

«Eusko Jaurlaritzako Justizi, Ekonomi, Lan eta Gizarte Segurantzako Sailaren maiatzaren 2ko 263/1995 Dekretuaz nahitaezko arbitrajea ezarri zen Transportes Colectivos, S.A. enpresan deklaratuako greba konpontzeko, eta Paraiso Pinedo letratuak, ELA sindikatuaren izenean, 2555/95 errekurtoa jarri zuen dekretu horren aurka. Horiek horrela, 2555/95 auzi-errekurtoa onartu dugularik, inpugnatutako erabakia Zuzenbidearekin bat ez datorrela deklaratu dugu, eta, horrenbestez, baliogabetu egin dugu, erabat eta berez baliogabe delako. Ez dugu, bestalde, kostuei buruzko adierazpenik egiten.»

Beraz, otsailaren 7ko 141/1995 Dekretuko 4. atalean eta Administrazioarekiko Auzitarako Eskumena arautzen duen Legeko 103. atalean eta hurrengoetan ezarritakoa betetz, Justizi, Ekonomi, Lan eta Gizarte Segurantzako sailburuak epai hori hitzez hitz bete dadila eta agindu hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitara dadila xedatu du.

Vitoria-Gasteiz, 1998ko abenduaren 19a.

Justizi, Ekonomi, Lan eta
Gizarte Segurantzako sailburua,
SABIN INTXAURRAGA MENDIBIL.

Zk-544

ERABAKIA, 1999ko urtarrilaren 21ekoa, Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariarena, «Enpleguari buruzko Akordioa» erregistra eta argitara dadila xedatu duena.

177/99 C.C.O.C. espedienteak.

Aipatutako espedienteak ikusita «ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA» buruzkoa eta

Hau honela: aipatutako Akordioaren testua CONFEBASK enpresa-elkarteak eta E.L.A., U.G.T., CC.OO. eta L.A.B. sindikatuak, 1999ko urtarrilaren 15eko batzorde negoziatzaileak sinatua, 1999ko urtarrilaren 20an iritsi zen Lan Zuzendaritzara. Hitzarmen horren eremua Euskal Autonomia Erkidegoa izango da. Hala ere, Mahai Negoziatzailearen Hitzarmenaren izenpean agiria ere aurkeztu zen.

Hau kontuan izanik: martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez onartutako Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bateginaren 90. atalean xedatutakoarekin bat etorritik, eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretuan, Eusko Jaurla-

«Que estimando el presente recurso n.º 2555/95, interpuesto por Confederación Sindical ELA-STV, representada y dirigida por la Letrada Sra. Paraiso Pinedo, contra Decreto 263/1995, de 2 de mayo, del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, por el que establece el arbitraje obligatorio como vía de solución a la huelga declarada en la empresa Transportes Colectivos, S.A., debemos declarar y declaramos no ajustado a derecho el Decreto impugnado, anulándolo, por ser nulo de pleno derecho. Sin hacer pronunciamiento en costas.»

En su virtud, el Consejero de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º del Decreto 141/1995, de 7 de febrero, en relación a los artículos 103 y siguientes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto se cumpla en sus propios términos la expresada sentencia, así como la inserción de la presente Orden en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de diciembre de 1998.

El Consejero de Justicia, Economía,
Trabajo y Seguridad Social,
SABIN INTXAURRAGA MENDIBIL.

Nº-544

RESOLUCIÓN de 21 de enero de 1999, del Director de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro y publicación del «Acuerdo sobre el Empleo».

Expediente C.C.O.C. 177/99

Visto el expediente referenciado, relativo al «ACUERDO SOBRE EL EMPLEO», y

Resultando: Que con fecha 20 de enero de 1999 tuvo entrada en esta Dirección de Trabajo y Seguridad Social el texto del Acuerdo citado, suscrito el 15 de enero de 1999 por la Asociación Empresarial CONFEBASK y las Centrales Sindicales E.L.A., U.G.T., CC.OO. y L.A.B., cuyo ámbito territorial comprende la Comunidad Autónoma del País Vasco, así como la documentación consistente en el acta de firma del Convenio.

Considerando: Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en relación con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, el Decre-

ritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuan eta hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduan, eta Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren Egitura Organikoa eta Funtzionala ezartzen duen otsailaren 7ko 141/1995 Dekretuan xedatutakoari jarraituz, eta beharrezko izaipideak egin ondoren, bidezko gertatzen da Hitzarmen Kolektibo hori erregistratu eta argitaratzea.

Adierazitako lege-aginduak eta ezarpen orokorreko gainontzekoak ikusita,

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendariak hau

ERABAKI DUT:

1.- Akordioa Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Organo Nagusian inskribatzea eta enpresa-elkarteei eta sindikatu izenpetzaileei horren berri ematea.

