

Artículo 28.º—Horas de carácter estructural

A efectos de lo dispuesto en el R.D. 1.858/81 de 20 de agosto sobre cotización adicional por horas extraordinarias, y dada la naturaleza del trabajo en la exhibición cinematográfica, se acuerda declarar como horas estructurales, el trabajo en días festivos abonables, servicio de matinales y horas de continuación por larga duración de las películas o espectáculo de teatro.

Coordinación normativa:

Este Convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por otras disposiciones y Convenios de rango superior, salvo las modificaciones posibles en la Legislación Laboral Básica, así como por la Ordenanza Laboral de 29 de abril de 1950, esta última en las materias no previstas por el Convenio.

TABLA SALARIAL AÑO 1997

	Salario base	Antigüedad
Personal Administrativo		
Jefe de Negociado	118.311	8.830
Oficial de 1.ª	107.086	7.993
Oficial de 2.ª	100.364	7.491
Auxiliar	100.364	7.491
Taquillera (o)	107.086	7.992
Ayudante (17 años)	85.309	—
Ayudante (16 años)	80.291	—
Personal de Cabina		
Jefe de Cabina	118.311	8.830
Operador	112.922	8.428
Ayudante (18 años)	96.811	7.225
Ayudante (17 años)	82.289	—
Ayudante (16 años)	77.449	—
Subalternos		
Encargado	118.311	8.830
Conserje	93.630	6.988
Portero	93.630	6.988
Acomodador	93.630	6.988
Vigilante (sereno)	93.630	6.988
Señora de Lavabo	93.630	6.988
Limpiadoras (jornada completa)	93.630	6.988
Botones y Aprendizajes (18 años)	93.630	6.988
Ayudante (17 años)	79.585	—
Ayudante (16 años)	74.904	—
Oficios Varios		
Oficial de 1.ª	118.311	8.830
Oficial de 2.ª	100.364	7.491
Peones	93.630	6.988
Ayudante (17 años)	79.585	—
Ayudante (16 años)	74.904	—

(III - 481)

Visto: El texto del Convenio Colectivo para la Empresa Gorabide, con vigencia para 1996, 1997, 1998 y 1999, con código de convenio número 4804032, suscrito con fecha 6 de junio de 1997, por la Comisión Negociadora integrada por representantes de la citada empresa y por los representantes de los trabajadores, presentado en esta Delegación Territorial de Trabajo el día 12 de junio de 1997, observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona intereses de terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, y de Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,

ACUERDA:

1.º Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa Gorabide.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.

4.º Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso ordinario ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 107, en relación con el artículo 110, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

En Bilbao, a 7 de julio de 1997.—El Delegado Territorial de Trabajo en Funciones, Juan José Gómez de Fonca

Acta de la decimoquinta y última sesión celebrada el día 6 de junio de 1997 por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Gorabide

En Bilbao y en los locales de la sede central de Gorabide, calle Licenciado Poza, número 14 (Bilbao), siendo las 10 horas del día 6 de junio de mil novecientos noventa y siete, se reúnen:

De una parte:

En representación de Gorabide, Asociación Vizcaína en favor de las personas con deficiencias psíquicas: Don Joseba Arregi Martínez y don Leopoldo Antón Hurtado.

Y de la otra:

En representación de los trabajadores de la citada empresa, su Comité compuesto por: Doña Arrate Urizarbarrena Agirre (LAB); doña Natividad Guisasola Villanueva (ESK-CUIS); doña María Luisa Núñez San Martín (ESK-CUIS); doña María Mercedes Matabuena Garagorri (ESK-CUIS); doña Margarita Berastegi Abajo (CCOO); don Jesús Sánchez Sierra (ESK-CUIS); don José César Irasuegi Artxaga (ELA); don José Ramón Larrauri Lasuen (LAB) y don Rubén Pardo Pérez (ELA).

Todos ellos con voz y voto.

Da comienzo la sesión bajo la Presidencia del doña Margarita Berastegi Abajo, actuando como Secretario don Joseba Arregi Martínez.

Se hace constar que al comienzo de la reunión, por motivos personales urgentes, se ausentan doña Natividad Guisasola y doña María Luisa Núñez.

El Secretario hace entrega a todos los miembros presentes de la Comisión Negociadora de una copia del texto acordado, pasando seguidamente a su lectura.

