Convenio Colectivo Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire de Vizcaya

ÁREA	Vizcaya	**ÁMBITO FUNCIONAL**	Provincial
CÓDIGO	48001345011981	**ACTUALIZACIÓN**	2007/06/14
VIGENCIA	2006/01/01 — 2008/12/31	**DURACIÓN**	TRES AÑOS
PUBLICACIÓN	BOB 117		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-instaladores-de-calefaccion-ventilacion-y-aire-de-vizcaya/		

Resumen

Convenio Colectivo Instaladores De Calefacción, Ventilación y Aire. Última actualización a: 14-06-2007 Vigencia de: 01-01-2006 a 31-12-2008. Duración TRES AÑOS. Última publicación en BOB 117.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (BOB Nº 117 – Jueves, 14 de junio de 2007)

RESOLUCIÓN de 31 de mayo de 2007, 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 Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado. Código Convenio núm. 4801345.

Antecedentes.

1. Que con fecha 2 agosto de 2006, se ha presentado, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, el texto del Convenio Colectivo para el Sector Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado para los años 2006-2008, suscrito el 14 de julio de 2006, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora de fecha 26 de abril de 2006, compuesta por las centrales sindicales CC.OO., ELA, LAB y U.G.T. y la representación empresarial AIMVI-CEBEK.

2. Que el acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal AIMVI-

CEBEK y por los representantes sindicales CC.OO. y U.G.T. de la Comisión Negociadora.

3. Con fecha 27 de setiembre de 2006, se requirió a la Comisión Negociadora del Convenio para que subsanara la representación asignada de los sindicatos en la composición del Banco social del Convenio Colectivo, y las tablas salariales del convenio para la categoría de «formación de primer año» por considerarse que podía ser ilegal.

4. La representación de CEBEK, de CC.OO., U.G.T. y LAB presentaron alegaciones con fecha 10 de octubre de 2006, no habiendo formulado alegación alguna la representación de ELA y LSB-USO.

5. Con fecha 26 de octubre de 2006, esta Delegación Territorial de Bizkaia remitió al Juzgado de lo Social escrito de demanda de oficio, al amparo del artículo 161 y concordantes del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en relación al artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que por el Juzgado de lo Social se determinase si era correcta la constitución de la Comisión Negociadora y la representación otorgada en la misma a cada uno de los sindicatos que la constituyen y en su consecuencia existe mayoría suficiente para otorgar al citado convenio la condición de eficacia general. Asímismo se solicitó la determinación de si la retribución establecida en las tablas salariales para la categoría de formación de primer año era conforme al R.D. 1613/2005, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional.

6. Con fecha 28 de marzo de 2007 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social número 5 de Bizkaia, siendo firme la misma, por no haber sido recurrido por ninguna de las partes, en la que desestima íntegramente la demanda de oficio.

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 artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio puede conculcar la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente tal como se ha efectuado en el presente supuesto, pero sin embargo el Juzgado de lo Social número 5 de Bizkaia ha desestimado íntegramente la demanda por sentencia de 28 de marzo, sentencia que es firme conforme al Auto de 23 de mayo de 2007, por lo que es evidente que conforme a la citada sentencia en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, por lo que procede 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 Instaladores de Calefacción, Ventilacion y Aire Acondicionado.

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

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y 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 31 de mayo de 2007.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez.

CONVENIO COLECTIVO DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA (2006-2008).

CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1.-Ámbito funcional, personal y territorial.

Este Convenio Colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo aplicables a las empresas cuya actividad sea la de instalación de conducciones para calentamiento de agua, con cualesquiera fuente de energía, de calefacción y su mantenimiento, así como de ventilación, refrigeración y/o aire acondicionado, y será de aplicación a las relaciones de trabajo por cuenta ajena existentes entre estas y sus empleados, de conformidad con lo dispuesto por el artículo primero del Estatuto de los Trabajadores.

Quedan excluidas de este ámbito de aplicación los miembros de los Organos de Gobierno de las empresas, que se limiten al ejercicio exclusivo de esa función y el personal de Alta Dirección de las mismas.

Este Convenio Colectivo, será aplicable en la provincia de Bizkaia, tanto para las empresas en ella domiciliadas como para las que, sin tener aquí su domicilio, desarrollen en Bizkaia la actividad comprendida en este artículo 1 del Convenio, pudiendo optar los trabajadores por el Convenio Colectivo más favorable en su cómputo anual.

Artículo 2.-Vigencia y denuncia.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero del 2006, salvo los dispuesto específicamente en el articulado.

El período de vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero del 2006 al 31 de diciembre del 2008.

El presente Convenio se considera denunciado por ambas partes el 1 de octubre del 2008.

Las representaciones social y empresarial se harán entrega del anteproyecto del 15 al 30 de octubre y, como máximo a los quince días de su entrega ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones.

Artículo 3.-Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible y efectos de su aplicación serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la jurisdicción social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que alguno/s de los artículos del Convenio conculca la legalidad vigente, se procederá del siguiente modo:

1. Si la resolución afecta a la integridad del artículo, este quedara sin efecto en toda su extensión, siendo provisionalmente aplicable en su lugar si lo hubiera, el texto del artículo del convenio precedente.

2. Si la resolución afecta parcialmente a un artículo, que no ha tenido procedente en el Convenio anterior, quedará el mismo sin efecto en su totalidad. De existir precedente se aplicará su texto provisionalmente.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes del Convenio Colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al procedimiento de mediación del PRECO II y de no ser aceptada la propuesta del mediador quedarán sometidas obligatoriamente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II.

Artículo 4.-Compensación, absorción y garantías.

1. Las condiciones pactadas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente otorgada por la empresa, imperativo legal, jurisprudencia, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, usos y costumbres, manteniéndose las que excedan de tal compensación a los trabajadores a título personal, en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de lo ordenado en el apartado 2 de este artículo.

2. Con independencia de los conceptos económicos pactados en este convenio colectivo para sus tres años de vigencia, objeto de sus respectivas tablas salariales, se garantiza a los trabajadores por él afectados el diferencial salarial consistente en cada año entre las retribuciones de dichas tablas salariales y las del año respectivamente anterior, recogiéndose en el anexo II por categorías profesionales.

3. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales y convenios futuros, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras practicadas.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 5.-Jornada de trabajo y horario.

1. Las horas anuales de trabajo efectivas para los años de vigencia serán de 1.718 para el año 2006; y de 1.713 horas para 2007 y 2008, respectivamente.

2. Se mantendrán las condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario.

3. Seguirá manteniéndose la jornada reducida de verano a título personal, reconocida a las distintas categorías profesionales, si bien a efectos salariales se abonarán las horas efectivamente trabajadas, de acuerdo con lo dispuesto en este artículo.

4. Los calendarios anuales y los horarios ordinarios de trabajo se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Dicho calendario será confeccionado antes del día 30 de abril.

5. Los pactos en materia de horario tendrán el mismo rango legal que el propio Convenio.

6. Disponibilidad de horas. No obstante lo anterior, las empresas afectadas por el presente convenio, por necesidades de producción, podrán modificar, hasta un máximo de 80 horas anuales, la jornada diaria, pudiéndose ampliar este límite por acuerdo entre las partes afectadas, sin que ello suponga, en ningún caso, un aumento de la duración de la jornada anual pactadas en el presente convenio o propia de cada empresa. Cuando la ampliación del límite de 80 horas de disponibilidad, afecte a más de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 o al 10% de la plantilla en empresas de más de 100 y menos de 300 trabajadores o a 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Con carácter general, semanalmente no se podrá trabajar más de 45 horas, ni tampoco más de 9 horas diarias, salvo, cuando en ambos casos medie acuerdo entre los interesados, o empresa o representantes de los trabajadores.

En el supuesto de que por las empresas se haga uso de esta disponibilidad, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los representantes de los trabajadores con dos (2) días de antelación a la aplicación de la medida.

A los trabajadores a turnos que se les aplique esta medida se les garantizará por la empresa los medios de transporte en los desplazamientos motivados por la misma.

Las horas que se realicen sobre las que inicialmente estén determinadas en el calendario laboral no podrán ser compensadas económicamente y serán consideradas, a todos los efectos, como horas ordinarias. La compensación de estas horas se realizará principalmente durante el mes siguiente a su realización, preferentemente en jornadas completas y medias jornadas.

La empresa y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo. Si no llegasen a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá someterlo a la Comisión Mixta del Convenio, que se reunirá en el plazo de una semana, desde la comunicación, y, si no es aceptada la propuesta

que se realice, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, que deberá ser comunicado a la otra parte con una semana de antelación.

Dentro del límite de las 80 horas señaladas en el apartado 6.º de este artículo, en ningún momento la necesidad de hacer uso de esta flexibilidad se realizará fuera de los días laborables establecidos como de trabajo en el calendario, ni durante el período de vacaciones, salvo pacto en contrario entre la empresa y los interesados.

En ningún caso podrá aplicarse esta medida cuando un trabajador deba quedar sólo en el centro de trabajo, cuando de la propia naturaleza del trabajo a realizar tenga implícito un riesgo para la seguridad del trabajador.

Si no fuese posible el disfrute de las horas ya trabajadas con anterioridad, de acuerdo con los párrafos anteriores, dentro del año natural, el plazo para el disfrute se ampliará durante el 1.er trimestre del año siguiente, salvo que en el momento determinado para el disfrute de las horas trabajadas el trabajador este de baja por ILT derivada de accidente laboral.

7. Ambas partes acuerdan establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, en la forma y manera que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores. De haber desacuerdo se trasladarán las discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio y si en esta no se alcanza avenencia las someterán a los procedimientos del PRECO.

8. Las horas trabajadas que excedan de las señaladas como ordinarias en los horarios establecidos, según el procedimiento señalado en los párrafos anteriores, serán consideradas como extraordinarias.

Artículo 6.-Imposibilidad de la prestación del trabajo.

Las horas no trabajadas debido a accidentes atmosféricos, inclemencias del tiempo y otras causas de fuerza mayor, incluidas las provenientes de huelgas o cierres patronales relacionados con ellas y extrañas a la empresa, cuando en todas estas situaciones no pudiera racionalmente emplearse al trabajador en otra actividad efectivamente productiva, se recuperan obligatoriamente hasta 40 horas a partir de las 3 horas 45 minutos en que debió iniciarse la primera jornada de trabajo impedida, las cuales (3,45) no serán recuperadas por el trabajador sin perjuicio de su abono por la empresa, salvo cuando las circunstancias concurrentes en la situación impeditiva de trabajo evidenciaran, de forma clara y constante, la imposibilidad real de la prestación de trabajo o su acceso al mismo. Las horas perdidas serán retribuibles salarialmente por los conceptos de salario y pluses correspondientes a las mismas y serán recuperables conforme al calendario que se establezca al efecto, sin que la recuperación pueda ser superior a 1 hora diaria, salvo acuerdo distinto. En el caso de inexistencia de tiempo, dentro del año en curso, para su realización se trasladaron al primer cuatrimestre del año siguiente.