2.- Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 1999ko urtarrilaren 21a.

Lan eta Gizarte Segurantzako zuzendaria,
LUIS M.^a VALLE BOLINAGA.

ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOAREN SINADURAREN AKTA

Bilbaon, mila bederatzehun eta laurogeita hemeretzi urtarrilaren hamabostean, bildu dira Euskal Enpresarien Konfederakuntzaren presidentea, Baltasar Errazti Navarro jauna, eta ELAren idazkari nagusia, José Elorrieta Aurrekoetxea jauna, Euskadiko Langile Komisionen idazkari nagusia, Santiago Bengoa Bengoa jauna, Euskadiko UGTren idazkari nagusia, Carlos Trevilla Acebo jauna eta LABen idazkari nagusia, Rafael Díez Usabiaga jauna, eta beren erakundeen izenean honako erabaki hauek hartu dituzte:

ERABAKIAK

Lehen. - Lan Harremanen Kontseilutik erakunde hartan egindako Enpleguari buruzko Akordioaren proposamena jasota, gai horri buruzko lanbide arteko akordio baten negoziazio batzordea eratzen dute; batzorde hori, Euskal Autonomia Erkidegoko ordezkari hantieneko sindikatu eta enpresario erakunde eta konfederazio guztiek osatzen dute. Horrela, Batzordeak, Langileen Estatutuaren 83. atalaren babesean eta lege bereko 87. eta 88. atalei dagokienez, lanbide arteko akordioak egiteko legitimazio osoa dauka. Batzordean erabakiak hartzearen ondorioetarako, sindikatu bakoitzak 1998ko abenduaren 31rako egiazaturik daukan ordezkarietaz jarduten du.

to del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo y la Orden de 3 de noviembre de 1982 que lo desarrolla, así como el Decreto 141/1995, de 7 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica del Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social, y tras los trámites pertinentes, procede el registro y publicación del citado Convenio Colectivo.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Director de Trabajo y Seguridad Social

RESUELVE:

1.- Ordenar su inscripción en el Órgano Central del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las Asociaciones Empresariales y Sindicales firmantes.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 21 de enero de 1999.

El Director de Trabajo y Seguridad Social,
LUIS M.^a VALLE BOLINAGA.

ACTA DE LA SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

En Bilbao, a quince de enero de mil novecientos noventa y nueve, reunidos el presidente de la organización empresarial Confebask, D. Baltasar Errazti Navarro, y los secretarios generales de las organizaciones y confederaciones sindicales ELA, D. José Elorrieta Aurrekoetxea, CCOO de Euskadi, D. Santiago Bengoa Bengoa, UGT de Euskadi, D. Carlos Trevilla Acebo, y LAB, D. Rafael Díez Usabiaga, han adoptado en nombre de sus respectivas organizaciones los siguientes

ACUERDOS

Primero. - Recibida del Consejo de Relaciones Laborales la Propuesta de Acuerdo sobre el Empleo elaborada por dicha institución, se constituyen en comisión negociadora de un acuerdo interprofesional sobre tal materia, que queda integrada por la totalidad de las organizaciones y confederaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco. La Comisión goza así de plena legitimación para la celebración de acuerdos interprofesionales, al amparo del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 87 y 88 de la misma ley. A efectos de la adopción de acuerdos en la comisión, cada organización sindical ostenta el porcentaje de representación acreditado a 31 de diciembre de 1998.

Bigarrena.– Batzordea eratauta, honek aho batez, Enpleguari buruzko Akordioa izeneko akordio multzoa onartzan du; Enpleguari buruzko Akordioaren testua aktaren eranskintzat gaineratzen da.

Hirugarrena.– Enpleguari buruzko Akordio honetan sarturik dauden lanaldiari buruzko, aparteko orduak kentzeari buruzko eta aldi baterako laneko enpresen eta zerbitzu enpresen gaiari buruzko akordioak, Langileen Estatutuaren 83. atalean oinarritzen diren lanbide arteko akordiotzat hartuko dira.

Laugarrena.– Aipatu diren lanbide arteko akordioek, Euskal Autonomia Erkidegoaren eremuan, eraginkortasun orokorra izango dute, Erkidegoan dauden enpresa, langile eta lan subjektu kolektibo guztiei eragiten dietelarik.

Bosgarrena.– Adierazi diren akordioak ofizialki publikatu eta hurrengo egunean indarrean hasiko dira. Hala ere, haien ondorio ekonomikoak sinatu ziren egunera atzeratuko dira. Mugagabeko denborazko indarraldia izango dute, sinatu dituzten alderdietako batek espreski salatzen ez baditu. Salaketa 2003.eko abenduaren 31tik aurrera egin ahalko da eta gutxienez sei hilabete lehenago egin beharko da.