Concluida la misma se procede a someter el texto a votación, siendo aprobado por unanimidad por parte de la representación de la Dirección y por la mayoría de los representantes de la Parte Social, con cinco votos a favor sobre nueve posibles, correspondientes a doña Arrate Urizarbarrena Agirre (LAB), doña Margarita Berastegi Abajo (CCOO), don José Cesar Irasuegi Artxaga (ELA), don José Ramón Larrauri Lasuen (LAB) y don Rubén Pardo Pérez (ELA), y dos en contra, correspondientes a don Jesús Sánchez Sierra (ESK-CUIS) y doña María Mercedes Matabuena Garagorri (ESK-CUIS); que a los efectos del artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores, supone también la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, y en consecuencia la mayoría de cada una de las dos representaciones.

Los miembros de la Comisión Negociadora pertenecientes a la candidatura de ESK-CUIS y presentes en el acto, es decir, don Jesús Sánchez Sierra, doña Mercedes Matabuena Garagorri, manifiestan que no firman ni el convenio ni la presente acta.

Firmado el texto de convenio y el acta de esta última sesión, se encomienda al Secretario, para que realice los trámites necesarios para su registro, de forma que el Convenio sea objeto de depósito y publicación. El Convenio Colectivo aprobado figura redactado íntegramente a continuación de la presente acta.

De otro lado los temas referidos a las noches en los internados no cubiertas con personal específico, la forma de aplicación del artículo 18, apartados 3 y 10, la coincidencia de supuestos de suspensión de contrato por maternidad y vacaciones anuales de 30 días en C.A.D., y las sustituciones del personal a jornada completa, quedan acordados de forma definitiva en los términos que

figuran en el acta correspondiente a la decimocuarta sesión negociadora, celebrada el día 2 de junio de 1997.

Con lo cual se dio por finalizada la sesión a las 13,50 horas, de todo lo cual se extiende la presente acta, que es firmada por todos los asistentes, excepto don Jesús Sánchez y doña Mercedes Matabuena, en prueba de conformidad, en el lugar y fechas al comienzo señalados.

Convenio Colectivo de Gorabide (Asociación Vizcaína en favor de las personas con deficiencias psíquicas)

Artículo 1.—Ambito

Las disposiciones del presente Convenio afectarán a todos los trabajadores/as de Gorabide que prestan su actividad en los servicios que a continuación se relacionan:

- Oficina Central (Asistencia Social, Técnicos, Administración, Recursos Humanos y Servicio de Formación y Participación).
- Residencias.
- Centros de Actividades Diarias (C.A.D.).
- Servicio de Viviendas.
- Servicio de Tiempo Libre.

No obstante lo anterior, quedan excluidos expresamente de la aplicación del presente Convenio:

- a) El personal de alta dirección a que se refiere el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.
- b) El personal que sin estar incluido en el apartado anterior, desempeña funciones de Dirección de Departamento, Centro o Servicio (en lo que se refiere al régimen de cumplimiento de la jornada y retributivo).

Artículo 2.—Vigencia

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos desde el día de la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo para lo establecido, exclusivamente, en los artículos 10 y 12 referidos a «retribuciones» y «complemento de comedor» que tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 1996.

La vigencia de este Convenio lo será hasta el 31 de diciembre de 1999 y se considerará denunciado el 1 de octubre de 1999, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

La parte que promueva la negociación comunicará por escrito a la otra parte los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, debiéndose proceder a la constitución de la Comisión Negociadora en el plazo máximo de 15 días naturales, a partir de la recepción de la comunicación.

Artículo 3.—Objeto

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre Gorabide y los trabajadores/as incluidos en sus ámbitos personal y temporal.

Con carácter supletorio, y en lo no previsto en el Convenio, se aplicará la legislación laboral vigente en cada momento y demás disposiciones de carácter general.

Artículo 4.—Carácter

El Convenio tiene un carácter necesario e indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas, modificadas, reconsideradas o parcialmente apreciadas, separadamente de su contexto, no pudiendo pretenderse la aplicación de partes de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

Artículo 5.—Condiciones más beneficiosas

Podrán mantenerse a nivel particular determinadas condiciones que superen este Convenio, reconocidas anteriormente a su firma.

Artículo 6.—Irrenunciabilidad

Se tendrá por nula y por no hecha la renuncia por parte de los trabajadores/as de cualesquiera beneficios establecidos en este Convenio.

Artículo 7.—Comisión Paritaria

Para examinar cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del Convenio, la Mesa Negociadora del mismo designa, de entre los componentes signatarios del Convenio, una Comisión Mixta Paritaria, integrada de la siguiente forma: cuatro miembros por la parte social y otros cuatro por la parte económica.

Artículo 8.—Conflictividad laboral

Antes de acudir a la Comisión Mixta Paritaria y de adoptar medidas disciplinarias o actitudes conflictivas de carácter colectivo, las partes firmantes del Convenio se comprometen a agotar la vía del diálogo dentro de la misma empresa.