La recuperación de las horas de trabajo no realizadas por los motivos referidos deberá ponerse en conocimiento por la empresa a los representantes de los trabajadores.

No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes, la empresa y los trabajadores podrán establecer acuerdos diferentes a los previstos en este artículo. Asimismo, la empresa podrá tramitar, por las causas contempladas en este artículo, la suspensión de los contratos de trabajo, sin perjuicio en este caso de la recuperación de las

horas de trabajo previstas en el párrafo primero.

Lo acordado en el párrafo primero conlleva que la empresa abone las percepciones salariales a que tuviere derecho el trabajador en el mes en que tengan lugar.

Artículo 7.-Puntualidad.

Se entiende por puntualidad, a los efectos del presente Convenio, la presencia de los trabajadores en la obra donde desarrollan su actividad en condiciones de iniciar la misma dentro del horario establecido. Para los efectos legales, el centro de trabajo será el domicilio social de la empresa. Cuando un trabajador invierta más de una hora en el recorrido desde su domicilio al centro de trabajo (obra) entre ida y vuelta, el trabajador, a través del Comité de Empresa o Delegado de Personal, podrá adecuar su jornada de trabajo.

El tiempo de viaje que exceda de una hora será abonado como hora normal de trabajo, o podrá reducirse de la jornada normal de trabajo, previo acuerdo entre el trabajador y la empresa. En el anexo I del Convenio se recoge el valor de la hora de viaje que en el año 2006 tiene un incremento del 4,10; en 2007 del 3,50 y en 2008 del 3%. A estos importes les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 13 del Convenio. No habrá lugar a compensación de ninguna clase cuando el tiempo del viaje sea durante el horario de trabajo.

Artículo 8.-Vacaciones.

Los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, de 30 días naturales, que se iniciarán el primer día laborable de la semana.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa el trabajador por este concepto solo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante ese año.

El trabajador que cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado las vacaciones, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de las devengadas y no disfrutadas como concepto integrante de la liquidación. Asimismo al que cesara en la empresa habiendo disfrutado un número de días superior al procedente, soportará el descuento proporcional de los días de más disfrutados.

Las vacaciones se disfrutarán los meses de julio a septiembre, sin perjuicio de que por exigencias de la actividad pueda ampliarse el período de tiempo de su disfrute mediando acuerdo entre la empresa-trabajador, que de no lograrse por existir discrepancias al respecto, será resuelto por los procedimientos del PRECO. Si la ampliación es a petición de la empresa el trabajador que se avenga a disfrutarlas en el nuevo período de tiempo, tendrá derecho a cuatro días más de sí las disfruta por entero, y si es de forma parcial a la parte proporcional. Este plus vacacional no procederá si la ampliación del período vacacional es fuera del período de junio a septiembre, y obediente a situaciones en las que la reducción de la actividad empresarial impida dar trabajo efectivo productivo al/los trabajador/es.

En el caso de que las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser rotativos, quedando anulado cualquier derecho en la prelación del disfrute que se viniera observando con anterioridad.

Al objeto de que el personal que no haya permanecido en la plantilla de la empresa doce meses y haya superado los seis meses, para que pueda disfrutar íntegro el período vacacional que les correspondería de haber alcanzado dicho mínimo de permanencia, se conviene que aquellos trabajadores que así lo soliciten y de común acuerdo con la empresa, podrán disfrutar los 30 días previstos sin devengo de retribuciones, en el caso de que la empresa no cierre en un mes determinado. Si así fuese, se retribuirán las vacaciones íntegras.

Una vez señalado el tiempo de disfrute de las vacaciones, el mismo no será interrumpido.

No obstante, las vacaciones quedarán en suspenso, siempre y cuando antes de la fecha fijada para su inicio el trabajador no pudiera disfrutarlas por alguno de los siguientes supuestos:

– En caso de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Profesional (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional).

– En caso de Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes (Accidente no Laboral y Enfermedad Común) durante al menos 15 días que haya requerido una hospitalización de al menos 7 días.

En estos casos las vacaciones se reanudarán en los siguientes términos:

1. Si el alta médica tuviera lugar dentro del período de tiempo fijado inicialmente para el disfrute vacacional, este se reanuda el día del alta médica hasta la finalización de dicho período de tiempo. Por los días restantes hasta completar los 30 días naturales se señalará un nuevo período vacacional para su disfrute dentro del año natural.

2. Si el alta médica tuviera lugar después de transcurrido el período vacacional señalado inicialmente, se fijará un nuevo período para su disfrute dentro del año natural.

3. En ningún caso procederá un nuevo señalamiento del disfrute vacacional cuando la empresa con carácter general suspenda temporalmente su actividad por vacaciones del personal, considerándose que se produce esta circunstancia, cuando exista un retén de mantenimiento.

No obstante, lo señalado anteriormente no será de aplicación en el caso de maternidad, paternidad (natural o de adopción) y/o período de lactancia concentrada cuando dichos permisos coincidan total o parcialmente con el disfrute de las vacaciones, con independencia de que tales hechos se hayan anticipado a la fecha de inicio de dicho disfrute o acontezcan mientras este tenga lugar. En ambos casos, el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrutar dentro del año los 30 días de vacaciones, posibilitando la empresa a tal efecto las fechas correspondientes a los días no disfrutados.

Artículo 9.-Licencias retribuidas.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) En caso de nacimiento de hijo: 3 días laborables. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento de más de 400 km se podrá ampliar hasta 2 días naturales más.

b) Durante 3 días naturales, que podrán ampliarse hasta dos días más cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 400 km, en los casos de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge e hijos, padres y hermanos consanguíneos o afines (políticos).

c) Durante dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos consanguíneos o afines (políticos), que podrán ampliarse hasta 1 día más, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 400 km.

d) Durante 2 días naturales para traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste impuesto por una norma legal, sindical o convencional, un período determinado, se estará a lo que cada norma disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en las disposiciones legales vigentes.

g) En caso de matrimonio del productor: 17 días naturales. Cuando coincida el matrimonio con las vacaciones se sumarán ambos períodos, licencia más vacaciones para su disfrute.

h) Un día por matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos.

i) Carnet de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, apartado 3.d).

j) Consulta médica: Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 60 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica.

k) Los trabajadores, tendrán derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Se entiende por ausencia, la suspensión de la actividad iniciada por el trabajador y su reanudación dentro de la franja horaria correspondiente a la jornada.

La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora por cada día de trabajo efectivo con la misma finalidad o acumular la reducción de media hora de la jornada de trabajo comprendida entre la finalización del descanso maternal previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y la fecha del cumplimiento de los nueve meses del lactante, para su descanso a continuación del mismo.

l) Los trabajadores/as vinculados mediante la unión de las parejas de hecho, considerando como tales las reguladas en los términos de la Ley 2/2003 de 7 de mayo del País Vasco, tendrán derecho a las licencias previstas en este artículo, siempre que acrediten su unión en los términos ordenados por dicha Ley.

El disfrute de las licencias previstas en las letras a), b), c), se efectuará durante y mientras persista el hecho

causante que las originan.

Artículo 10.-Periodo de prueba.

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se consideran hechas a título de prueba, que en ningún caso podrán exceder de seis meses para los titulados y de tres meses para los demás trabajadores salvo para los no cualificados que será de un mes.

Artículo 11.-Preaviso de cese por el trabajador.

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

– Obreros y Subalternos: 15 días.

– Administrativos: 1 mes.

– Jefes o Titulados Administrativos, Técnicos no titulados o Titulados Superiores y medios: 2 meses, salvo lo dispuesto en el artículo 37 de este Convenio para el contrato fijo de obra, apartado 1.º, párrafo 4.

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

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

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

De producirse discrepancia en el cálculo de liquidación, si el empresario pusiera a disposición del trabajador el día del cese la que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite por la diferencia que el estime, reclamación ante la jurisdicción social.

En este supuesto el trabajador estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

Artículo 12.-Organización del trabajo.

La organización del trabajo tienen por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: dirección y trabajadores.

La organización del trabajo con arreglo a lo previsto en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, estando el trabajador obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, o de la persona en quien este delegue.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están comprendidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria de este Convenio sobre clasificación profesional.

CAPÍTULO III. CONDICIONES SALARIALES.

Artículo 13.-Retribuciones salariales y revisión salarial.

1. Las retribuciones salariales para cada una de las categorías profesionales del Convenio Colectivo para cada uno de los tres años de su vigencia son las recogidas en la tabla salarial anexa, y tienen unos incrementos sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de cada año anterior, del:

– 4,10% para 2006.

– 3,5% para 2007.

– 3% para 2008.

2. Revisión salarial:

a) Se garantiza no obstante en las tablas salariales de cada año, un incremento sobre las del año anterior del 120% del IPC del Estado facilitado por el INE para cada año.

En el caso de que dicho 120% fuera superior al pactado inicialmente para cada año, se proceden, tan pronto se conozca, a la revisión de las tablas salariales con efectos retroactivos a uno de enero.

b) Asimismo, si el IPC de cada año de vigencia del Convenio fuese inferior a 2,5 puntos, tal circunstancia no tendrá efectos retroactivos sobre los salarios correspondientes a dicho año. No obstante para calcular y confeccionar las tablas salariales del siguiente año se procederá del modo siguiente: Se actualizaran las tablas salariale del año en el que el IPC fuera inferior (a 2,5) aplicando el 120% del IPC de ese año sobre las tablas salariales del año anterior. Sobre las tablas salariales actualizadas se aplicará el incremento salarial pactado en el convenio para el siguiente año.

Artículo 14.-Descuelgue.

El régimen salarial establecido en este Convenio no será de necesaria u obligada aplicación para aquellas

empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las empresas que pretendan descolgarse del régimen salarial del Convenio, deberán, en el plazo de los 15 días siguientes a la publicación de aquél en el «Boletín Oficial de Bizkaia», notificárselo por escrito a la Comisión Mixta del Convenio, a la representación de los trabajadores, o en su defecto a estos, acompañando al escrito dirigido a la representación de los trabajadores o a estos la documentación precisa (memoria explicativa, balances, cuentas de resultados, o en su caso, informe de auditores o censores de cuentas u otros documentos) que justifique un régimen salarial diferenciado.

Efectuada la notificación anterior, si en el plazo de 10 días no hubiera acuerdo dentro de la empresa sobre el descuelgue, se dará traslado del expediente a la Comisión Mixta del Convenio, que deberá pronunciarse en el plazo de 10 días, teniendo su decisión carácter vinculante.