Seigarrena.– Erakunde sinatzaileek aipaturiko lanbide arteko hiru akordioak lan arloko agintarien aurrean aurkeztuko dituzte, ofizialki erregistratu eta argitara daitezen.

Zazpigarrena.– Aurrekoak bezala Enpleguari buruzko Akordioaren barruan dagoen Ordezteari eta Plantillak Berriztatzeari buruzko Akordioa, sinatu duten erakundeek lortu duten kontratuzko akordioa da. Erakunde hauek akordioaren berri administrazio publikoiei ematen diete, sinatutakoak eraginkortasuna edukitzea administrazio publikoekin ituntzeko eta horretarako behar diren akordioak egiteko.

Zortzigarrena.– Enpleguari buruzko Akordio honen Batzorde Parekidea eratzan da. Batzorde honek, alderdien artean sortzen diren interpretazioari eta aplikazioari buruzko gai guztiak erabakiko ditu. Batzordea Confebask enpresario konfederazioaren lau kidek eta Akordioa sinatzen duten sindikatu bakoitzeko kide banak osatuko dute.

Batzorde Parekideak bere erabakiak talde edo alderdi bakoitzaren gehiengoz hartuko ditu, sindikatuen ordezkarien botoa egiaztatutako ordezkariaren arabera ponderatuko delarik.

Ezin ebartziko diferentziak daudenean, hauek GEP-Ilko prozeduren menpean jarriko dira.

Segundo.– Constituida la comisión, aprueba unánimemente el conjunto de acuerdos denominado Acuerdo sobre el Empleo, cuyo texto se adjunta como anexo al acta.

Tercero.– Los acuerdos sobre jornada laboral, sobre supresión de las horas extraordinarias y en materia de empresas de trabajo temporal y empresas de servicios, englobados en el presente Acuerdo sobre el Empleo, tendrán la consideración de acuerdos interprofesionales basados en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.– Dichos acuerdos interprofesionales poseerán eficacia general en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, afectando a la totalidad de las empresas, trabajadores/as y sujetos colectivos laborales radicados en la misma.

Quinto.– Los acuerdos indicados entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación oficial. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al día de su firma. Su vigencia será por tiempo indefinido, salvo denuncia expresa de alguna de las partes signatarias, que podrá efectuarse a partir del día 31 de diciembre del año 2003 y deberá ser formulada con una antelación mínima de seis meses.

Sexto.– Las organizaciones signatarias presentarán los tres acuerdos interprofesionales referidos ante la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.

Séptimo.– El Acuerdo Interprofesional sobre Sustitución y Renovación de Plantillas, englobado igualmente en el Acuerdo sobre el Empleo, constituye un acuerdo de carácter obligacional que han alcanzado las organizaciones firmantes, que trasladarán a las administraciones públicas a fin de concertar con ellas lo necesario para la eficacia de lo suscrito, y de formalizar los acuerdos que sean necesarios a ese objeto.

Octavo.– Se establece una Comisión Paritaria del presente Acuerdo sobre el Empleo, la cual tendrá atribuida la resolución de las cuestiones que en su interpretación y aplicación se susciten entre las partes. Estará constituida por cuatro miembros en representación de la confederación empresarial Confebask y de uno por cada una de las organizaciones sindicales firmantes.

La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría de cada grupo o parte, ponderándose en función de la representatividad acreditada el voto de los representantes de las organizaciones sindicales.

Las discrepancias que no pudieran solventarse se someterán a los procedimientos de resolución de conflictos del Preco-II.

ENPLEGUARI BURUZKO AKORDIOA

1.- Sindikatuak eta ugazaba erakundea Lan Harremanen Kontseiluko enpleguaren mahaian garatzen ari garen elkarrizketa eta eztabaida prozesuak bidea eman digu, Euskal Autonomia Erkidegoko enpleguaren egoerari buruzko diagnostikoari dagokionez, zenbait oinarriko adostasunetara heltzeko.

2.- Argi ikusi dugu azken hamarkada bietan zehar langabezia maila oso altua izan dela eta orain ere hala xe dela. Ondasunak eta zerbitzuak ekoizteko prozesuetan eraberritze sakonak gertatu dira eta, aldi berean, lan merkatuan talde berriak sartu dira; honen guztiaren emaitzatzat, alderdi biek oso kezagarritzat jotzen duten errealitate hau dugu.

3.- Egia da, ekonomia jardueraren hedatze faseek enpleguaren egoeraren hobekuntza erlatiboa ekarri dutela, baina onartu behar da, hobekuntza hori ez dela nahikoa izan gure gizarteak jasaten duen langabeen kopurua irensteko, ezta ekonomiaren hazkunde handiko egoeretan ere.