Artículo 9.—Jornada laboral

La jornada anual de trabajo será de:

- 1.687 horas para todo el personal de los servicios de C.A.D., Residencia, Viviendas, Tiempo Libre y Técnicos, salvo el personal Cuidador Monitor de Noche cuya jornada será de 1.670 horas.
- 1.622 horas para todo el personal de los servicios de Asistencia Social, Formación y Participación, Administración y Recursos Humanos.

Artículo 10.—Retribuciones

1. Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio para los años 1996, 1997 y 1998 son las que se especifican para cada uno de los puestos de trabajo en la tabla salarial que a continuación se relaciona.

Puesto de trabajo	Año 1996	Año 1997	Año 1998
Residencias			
Responsable Asistencia Interna	3.429.776	3.529.240	3.599.825
Gobernante/a	3.040.316	3.128.485	3.191.055
Ayudante de Fisioterapia	3.824.970	3.935.894	4.014.612
A.T.S.	3.703.106	3.810.496	3.886.706
Maestra	3.499.840	3.601.335	3.673.362
Responsable Adiestramiento	2.903.600	2.987.804	3.047.560
Cuidador/a Monitor/a	2.586.658	2.661.671	2.714.904
Cuidador/a Monitor/a Noches	3.374.607	3.472.471	3.541.920
Jefe de Cocina	2.746.922	2.826.583	2.883.115
Cocinera	2.246.196	2.311.336	2.357.563
Auxiliar Servicio Doméstico	2.134.161	2.196.052	2.239.973
Jardinero	2.515.026	2.587.962	2.639.721
Responsable de Mantenimiento	2.800.914	2.882.141	2.939.784
Centros de Día			
Responsable Asistencia Interna	3.429.776	3.529.240	3.599.825
Responsable Adiestramiento	2.777.932	2.858.492	2.915.662
Ayudante de Fisioterapia	3.824.970	3.935.894	4.014.612
Puericultora	2.490.984	2.563.223	2.614.487
Cuidador/a Monitor/a	2.490.984	2.563.223	2.614.487
Cocinera	2.154.413	2.216.891	2.261.229
Auxiliar de Transporte	2.237.698	2.302.591	2.348.643
Auxiliar Servicio Doméstico	2.114.890	2.176.222	2.219.746
Viviendas Grupo			
Monitor/a	2.585.307	2.660.281	2.713.487
Auxiliar Servicio Doméstico	2.114.890	2.176.222	2.219.746
Tiempo Libre			
Responsable Area	3.075.692	3.309.238	3.522.660
Responsable Club	2.703.793	2.820.348	2.915.662
Asistencia Social, Técnicos y Formación			
Psicólogo/a	4.085.147	4.203.616	4.287.688
Médico	4.748.025	4.885.718	4.983.432
Asistente Social	3.356.257	3.453.588	3.522.660
Responsable Formación y Participación	3.384.044	3.482.181	3.551.825
Administración			
Jefe de Administración	2.972.531	3.058.734	3.119.909
Ordenanza	1.868.713	1.922.906	1.961.364

2. En el año 1998 el incremento fijado, que figura en la anterior tabla, es del 2% con respecto al año 1997, siendo revisable al alza en el caso en que el porcentaje del I.P.C. del citado año sea superior al 2%. En este caso se incrementarían los salarios citados de forma que el incremento resultante sea igual en porcentaje al I.P.C. del año 1998.

3. Para el año 1999 se establece un incremento sobre la tabla resultante del año 1998 del 2%, siendo revisable al alza en el caso de que el I.P.C. del citado año supere ese porcentaje. En este caso el incremento final debe ser un porcentaje igual al I.P.C. del año 1999.

4. La citada retribución fija anual se dividirá en catorce pagas, correspondientes a doce pagas ordinarias mensuales y dos extraordinarias a abonar antes del 15 de julio y 24 de diciembre respectivamente. La cantidad resultante de esta división tendrá el concepto de salario base.

5. Al citado salario base se añadirá mensualmente la cantidad correspondiente a cada trabajador/a en concepto de complementos de antigüedad, comedor, así como disponibilidad, cuando a ello tengan derecho.

6. Las pagas extraordinarias serán el resultado de sumar al salario base la cifra correspondiente a cada trabajador/a en concepto de antigüedad.

7. Al personal que esté cumpliendo el Servicio Militar o Servicio Social sustitutorio se le abonarán ambas gratificaciones extraordinarias.

8. El personal con contrato a tiempo parcial percibirá una retribución proporcional a la jornada anual que efectivamente realice.

Artículo 11.—Antigüedad

Los aumentos por antigüedad serán calculados por trienios desde el ingreso en la empresa.

