ikusmenaren azterketa eta odol-analisiak barne (kolesterola, OPT, urea, glukosa eta gernua), eta langilearen esku utziko dituzte emaitzak.

27. artikulua.—Erremintak higatzea

Enpresak erremintak ekartzen ez baditu, erreminta horiek erosteko gastatutako dirua ordainduko dio enpresak langileari, behar bezala justifikatu ondoren.

28. artikulua.—Laneko jantziak

Babes pertsonaleko jantziei utzi gabe, enpresek buzo edo txabuzin bana emango diete langileei lan-urte bakoitzeko, salbu eta egin beharreko lanak higadura eragin eta ordeztzea eskatzen badu; kasu horretan, beharrezkoak diren guztiak jarriko ditu enpre-sak dagokion langilearen eskura.

29. artikulua.—Aparteko orduak

Dagoen langabeziaren arazo larria ikusirik, eta enplegua sor dadin sustatzeko, bi alderdiek adostu dute aparteko orduak aha-lik eta gehien murriztea, honako irizpide hauei jarraituz:

1. Ohiko aparteko arauak kenduko dira.
2. Istripuak eta bestelako kalte berezi eta premiazkoak konpontzeko beharrezkoak diren aparteko orduak, edota lehengaiak galtzeko arriskua dagoelako egiten direnak, sartuko dira.
3. Enpresaren berezko jarduerak eragindako eskaerak edo puntako produkzioaldiak, ezusteko ez-bertaratzeak, txanda-aldaketak edo egiturazko beste gertakari batzuk direla-eta egin beharreko aparteko orduak atxiki egingo dira, betiere Legez aurreikusitako aldi baterako kontratazioa edo kontratazio partziala erabili ezin badira.

Enpresaren zuzendaritzak Enpresa Batzordeari, Langileen Ordezkariei eta Delegatu Sindikalei aldi berean emango die informazioa egindako aparteko lanorduen kopuruari buruz, betiere kausak zehaztuz; eta, beharrezkoa bada, sekziokako banaketaren berri ere emanez. Halaber, informazio horren eta gorago adierazitako irizpideen arabera, enpresak eta langileen legezko ordezkariek zehaztuko dituzte aparteko ordu horien nondik norakoa.

Egingo diren aparteko orduak % 75eko igoera ezarriko zaie ordu arrunt bakoitzari dagokion soldata aintzat hartuta; bestela, atsedenaldira baldintzarekin konpentsatuko diote langileari aparteko ordu horiek egin ondorengo hiru hilabeteen barruan, eraginpeko alderdiek bestelako akordioak adostu ezean.

Aparteko orduaren balioa lortzeko, honako formula hau aplikatuko da: (Hitzarmenaren oinarritako soldata + aparteko ordainsariak + mozkinen ordainsaria + antzinasuna) bider % 1,75.

30. artikulua.—Lan istripuak eta lanbide gaixotasuna

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuetan, dagokion ekonomia-prestazioaren eta soldataren % 100aren arteko aldea ordainduko dio Enpresak langileari, gehienez 18 hilabetez, eta betiere langileak Gizarte Segurantzaren prestazioa jaso ahal izateko adina kotizatzen ez badu.

Año 2006:

60 años: 3.005,06 euros.
 61 años: 2.704,55 euros.
 62 años: 2.524,25 euros.
 63 años: 1.202,05 euros.
 64 años: 1.015,71 euros.
 65 años: 497,04 euros.

Se perderá el derecho al premio, si transcurridos dos meses después de cumplir los 65 años, no se ha ejercitado dicha opción.

Artículo 26.—Revisión médica

Las empresas a través de las Mutuas Patronales de Accidentes o del Gabinete Técnico de Seguridad e Higiene, efectuarán y dentro de cada año, una revisión médica a todo el personal que quiera someterse a la misma, entregándose el resultado al trabajador, que comprenderá audiometría, vista, sangre (colesterol, OPT, urea, glucosa y orina).

Artículo 27.—Desgaste de herramientas

Cuando la empresa no aportase las herramientas, el trabajador, previa justificación, percibirá de la empresa los gastos que haya desembolsado para la adquisición de las mismas.

Artículo 28.—Prendas de trabajo

Sin perjuicio de las prendas de protección personal, las empresas deberán facilitar a sus trabajadores, un buzo o bata por año de trabajo, salvo que el trabajo a realizar ocasione un mayor deterioro y haga preciso sus sustitución, en cuyo caso se entregarán las que se precisen.