Si en la Comisión Mixta tampoco se alcanzara acuerdo sobre la materia, se someterá el expediente al procedimiento de Arbitraje del PRECO II, en el que actuará como parte interesada las representaciones que constituyen la Comisión Paritaria.

El descuelgue de ser aprobado, tendrá efectividad durante un año.

En el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previsto en el presente artículo.

Transcurrido, el período del descuelgue, sin haberse instado una prórroga del mismo, o denegada esta, la reincorporación a las condiciones previstas en el Convenio será automática.

Los representantes legales de los trabajadores, o en su caso estos o la Comisión Mixta están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando respecto de todo ello, sigilo profesional.

Artículo 15.-Formas de retribución.

La forma de abono de los salarios se realizará mensualmente para todas las categorías de trabajadores existentes.

En caso de existir acuerdo entre empresa y trabajadores a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, puede ser pactado otro sistema de forma de pago.

Artículo 16.-Estructura salarial.

1. Se entiende por salario convenio la contraprestación económica garantizada por categorías profesionales en la tabla salarial anexa en sus claves 1 a 6, por un rendimiento normal y correcto en el trabajo de la jornada ordinaria pactada en Convenio, y que conforme indica la misma se desglosa en salario base y complemento de incentivo, pagas extraordinarias y en su caso salario mínimo garantizado.

2. Complemento de incentivo. Este complemento (clave 2.ª de la tabla salarial anexa) se devengará por día efectivamente trabajado, en jornada normal y correcta, y su importe se distribuye en un 50% por asistencia al

trabajo y 50% por rendimiento y tarea.

3. El salario convenio que retribuye al trabajo ordinario conforme a lo expresado en el párrafo 1º de este artículo, está sujeto a la consecución de los rendimientos que se detallan a continuación:

Redes Horizontales.

Tubería montada con soportes, dilatadores fabricados y tomas para la columna, sin curvas, con salvatubos, soldando o roscando a máquina. Tiempo de montaje de andamio y otros trabajos no especificados, aparte.

– Oficial de primera con ayudante:

De 2 1/2″ a 4″: 17 metros día.

De 1 1/4 a 2″: 20 metros día.

Columnas Montantes.

Tubería colocada con dilatadores fabricados, con 8 puntos de salida y soportes:

– Oficial de primera con ayudante, 30 metros día.

Enganche de Radiadores.

Desde la toma de columna del radiador, incluido codo y válvula:

– Oficial primera: 4,5 radiadores día.

– Oficial tercera: 3,5 radiadores día.

Montar Radiadores.

Colgar el radiador de la pared y enganche de la válvula y codo:

– Oficial primera con ayudante: 20 radiadores día.

Artículos Anexos a la Tabla.

Esta tabla de rendimientos se entiende siempre que la misma se lleve a cabo en las condiciones de trabajo adecuadas, intemperie, altura, etc.

Los rendimientos mínimos señalados precedentemente no podrán ser modificados al alza, salvo que en los trabajos con ellos relacionados y como consecuencia del empleo u aplicación de otras técnicas u organización del trabajo se obtenga un ahorro o reducción del tiempo invertido en su ejecución.

Asimismo, el citado conjunto o tabla de rendimiento será aplicable únicamente a los trabajos en ella comprendidos, quedando no obstante excluida la sala de calderas.

4. La no consecución del rendimiento señalado en la tabla, cuando menos determinará la reducción del complemento de incentivo en un 47% en los días en que tenga lugar, realizándose no obstante el cómputo del mismo por los períodos mensuales en que tenga lugar el pago del salario y considerándose el cómputo del rendimiento en las tablas de forma global y por zonas y en calefacciones centrales.

Artículo 17.-Antigüedad.

Acordado en el Convenio Colectivo de 1994, que el 31-12-2003 concluía el derecho a acumular nuevos quinquenios, por años de servicio, se entenderá por antigüedad los importes que personalmente tenga consolidados el trabajador a esa fecha por este concepto con arreglo al sistema aplicable hasta el 31-12-2003.

Artículo 18.-Gratificaciones extraordinarias.

Estas gratificaciones serán de 30 días abonadas el 15 de julio y 15 de diciembre, y su importe será el establecido en la tabla salarial anexa más antigüedad, concediéndose en proporción al tiempo que haya permanecido cada trabajador en la plantilla de la empresa.

Los importes de las pagas extraordinarias podrán ser prorrateados mensualmente, de existir acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

Artículo 19.-Plus salarial de retén.

Para el caso de que las empresas tuvieran establecido o establezcan un sistema de trabajo de retén o guardia mediante el cual el trabajador, una vez finalizada su jornada efectiva de trabajo, quede a disposición de la empresa para atender las eventualidades que pudieran derivarse para la atención de necesidades propias de la empresa o de sus clientes, pudiendo a estos efectos ser reclamada su presencia en el centro de trabajo mediante un «busca» o teléfono móvil, se establece un plus salarial de reten por día de disposición, cuyo importe en 2006 será de 18,33 euros y en los años 2007 y 2008 el resultante de aplicar lo pactado en el artículo 13 del Convenio.

En el caso de que el trabajador en situación de disposición por reten, realizara una prestación efectiva de trabajo, por ser requerido por la empresa, percibirá además de este plus, la remuneración salarial por las horas efectivas de trabajo realizadas conforme a dicho sistema de trabajo más el 10%, del salario diario correspondiente a la tabla salarial real mensual del Convenio por cada hora trabajada.

Artículo 20.-Retribuciones de vacaciones.

La retribución de las vacaciones se efectuará al día hábil anterior a su disfrute.

Las vacaciones se abonarán según la siguiente fórmula:

(Salarios reales 90 últimos días naturales / 90) x 30

Si en el transcurso de estos noventa días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, se sustituirán los que haya durado la misma por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al período considerado dentro del año en curso.

Para el abono del disfrute de las vacaciones se computarán como trabajados los días de ausencia por baja de

enfermedad y accidente.

Artículo 21.-Nocturnidad.

El trabajo realizado dentro del tiempo considerado nocturno legalmente se abonará con un recargo del 25% del salario base.

En aquellos trabajos cuya duración fuera igual o superior a 15 días, procederá un descanso o reducción de jornada equivalente al 12% por cada hora trabajada, descansándose la misma en cómputo bimensual, salvo acuerdo distinto entre los afectados. De no producirse el descanso en ese período de tiempo, o en el pactado, se abonará el tiempo nocturno realizado y no compensado con el recargo del 25% del salario base.

El sistema previsto no será de aplicación cuando voluntariamente el trabajador se adscriba al trabajo nocturno o cuando el trabajo por la circunstancia de su retribución conlleve unos salarios superiores a los dispuestos en la tabla salarial de este convenio para su categoría profesional.

Artículo 22.-Tóxico, penoso y peligroso.

A los trabajadores que realicen trabajos de los que realmente son considerados como penosos, tóxicos o peligrosos, deberá abonárseles por estos conceptos el 25% del salario base si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurrieran dos y el 35% si fuesen las tres. Cuando el trabajo con carácter penoso, tóxico o peligroso dure entre una y cuatro horas, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas anteriormente.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, se considera trabajo tóxico el tiempo empleado en el desmontaje de un elemento o elementos de caldera de hierro fundido, finalizando dicho trabajo tóxico cuando comienza el montaje.

La Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y desarrollar los aspectos incidentes dentro de las condiciones de trabajo.

Artículo 23.-Horas extraordinarias.

El importe de los distintos incrementos para las horas extraordinarias para cada una de las categorías serán:

– Horas extraordinarias en días laborables:

La 1.ª hora diaria al 50% del salario real hora extraordinaria y las siguientes al 75%.

– Horas extraordinarias festivas:

100% sobre el salario real hora ordinaria.

Las horas extraordinarias únicamente se podrán realizar en los casos de reparaciones urgentes, siniestros fuerza mayor, pérdida de materias primas, concentración de trabajo, licencias retribuidas, bajas por I.T., etc.

No obstante lo anterior podrá pactarse entre empresa y trabajador que cada hora extraordinaria se compense por tiempo equivalente de descanso.

En cualquier caso será necesario, con carácter previo a la ejecución de las horas, la comunicación al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 24.-Desplazamientos.

Los gastos originados por desplazamientos a la obra o centro de trabajo serán abonados por la empresa.

A este respecto se pagará solamente un viaje de ida y otro de vuelta no teniendo derecho al cobro de dicho desplazamiento aquellos trabajadores que residan dentro del casco urbano, no obstante, los trabajadores que deban desplazarse a una obra dentro del casco urbano y la distancia a la misma sea superior a 3 kms., les será abonado el medio de locomoción más económico.

El cambio de domicilio del trabajador, no conllevará para la empresa mayor costo por este concepto.

Artículo 25.-Dietas.

Media dieta.

En el año 2006, su importe será de 12 euros por día de trabajo efectivo.

En 2007, su cuantía será la que resulte de aplicar la siguiente fórmula:

12 euros más el importe mayor resultante de aplicar a los 12 euros el incremento del 4,10% o el del 120% del IPC real del Estado facilitado por el INE para el año 2006, más la cuantía obtenida de aplicar a dicha suma el incremento pactado del 3,5 en el artículo 13.1 del Convenio para 2007.

Año 2008. El importe de la dieta de 2008, tendrá un incremento sobre la del 2007 del 3 %.

Asimismo, en el caso de que el 120% del IPC de 2007 fuera superior al 3,5 pactado inicialmente para ese año, dicho porcentaje del 120% se tendrá en cuenta con la finalidad exclusiva de fijar la base de cálculo de la dieta de 2008 sobre la que aplicar el incremento del 3%.

En el sentido, del párrafo anterior la dieta de 2008 se obtendrá aplicando el 120% del IPC de 2007 sobre la dieta de 2007, más el incremento del 3%.

Asimismo en el año 2009 y con efectos del 1 de enero de ese año, la cuantía de la dieta, será objeto de actualización automática en el caso de que el 120% del IPC del Estado de 2008 fuese superior al 3% en cuyo caso se aplicará el 120% de dicho IPC sobre el importe de la dieta de 2007, sin perjuicio de la actualización que, en su caso fuese pactada a partir de 2009.

Dieta completa.

Desde la firma del Convenio Colectivo, el importe de la misma durante la vigencia del Convenio será de 50 euros.

No obstante, la empresa podrá sustituir el pago de la misma, haciéndose cargo directamente del alojamiento y

manutención del trabajador.

En los casos de que el trabajador justifique gastos superiores a través del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se le abonará la cantidad que exceda, previa justificación a la empresa.