Dichos trienios se abonarán a razón del 3% sobre el salario base.

El complemento de antigüedad de todo el personal cuya fecha de ingreso sea anterior al 1 de enero de 1989 y no haya pasado todavía al actual sistema, se seguirá rigiendo transitoriamente por lo dispuesto en la cláusula sexta del Acuerdo Económico Colectivo de los años 1990, 1991 y 1992.

Artículo 12.—Complemento de comedor

El complemento de comedor queda establecido para el año 1996 en 479 pesetas, y para el año 1997 en 493 pesetas por día efectivo de trabajo, correspondiendo el mismo a aquellos trabajadores/as que ocupan puestos en los que se cumplan los requisitos del artículo 44 de la Ordenanza Laboral de fecha 15 de julio de 1977 («B.O.E.» número 168).

Para los años 1998 y 1999 el citado importe se incrementará en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Artículo 13.—Nocturnidad

1. Se entenderá por trabajo en período nocturno o turno de noche, el efectuado entre las 10 horas de la noche y las 6 de la mañana, aunque si la mitad o más de la jornada se realiza en período nocturno, se entenderá realizada toda ella en turno de noche.

2. Las horas trabajadas durante el período nocturno tendrán un complemento salarial consistente en el 25% del salario base.

3. Este complemento no corresponde al personal Cuidador Monitor de Noche, al ya estar incluido en su salario base mensual.

4. La noche en el Servicio de Viviendas mantendrá, transitoriamente y hasta tanto no se modifique el Servicio, la actual doble consideración de trabajo efectivo para las horas comprendidas entre las 22 y las 24 horas, y el de horas de presencia para las realizadas desde las 24 a las 6 horas. La compensación de las horas de trabajo efectivo se realizará a razón de 1,15 horas por cada hora trabajada, hasta el momento en que la Dirección del Servicio considere que se completa la jornada anual, conforme al calendario laboral, momento en el cual se pasará a cobrar el complemento salarial. La compensación de las horas de presencia será, a elec-

ción del trabajador/a, o bien 5.875 por cada noche para el año 1997 o bien computarán las citadas horas, a razón de hora por hora, a los efectos del cómputo anual de jornada. La citada compensación económica se verá incrementada, para los años 1998 y 1999, en los mismos porcentajes que el salario base.

Artículo 14.—Disponibilidad

Las personas que ocupen los puestos de Responsable de Mantenimiento y Responsable de Área de Tiempo Libre y que estén conectados con su centro de trabajo o servicio y tengan la obligación de acudir al mismo cuando sea requerido, serán compensadas por mes de disponibilidad en la cantidad de 12.731 pesetas para el año 1996, y de 13.100 pesetas para el año 1997. Estas cantidades se verán incrementadas en los años 1998 y 1999 en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 15.—Distribución de la jornada

De acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento, la Dirección, previo acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará y aplicará los calendarios correspondientes a los diversos servicios y centros, atendiendo a las diversas modalidades de trabajo y horario existentes. Caso de discrepancia, se actuará de conformidad con la legislación vigente.

Se establece para todo el personal, cuya jornada diaria sea continuada, 15 minutos diarios de descanso, que se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

El disfrute de este período de interrupción de jornada se fijará en cada Centro o Dependencia por la Dirección de la misma; de tal forma que del mismo no se deriven efectos negativos para el servicio.

Artículo 16.—Vacaciones

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual de 30 días naturales que se disfrutarán de acuerdo con la equivalencia en días laborables que resulte de los calendarios laborales. El disfrute del citado período vacacional, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, podrá fraccionarse en un máximo de dos períodos.

1.1. La distribución de los períodos de vacaciones se hará de mutuo acuerdo, y ajustándose a la naturaleza específica de los diferentes Centros y a la más correcta atención individual a los usuarios; así:

a) El personal de los Centros de día disfrutará de sus vacaciones en el mes de agosto, por cierre de los mismos.

b) El personal a jornada completa de atención directa de las Residencias disfrutará de sus vacaciones preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

2. Además existirán durante el año dos períodos de descanso.

2.1. Siete días naturales con ocasión de la Semana Santa.

2.2. Siete días naturales con ocasión de Navidad.

2.3. Estos dos períodos de descanso no corresponden al personal Cuidador Monitor de Noche.

2.4. Sólo tendrán derecho a disfrutar de estos períodos de descanso los trabajadores/as cuyo contrato de trabajo haya entrado en vigor, como mínimo, tres meses antes a la fecha en que se inicie el período de descanso correspondiente.