4.- Beste alde batetik, langabeziaren egituraren azterketak, langabeziak gure erkidegoko zenbait talde (emakumeak, gazteak...) eta eskualde edo inguru jakin gogorkiago jotzen dituela adierazten digu.

5.- Akordio hau sinatzen duten sindikatuen eta enpresario erakundearen ustez, langabeziak oso eragin txarra dauka gure gizartearen ongizatean eta garapen orokortuan, areago langabezia tasa orain jasaten ari garena bezain handia baldin bada. Horregatik, enpresen eta lanaren esparruko ordezkariak duten erakundeak diren aldetik dagokien erantzukizuna beretzat hartuz, enplegua hazi eta hobetzeko eta helburu honetarako bidean dauden ekimenak beretzat hartu, sustatu eta bultzatzeko konpromisoa hartzeko prest daudela adierazten dute.

6.- Alderdi biak bat datoz, konpromiso hauen garapenak helburu bikoitza kontuan hartu beharko delakoan. Hots:

- Gure langabeziaren maila nabarmenki jaisteko moduan enplegua sortzea.

- Oraingo eta geroko euskal enpresak lehiakorrek izateko baldintzei arreta jartzea, lehiakortasun hau enplegua mantendu eta sortzeko ezin besteko baldintzatzat jotzen dutelarik.

7.- Hain zuzen ere, helburu bi hauen arteko oreka onargarriko puntuak alderdi biek batera ezartzea, negoziazio prozesu honetako zeregin nagusia da.

8.- Alderdi bien ustez, enplegua sortzea ez da izan behar bakarrik aurretiaz dauden enpresen multzoaren zeregina, langabeziaren kontrako borrokan jarduera berriak sustatzeak eta enpresa berriak sortzeak beren era-

ACUERDO SOBRE EL EMPLEO

1.- El proceso de diálogo y debate que organizaciones sindicales y patronal venimos desarrollando en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales nos ha permitido establecer algunas coincidencias básicas en el diagnóstico de la situación del empleo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

2.- Hemos constatado que a lo largo de las dos últimas décadas el desempleo se ha mantenido en niveles muy altos. Las profundas transformaciones experimentadas por los procesos de producción de bienes y servicios, junto con la incorporación al mercado de trabajo de nuevos colectivos, han dado como resultado esta realidad que ambas partes consideran muy preocupante.

3.- Es cierto que las fases expansivas de la actividad económica han propiciado una mejoría relativa de la situación del empleo, pero es preciso reconocer que esta mejoría, incluso en coyunturas de fuerte crecimiento económico, se ha revelado insuficiente para absorber los niveles de desempleo que padece nuestra sociedad.

4.- El análisis de la estructura del desempleo nos indica, por otra parte, que el paro castiga con mayor intensidad a determinados colectivos (mujeres, jóvenes...) y a determinadas zonas o comarcas de nuestra comunidad.

5.- Las organizaciones sindicales y la organización patronal firmantes del presente Acuerdo entienden que el desempleo, más aún si se mantiene en tasas como las que estamos padeciendo, afecta de forma muy negativa al bienestar y al desarrollo equilibrado de nuestra sociedad. Por ello y en la responsabilidad que en su condición de organizaciones representativas del mundo de las empresas y el trabajo les corresponde, manifiestan su disposición de comprometerse con el crecimiento y la mejora del empleo y asumir, promover y favorecer iniciativas que tiendan a dicho objetivo.

6.- Coinciden ambas partes en que el desarrollo de estos compromisos deberá tener en cuenta un doble objetivo:

- La generación de más empleo, de suerte que nuestro nivel de paro se reduzca sustancialmente.

- La atención a las condiciones de competitividad de las empresas vascas actuales y futuras, que consideran condición necesaria para el mantenimiento y la creación de empleo.

7.- El establecimiento por las partes de puntos de equilibrio aceptables entre ambos objetivos es precisamente la tarea fundamental del presente proceso de negociación.

8.- Ambas partes consideran que la generación de empleo no debe recaer exclusivamente en el tejido empresarial preexistente y que la promoción de nuevas actividades y la creación de nuevas empresas tiene un pa-

gina dutelarik. Euskal administrazioek hau guztia kontuan hartu beharko lukete, enpresa berrien sustapena erraztu eta arintzerakoan eta jarduera berriak bultzatzeko berariazko aurrekontu programak sortzeko orduan.