En caso de discrepancia en criterio de media dieta o dieta completa, intervendrá el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En el supuesto de que el horario pactado en lo referente al tiempo de comida, no permita efectuar la misma adecuadamente, esta jornada se flexibilizará mediante negociación con el trabajador, o en su defecto, con el Delegado de Personal, esta adecuación quedará supeditada al cumplimiento del número de horas de trabajo establecidas en el presente Convenio.

Las partes firmantes de este acuerdo, negociarán en el marco de las empresas una compensación económica en concepto de dieta, cuando los trabajadores realicen su tarea en la localidad donde se encuentra el domicilio social de la empresa. Este apartado sólo comprende a los trabajadores que realicen trabajo en obra.

Artículo 26.-Desplazamiento al extranjero.

En el caso de que, el trabajador, por causa de trabajo fuera desplazado fuera del territorio español, la empresa correrá a su exclusivo cargo con los gastos de locomoción derivados de los viajes, así como los de alojamiento y manutención que fueran inherentes a los viajes como a los de estancia.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa abonará al trabajador desde la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», en concepto de complemento indemnizatorio la cantidad de 10 euros diarios por cada día de estancia en el lugar a donde sea desplazado, siempre y cuando el desplazamiento conlleve pernoctación del trabajador.

Para los años 2007 y 2008 esta cantidad se incrementará en los términos establecidos en el artículo 13 del presente Convenio.

Dicho complemento podrá ser sustituido por otro tipo de compensación siempre que medie acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Artículo 27.-Kilometraje.

En el caso de que el/la trabajador/a utilice vehículo automóvil propio (excepto motocicletas), para los desplazamientos durante la jornada de trabajo, previo acuerdo con la empresa, los gastos de desplazamiento le serán abonados de la siguiente forma:

El precio por kilómetro en el año 2006, desde la firma del Convenio, será de 0,29 euros/km, y en los años 2007 y 2008, de 0,30 euros/km.

No obstante, si el precio medio del gasóleo normal-gasolina 95 octanos sin plomo tuviera un incremento superior al 10%, desde 1-1-2007 a 31-12-2007 se procederá a su actualización en el mes de enero de 2008 con efectos de enero de 2008.

Artículo 28.-Enfermedad o accidente laboral.

En los casos de Incapacidad Temporal del Trabajador que a continuación se detallan, y cuando este tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social por la contingencia prevista, se le retribuirá conforme a las previsiones siguientes:

1. Cuando el trabajador sea dado de baja por enfermedad, se le retribuirá de la siguiente forma:

a) Los siete primeros días, según lo establecido por la Ley.

b) A partir del octavo día hasta el trigésimo inclusive, el 75%.

c) Del 31 al 90, el 100% del salario de las tablas anexas, más, en su caso, antigüedad.

d) A partir de los 90 días, lo establecido por la Ley.

2. En caso de hospitalización se abonará el 100% del salario de las tablas anexas, más antigüedad, durante el período que dure la misma, hasta un máximo de 200 días desde la fecha de la baja por enfermedad. Una vez finalizada la hospitalización, se ampliará la percepción del 100% por recuperación hasta un máximo de 20 días. Posteriormente se volverá a los apartados anteriores.

3. Si la baja se produce por accidente laboral, se retribuirá al trabajador desde el primer día de la baja el 100% del salario de las tablas anexas más en su caso antigüedad.

4. La cantidad sobre la que se efectuarán los cálculos es la correspondiente a las Tablas del Convenio más antigüedad, siendo respetado lo dispuesto en el artículo 4.

5. No obstante lo dispuesto en los párrafos precedentes el complemento de la prestación económica a cargo de la empresa tendrá como límite temporal los 18 meses, y en ningún caso sufrirá incremento, si por modificaciones legislativas o reglamentarias se produjeran reducciones de los porcentajes en las prestaciones de la Seguridad Social y/o de los días en que estas se reconozcan.

CAPÍTULO IV. SEGURIDAD Y FORMACIÓN.

Artículo 29.-Seguridad y salud laboral.

La dirección de la empresa consultará a los representantes de los trabajadores la adopción de la planificación preventiva a aplicar en la empresa.

Los planes deberán integrar las medidas técnicas de corrección necesarias para eliminar o reducir progresivamente, en la medida de lo posible, la siniestralidad, los riesgos derivados de las condiciones ambientales en que se ejecute el trabajo y de los inherentes al puesto de trabajo, y la previsión de facilitar y comprometer el uso de los equipos y medidas de protección personal más adecuadas o necesarias.

El empresario facilitará al trabajador una información teórico-práctica suficiente y adecuada en materia preventiva, estando obligado el trabajador a cooperar de forma activa en la utilización de los equipos

personales o colectivos de protección y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia y aplicar los conocimientos adquiridos a través de la formación preventiva.

Los trabajadores serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requiera las circunstancias específicas en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores elegirán de entre los representantes de los trabajadores (Comité de Empresa, Delegados de Personal), un delegado de prevención al que le serán de aplicación las garantías de la Ley 31/95.

En las empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.

Las empresas facilitarán a los delegados de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario para el ejercicio de sus funciones y para su formación preventiva lo dispuesto por el articulo 37 de la Ley 31/1995 y por el Acuerdo Interprofesional en materia de salud y prevención de Riesgos Laborales en la CAPV.

Los delegados de prevención colaborarán con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, fomentarán la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales y efectuarán una vigilancia y control en el cumplimiento de esta normativa.

Las empresas procurarán, de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, instalar o acondicionar vestuarios con material de limpieza de las obras y centros de trabajo, asimismo, facilitar un botiquín de urgencia y primeras curas.

Las empresas están obligadas a realizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, en relación con los riesgos de su puesto de trabajo, con las entidades acreditadas al efecto, Servicios de Prevención, propios o ajenos, en los términos programados, por estos y en relación con los protocolos que al efecto se aprueben por Osalan o en su defecto por otras entidades competentes sobre esta materia, sin perjuicio de que al menos se realice anualmente un reconocimiento médico gratuito dentro de la jornada de trabajo.

La Dirección de la empresa y un representante de los trabajadores se entrevistarán con el constructor de la obra antes de comenzar los trabajos para la ejecución del proyecto aprobado a fin de gestionar la adecuación de los vestuarios en dicha obra.

Artículo 30.-Ropa de trabajo.

Las empresas entregarán a cada trabajador un mono o buzo, que será de uso obligatorio en su caso, en el trabajo. Cada seis meses se renovará la ropa de trabajo. El primero de enero y julio de cada año, se hará entrega de la misma.

Será renovada dicha ropa cuando por las circunstancias especiales de trabajo, así lo requieran.

Además se incluirán unas botas de seguridad que se repondrán a medida que éstas se deterioren.

Artículo 31.-Formación.

A efectos de la formación, será de aplicación sobre la elaboración, tramitación y condiciones de los planes de mejora de la cualificación profesional de los trabajadores del sector lo dispuesto en las disposiciones o acuerdos de aplicación sobre esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá organizar anualmente programas de formación en prevención en seguridad y salud laborales. En el caso de que el programa se realice, los trabajadores estarán obligados, durante la vigencia de este convenio a asistir al curso hasta por 8 horas al año. El curso podrá establecerse fuera de la jornada de trabajo diaria, o dentro de la misma, procediéndose en este último caso a la distribución de las horas de formación, hasta ocho, en el horario de trabajo correspondiente a otros días de actividad previstos en el calendario de trabajo.

CAPÍTULO V. CONTRATACIÓN.

Artículo 32.-Contrato para la formación.

De conformidad a la legislación vigente este contrato tendrá por objeto la adquisición de la Formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y se regirá por las siguientes normas:

a) Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años, que carezcan de la titulación requerida para formalizar un Contrato en «Prácticas». No se aplicará el límite máximo de edad cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

b) Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual, percibirán una retribución conforme a la tabla salarial del Convenio.

Asimismo, tendrán derecho a percibir anualmente dos gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad por la misma cuantía que su salario mensual.

Al amparo de la facultad que el artículo 11.2.c) del Estatuto de los Trabajadores, se amplia el plazo de duración máxima de este contrato hasta los 3 años, quedando comprendido en un mínimo de 6 meses y un máximo de tres años, pudiéndose concertar las prórrogas precisas sin que se supere el máximo temporal. Se exceptúa de ese límite legal los auxiliares administrativos y especialistas siendo para ellos de dos y un año respectivamente.

Queda excluido de esta contratación el personal de limpieza y el peón.

Asimismo, al amparo de la facultad que el artículo 11.2.b) de la citada Ley 63/97 concede a los Convenios Colectivos Sectoriales, se establece que el número de trabajadores en formación por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

– Hasta 5 trabajadores: 1 trabajador en formación.

– De 6 a 10 trabajadores: 2 trabajadores en formación.

– De 11 a 25 trabajadores: 3 trabajadores en formación.

– De 26 a 40 trabajadores: 4 trabajadores en formación.

– De 41 a 50 trabajadores: 5 trabajadores en formación.

– De 51 a 100 trabajadores: 8 trabajadores en formación.

– Más de 100 trabajadores: 10 trabajadores en formación o el 8% de la plantilla.

Para determinar el número de trabajadores por centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de trabajo para la formación.

Para todo lo no dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre esta materia, en especial en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores y demás normas complementarias de desarrollo.

Artículo 33.-Contrataciones temporales.

La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la necesidad de este tipo de contratación.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción. Los firmantes del Convenio Colectivo acuerdan al amparo del artículo15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, que la duración máxima de esta modalidad contractual sea hasta de un total de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa que justifique su utilización debiéndose especificar en el contrato la causa objeto de la contratación.

El contrato de trabajo fijo de obra tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se realizará siempre por escrito.

La duración del contrato y el cese del trabajador se ajustará a alguno de estos supuestos:

1.º Con carácter general el contrato es para una sola obra con independencia de su duración y terminará cuando finalice los trabajos de oficio y categoría del trabajador.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario del número de contratos para su ejecución debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de otra realizada.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador.

Tanto el cese referido como el derivado del desestimiento contractual por el trabajador no estará sometido a plazo de preaviso específico por lo que se entenderá cumplido en el momento de su notificación.

2.º No obstante lo anterior y previo acuerdo entre las partes contratantes, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo de la C.A.P.V., en los que se ejecuten trabajos que a su vez sean causa de contratos de obra sin perder dicha condición contractual de fijo de obra y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos sin que el citado acuerdo pueda aplicarse una vez transcurrido o acumulados 30 meses de contratación.

La continuidad del contrato lo será para obra determinada pudiendo las partes repetir la utilización de este mecanismo para obras sucesivas cuantas veces lo crean oportuno con el límite antes señalado, que si se rebasara determinaría que el contrato se convierta en indefinido.

Cuando las partes lleguen a tal acuerdo deberán forzosamente reflejado por escrito en cada ocasión formando al efecto el oportuno acuerdo privado.