3. En caso de que la Empresa, por necesidades del servicio, modificase la fecha de disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación a la fecha de inicio de las mismas, el trabajador/a tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo le hubiesen ocasionado, previa justificación de los mismos.

4. Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, ni en todo ni en parte, salvo cuando en el transcurso del año se produzca la extinción de la relación de empleo del trabajador/a, o sea declarado éste en situación de excedencia y aún no haya completado sus períodos vacacionales.

Artículo 17.—Horas extraordinarias

Se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Se admiten las horas extraordinarias para solventar imprevistos, ausencias, interrupciones del servicio, alteraciones de carácter estructural derivadas de la actividad o servicios de que se trate.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán en descansos, cada una de ellas dará derecho con carácter general a un descanso compensatorio de dos horas.

Artículo 18.—Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos y tiempo que a continuación se detallan, siendo su disfrute en el momento del hecho causante.

(Motivo de licencia.—Tiempo licencia.—Justificantes)

1. Matrimonio del trabajador/a o convivencia estable.—20 días naturales, contados como máximo a partir de la fecha de la boda.—Libro de familia o certificado del Juzgado o certificado de convivencia.

2. Nacimiento de hijo.—3 días naturales o 6 días naturales en caso de cesárea o enfermedad grave.—Libro de familia o certificado médico o de la clínica, caso de enfermedad grave o cesárea.

3. Enfermedad o intervención quirúrgica grave de cónyuge, compañero/a, hijos, padres y padres políticos.—5 días naturales. (Se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente).—Certificado médico o de la clínica.

4. Enfermedad o intervención quirúrgica grave de hermanos, hermanos políticos y abuelos.—2 días naturales dentro del Territorio Histórico y 4 días naturales para provincias alejadas más de 150 km.—Certificado médico o de la clínica. (Se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente).

5. Muerte de cónyuge, compañero/a, hijos, padres y padres políticos.—5 días naturales.—Documento que lo acredite.

6. Muerte de hermanos, hermanos políticos, abuelos y nietos.—2 días naturales y 4 días naturales para provincias alejadas más de 150 km.—Documento que lo acredite.

7. Traslado de domicilio.—1 día natural.—Comunicación a Administración de Personal de dicho cambio.

8. Matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos (consanguíneos o afines).—1 día natural.—Documento que lo acredite.

9. Exámenes que se realicen en centros oficiales como consecuencia de estudios que posibiliten la obtención de un título oficial.—Tiempo necesario para acudir a realizarlo (en escuelas oficiales).—Certificado del Centro.

10. Lactancia hijo menor de nueve meses.—1 hora de reducción de la jornada diaria que coincidirá obligatoriamente con el inicio o finalización de la misma. Podrá acumularse.—Libro de Familia o certificado del Juzgado.

11. En el caso de adopción.—56 días naturales a contar desde la llegada del adoptado al nuevo hogar, a condición de cesar en cualquier otra clase de trabajo remunerado (en el supuesto de adopción a menor de 9 meses se estará a lo dispuesto en el E.T.).—Certificado del Juzgado. (En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá disfrutar esta licencia).

12. Licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médicos.

Los trabajadores/as tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo, siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y sea imposible acudir a las consultas, tratamientos o exploraciones fuera de las horas de trabajo por no tener establecido el Centro donde se realicen un horario no coincidente con la jornada laboral del trabajador/a afectado.

13. Por el tiempo indispensable para la tramitación de documentos personales, siempre y cuando sea imposible para el trabajador/a proceder a su tramitación en sus días y horas de descanso.

14. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

Los trabajadores/as que ostenten cargos Municipales, del Territorio Histórico, de la Comunidad Autónoma o del Estado, de carácter público, así como los que ostenten cargos sindicales, disfrutará del carácter retribuido de la licencia por el tiempo y condiciones que indique la legislación vigente, salvo que dichos cargos sean retribuidos.

15. El día de bautizo y comunión de los hijos.

Artículo 19.—Licencias no retribuidas

1. Todo el personal de la empresa podrá solicitar hasta 15 días de licencia no retribuida al año, por cuestiones personales, que se concederán siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2. En caso de asistencia a exámenes o pruebas, en centros o escuelas que no tengan carácter oficial, por el tiempo necesario para su realización, siempre que se justifique debidamente.

3. Asimismo podrá solicitar licencia sin sueldo, por un período de hasta tres meses, aquel trabajador/a que deba hacer frente a graves circunstancias familiares tales como enfermedad grave o invalidez de parientes de primer grado a su cargo.

Artículo 20.—Excedencias voluntarias

1. La excedencia voluntaria es la que se concede al trabajador/a por motivos personales.

2. Será requisito para su concesión que el trabajador/a que la solicite tenga en la empresa la antigüedad mínima de un año.