9.- Alderdi biak bat datoz, sortzen diren lanpostuek eska daitekeen kalitate maila eduki behar dutelakoan. Era berean, EAEn azken urteotan egiten ari diren kontratazioen zati handi batek dituen egonkortasunik eza eta gainerako baldintzak ere gogoetarako gai izan dira; eta alderdiak bat etorri dira, lan egonkortasunik eza eta behin-behinekotasuna ez direla desiragarriak langileentzat, baina ezta enpresentzat eurentzat ere, plantilaren egonkortasunik ezak eragin txarra baitauka enpresen kalitaterako eta lehiakortasunerako baldintzetan.

10.- Alderdiek badakite, sarri askotan, aztertzen diren arazoak eta proposatzen diren konponbideak lan harremanen eremu estutik kanpora geratzen direla. Horregatik, alderdiek lortu dituzten konpromisoetako batzuk burutu ahal izateko, administrazio publikoen konpromisoa behar da, konpromiso horretan gizarte osoak enpleguarekin duen konpromisoa islatuko delarik.

11.- Lan Harremanen Kontseiluaren barruan garatu izan den enpleguari buruzko eztabaida prozesu honen ondorioz, sindikatuak eta ugazaba erakundea ondoren zehazten diren akordioak sinatzeko egoeran daude. Akordioa sinatzeak ez ditu aipatutako elkarriketa prozesuaren edukiak agortzen eta sindikatuak eta ugazaba erakundeak prozesu hori aurrera ere garatzeko konpromisoa hartzen dute.

Akordioa

LANALDIA

Lan Harremanen Kontseiluaren barruan hasitako elkarriketa prozesuaren ondorioz, argi geratu da gaur egun enpresario erakundeak eta sindikatuak lanaldia laburtzeari buruz dauzkaten jarrerak elkarrengandik urrun daudela. Enpresario ordezkariak, bere aldetik, lanaldia laburtzea eta lan denbora antolatzea bezalako beste gai batzuk ezin banan daitezkeela planteatzen du.

Arlo honetan eragiten duten faktoreen konplexutasunak eta harekin batera orain arte eta batez ere lanaldia laburtzeari dagokionez begi bistan geratu diren diferentziak gaiditzeko borondateak, alderdiak Lan Harremanen Kontseiluan hasitako elkarriketa eta negoziatio prozesua areagotzera eraman ditu.

Horretarako, Confebask ugazaba erakundeak, batek, eta ELA, Langile Komisoak, UGT eta LAB sindikatuak, bestetik

pel que jugar en la lucha contra el desempleo. Es algo que las administraciones vascas debieran tener en cuenta a la hora de simplificar y agilizar la promoción de nuevas empresas y crear programas presupuestarios específicos destinados a impulsar nuevas actividades.

9.- Ambas partes coinciden en la necesidad de que los empleos que se creen alcancen los niveles de calidad exigibles. La inestabilidad y demás condiciones en que se está produciendo buena parte de las contrataciones de los últimos años en la CAPV han sido también objeto de reflexión, habiéndose coincidido en que la expansión de la inestabilidad y la precariedad laboral no son deseables para los trabajadores y trabajadoras, pero tampoco para las propias empresas, cuyas condiciones de calidad y competitividad se ven negativamente influidas por la inestabilidad de sus plantillas.

10.- Las partes son conscientes de que los problemas que se abordan y las vías de solución que se plantean exceden en muchos casos el ámbito estricto de las relaciones laborales. Es por ello que algunos de los acuerdos a que las partes han llegado van a requerir para su perfección el compromiso de las administraciones públicas, que debe ser expresión del compromiso del conjunto de la sociedad con el empleo.

11.- Como resultado de este proceso de debate sobre el empleo que se ha venido desarrollando en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, las organizaciones sindicales y la organización patronal se encuentran en condiciones de suscribir los acuerdos que se concretan a continuación. La firma de tales acuerdos no agota los contenidos del mencionado proceso de diálogo, que organizaciones sindicales y organización patronal se comprometen a seguir desarrollando.

Acuerdo

JORNADA LABORAL

El proceso de diálogo iniciado en el seno del Consejo de Relaciones Laborales ha permitido constatar que actualmente las posiciones de la organización empresarial y las organizaciones sindicales en materia de reducción de jornada laboral se encuentran distantes. La representación empresarial plantea, por su parte, que la negociación sobre la reducción de jornada no puede abstraerse de elementos como la ordenación del tiempo de trabajo.

La complejidad de los factores intervinientes en este campo, junto con la voluntad de superar las diferencias evidenciadas hasta el presente, en especial en materia de reducción de la jornada de trabajo, induce a las partes a intensificar el proceso de diálogo y negociación iniciado en el Consejo de Relaciones Laborales.

A tal fin la organización patronal Confebask y las confederaciones sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB

ERABAKI DUTE

1.- Lan Harremanen Kontseiluaren barruan eratu-tako enpleguaren aldeko mahaiari jarraipena ematea, enplegua sortzeko elementutzat lan denboraren gaia aztertzeari ekiteko.