Artículo 29.—Horas extraordinarias

Ante la grave situación del paro existente y con el objeto de favorecer la creación de empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias con arreglo a los siguientes criterios:

1. Horas extraordinarias habituales: supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
3. Horas extraordinarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la ley.

La dirección de la empresa, informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se abonarán con el 75% de incremento sobre el salario que correspondería a cada hora ordinaria, o compensándoles, con tiempo de descanso equivalente en los tres meses siguientes a su realización, salvo acuerdo distinto entre las partes afectadas.

El obtener el valor de la hora extraordinaria, se aplicará la siguiente fórmula: (Salario base convenio + pagas extraordinarias + paga de beneficios + antigüedad) multiplicado por 1,75%.

Artículo 30.—Accidentes de trabajo y enfermedad profesional

En los supuestos de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se abonará con cargo a la Empresa, la diferencia entre la prestación económica correspondiente y el 100% del salario, por un período máximo de 18 meses, y siempre que el trabajador tenga en cada momento la carencia de cotización necesaria para ser beneficiario de la prestación de la Seguridad Social.

Lan-istripuak edo gaixotasunak eragindako bajak oporretan gertatzen badira, Gizarte Segurantzak bere gain hartuko du Aldi Bate-rako Ezintasunaren ekonomia-prestazioa ordaintzea, eta, hori ez ezik, enpresak prestazio hori osatuko du, hileko soldataren zenbateko osoa lortu arte.

31. artikulua.—*Lan toxikoen erregulazioa*

Bentzola edo bentzenoa duten itsasgarriak edo kolak ezin izango dira erabili toxikoak direlako. Beraz, latexez edo bentzinaz egindako produktuak soilik erabiliko dira.

Erauzgailu egokiak instalatu behar dira, gasolinak gasa igortzen duen kasuetarako.

Hala ere, horrelakorik saihesterik ez badago, hitzarmenaren soldataren %15eko plusa ordainduko da lan egindako denboraren arabera.

Lan Segurtasunari eta Higieneari dagokienez, indarreko araudia beteko da, batetik, 31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuak Prebenitzeari buruzkoa, eta, bestetik, 39/1997 Errege Dekretua, urtarrilaren 17koa, Laneko Prebentzio eta Higiene Zerbitzuei buruzkoa (97-3-9).

32. artikulua.—*Ordaindutako lizentziak*

Langilea, alde zuzenetik abisatuta eta justifikatuta, lanetik joan ahal izango da, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honetarako:

- a) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.
- b) Seme-alaben jaiotzatik, edo bigarren mailara arteko odol-kidetasunezko edo ezkontzazko senideen gaixotasun larri edo heriotzatik, 2 egun.
- c) b) idatz-zatiari dagokionez, erditzerakoan zesarea behar izanez gero, ezkontideak 3 eguneko lizentzia izango du. 400 km-tik gorako bidaia egin behar izanez gero, egun 1 gehiago.
- d) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun bat.
- e) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, beharrezkoa den denbora. Legezko edo hitzarmenezko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak dioenaren arabera erabakiko da.

Lehen adierazitako egitekoa betetzea dela medio, langileak hiru hilabeteko epean lanorduen % 20 baino gehiago sartzerik ez badu, enpresak langile hori Langileen Estatutuaren Legearen 46. artikulua 1. idatz-zatian arautzen den eszedentzia-egoerara igaro ahal izango du.

Egitekoa ez betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileak enpresan duen soldatetik kenduko zaio kalte-ordain horren zenbatekoa.

- f) Eginkizun sindikalak edo langileak ordezkatzeari dagoz-kion eginkizunak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritako baldintzen arabera.
- g) Langileak urtean gehienez 26 orduko lizentzia ordaindua baliatu ahal izango du gaixorik badago osasun-konsultara joateko, familia-medikuarengana eta espezialistarengana joatea barne. Osasun-azterketan emandako denbora hartuko da aintzat lizentzia horri begira.