3. Durante el período en que el trabajador/a que la solicite permanezca en excedencia voluntaria, quedan en suspenso todos sus derechos y obligaciones y consecuentemente no percibirá remuneración alguna por ningún concepto, ni le será computado el tiempo de excedencia para su antigüedad.

4. La excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de seis meses y un máximo de cinco años, teniendo derecho a la reserva de plaza 10 trabajadores/as, de forma proporcional al número de trabajadores/as de cada categoría profesional.

5. El excedente voluntario que no solicitara el reingreso quince días antes de la terminación del plazo de ésta, causará baja definitiva en la Empresa.

Artículo 21.—Excedencias especiales

Dará lugar a la situación de excedencia especial del personal fijo en la empresa, cualquiera de las causas siguientes:

1. Nombramiento de cargo público o designación para cargo sindical o de carácter político, cuando su ejercicio sea incompatible con la prestación de servicios a la Empresa.

2. Disfrute de becas, viajes de estudios y participación en cursos de perfeccionamiento, todos ellos propios de la especialidad del trabajador/a, debiendo el interesado solicitarlo con la mayor antelación posible.

En ambos casos se dará la reincorporación automática al solicitarlo el trabajador/a, al finalizar el período para el que fue nombrado, el disfrute de la beca, viaje de estudio o el curso de perfeccionamiento.

Artículo 22.—Complemento por incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal por enfermedad la Empresa garantizará el salario real, tanto en las mensualidades como en las pagas extras, abonando desde el primer día y por espacio máximo de 360 días, la diferencia existente entre la prestación que concede la Seguridad Social y la totalidad del salario que percibe el trabajador/a por los conceptos de salario base y antigüedad.

No se tendrá derecho a un nuevo período de garantía en aquellos casos que por incapacidades temporales reiterativas, debidas a la misma causa, se hubiera alcanzado la totalidad del período y entre un alta y la siguiente baja no hubieran transcurrido 6 meses.

En caso de I.T. por maternidad, accidente laboral y enfermedad profesional se garantizará el salario real con igualdad de con-

diciones que en el párrafo anterior para la totalidad del período que dure la misma.

Artículo 23.—Seguros de vida y accidente

Los seguros de vida y accidentes que con cargo a la empresa cubren a toda la plantilla quedan establecidos durante la vigencia del presente Convenio en:

Seguro de vida: 2.000.000 de pesetas.

Seguro de accidentes: 1.500.000 pesetas.

Ambos seguros cubren los supuestos de muerte, invalidez absoluta y permanente.

Artículo 24.—Seguro de responsabilidad civil

La Empresa contrata un seguro de responsabilidad civil por un importe de 75.000.000 de pesetas.

Artículo 25.—Revisión médica

La Entidad se compromete a proporcionar a todos los trabajadores/as una revisión médica anual, garantizando la confidencialidad de los resultados.

Artículo 26.—Vacantes, promociones y ascensos

Antes de sacar públicamente cualquier plaza, se comunicarán al Comité de Empresa los datos de la misma.

En todos los casos, ante cualquier tipo de vacante, ésta se sacará primero internamente, y sólo cuando ésta no se cubriera por personal de la empresa, se sacará al exterior.

En convocatorias internas tendrán prioridad aquellos/as trabajadores/ras que ocupen un puesto de trabajo igual al convocado incluyendo la propia jornada de trabajo y su contrato sea de duración indefinida o temporal en cualquiera de sus modalidades excepto la de interinidad. La Dirección deberá justificar, adecuadamente, cualquier exclusión a esta prioridad.

Tanto para plazas internas o externas se tendrán en cuenta a la hora de valorar los candidatos, cuando menos los siguientes aspectos:

- Titulación (será excluyente).
- Experiencia.
- Datos académicos (cursillos, etc.).
- Resultado de las pruebas realizadas (en su caso).
- Adaptación del candidato al perfil del puesto.
- Antigüedad (en caso de empate de todo lo anterior).

En los supuestos de creación de nuevas plazas por apertura de nuevos centros o servicios se reunirá el tribunal de selección previamente a la publicación de las plazas para decidir los baremos de selección.

Para cada proceso de selección se creará un Tribunal formado por tres personas, una de las cuales será nombrada por el Comité de Empresa.

La Dirección comunicará al Comité, el día, hora y lugar de la selección con tiempo suficiente para que éste pueda designar al miembro que le represente en dicha selección.

No se fijarán períodos de pruebas superiores a los establecidos en la legislación vigente, y en caso de falta de adaptación demostrada del seleccionado al puesto, éste volverá al puesto del que procede.