2.- Enpleguaren mahaiaren hurrengo bilerarako deia datorren 1999ko otsailaren 3rako egitea.

Akordioa

APARTEKO ORDUAK KENTZEA

1.- Sinatzen duten sindikatu konfederazioek eta enpresario konfederazioak egiaztatu dutenez, enpresa eta lantoki askotan sarri, eta baita ohizkotasunez ere, kasu bakoitzean ezarritako lanaldi arrunta baino lanaldi luzeagoak egitera jotzen da. Jokaera hau ezin eman liteke luzarago normaltzat, hainbeste pertsonak enplegurik ez daukaten herri batean. Beste alde batetik, badi-rudi argi dagoela, ekoizpen sistemak lanaldia luzatze hutsa baino eraginkorragoak diren antolamendu moduak bilatu behar dituela.

2.- Ondorioz, sindikatuek eta ugazaba erakundeak beharrezkotzat jotzen dute, egoera honi amaiera ematen dion eta aldi berean lanpostuak sortzen lagun dezakeen konfederazio arteko akordio bat burutzea.

3.- Era berean, Akordioak enpresa eta sektoreen eremuetan eragina izan dezan, Akordioak berak betebeharrak eta beharrezko prozedurak ezartzen ditu.

4.- Azkenik, sindikatu konfederazioek eta enpresario konfederazioak honetarako beharrezkotzat jotzen dute administrazio publikoaren esku hartzea, batez ere lan araudia betetzen dela zaintzeko bere funtzioari ekinez. Administrazioak, era berean, prestakuntza politika sustatu beharko du, prestakuntza arautuari zein lanerako prestakuntzari dagokienez, egokiro prestatuturiko langilerik ezaz, enplegurako aukera garbiak gal ez daitezen.

Honegatik guztiagatik, alde batetik ELAk, Langile Komisioek, UGTk eta LABek, eta bestetik Confebask, ondorengo konfederazio arteko akordioa burutu dute:

KONFEDERAZIO ARTEKO AKORDIOA

1.- Aparteko orduetan lan egiteko aukera kendu egiten da, Akordio honen 2. puntuan arautzen diren salbuespenezko kasuetan izan ezik.

2.- Ondorengo kasuetakoren bat gertatzen denean, salbuespentzat, lanaldi arrunta luzatu ahal izango da: Hots:

ACUERDAN

1.- Mantener la mesa por el empleo constituida en el seno del Consejo de Relaciones Laborales, con el objeto de abordar el tiempo de trabajo como elemento de creación de empleo.

2.- Convocar la siguiente reunión de la mesa por el empleo para el 3 de febrero de 1999.

Acuerdo

SUPRESIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1.- Las confederaciones sindicales y la confederación empresarial firmantes constatan que en muchas empresas y centros de trabajo se viene recurriendo con frecuencia y hasta con habitualidad a la realización de jornadas laborales superiores a la jornada establecida en cada caso con carácter ordinario. Se trata de una práctica que no puede mantenerse como normal en un país en el que tantas personas se encuentran sin empleo. Parece claro, por otra parte, que el sistema productivo debe encontrar formas de organización más eficientes que la simple prolongación de la jornada de trabajo.

2.- En consecuencia, las organizaciones sindicales y la organización patronal ven necesario concluir un acuerdo interconfederal que, al tiempo que ponga fin a esta situación, pueda contribuir a la creación de puestos de trabajo.

3.- El Acuerdo establece, asimismo, las obligaciones y los procedimientos necesarios para que dicho acuerdo despliegue su eficacia en ámbitos de sector y empresa.

4.- Por último, las confederaciones sindicales y la confederación empresarial consideran necesaria a estos efectos la implicación de la administración pública, fundamentalmente en el ejercicio de sus funciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral. La Administración deberá, asimismo, fomentar la política formativa, tanto reglada como ocupacional, para evitar que la carencia de mano de obra adecuadamente preparada dificulte oportunidades ciertas de empleo.

Por todo ello, ELA, CC.OO., UGT y LAB, por una parte y Confebask, por otra, concluyen el siguiente

ACUERDO INTERCONFEDERAL

1.- Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º de este Acuerdo.

2.- Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Lehen. – Ezinbesteko kasuak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena. – Behar bezain goiz aurreikusi ezin izan diren arrazoiengatik, enpresak bere jardura normala izan dezan, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa den. Edozertara ere, egiaztatu beharko da soberako lana ondoren adierazten diren arrazoiengatik batengatik ezin izan daitekeela langile berriak erabiliz. Hots:

a) Lan denbora oso laburra izanik, kontratazio berria egitea bideragarria ez delako.