Lizentzia horrek ordainsaria jasotzeko aukera eman dezan, behar-beharrezkoa da langileak enpresari behar horren berri eman diezaion; gainera, espezialistarengana joan behar izanez gero, familia-medikuak emandako egiaztatzea aurkeztu beharko du. Orobat, berriz ere laneratzean, jasotako asistentzia justifikatu beharko du, eta horretarako kontsultategian egon izanaren eta kontsularen arrazoiaren egiaztatzea aurkeztu beharko du enpresan, Gizarte Segurantzaren zerbitzu medikuek egiaztatze hori behar bezala bete ondoren.

Las bajas por accidente laboral o enfermedad que coincidan con el disfrute de las vacaciones, motivarán que con independencia del abono de la prestación económica de TI. a cargo de la Seguridad Social la empresa complementa la misma hasta alcanzar el importe del salario mensual.

Artículo 31.—*Regulación de trabajos tóxicos*

Queda prohibido el uso de pegamentos y colas a base de benceno por tener la consideración de tóxicos, debiendo utilizarse para ello únicamente productos elaborados a base de látex o bencina.

Asimismo, será obligatorio la instalación de extractores para la posible evaporación de gases emanados de la gasolina en los casos circunstanciales que hubiese de emplearse.

No obstante, cuando ello no pueda ser evitado, se abonará un plus del 15% del salario convenio, por tiempo trabajado.

En materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se estará a lo dispuesto por la normativa vigente, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, de Servicios de Prevención y la Higiene en el Trabajo de 9-3-97.

Artículo 32.—*Licencias retribuidas*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- c) En relación con el apartado b), cuando el nacimiento hubiere requerido cesárea la licencia para el cónyuge será de 3 días. Si fuese necesario un desplazamiento a más de 400 km., 1 día más.
- d) Un día de traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

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

- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- g) El trabajador, tendrá una licencia retribuida de hasta 26 horas anuales, para la asistencia a consulta médica en caso de enfermedad, comprendiendo la misma la asistencia al médico de cabecera y al especialista, dicha licencia comprenderá el tiempo invertido en la revisión médica.

Para que esta licencia tenga el carácter de retribuida, es del todo indispensable, que el trabajador, comunique tal necesidad, a la empresa y exhibiendo cuando se trate de acudir al especialista el volante expedido por el médico de cabecera. Asimismo deberá justificar, en su próxima incorporación al trabajo la asistencia recibida para lo cual vendrá obligada a presentar a la empresa el justificante de permanencia en el consultorio y el motivo de la misma, debidamente cumplimentado por los servicios médicos de la Seguridad Social.

33. artikulua.—Dietak

Enpresak behar duela-eta, enpresa edo lantokia dagoena ez den herri batera bidaiak egin behar dituzten langileek, hori dela medio ezin badira etxera joan otorduetan edo lo egitera, soldataz gain, honako dieta hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

2006

Otorduak	10,15 euro.
Afaria	10,15 euro.
Gosaria	2,03 euro.
Gaualdia	24,34 euro.
Guztira	46,67 euro.

34. artikulua.—Eskubide sindikalak

Langileen Estatutuan horri buruz ezarritakoa beteko da. HI titulu.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek berriz ere berretsi nahi dute baliozko solaskideak direla, eta halakotzat jotzen diote elkarri, beren elkarrean bitartez zentzuzko lan-harremanak ezartzeko, elkarrekiko errespetuan oinarrituz eta gure gizarte-dinamikan sortuko diren gatazka eta arazo guztiak konpon daitezzen errazte aldera.

Enpresek errespetatuko dute langile guztiak sindikatu batean askatasunez izena emateko duten eskubidea, eta sindikatu batean elkartutako langileei baimena emango diete bilerak egiteko, kuotak biltzeko eta informazio sindikala banatzeko, betiere lanorduetatik kanpo eta enpresen jarduera arruntari kalterik egin gabe. Orobat, lanpostu bat bermatzeko ezin izango dute inor sindikatu bateko kide izateari ukatzera behartu, ezta jarduera sindikalari ukatzera behartu ere. Sindikatuek informazioa igorri ahal izango diete behar bezalako afiliazioa duten enpresei, aipatutako informazioa lanorduetatik kanpo banatzeko. Nolanahi ere, informazioa banatzeko ezin izango du produkzio-prozesua eten. Lantoki guztietan iragarki-etaulak egongo dira, eta behar bezala finkatutako sindikatuek komunikazioak ipini ahal izango dituzte iragarki-etaula horietan. Komunikazio horiei buruzko kopia igorri beharko diote lehenago Zuzendaritzari edo lantokiko titularitateari.