Artículo 27.—Formación profesional

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la especial importancia de la formación en organizaciones al servicio del progreso humano y con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores/as, de acuerdo con la exigencia de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen el compromiso de establecer una política de formación, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.

Para desarrollar esta política de formación se fijan los siguientes puntos básicos:

1. La Dirección, con la participación del Comité de Empresa, fomentará, dentro de sus posibilidades económicas y de organización, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por las necesidades de todo tipo derivadas de los puestos que se desempeñarán en el futuro.

3. La Dirección, en función de las necesidades de formación detectadas, elaborará un Plan de Formación que lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa.

4. La Dirección aplicará y desarrollará dicho Plan en el ámbito de su competencia.

5. Es obligación de todo el personal incluido en una acción formativa, aprovechar al máximo posible los recursos que en él se estén empleando.

6. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones y ascensos.

Al objeto de cumplir con este compromiso, y dadas las condiciones de trabajo del personal Cuidador Monitor de Residencia a jornada completa, y teniendo en cuenta que la jornada anual lo es por 1.687 horas, de éstas se destinarán, como mínimo 7 horas de jornada a la formación, de acuerdo con la planificación que anualmente se realice de esta materia.

Los trabajadores/as que deseen realizar estudios de formación o perfeccionamiento profesional tendrán derecho, siempre que fuera posible en el servicio, a la adecuación de la jornada, de forma que les permita acudir a las clases.

Artículo 28.—Personas con deficiencias psíquicas

Será misión especialísima de la entidad la reserva de aquellos puestos de trabajo que así lo permitan a trabajadores/as con deficiencias psíquicas. La idoneidad o no de los mismos será decidida por la Comisión Paritaria.

Artículo 29.—Comité de Empresa

La Entidad entregará al Comité de Empresa, anualmente, la cantidad de 150.000 pesetas como compensación a los gastos que como consecuencia de sus funciones deban realizar.

Artículo 30.—Faltas y sanciones

Cuando se trate de faltas o sanciones a los trabajadores/as, la Empresa está obligada a comunicárselo previamente al Comité de Empresa.

En todo caso de sanción por falta grave o despido de cualquier trabajador/a afectado por el presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la reunión de la Comisión Paritaria, en el plazo de cinco días a partir de tener conocimiento del hecho, que se reunirá obligatoriamente en los siete días siguientes para estudiar el caso.

Artículo 31.—Traslados

Antes de procederse a ningún traslado se oirá al Comité de Empresa. No existirá el traslado por sanción.

Artículo 32.—Ayuda por hijo con deficiencia psíquica

Los trabajadores/as que tengan hijos con deficiencias psíquicas, con necesidad de asistencia o educación especial, tendrán derecho, para los supuestos en que la potestad de decidir el ingreso y pago de cuota sea exclusiva de Gorabide, a una plaza prioritaria y gratuita en los centros de la Asociación. No obstante si por la ocupación de la mencionada plaza percibieran algún tipo de ayuda económica de cualquier Organismo Público o Privado deberán ingresarlas a la Asociación en concepto de aportación al costo de la plaza.

Artículo 33.—Kilometraje y dietas

En aquellos supuestos en que el personal por motivos de trabajo tenga que pagarse la manutención, la empresa, tal como lo venía haciendo, abonará dicha cantidad mediante la presentación de la correspondiente factura.

En los casos en que el trabajador/a utilice el vehículo de su propiedad al servicio de la Asociación, percibirá de la misma la can-

tividad de 37 pesetas por kilómetro en el año 97, 38 pesetas por kilómetro en el 98 y 39 pesetas por kilómetro en el 99.

Artículo 34.—Jubilación

La Empresa facilitará a los trabajadores/as que así lo deseen el paso a la jubilación a los 64 años en los términos establecidos en el Real Decreto 1.194/85, mientras continúe vigente.

Asimismo y siempre que el servicio lo permita la entidad se compromete a facilitar la jubilación parcial siempre que ésta sea legalmente posible y pueda cubrirse la misma mediante el denominado Contrato de Relevó.

Artículo 35.—Ropa de trabajo

La Empresa proveerá a los trabajadores/as que por sus funciones lo requieran en el momento de su ingreso en plantilla, y cada año, dos uniformes de trabajo.

Al personal con contrato a tiempo parcial se le entregará un uniforme al año.

Asimismo y al objeto de comprar calzado para el trabajo, la Empresa abonará a cada trabajador la cantidad de 3.075 pesetas anuales para el año 1996 y de 3.260 para el año 1997. Los años 1998 y 1999 esta cantidad se verá incrementada en el mismo porcentaje que el I.P.C. estimado del año al que corresponda la subida.