En cuanto al preaviso del cese se estará a lo previsto en el apartado 1.º con las precisiones siguientes:

a) Cuando se produzca este acuerdo entre la empresa y el trabajador no será necesario la comunicación de cese de este último.

b) La entrega de la comunicación de cese por la empresa al trabajador no impedirá la posterior formalidad del acuerdo del contrato.

3.º Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad y siempre que dicha paralización no se produjera por incumplimiento legal de éste, tras darse cuenta, por la empresa a los representantes legales del centro o en su defecto a la Comisión Paritaria del Convenio Provincial de Calefactores, operará la terminación de la obra y ceses previstos en el supuesto 1º y en el 2.-La representación de los trabajadores del centro o en su defecto la Comisión Paritaria dispondrá en su caso de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer el nuevo empleo al trabajador cuando las causas de la paralización de la obra hubiesen desaparecido. Esta obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluírsele en lo regulado para el supuesto segundo de este artículo.

Este supuesto 3.º no podrá ser de aplicación en caso de paralización con conflicto laboral entre las partes contratantes.

4.º En el caso de que se haga uso de la previsión contemplada en el apartado 2.º de este artículo, la empresa por la extinción final de la relación contractual abonará al trabajador, en concepto de indemnización un 4,5% del salario percibido durante la vigencia de aquella, con el límite resultante de aplicar este porcentaje al salario anual.

Disposiciones comunes en contratación.

En relación a los contratos eventuales y de obra, las empresas respetarán las prescripciones legales del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como las limitaciones legales que estén vigentes sobre el encadenamiento de contratos temporales establecidos en el artículo 12 del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, cuyo cumplimiento determina que el contrato temporal se convierta en indefinido.

Artículo 34.-Contrato de relevo y sustitución.

Contratos de relevo.

Son trabajadores contratados bajo la modalidad de relevo aquellos que ingresan en la empresa para cubrir al

menos la jornada de los trabajadores que teniendo más de 60 años cumplidos, les falten hasta 5 años para cumplir la edad ordinaria de jubilación, y acuerden con la empresa reducir la suya entre el 25% y el 85%, accediendo a la jubilación parcial que regula el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Contratos de relevo y sustitución.

Los firmantes de este convenio colectivo recomiendan a las empresas y trabajadores la realización de un análisis en profundidad acerca de la aplicabilidad en el seno de la empresa de las fórmulas contractuales del contrato de sustitución y de relevo, como pautas que, sin ocasionar cargas en la competitividad y productividad de las empresas, puedan ser favorecedoras de nuevos empleos.

En dicho sentido, se recomienda, alcanzar acuerdos que, respetando la voluntariedad de las partes afectadas, favorezcan la aplicación de los contratos de «sustitución» y relevo.

Artículo 35.-Contrato a tiempo parcial.

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando al amparo de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a 1.400 horas anuales.

Todos los contratos regulados en este artículo podrán celebrarse a tiempo parcial, a excepción del contrato de formación a tenor de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato indefinido de esta naturaleza, el número de horas complementarias que puede pactarse entre la empresa y el trabajador tendrá el límite del 60% de la jornada ordinaria anual pactada en el contrato de trabajo, sin que la suma de ambas exceda de 1.400 horas anuales.

La distribución de las horas complementarias podrá realizarse dentro de cada año natural, en que esté vigente el contrato de trabajo, sin que obste a ello que la ejecución de las horas contratadas en el contrato inicial no se produzca en todos los meses del año.

Los contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Artículo 36.-Finiquito y atrasos.

La liquidación salarial o finiquito firmados por el trabajador a la finalización o extinción de su contrato de trabajo se entenderá con reserva de su derecho a percibir las diferencias salariales que pudieran corresponderle por la aplicación, en su caso, del incremento o revisiones salariales con efecto retroactivo previstas en este Convenio Colectivo.

Las diferencias salariales derivadas por el efecto retroactivo del convenio en el pago de salarios podrá ser reclamada por el trabajador a la empresa dentro del año siguiente a la publicación del Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia» que una vez transcurrido determinará la prescripción de la acción para su reclamación.

Asimismo las diferencias salariales de efecto retroactivo serán cotizadas a la Seguridad Social por las empresas conforme a la normativa vigente, al mes siguiente de la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

La liquidación de los atrasos salariales derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo serán abonados por la empresa al trabajador en el mes siguiente al de la publicación del Convenio o de sus revisiones salariales en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 37.-Jubilación y promoción de empleo.

Los firmantes de este Convenio Colectivo estiman positiva la aplicación de la previsión legal de la jubilación de los trabajadores a los 64 años de edad, contenida en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de febrero.

Por ello, recomiendan a las empresas y trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, la utilización de este instrumento legal, que para su puesta en práctica exige la simultaneidad del cese del trabajador por jubilación a dicha edad, sin merma de derechos por su anticipación, con la contratación de otro trabajador desempleado por un período mínimo de un año.

Con el objeto de hacer una valoración de las posibilidades que ofrece este mecanismo, las partes presentarán en la primera reunión de la Comisión Mixta las cifras de los posibles afectados por este procedimiento, así como los métodos de su puesta en práctica.

CAPÍTULO VI. PREVENCIÓN DEL ACOSO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Artículo 38.-Acoso moral y sexual.

1. Acoso moral:

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocial y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno familiar.

2. Acoso sexual:

Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra personal con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo.

La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de

reciprocidad por parte de quien recibe la acción.

Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

3. Protocolo:

El trabajador/a supuestamente acosado podrá dirigirse, si a su derecho le conviene a una Comisión bipartita que se formará, en este caso, por un representante empresarial y otro de la representación de los trabajadores en la empresa.

A estos efectos el/la denunciante del acoso expondrá por escrito los hechos, dirigiendo el mismo, a su opción al empresario o a la representación de los trabajadores, quedando obligado el receptor de la notificación a convocar a la otra parte de la Comisión al siguiente dia a fin de analizar las circunstancias del caso en un plazo de dos días.

Una vez reunidos los miembros de la Comisión, se abrirá un expediente de investigación, en el que se dará audiencia al trabajador/a, y que deberá concluirse sin superar el plazo de siete días naturales.

Concluida la investigación dentro de dicho plazo el empresario notificara al trabajador/a si la denuncia tendrá o no efectos disciplinarios.

Por su parte el trabajador, una vez notificado el resultado, o agotado el plazo de siete días, podrá incoar el procedimiento que le convenga.

En cuaqluier caso, de seguirse este protocolo, los sujetos intervinientes en el procedimiento, estarán obligados a mantener el más absoluto sigilo y secreto sobre la información que llegue a su conocimiento.

Asimismo, de iniciarse este procedimiento, el plazo para ejercitar las acciones tanto por el trabajador, como por el empresario en relación a los hechos, quedaran en suspenso mientras se sustancie el mismo, reanudándose dicho plazo una vez finalizado el expediente dentro del plazo de siete días, y en todo caso al sigueinte día de haberse agotado.

Artículo 39.-Prevención y tratamiento de situaciones de acoso moral y sexual.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona, sin perjuicio de los derechos contenido en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Asimismo, la Comisión Europea ha establecido medidas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores. Así, distintas Directivas aprobadas por el Consejo, desarrollan disposiciones básicas sobre la salud y de seguridad y hace responsables a los empresarios de velar para que los trabajadores no enfermen en el trabajo.

Es pues, objetivo común la existencia de un entorno laboral libre de conductas indeseadas y de comportamientos hostiles. Por ello las empresas junto con los representantes de los trabajadores deben

promover políticas y valores orientados a preservar entornos laborales libres de acoso, donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas.

Por todo ello, las organizaciones firmantes del Convenio manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves.

Medidas preventivas.

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamiento hostiles o intimidatorios hacia su personal que garantice su dignidad y su integridad física y moral. Las personas con responsabilidad de mando tienen la obligación de garantizar las condiciones adecuadas de trabajo en su ámbito de responsabilidad.

Artículo 40.-Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no aun sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

El acceso del empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajador de igual valor.

CAPÍTULO VII. DERECHO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 41.-Excedencias sindicales.

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores y a la L.O.L.S. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

2. La excedencia para ejercer cargo sindical a nivel comarcal o superior, será obligatoria su concesión por la empresa, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales a partir de la cesación en el cargo.

3. El período de vigencia de la citada excedencia por ejercer cargo sindical, se computará como realmente trabajado a efectos de antigüedad, por el tiempo que dure el mandato.

Si la duración excede de un mandato, se analizarán las dificultades que se produzcan entre la empresa y la central sindical afectada.

Artículo 42.-Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante el período de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Artículo 43.-Derechos sindicales.

Secciones Sindicales.

Los responsables de las secciones sindicales representan únicamente a los afiliados de su central sindical.

Se reconoce el derecho de los trabajadores afiliados a las confederaciones sindicales, a organizarse en el seno de las empresas como secciones sindicales previa información por las confederaciones respectivas.

Sin perjuicio de lo anterior la Dirección de la empresa conocerá el número de afiliados, que se reunirán con el fin de que ésta les facilite el local adecuado dentro de las dependencias de la empresa, para la celebración de la asamblea.

Dispondrán de tablón de anuncios o, en su caso, acceso a él, así como facilidades para transmitir información y propaganda entre sus afiliados y también la de recibir información económica de la empresa.

Las secciones sindicales nombrarán un Comité de Sección Sindical o Secretario que asumirá la Dirección de la Sección Sindical.

Para que exista un Delegado de una sección sindical en la empresa, se precisa de un número de afiliados mínimos al mismo sindicato, para lo cual establece el siguiente baremo:

– Hasta 10: 5 afiliados, un delegado.

– Hasta 15: 7 afiliados, un delegado.

– Hasta 25: 10 afiliados, un delegado.

– Hasta 50: 15 afiliados, un delegado.

– Más de 51: 20 afiliados, un delegado.

En el caso de que un afiliado a una sección sindical sea elegido Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa, a su vez, podrá ser nombrado Delegado de dicha sección sindical, representando ambos cargos.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías que los miembros del Comité de Empresa, dentro de la

Sección Sindical (no dispondrán de tiempo sindical dentro de las horas de trabajo).

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, fuera de sus horas de trabajo.

Las Secciones Sindicales serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de asamblea, con un plazo mínimo de 48 horas y el Orden del Día.

Los locales para asambleas y reuniones serán los mismos que se puedan disponer por el Comité de Empresa. Estos locales los utilizarán todas las secciones sindicales, mediante un orden convenido entre dichas secciones sindicales y la empresa.

Las secciones sindicales podrán presentar sus candidatos para la elección de los Comités de Empresa.

Los trabajadores nombrados por las Centrales Sindicales como representantes de las mismas en la mesa negociadora del Convenio Colectivo, dispondrán de todo el tiempo necesario durante las negociaciones del mismo como licencia retribuida, siempre que esta representación no recaiga en más de un trabajador de una misma empresa y Central Sindical.