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

c) Enplegu zerbitzu publikoen lankidetzara eskatuta, zerbitzu hauek ez diotelako pertsonala eskatzen zuen enpresari, dagokion lanposturako trebakuntza egokia duen langilerik eman.

3.– 2. puntuaren aurreikusitako salbuespenezko egoeren babesean lan egindako aparteko orduak, atsedeen denboraz konpentsatuko dira. Konpentsatzeko atsedeen iraupena, dagokion aparteko lan denboraren iraupena baino luzeagoa izango da.

Diruz konpentsatzea bakarrik erabaki ahal izango da ezinbesteko kasuetan eta, 2 c) puntuaren aurreikusten den kasua gertatzen delako, atsedenez konpentsatzea ezinezkoa denean.

4.– Akordio hau dagokion eremuan aplikatzeko, sektoreko edota enpresako akordioaren bidez zehaztu beharko da. Ondoren aipatzen diren gaiak sektoreko edota enpresako akordio horietan berariaz arautu behar dira. Hots:

a) Aparteko ordu haiek kentzeak ekar litzakeen enplegu aurreikuspen eta konpromisoak, baita aparteko orduak kentzearen ondorioz beharrezkoak izan litezkeen antolamenduaren egokitzapenak ere.

b) Akordioaren 2. atala aplikatuz lanaldia luzatzeko bidea ematen duten salbuespenezko egoerak noiz gertatzen diren zehaztea.

c) Konpentsatzeko modua eta, zehazkiago, lanaldien luzapena konpentsatzeko atsedeen denboraren iraupena.

5.– Aurreko atalak aipatzen dituen akordioak negoziatzeko ekimena, dagokion eremuko enpresarioen zein sindikatuen ordezkaritzak hartu ahaliko du eta beste alderdiak negoziatzera jazarri beharko du. Alderdietako batek negoziazioa hasteari ezetz egingo balio edo negoziatioan zehar akordioa galarazten duen desadostasunik sortuko balitz, alderdi bietako edozeinek GEPen aurreikusten diren gatazkak erabakitzeko prozedurera jotzeko ahalmena izango luke.

Primero. – Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Segundo. – Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3.– Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2.º serán compensadas por tiempo de descanso. El descanso de naturaleza compensatoria tendrá una duración superior al tiempo de trabajo extraordinario a que corresponda.

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2º c).

4.– La aplicación del presente Acuerdo en los ámbitos correspondientes requerirá su concreción mediante acuerdos sectoriales y/o de empresa. Corresponde en particular a tales acuerdos sectoriales y/o de empresa la regulación de las siguientes materias:

a) Previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinación de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º del Acuerdo, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

5.– La iniciativa de negociación de los acuerdos a que se refiere el apartado anterior podrá ser tomada por la representación empresarial o sindical del ámbito correspondiente, estando la otra parte obligada a sentarse a negociar. En el caso de que alguna de las partes se negara a iniciar la negociación o surgieran en la negociación discrepancias que impidieran el acuerdo, cualquiera de las partes está facultada para instar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el Preco.

6.- Konfederazio arteko Akordio hau sinatzen duten erakundeek administrazio publikoari, Akordio honetan ezarritakoa betetzen dela zaintzeko behar diren planak eta bitartekoak ezar ditzan eskatzen diote.

Akordioa

ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESEN ETA ZERBITZU ENPRESEN GAIARI BURUZKO LANBIDE ARTEKO AKORDIOA

1.- Lan Harremanen Kontseiluko enpleguari buruzko mahaian Confebask erakundea eta ELA, Langile Komisioak, UGT eta LAB sindikatuen konfederazioak garatzen ari garen elkarrizketa eta eztabaida prozesuan aztertu diren gaietako bat enpleguaren egonkortasuna izan da.

2.- Enpleguaren egonkortasunari buruzko eztabaida honen markoan, arreta berezia eman izan zaie aldi baterako laneko enpresen eta zerbitzu enpresa direlako jarduerari; eta argi geratu da ugazaba erakundearen eta sindikatuen artean gai honi buruzko diferentzia handiak daudela.

3.- Hala ere, enpresa hauen praktikaz egiten diren balorazio desberdinak alde batera utzita, argi utzi behar da, halaber, azken urteotan EAeko hiru lurraldeetako hitzarmen kolektiboetan akordioen konpuru handia lortu dela eta akordio hauen bidez aldi baterako enpresetako langileen lan baldintzak hobetu direla.