35. artikulua.—Lanbide-sailkapena

Bestelako ondorioz gabe, 1999-12-31ra arte indarrean egon den 1997-4-22ko Agindua, Larruaren Industriadako Ordenantza onartzen duena, aplikatuko da, salbu eta, egun hori iritsi aurretik, Langileen Estatutuaren 83.2 eta 3. artikuluetan aurreikusitako akordioetatik bat adosten bada. Kasu horretan, akordio horretan ezarritakoa hartuko da aintzat.

Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean, Batzorde Paritarioak Lanbide Sailkapena egokituko du.

36. artikulua.—Hutsegiteak eta zigorrak

Arinak

Honako hauek dira hutsegite arinak:

1. Lanera egun batez hutsegitea, justifikaturiko arrazoirik gabe.
2. Bi hiletan gehienez hiru aldiz lanera berandu iristea.
3. Lanaldiaren barruan lanpostua edo zerbitzua tarte laburrerako uztea, baimenik gabe.
4. Deskuidu txikiak izatea, lana egiterakoan eta makina, erreminta eta materialak kontserbatzerakoan.
5. Arautegiak eta zerbitzu-aginduak ez betetzea, eta gora-goko kargudunen aginduei men ez egitea. Hori guztia, garrantzi txiki-gaiei dagokienez.
6. Garrantzi txiki-gaiei dagokienez, mendekoak, lankideak, kargudunak eta oro har jendea errespeturik gabe tratatzea, baita horiekin guztiekin eztabaidatzea ere.
7. Garbitasun pertsonalik eza, baita enpresaren bulego, zerbitzu eta tresnak behar bezala ez mantentzea ere.
8. Enpresari helbide-aldaketaren edo Gizarte Segurantzarako eta Enpresa Medikuntzarako beharrezko datuen berri ez ematea.

Artículo 33.—Dietas

Los trabajadores que por necesidades de la Empresa tengan que efectuar viajes y desplazamientos a población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo que les impida efectuar comida o pernoctar en su domicilio tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, las siguientes dietas:

2006

Comida	10,15 euros.
Cena	10,15 euros.
Desayuno	2,03 euros.
Pernoctar	24,34 euros.
Total	46,67 euros.

Artículo 34.—Derechos sindicales

Se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores. Título HI.

No obstante lo anterior, las partes firmantes, por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar, a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas susciten nuestra dinámica social.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida, fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo, existirán tablones de anuncios en los que los Sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la Dirección o titularidad del centro.

Artículo 35.—Clasificación profesional

Será de aplicación sin más efectos, en esta exclusiva materia, que hasta el 31 de diciembre de 1999 la Orden de 22 de abril de 1997 por lo que se aprueba la Ordenanza para la Industria de la Piel, salvo que anterioridad a esa fecha se produzca un acuerdo de los previstos en el artículo 83.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso se estará a la que en él se disponga.

Durante la vigencia de este Convenio, la Comisión Paritaria, adecuará la Clasificación Profesional.

Artículo 36.—Faltas y sanciones

Leves

Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin preaviso y causa justificada.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en dos meses.
3. Abandonar el puesto de trabajo o servicio durante breve tiempo dentro de la jornada de trabajo, sin permiso.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y en la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los Reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos: Todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza personal, así como en las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social y Medicina de Empresa.

Larriak

Honako hauek dira hutsegite larriak:

1. Bi hilabeteko epearen barruan, hutsegite arin bat errepikatzea.
2. Hilabete bateko epean bi egunetan lanera ez joatea, aldez aurretik abisatu gabe eta arrazoi justifikaturik gabe.
3. Gizarte Segurantzaren eta Enpresa Medikuntzaren eragina izan dezaketen datu, gai eta gertakariak oztopatzea, nahita ezkatzea eta faltsutzea.
4. Lan Segurtasun eta Higieneari dagokionez, arau orokorak eta Hitzarmen Kolektibo honi dagozkionak ez betetzea.

Hutsegite oso larritzat joko da langilearentzako edo hirugarren laguntzako istripu-arriskurik eragiten badu, edo instalazio, makina, material eta eraikinak matxuratzeko arriskua badakar.