Artículo 44.-Comités de Empresa.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales por Delegado.

No se computarán las horas para negociaciones de Convenio y problemas derivados de la propia empresa, tales como expedientes de crisis y expedientes de regulación de empleo.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, a los Delegados se les concederá por la empresa las horas necesarias para asistencia a congresos y cursillos de formación, descontando de las horas del mes siguiente el exceso que supere de las 20 horas mensuales, siempre previa justificación de la Central Sindical correspondiente.

En el caso de que antes de la terminación de la vigencia del presente Convenio saliera una Ley en materia sindical distinta a lo establecido actualmente en el Convenio, se negociará en base a dicha Ley.

El Comité de Empresa dispondrá de un tablón de anuncios y un local dentro de la empresa para reunirse.

El Comité recibirá con carácter previo a su ejecución, en los casos de expedientes de crisis, la información debida.

Los trabajadores tendrán derecho a la realización de asambleas dentro del local de la empresa, fuera a sus horas de trabajo.

Los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán quienes convoquen, presidan y garanticen el orden de la asamblea y deberán poner en conocimiento de la Dirección de la empresa la convocatoria de la asamblea, con un plazo mínimo de 48 horas y el orden del día.

CAPÍTULO VIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

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

Corresponde a la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente artículo.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

A fin de que por la empresa y los trabajadores se tenga conocimiento de la graduación de faltas y las sanciones que estas conllevan, es por lo que a continuación transcribimos el citado acuerdo a estos efectos:

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará, en atención a su trascendencia o intención, como leve, grave o muy grave.

1. Se considerarán faltas leves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

3. No notificar con carácter previo, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo, sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

8. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

9. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

10. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

11. Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán faltas graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando con ello un perjuicio al desarrollo laboral.

5. La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

6. La falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salidas al trabajo.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.

9. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

10. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

11. Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas, salvo que la conducta esté incursa en la falta tipificada como muy grave en el apartado de este artículo 2.3.13.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habituales si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

3. Se considerarán faltas muy graves:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el

período de un mes, o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días de trabajo consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en Baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajo de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la Baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

7. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

8. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

9. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

10. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

11. La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/la trabajador/a.

12. El acoso sexual en los términos del artículo 38.2 de este Convenio Colectivo.

13. El acoso moral en los términos del artículo 38.1 de este Convenio Colectivo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

– Faltas leves: diez días.

– Faltas graves: veinte días.

– Faltas muy graves: sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX.

Artículo 45.-Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán actualizar las pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo con efectividad como fecha límite la de los 15 días siguientes a la publicación de este convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia», garantizando a sus operarios las cantidades señaladas en el Anexo II, y por las causas que en dicho Anexo se detallan.

En cualquier caso la responsabilidad de la empresa, quedará agotada, a todos los efectos con respecto del trabajador una vez suscrita la correspondiente póliza con el seguro y abonada la prima.

La empresa antes de suscribir la póliza con el seguro, informará a los representantes de los trabajadores, el nombre de la Compañía Aseguradora a fin de que si hubiera indicios de que la misma pudiera resultar insolvente, se contrate la póliza con otro.

CAPÍTULO X ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO.

Artículo 46.-Comision paritaria y sus funciones.

La Comisión Paritaria estará constituida de la siguiente forma:

Tres representantes de las Centrales Sindicales firmantes del Convenio y tres de los empresarios, con voz y voto, eligiendo de entre ellos al Secretario, que levantará acta firmada de los acuerdos.

Las funciones de la Comisión Paritaria, de acuerdo con la normativa vigente, son las siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán pedir cuantos datos tengan interés directo en ello.

b) Decidir sobre las cuestiones derivadas de la aplicación de este Convenio.

c) Vigilancia de a la Inspección de Trabajo.

d) Conocer y decidir sobre la procedencia del descuelgue.

e) Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

f) Se señala a los efectos de este Convenio Colectivo, como domicilio de la Comisión Mixta el de c/ Gran Vía, 50-5º, Bilbao.

CAPÍTULO XI NORMAS COMPLEMENTARIAS.

Artículo 47.-Derecho supletorio.

El presente Convenio Colectivo subsistirá íntegramente en sus propios términos durante todo el período de vigencia del mismo, salvo que por disposición legal de rango superior se establecieran condiciones más beneficiosas en materia de jornada de trabajo, vacaciones o salarios en conjunto anual, en cuyo caso habría de estarse a lo dispuesto en las mismas, además de lo establecido en las normas complementarias.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA.-Clasificación profesional.

En tanto no se alcancen acuerdos por la Comisión a la que se refiere la Disposición Adicional 1.ª del Convenio, será de aplicación la Clasificación Profesional de la derogada Ordenanza para la Industria Siderometalúrgica.

Contrato de relevo. A los solos efectos de concertar esta modalidad contractual, y con el objeto de promover e impulsar la misma conforme prevé el artículo 12.6.d) del Estatuto de los Trabajadores, se establece la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

Grupo Profesional I.

– Encargado.

– Oficial 1.ª.

– Oficial 2.ª.

– Oficial 3.ª.

– Almacenero.

– Oficial Adm. 1.ª.

– Oficial Adm. 2.ª.

– Delineante 1.ª.

– Delineante 2.ª.

– Conductor.

Grupo Profesional II.

– Titulado Superior.

– Titulado Medio.

– Jefe de Administración 1.ª.

– Jefe de Administración 2.ª.

– Jefe de Taller.

– Técnico Proyectista.

Grupo Profesional III.

– Auxiliar Administrativo mayor de 21.

– Auxiliar Administrativo menor de 21.

– Calcador mayor de 21.

– Calcador menor 21.

– Peón Especialista mayor de 21.

– Peón Especialista menor de 21.

– Personal de limpieza.

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Primera.-Comisión de Clasificación Profesional.

Queda constituida dicha Comisión en virtud de este Convenio Colectivo, integrando la misma dos representantes de los Sindicatos firmantes y dos de la representación empresarial, adoptándose las decisiones en forma idéntica a las previstas para la negociación colectiva. El domicilio de la Comisión radicará en CEBEK, calle Gran Vía, 50-5.º, Bilbao.

El objetivo de la Comisión es la de adaptar el actual sistema de clasificación profesional al de grupos profesionales considerando las específicas y singulares circunstancias del sector.

Los acuerdos que vayan alcanzándose en estas materias, serán incorporados automáticamente al Convenio Colectivo con igual rango normativo.

Segunda.-Calendario laboral.

En las empresas se elaborará anualmente un calendario laboral que deberá exponerse en un lugar visible dentro de cada centro de trabajo.

Anualmente se aprobará por las representaciones firmantes de este convenio colectivo un calendario laboral de aplicación general para las empresas y trabajadores que tendrá carácter subsidiario para aquellos casos en que la empresa no elabore el suyo propio.

No obstante lo anterior el calendario general podrá ser modificado por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores o en su defecto con los trabajadores. Asimismo cuando existan causas organizativas, productivas, económicas o tecnológicas también podrá ser objeto de modificación por el procedimiento del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

TABLA SALARIAL 2006.

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.828,02	387,78	2.215,80	4.523,23	31.112,87		1.225,39
Titulado/a medio	1.647,30	275,97	1.923,27	3.890,66	26.969,91		1.062,22
Jefe/a taller	1.396,85	275,54	1.672,39	3.347,16	23.415,81		922,24
Tecnico/a proyectista	1.396,85	275,54	1.672,39	3.347,16	23.415,81		922,24
Encargado/a	1.372,73	225,78	1.598,51	3.188,90	22.371,00	10,80	881,09
Delineante de 1.ª	1.244,73	259,21	1.503,94	2.980,99	21.028,27		828,20
Delineante de 2.ª	1.135,28	208,75	1.344,03	2.638,89	18.767,29		739,15
Calcador/a de mas de 21 años	986,23	114,90	1.101,14	2.114,69	15.328,35		603,71
Calcador/a de menos 21 años	939,66	111,81	1.051,47	2.006,93	14.624,55		575,99
Jefe/a adm. de primera	1.606,98	299,05	1.906,04	3.791,45	26.663,90		1.050,16
Jefe/a adm. de segunda	1.465,48	273,46	1.738,94	3.492,80	24.360,04		959,43
Oficial/a adm. primera	1.244,73	259,21	1.503,94	2.980,99	21.028,27		828,20
Oficial/a adm. segunda	1.135,28	208,75	1.344,03	2.638,89	18.767,29		739,15
Auxiliar mayor 21 años	986,23	114,90	1.101,14	2.114,69	15.328,35		603,71
Auxiliar menor de 21 años	939,66	111,81	1.051,47	2.006,93	14.624,55		575,99
Almacenero/a	1.017,68	142,06	1.159,74	2.240,62	16.157,50		636,37
Conductor/a	1.113,19	207,42	1.320,61	2.588,31	18.435,63		726,09
Oficial/a primero	1.041,81	436,05	1.477,85	2.934,17	20.668,43	9,99	814,03
Oficial/a segundo	953,15	389,74	1.342,89	2.467,99	18.582,63	9,07	731,88
Oficial/a tercera	905,23	243,96	1.149,19	2.244,09	16.034,34	7,76	631,52
Peon esp. mayor 21 años	892,03	209,55	1.101,59	2.139,20	15.358,24	7,44	604,89
Peon esp. menor de 21 años	887,07	202,36	1.089,43	2.084,26	15.157,42	7,36	596,98
Formación 1.er año	516,95		516,95	1.187,23	7.390,57	3,49	291,08
Formación 2.º año	610,93		610,93	1.403,09	8.734,22	4,12	344,00
Formación 3.er año	704,93		704,93	1.618,94	10.078,06	4,77	396,93
Personal de limpieza	887,07	202,36	1.089,43	2.136,11	15.209,27	7,36	599,02