Artículo 36.—Trabajos distinta categoría

En caso de necesidad, o por voluntad del trabajador/a y la Dirección, la Empresa podrá destinar a los trabajadores/as a realizar trabajos de distinta categoría profesional a la suya, reintegrándose al trabajador/a a su puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Las condiciones del cambio se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, salvo en los supuestos de realización de trabajos de superior categoría por sustitución de otro trabajador/a con reserva del puesto de trabajo, en cuyo caso no operará el plazo de seis meses como tope máximo de la situación, sino el tiempo que subsista la circunstancia que motiva el cambio.

Cuando el trabajador/a realice trabajos de superior categoría durante más de seis meses en el plazo de un año sin concurrir el supuesto especial a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior.

(III - 483)

Visto: El texto del Convenio Colectivo para la Empresa Cuchillería del Norte, S.A., con vigencia para 1997, con código de convenio número 4800772, suscrito con fecha 16 de enero de 1997, por la Comisión Negociadora integrada por representantes de la citada empresa y por los representantes de los trabajadores, presentado en esta Delegación Territorial de Trabajo el día 20 de junio de 1997, observando que el convenio no conculca la legalidad vigente ni lesiona intereses de terceros, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, y de Orden de 3 de noviembre de 1982, del Consejero de Trabajo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos.

Esta Delegación Territorial de Trabajo,

ACUERDA:

1.º Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa Cuchillería del Norte, S.A.

2.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3.º Proceder a su correspondiente depósito en la Secretaría General de esta Delegación.

4.º Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso ordinario ante el Director de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de 1 mes,

de conformidad con lo establecido en el artículo 107, en relación con el artículo 110, de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común.

En Bilbao, a 7 de julio de 1997.—El Delegado Territorial de Trabajo en Funciones, Juan José Gómez de Foncea.

Convenio Colectivo de Cuchillería del Norte, S.A. (1997) ERMUA (BIZKAIA)

Artículo 1.º—Ambito de aplicación

Cuanto se dispone en el presente Convenio regulará las relaciones laborales entre la Empresa «Cuchillería del Norte, S.A.» y la totalidad de los trabajadores que integran su plantilla, incluidos los eventuales si los hubiera, y los de nuevo ingreso dentro del plazo de vigencia del mismo.

Artículo 2.º—Vigencia

La vigencia del presente Convenio será de 1 año retrotrayéndose en sus efectos a 1 de enero de 1997.

Artículo 3.º—Denuncia

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado el 1 de octubre de 1997 y hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo sobre las materias por él reguladas se mantendrá en vigor su contenido normativo.

Artículo 4.º—Aplicación e interpretación

El presente Convenio de Empresa se tomará, interpretará y aplicará como un todo unitario y global, respetándose por tanto en su integridad, afectándole solamente las mejoras procedentes de Ley, Decreto u orden Ministerial, que serán de inmediata aplicación.

Artículo 5.º—Comisión Mixta y Paritaria

Para la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo de Empresa se creará en el plazo máximo de 10 días a contar desde el siguiente a su firma una Comisión Mixta y Paritaria.

Esta comisión de arbitraje estará compuesta por seis miembros, de los cuales tres serán nombrados por la Dirección de Empresa y tres por el Comité de Empresa.

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir como consecuencia de la aplicación o interpretación del Convenio, serán sometidas a deliberación, votación y, en su caso, acuerdo obligatorio de la comisión.

Surgida la duda o divergencias, la parte signataria que se considere perjudicada planteará el conflicto, mediante escrito razonado a la comisión, la cual en el plazo máximo de tres días laborables a contar desde el siguiente a la recepción del escrito se reunirá a deliberar.

De cada reunión se levantará un acta firmada por los seis miembros, en la que de manera sucinta y resumida se explicarán las posturas y razones de cada uno de los miembros presentes en orden a la solución del conflicto.

En el plazo máximo de cinco días laborables a contar desde aquel en que tuvo lugar la primera reunión, se buscará una solución que se desarrollará en una resolución firmada por todos los miembros de la comisión y que tendrá carácter de obligatoria para las partes.

Si resultase imposible alcanzar una resolución por unanimidad según lo previsto en el párrafo anterior, las diversas propuestas serán sometidas a votación entre los seis miembros de la Comisión.

Será aceptada y tendrá carácter obligatoria, elevándose a resolución, la que obtenga mayor número de votos afirmativos, siendo imprescindible que éstos sean al menos cuatro.

Se levantará un acta de cada votación, expresándose claramente la propuesta, el miembro que la hace y el resultado de la votación.

Todas las votaciones serán individuales y secretas, mediante papeleta.