5. Edozein lan-arlotan kargudunen aginduak ez betetzea.
6. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.
7. Laneko denbora, materialak, makinak eta tresnak lanaren aparteko gaietarako baliatzea.
8. Lankide bat ordeztea, modu aktiboan edo pasiboan.
9. Lanean toxikomania azaltzea edo hordituta ibiltzea, ezohiko bada.

Oso Larriak

Honako hauek dira hutsegite oso larriak:

1. Bi hilabeteko epean hutsegite larri bat errepikatzea, betiere aurrekoek zigorra izan badute.
2. Hilabete batean hiru lanegunetan edo hiru hileko batean bostetan lanean ez azaltzea, arrazoi justifikaturik gabe.
3. Sei hilabeteetan hamabi aldiz edo urtebetean hogeita bost aldiz lanera berandu etortzea.
4. Faltsukeria, leialtasunik eza, iruzurra, gehiegizko konfiantza, enpresarekiko legez kanpoko lehia, eta ebasketa edo lapurreta, lankideei, enpresari edo hirugarrengoei, enpresa barruan edo enpresaren kontura lanean edo zerbitzuan dagoen bitartean.
5. Enpresaren lehengaiak, produktuak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea, txikitzea edo nahita aldatzea.
6. Diziplinarik eza edo kargudunen aginduei men ez egitea, edo horrelako jarrerak sustatzea, baldin eta horrek aparteko larritasuna eragiten badu.
7. Delitu batean zuzenean edo zeharka parte hartzea, Kode Penalean horrelakotzat jotzen badute.
8. Lan-istripuen inguruabarrak faltsutzea, gaixorik egotearen edo istripua izanaren plantak egitea, eta sendatzeko epea maltzurkeriaz edo itxura eginez luzatzea.
9. Ohiko mozkorraldia edo toxikomania lanean.
10. Lana alde batera uztea, baldin eta horrek enpresari ekonomia-kalte larrikeriaz eragiten badio.
11. Errendimendua nahita eta jarraian jaistea.
12. Enpresaren lokal edo bulegoetan ekintza ez-moralak egitea, lanaldiaren barruan edo kanpoan.
13. Langileen Estatutuan kaleratzeko bidezko arrazoitzat jotakoak.
14. Baimenik gabe lehiakide baten zerbitzuan jardutea, nahitaez ezkutuan gorde beharreko sekretuak argitzea, datu edo dokumentuak faltsutu edo nahastea, eta enpresa, zuzendariak edo lankideak jendaurrean larri iraintzea.
15. Kargudunen agintekeria. Horrelakorik pairatuko duenak Enpresa Zuzendaritzari jakinaraziko dio, gehienez egutegiko hamabost eguneko epearen barruan, dagokion espediente bidezko.

Graves

Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve dentro del período de dos meses.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes, sin preaviso y causa justificada.
3. El entorpecimiento, la omisión maliciosa y falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y Medicina de Empresa.
4. El incumplimiento de las normas generales y las de este Convenio Colectivo, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Será falta muy grave si implicase riesgo de accidente, para el trabajador o para terceras personas, o peligro de averías para las instalaciones, máquinas, materiales y edificios.

5. La desobediencia a los mandos en cuestiones de trabajo.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. El empleo del tiempo, materiales, máquinas y útiles del trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
9. La embriaguez o toxicomanía no habitual durante el trabajo.

Muy Graves

Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de dos meses, siempre que aquéllas hayan sido sancionadas.
2. La falta al trabajo de tres días laborales en un mes o de cinco en un trimestre sin causa justificada.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa, y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, durante la dependencia de la misma, o durante el desempeño de trabajo o servicios por cuenta de la empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia a las órdenes de los mandos, así como también la inducción a la misma, cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedades y la prolongación maliciosa fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual o toxicomanía durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo que implique grave perjuicio económico para la empresa.
11. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
12. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa dentro o fuera de la jornada de trabajo.
13. Las relacionadas en el Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.
14. Pasar a prestar servicio a otra competidora no estando autorizado; el revelar secretos de obligada reserva, falsificar o tergiversar datos o documentos, el ofender grave y públicamente a la empresa, directores o compañeros de trabajo.
15. El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá en conocimiento de la Dirección de la Empresa, en un plazo no superior a quince días naturales, para que instruya el oportuno expediente.

Espedientea hilabeteko epean amaituko da, interesdunak dagokion jakinarazpena eman ondoren.

Hutsegiteen balioespena eta enpresaren Zuzendaritzak ezarriko dituen zigorrak eskumeneko jurisdikzio sozialaren aurrean berraztertu ahal izango dira.