TABLA SALARIAL 2007

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.892,00	401,36	2.293,36	4.681,54	32.201,82		1.088,95
Titulado/a medio	1.704,96	285,62	1.990,58	4.026,84	27.913,85		943,95
Jefe/a taller	1.445,74	285,18	1.730,92	3.464,31	24.235,36		819,55
Tecnico/a proyectista	1.445,74	285,18	1.730,92	3.464,31	24.235,36		819,55
Encargado/a	1.420,77	233,69	1.654,46	3.300,51	23.153,99	11,18	782,99
Delineante de 1.ª	1.288,30	268,28	1.556,58	3.085,32	21.764,26		735,99
Delineante de 2.ª	1.175,02	216,06	1.391,07	2.731,25	19.424,15		656,86
Calcador/a de mas de 21 años	1.020,75	118,93	1.139,68	2.188,71	15.864,84		536,49
Calcador/a de menos 21 años	972,55	115,72	1.088,27	2.077,18	15.136,41		511,86
Jefe/a adm. de primera	1.663,23	309,52	1.972,75	3.924,16	27.597,14		933,24
Jefe/a adm. de segunda	1.516,77	283,03	1.799,80	3.615,04	25.212,65		852,60
Oficial/a adm. primera	1.288,30	268,28	1.556,58	3.085,32	21.764,26		735,99
Oficial/a adm. segunda	1.175,02	216,06	1.391,07	2.731,25	19.424,15		656,86
Auxiliar mayor 21 años	1.020,75	118,93	1.139,68	2.188,71	15.864,84		536,49
Auxiliar menor de 21 años	972,55	115,72	1.088,27	2.077,18	15.136,41		511,86
Almacenero/a	1.053,29	147,04	1.200,33	2.319,04	16.723,02		565,51
Conductor/a	1.152,15	214,68	1.366,83	2.678,90	19.080,87		645,25
Oficial/a primero	1.078,27	451,31	1.529,58	3.036,87	21.391,82	10,34	723,39
Oficial/a segundo	986,51	403,38	1.389,89	2.554,37	19.233,02	9,39	650,39
Oficial/a tercera	936,91	252,50	1.189,41	2.322,64	16.595,55	8,03	561,20
Peon esp. mayor 21 años	923,26	216,89	1.140,14	2.214,07	15.895,78	7,70	537,54
Peon esp. menor de 21 años	918,12	209,44	1.127,56	2.157,21	15.687,93	7,62	530,51
Formación 1.er año	535,04		535,04	1.228,78	7.649,24	3,62	258,67
Formación 2.º año	632,31		632,31	1.452,19	9.039,92	4,27	305,70
Formación 3.er año	729,60		729,60	1.675,60	10.430,79	4,93	352,73
Personal de limpieza	918,12	209,44	1.127,56	2.210,87	15.741,59	7,62	532,32

TABLA SALARIAL 2008.

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.948,76	413,40	2.362,16	4.821,99	33.167,87		966,05
Titulado/a medio	1.756,11	294,19	2.050,30	4.147,64	28.751,27		837,42
Jefe/a taller	1.489,11	293,74	1.782,85	3.568,23	24.962,42		727,06
Tecnico/a proyectista	1.489,11	293,74	1.782,85	3.568,23	24.962,42		727,06
Encargado/a	1.463,39	240,70	1.704,09	3.399,52	23.848,60	11,51	694,62
Delineante de 1.ª	1.326,95	276,33	1.603,28	3.177,88	22.417,19		652,93
Delineante de 2.ª	1.210,27	222,54	1.432,81	2.813,19	20.006,87		582,72
Calcador/a de mas de 21 años	1.051,37	122,49	1.173,87	2.254,37	16.340,78		475,95
Calcador/a de menos 21 años	1.001,72	119,19	1.120,92	2.139,49	15.590,50		454,09
Jefe/a adm. de primera	1.713,13	318,81	2.031,93	4.041,88	28.425,05		827,91
Jefe/a adm. de segunda	1.562,28	291,52	1.853,79	3.723,50	25.969,03		756,38
Oficial/a adm. primera	1.326,95	276,33	1.603,28	3.177,88	22.417,19		652,93
Oficial/a adm. segunda	1.210,27	222,54	1.432,81	2.813,19	20.006,87		582,72
Auxiliar mayor 21 años	1.051,37	122,49	1.173,87	2.254,37	16.340,78		475,95
Auxiliar menor de 21 años	1.001,72	119,19	1.120,92	2.139,49	15.590,50		454,09
Almacenero/a	1.084,89	151,45	1.236,34	2.388,61	17.224,71		501,69
Conductor/a	1.186,72	221,12	1.407,84	2.759,26	19.653,30		572,43
Oficial/a primero	1.110,62	464,85	1.575,47	3.127,98	22.033,58	10,65	641,75
Oficial/a segundo	1.016,10	415,48	1.431,58	2.631,00	19.810,02	9,67	576,99
Oficial/a tercera	965,02	260,08	1.225,09	2.392,31	17.093,41	8,27	497,87
Peon esp. mayor 21 años	950,95	223,39	1.174,35	2.280,50	16.372,65	7,93	476,87
Peon esp. menor de 21 años	945,66	215,73	1.161,39	2.221,92	16.158,57	7,85	470,64
Formación 1.er año	551,09		551,09	1.265,64	7.878,72	3,72	229,48
Formación 2.º año	651,28		651,28	1.495,76	9.311,12	4,39	271,20
Formación 3.er año	751,49		751,49	1.725,87	10.743,72	5,08	312,92
Personal de limpieza	945,66	215,73	1.161,39	2.277,20	16.213,84	7,85	472,25

ANEXO II.- Seguro de accidentes según convenio colectivo.

Objeto del Seguro.

Mediante la contratación de esta póliza, la Compañía Aseguradora garantiza el pago de las indemnizaciones expresamente pactadas en las condiciones particulares de la Póliza, cuando el Asegurado sufra un accidente de trabajo en el ejercicio de sus ocupaciones profesionales y que origine:

a) Fallecimiento por accidente de trabajo.

b) Incapacidad Permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c. Incapacidad Permanente Parcial.

Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional.

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, en caso de que a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto se produzca el fallecimiento de Asegurado, el Asegurador pagará la suma prevista en las condiciones particulares de este contrato a los beneficiarios designados en la Póliza.

Tendrán consideración de Accidentes de Trabajo:

1. Los que sufra el Asegurado al ir o al volver del lugar de trabajo, calificados como accidentes «in itinere».

2. Los que sufra el asegurado con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical o de gobierno de las Entidades Gestoras, así como lo ocurrido al ir o volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.

3. Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.

4. Las enfermedades profesionales contraiga el Asegurado con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad profesional tuvo por causas exclusiva la ejecución del mismo.

5. Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el Asegurado para su curación.

6. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo o enfermedad profesional las lesiones que sufra el Asegurado durante el tiempo y en el lugar del trabajo.

Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

Mediante la contratación expresa de esta cobertura, si a consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional cubierto, se produce la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el Asegurador pagará la suma asegurada para este caso.

Capitales garantizados para cada uno de los tres años de vigencia del convenio colectivo, sin revisión.

– Capital en caso de muerte: 40.000 euros.

– Capital en caso de invalidez permanente total o absoluta: 40.000 euros.

– Capital adicional en caso de muerte por circulacion: 42.075 euros.

– Capital en caso de incapacidad permanente parcial: baremo según entidad aseguradora.

ACTA (BOB Nº 230 – Lunes, 26 de noviembre de 2007)

RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2007, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Acta complementaria de la firma del Convenio Colectivo del Sector de instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado, con código Convenio 4801345.

Antecedentes

1. Con fecha 23 octubre de 2007, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el Acta complementaria de la firma del Convenio Colectivo vigente para los años 2006-2008 del Sector de instaladores de calefacción, ventilación y aire acondicionado, suscrito el 14 de octubre de 2007.

2. Dicha acta ha sido suscrita por los representantes del a patronal Aimvi-Cebek y por los representantes sindicales de CC.OO. y U.G.T. de la Comisión Negociadora.

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 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 Acta complementaria para los años 2006-2008 del Convenio Colectivo del Sector de instaladores de calefacción,

ventilación y aire acondicionado.

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. 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 8 de noviembre de 2005.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

ACTA COMPLEMENTARIA DE FIRMA DEL CONVENIO DE INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA 2006-2008

En Bilbao, a 11 de octubre de 2007, reunidas las partes firmantes del Convenio Colectivo de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia 2006-2008 por la representación social, CC.OO. y UGT y por la empresarial Aimvi-Cebek, cuyos miembros quedan reflejados al margen de este Acta:

Manifiestan:

Que al redactar el Régimen Disciplinario, capítulo VIII del Convenio de referencia, omitieron involuntariamente incorporar en las sanciones correspondientes a faltas muy graves, la sanción de despido, pese a haberse acordado la misma en la negociación del Convenio, siendo por ello que en virtud de esta acta complementaria de firma de convenio se procede a corregir dicha omisión, quedando redactada la letra c) de las sanciones máximas por faltas muy graves con el siguiente texto:

c) Faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

– Despido.

En prueba de conformidad con cuanto antecede los comparecientes firman el presente Acta en el lugar y fecha señalado en el encabezamiento, autorizando a Matías Gómez Conde (Aimvi-Cebek) para que presente la misma ente la Delegación de Trabajo de Bizkaia a fin de que se proceda a su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Representación empresarial:

– Miguel Érice.

– Andoni Fernández.

– Carlos Pedreira.

– Jorge Martínez de Bedoya.

Representación social:

– CC.OO.: Mikel Vázquez.

– UGT: José Luis Sánchez Crespo.

ACTA (BOB Nº 029 – Lunes, 11 de febrero de 2008)

RESOLUCIÓN de 30 de enero de 2008, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del texto del acta de la Comisión Paritaria del convenio colectivo del Sector de Instalaciones de Calefacción, Ventilación y Aire acondicionado de Bizkaia, acordando la interpretación del artículo 17 del texto de dicho Convenio Colectivo vigente para los años 2006 y 2008. Código Convenio núm. 4801345.

Antecedentes

1. Que con fecha 27 de noviembre de 2007, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia se ha presentado el texto del acta de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para el Sector de Instalaciones de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia, constituida el 23 de noviembre de 2007, a fin de interpretar el artículo 17 relativo a la antigüedad del texto del Convenio Colectivo vigente para los años 2006 y 2008, solicitado por CC.OO.

2. Que el texto de dicho acuerdo ha sido suscrito por los representantes de la patronal CEBEK, y por los representantes sindicales de CC.OO y U.G.T. de la Comisión Paritaria, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado acuerdo, 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 acuerdo ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Paritaria, por lo que, 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 dicho texto 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 acta de la Comisión Paritaria sobre interpretación del artículo 17 del texto del convenio vigente para el Sector de Instalaciones de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia

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

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.1 g) 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 30 enero de 2008.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA 2006 – 2008

Asistentes

– AIMVI (CEBEK): Carlos Pedreira.

Miguel Erice.

Andoni Fernández.

Representación Social

– CC.OO.: José Javier Fernández.

– U.G.T.: José Luis Sánchez.

En Bilbao, a 23 de noviembre de 2007, se reúne la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado de Bizkaia, integrada por las organizaciones empresarial y sindicales y personas relacionadas al margen de este acta con el siguiente:

Orden del día

Primero y único:

Interpretar a petición del Sindicato CC.OO. lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio titulado Antigüedad.