Zigorrak

Gehienez, honako zigor hauek ezar daitezke:

Hutsegite arinak direla-eta:

- Hitzeko kargu-hartzea.
- Kargu-hartze idatzia.
- Egun batez enplegurik eta soldatarik gabe uztea.

Hutsegite larriengatik:

— Enplegua eta soldata etetea, bi egunetik hamabost egunera bitartean.

Hutsegite oso larriengatik:

- Enplegua eta soldata etetea, hamabost egunetik hirurogeira bitartean, edo kaleratzea.

Preskripzioa

Langileen estatutuan ezarritakoaren arabera, hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogeitun egunera, eta oso larriak hirurogeitun egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolana ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

AZKEN XEDAPENETATIK LEHENA

Hitzarmen hau negoziatu duen Batzordearen ustetan, errendimenduko eta produktioaldietako sistema bat ezarri behar da, pizgarri edo lan-primetan oinarritutako sistema bat finkatzeko; izan ere, hori laguntza handikoa izan liteke langilearentzat eta enpresarentzat, langileak pizgarri bat izan dezakeelako bere ordainsariak handitzeko, eta enpresak merkatuan dituen produktio- eta lehiakortasun-kuotak hobeto ditzakeelako.

Aurrekoari utzi gabe, Negoziazio Batzordeak ongi asko daki, halaber, aipatutako planteamendua aurrera eramatea ez dela batera erraza, bereziki sektorearen berariazko ezaugarriak direla-eta, besteak beste:

- Jardueraren berezko lanen iraupena etengabe aldatzen da, lan horiek epe laburrera patroi jakin batzuen eraginpean egoten baitira.
- Produktio-arloko azterlan bat egitea —enpresaz enpresa, eta langileen eta enpresen artean— garestiegia litzateke.

Aurrekoak aintzat hartuta, Hitzarmen honen Negoziazio Batzordeak gomendioa egin nahi die funtzio-eremuan bildutako alderdiei horrelako akordioak ados ditzaten.

LARRUKIEN HITZARMENA - SOLDATA TAULA 2006

Langile kategoriak	Oinarritzko soldata (eurotan)	Gutxieneko bermea (eurotan)
Erosketa burua.....	934,74	37,68
Salmenta burua.....	934,74	37,68
Biltegiko burua.....	943,24	38,02
Maisu kontularia.....	842,86	33,97
Maisu uhalgilea.....	842,86	33,97
Maisu auligilea.....	842,86	33,97
Modelogile patroigilea.....	896,11	36,12
Arduradun nagusia.....	934,80	37,68
Ataleko arduraduna.....	896,01	36,12
Patroi marrazkilaria.....	896,01	36,12
Modelo marrazkilaria.....	896,01	36,12
Proiektu marrazkilaria.....	936,52	37,75
<i>Administrariak</i>		
Ataleko burua.....	966,45	38,95
Negoziatu burua.....	896,02	36,12
Lehen mailako ofiziala.....	842,86	33,97
Bigarren mailako ofiziala.....	776,79	31,31
Administrari laguntzailea.....	744,61	30,01
1. urteko prestakuntza ikastuna.....	466,58	18,81

El expediente deberá quedar concluido en el plazo de un mes a partir de la fecha de la notificación de la parte interesada.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre recurribles ante la jurisdicción social competente.

Sanciones

Las sanciones máximas que puedan imponerse son las siguientes:

Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días o despido.

Prescripción

Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, 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.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

La Comisión Negociadora de este Convenio, es consciente de que el establecimiento de un sistema de rendimiento y tiempos de producción en orden a fijar un sistema de incentivación o de primas de trabajo pudiera ser beneficioso para el trabajador y la empresa, pues aquél encontrará un aliciente para acrecentar su percepciones salariales, y ésta podría mejorar sus cuotas de producción y competitividad en el mercado.

Sin perjuicio de los anterior la Comisión Negociadora es igualmente consciente de la dificultad que entraña el llevar a efecto el planteamiento aludido, dificultad derivada principalmente de las propias particularidades del sector, tales como:

- La variación continua en el tiempo de los trabajos propios de la actividad, que están sujetos a corto plazo a determinados patrones.
- El excesivo costo que supondría el hacer un estudio en materia de producción, empresa por empresa, entre los trabajadores y éstas.

En base a las consideraciones precedentes la Comisión Negociadora de este Convenio recomienda a las partes vinculadas por su ámbito funcional a llegar a este tipo de acuerdos.

CONVENIO MARROQUINERIA - TABLA SALARIAL 2006

Categorías profesionales	Salario base (en euros)	Garantía mínima (en euros)
Jefe de Compras.....	934,74	37,68
Jefe de Ventas.....	934,74	37,68
Jefe de Almacén.....	943,24	38,02
Maestro Contador.....	842,86	33,97
Maestro Guarnicionero.....	842,86	33,97
Maestro Sillero.....	842,86	33,97
Modelista Patronista.....	896,11	36,12
Encargado general.....	934,80	37,68
Encargado de Sección.....	896,01	36,12
Dibujante Patronista.....	896,01	36,12
Dibujante Modelista.....	896,01	36,12
Dibujante Proyectista.....	936,52	37,75
<i>Administrativos</i>		
Jefe de Sección.....	966,45	38,95
Jefe de Negociado.....	896,02	36,12
Oficial de Primera.....	842,86	33,97
Oficial de Segunda.....	776,79	31,31
Auxiliar Administrativo.....	744,61	30,01
Formación Aprendiz de 1 ^{er} año.....	466,58	18,81

Lanbide kategoriak	Oinarritzko soldata (eurotan)	Gutxieneko bermea (eurotan)
2. urteko prestakuntza ikastuna	548,90	22,12
3. urteko prestakuntza ikastuna	548,90	22,12
Saltzaile bidaiaria	776,79	31,31
Biltegiko saltzailea	776,79	31,31
Telefonista	776,79	31,31
<i>Mendekoak</i>		
Biltegizaina	740,42	29,84
Zerrenda-egilea	740,42	29,84
Pisularia	740,42	29,84
Zinpeko zaintzailea	740,42	29,84
Jagolea	740,42	29,84
Gauzaina	740,42	29,84
Gidaria	740,42	29,84
Kontserjea	740,42	29,84
Atezaina	740,42	29,84
Ordenantza	740,42	29,84
Mandagugilea	548,90	22,12
Garbitzailea (pta/orduko)	4,88	0,20
<i>Lanbide kategoriak</i>		
1. a ofiziala	26,95	1,09
2. a ofiziala	26,07	1,05
Especialista	24,80	1,00
Peoia	24,04	0,97
<i>Berlaratze eta iraupen plusa</i>		
18 urteko gorakoak	1,10	0,04
18 urteko beherakoak	0,82	0,03

(III-243)

Categorías profesionales	Salario base (en euros)	Garantía mínima (en euros)
Formación Aprendiz de 2º año	548,90	22,12
Formación Aprendiz de 3º año	548,90	22,12
Viajante	776,79	31,31
Dependiente de Almacén	776,79	31,31
Telefonista	776,79	31,31
<i>Subalternos</i>		
Almacenero	740,42	29,84
Listero	740,42	29,84
Pesador Bastero	740,42	29,84
Guarda Jurado	740,42	29,84
Vigilante	740,42	29,84
Sereno	740,42	29,84
Chófer	740,42	29,84
Conserje	740,42	29,84
Portero	740,42	29,84
Ordenanza	740,42	29,84
Recaderos	548,90	22,12
Limpiadora (ptas./hora)	4,88	0,20
<i>Categorías profesionales</i>		
Oficial de 1.ª	26,95	1,09
Oficial de 2.ª	26,07	1,05
Especialista	24,80	1,00
Peón	24,04	0,97
<i>Plus de asistencia y permanencia</i>		
Mayores de 18 años	1,10	0,04
Menores de 18 años	0,82	0,03

(III-243)

EBAZPENA, 2006ko martxoaren 24koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Naviera Galdar, S.A. Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4801662.

AURREKARIAK

1. 2006ko martxoaren 17an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko martxoaren 3an sinatutako Naviera Galdar, S.A., enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziazio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2005ko urtarrilaren 1etik 2010ko 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 Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1 g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, 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

RESOLUCION de 24 de marzo de 2006, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para Naviera Galdar, S.A., con Código número 4801662.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 17 de marzo de 2006 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Naviera Galdar, S.A., suscrito el 3 de marzo de 2006, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2010.

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. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los Delegados de los Trabajadores en la misma, 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