La propuesta de CC.OO. consiste en que se determine si procede o no que a la antigüedad consolidada por los trabajadores al 31-12-2003 se le deba o no aplicar el mismo incremento salarial acordado en el convenio colectivo para las tablas salariales del mismo.

Debatido y actualizado por los miembros de la Comisión Paritaria del Convenio, estos por unanimidad acuerdan

lo siguiente:

Que el espíritu y finalidad del texto acordado en el actual artículo 17 del Convenio Colectivo -Antigüedad- lleva implícito dos objetivos:

1. Que el sistema de cómputo y devengo del plus de antigüedad tiene un antes y un después a la fecha de 31-12-2003, consistente en que la consolidación en el tiempo de quinquenios abonables a razón del 5% cada uno de ellos sobre el salario base del Convenio Colectivo, solución tradicional o histórica en la aplicación del Convenio, tenía fecha de caducidad al tener como límite temporal de vigencia hasta el 31-12-2003, de modo y manera que a partir de 1-1-2004 se suprimía del Convenio Colectivo para los trabajadores con contrato anterior o posterior a esa fecha el devengo y consolidación de nuevos quinquenios, sin perjuicio, de que en todo caso se respetarían los quinquenios acumulados a 31-12-2003.

2. Que las cantidades devengadas por los trabajadores por el concepto del plus de antigüedad vinculadas a los quinquenios acumulados, y consolidados a 31-12-2003, estarían sujetas y por lo tanto no excluidas del régimen salarial pactado en los sucesivos convenios vigentes a partir de 1-1-2004, por lo que les serían de aplicación desde ese mismo año los mismos incrementos salariales anuales acordados para las tablas salariales sin ningún tipo de exclusión.

Esta interpretación es la que se trasluce tanto de lo pactado en el artículo 17 del vigente convenio como en el artículo 21 del Convenio Colectivo de vigencia 1994-1995, convenio este último en el que se acordó textualmente:

«El número de quinquenios será ilimitado y se abonará por cada quinquenio el 5% del salario base señalado en la tabla salarial anexa comenzando su computo a patir de la fecha del ingreso en la empresa, para todo los trabajadores, incluidos los aprendices.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será exclusivamente de aplicación a las antigüedades consolidadas o generadas hasta el 1-1-2004, echa a partir de la cual, y de forma permanente, el trabajador, tanto el que presta servicios antes o después de esta fecha, no computará nuevos complementos de antigüedad».

Dicho texto convencional que ha permanecido vigente hasta el 31-12-2005 es claro en cuanto a que limita la generación de quinquenios a 31-12-03 y también en cuanto a que a los consolidados a la misma se les aplica el 5% sobre el salario base de las tablas salariales del Convenio Colectivo.

Expuesto lo anterior, conviene aclarar que en la negociación del Convenio Colectivo vigente 2006-2008, si bien el actual art. 17 sustituyó al texto antes trascrito, ello en modo alguno supuso que los negociadores del convenio pretendieran modificar la proyección de futuro que tenía el incremento de los importes del plus de antigüedad consolidados a 31-12-2003, pues la única finalidad del cambio de texto era tan solo la de adecuar el mismo a la situación de que en 2004 había entrado en vigor la desaparición del derecho de acumulación de nuevos quinquenios.

Se autoriza a Matias Gómez Conde para que proceda al registro de esta Acta ante la Autoridad Laboral, a fin de que la misma sea publicada en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En prueba de conformidad con cuanto antecede los comparecientes firman la presente Acta en el lugar y fecha

indicados en el encabezamiento.

REVISIÓN SALARIAL (BOB Nº 044 – Lunes, 3 de marzo de 2008)

RESOLUCIÓN de 11 febrero de 2008, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación de la Revisión Salarial para 2007-2008 del Convenio Colectivo para el Sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado. Código Convenio núm. 4801345.

Antecedentes

1. Con fecha 28 de enero de 2008, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del acta de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el Sector de Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado, suscrito el 24 de enero de 2008, compuesta por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. y por la representación empresarial AIMI-CEBEK.

2. El acta de la revisión salarial de dicho convenio ha sido suscrita por los representantes de la patronal AIMI-CEBEK y por los representantes sindicales de CC.OO. y U.G.T. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

3. La vigencia de dicha Revisión Salarial se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2008.

Fundamentos de Derecho

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

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que 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 de la Revisión Salarial para 2007-2008 del Convenio Colectivo del Sector para Instaladores de Calefacción, Ventilación y Aire Acondicionado.

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. 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 11 de febrero de 2008.-La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

CONVENIO COLECTIVO DE INSTALADORES DE CALEFACCIÓN, VENTILACIÓN Y AIRE ACONDICIONADO DE BIZKAIA

Año 2007:

Artículo 19.-Plus salarial de retén: 19,25 euros.

Artículo 26.-Desplazamiento al extranjero: 10,50 euros.

Año 2008:

Artículo 19.-Plus salarial de retén: 19,83 euros.

Artículo 25.-Dietas

Media dieta: 13,52 euros.

Artículo 26.-Desplazamiento al extranjero: 10,82 euros.

Artículo 27.-Kilometraje: 0,31 euros.

REVISIÓN TABLA SALARIAL 2007

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Total anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.920,15	407,33	2.327,48	4.751,20	32.680,96		1.568,09
Titulado/a medio	1.730,33	289,87	2.020,20	4.086,75	28.329,19		1.359,28
Jefe/a taller	1.467,25	289,43	1.756,68	3.515,85	24.595,96		1.180,16
Técnico/a proyectista	1.467,25	289,43	1.756,68	3.515,85	24.595,96		1.180,16
Encargado/a	1.441,91	237,16	1.679,07	3.349,62	23.498,50	11,34	1.127,50
Delineante de 1.ª	1.307,47	272,27	1.579,74	3.131,23	22.088,10		1.059,82
Delineante de 2.ª	1.192,50	219,27	1.411,77	2.771,89	19.713,16		945,87
Calcador/a de más de 21 años	1.035,94	120,70	1.156,64	2.221,27	16.100,89		772,55
Calcador/a de menos 21 años	987,02	117,44	1.104,46	2.108,08	15.361,63		737,08
Jefe/a adm. de primera	1.687,98	314,13	2.002,10	3.982,54	28.007,76		1.343,86
Jefe/a adm. de segunda	1.539,34	287,24	1.826,58	3.668,83	25.587,79		1.227,75
Oficial/a adm. primera	1.307,47	272,27	1.579,74	3.131,23	22.088,10		1.059,82
Oficial/a adm. segunda	1.192,50	219,27	1.411,77	2.771,89	19.713,16		945,87
Auxiliar mayor 21 años	1.035,94	120,70	1.156,64	2.221,27	16.100,89		772,55

Auxiliar menor de 21 años	987,02	117,44	1.104,46	2.108,08	15.361,63		737,08
Almacenero/a	1.068,97	149,22	1.218,19	2.353,54	16.971,84		814,34
Conductor/a	1.169,30	217,87	1.387,17	2.718,76	19.364,78		929,16
Oficial/a primero	1.094,31	458,03	1.552,34	3.082,06	21.710,12	10,49	1.041,69
Oficial/a segundo	1.001,19	409,38	1.410,57	2.592,38	19.519,20	9,53	936,56
Oficial/a tercera	950,85	256,26	1.207,11	2.357,19	16.842,47	8,15	808,13
Peón esp. mayor 21 años	936,99	220,11	1.157,11	2.247,02	16.132,30	7,81	774,06
Peón esp. menor de 21 años	931,78	212,56	1.144,34	2.189,31	15.921,35	7,73	763,93
Formación 1.er año	543,00		543,00	1.247,06	7.763,05	3,67	372,48
Formación 2.º año	641,72		641,72	1.473,80	9.174,43	4,33	440,20
Formación 3.er año	740,45		740,45	1.700,54	10.586,00	5,01	507,93
Personal de limpieza	931,78	212,56	1.144,34	2.243,77	15.975,82	7,73	766,55

TABLA SALARIAL 2008

Categorías	Salario base	Incentivo	Total mes	Paga extra	Total anual	Valor hora viaje	Mínimo garantizado
Titulado/a superior	1.977,76	419,55	2.397,30	4.893,73	33.661,39		980,43
Titulado/a medio	1.782,24	298,57	2.080,81	4.209,36	29.179,06		849,88
Jefe/a taller	1.511,27	298,11	1.809,38	3.621,33	25.333,84		737,88
Técnico/a proyectista	1.511,27	298,11	1.809,38	3.621,33	25.333,84		737,88
Encargado/a	1.485,17	244,28	1.729,45	3.450,11	24.203,45	11,68	704,95
Delineante de 1.ª	1.346,69	280,44	1.627,13	3.225,17	22.750,74		662,64
Delineante de 2.ª	1.228,28	225,85	1.454,13	2.855,05	20.304,56		591,39
Calcador/a de más de 21 años	1.067,02	124,32	1.191,33	2.287,91	16.583,92		483,03
Calcador/a de menos 21 años	1.016,63	120,97	1.137,60	2.171,33	15.822,48		460,85
Jefe/a adm. de primera	1.738,62	323,55	2.062,16	4.102,02	28.848,00		840,23
Jefe/a adm. de segunda	1.585,52	295,86	1.881,38	3.778,90	26.355,42		767,63
Oficial/a adm. primera	1.346,69	280,44	1.627,13	3.225,17	22.750,74		662,64
Oficial/a adm. segunda	1.228,28	225,85	1.454,13	2.855,05	20.304,56		591,39
Auxiliar mayor 21 años	1.067,02	124,32	1.191,33	2.287,91	16.583,92		483,03
Auxiliar menor de 21 años	1.016,63	120,97	1.137,60	2.171,33	15.822,48		460,85
Almacenero/a	1.101,04	153,70	1.254,74	2.424,15	17.481,00		509,16
Conductor/a	1.204,37	224,41	1.428,78	2.800,32	19.945,72		580,94
Oficial/a primero	1.127,14	471,77	1.598,91	3.174,52	22.361,42	10,80	651,30
Oficial/a segundo	1.031,22	421,66	1.452,89	2.670,15	20.104,77	9,81	585,58
Oficial/a tercera	979,37	263,95	1.243,32	2.427,91	17.347,75	8,39	505,27
Peón esp. mayor 21 años	965,10	226,72	1.191,82	2.314,43	16.616,27	8,05	483,97
Peón esp. menor de 21 años	959,73	218,94	1.178,67	2.254,98	16.398,99	7,96	477,64
Formación 1.er año	559,29		559,29	1.284,47	7.995,95	3,78	232,89
Formación 2.º año	660,97		660,97	1.518,02	9.449,66	4,46	275,23
Formación 3.er año	762,67		762,67	1.751,55	10.903,58	5,16	317,58
Personal de limpieza	959,73	218,94	1.178,67	2.311,08	16.455,09	7,96	479,27