4.- Confebask enpresario erakundeak eta ELA, Langile Komisioak, UGT eta LAB sindikatuak bide honetan sakonago lan egitea eta bidalita dauden langile guztiei lan baldintza hobek aplikatuko zaizkiela Akordio honen bidez bermatzea erabaki dute. Era berean, aurretik ere prozesu honetan aurrera egiteko konpromisoa, eta zehazkiago, geroan enpresa erabiltzailean dauden lan baldintza berberak aplikatzeko aukera zertzeko konpromisoa hartzen dute.

5.- Zerbitzu enpresek garatzen duten jarduerari dagokionez, Confebask ugazaba erakundearen eta ELA, Langile Komisioak, UGT eta LAB konfederazioen ustez, jarduera mota honen azpian legez kanpora pertsonala uzteko egoerak izkutatzea galarazteko bitarteko egokiak ipini behar dira.

Honegatik guztiatik, ondorengo erabaki da:

Aldi baterako laneko enpresak

1.- EAeko enpresek, aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, berrmatuko dute beren esanetara jarri diren langileek enpresa erabiltzaile dagoen eremu funtzionaleko sektoreko hitzarmeneko ordainketa baldintzak, lanaldiaren arabera kalkulaturik, izango dituztela eta beren izaeratik aldi baterako laneko enpresako pertsonalari aplikagarri izan da-

6.- Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interconfederal encarecen a la administración pública a que establezca los planes y los medios necesarios para la vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente Acuerdo.

Acuerdo

ACUERDO INTERPROFESIONAL EN MATERIA DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESAS DE SERVICIOS

1.- La estabilidad del empleo ha sido uno de los aspectos que han sido tratados en el proceso de diálogo y debate que la organización Confebask y las confederaciones sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB venimos desarrollando en la mesa del empleo del Consejo de Relaciones Laborales.

2.- En el marco de este debate sobre la estabilidad del empleo, ha sido motivo de especial atención la actividad que desarrollan las empresas de trabajo temporal y las llamadas empresas de servicio, habiéndose constatado que existen importantes diferencias sobre esta materia entre la patronal y las organizaciones sindicales.

3.- No obstante esta distinta valoración sobre la práctica de estas empresas, también es preciso constatar que en los últimos años se han producido acuerdos en un número importante de convenios colectivos de los tres territorios de la CAPV que han mejorado las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las empresas de trabajo temporal.

4.- La organización empresarial Confebask y los sindicatos ELA, CC.OO., UGT y LAB han decidido profundizar en esta línea de trabajo garantizando mediante este acuerdo a todos los trabajadores y trabajadoras en misión la aplicación de mejores condiciones de trabajo. Asimismo, se comprometen a continuar avanzando en este proceso y, en concreto, a estudiar la aplicación en el futuro de las mismas condiciones de trabajo existentes en la empresa usuaria.

5.- Respecto a la actividad que desarrollan las empresas de servicios la organización patronal Confebask y las confederaciones ELA, CC.OO., UGT y LAB consideran que han de ponerse los medios adecuados para evitar que bajo esta forma de actividad se encubran situaciones de cesión ilegal de personal.

Por todo ello se acuerda:

Empresas de trabajo temporal

1.- Las empresas de la CAPV, cuando contraten los servicios de empresas de trabajo temporal, garantizarán que los trabajadores y trabajadoras puestos a su disposición se beneficien de las condiciones retributivas, calculadas en función de la jornada de trabajo del mismo convenio colectivo sectorial en cuyo ámbito funcional se halle incluida la empresa usuaria, así como de aque-

kizkiokeen aipatutako hitzarmeneko beste baldintzak ere izango dituztela. Betebehar hau espreski agertuko da aldi baterako laneko enpresak eta enpresa erabiltzaileak sinatzen duten esanetara jartzeko kontratuan.

2.- Indarrean dagoen araudiak ezarritakoaren kalterik gabe, enpresa erabiltzaileak, esanetara jartzeko kontratu bakoitza sinatu baino lehen, langileen ordezkariari kontratuari eta erabiltzeko arrazoiari buruzko informazioa emango dio. Era berean, aldi baterako laneko enpresak lehen paragrafoan ezarri den betebeharrari buruz hartu duen konpromisoa egiaztatzen duen dokumentua ere emango die.

3.- Halaber, bidalitako pertsonalari legez dagokion ordezkartzaren kalterik gabe, enpresa erabiltzailearen langileen ordezkariak, enpresa erabiltzailearen aurrean, Akordio honetatik sortzen diren eskubide eta betebeharrak dagokienez, bidalitako pertsonalaren ordezkariak bere gain hartu ahalko du.

Zerbitzu enpresak

1.- Administrazioari, dagozkion eskumenak beteaz, pertsonala legez kanpora uzten den egoerak galarazteko neurriak eta jarduketak buru ditzan eskatzea erabaki da.

2.- Jarduera honen bilakaeraren jarraipena egitea erabaki da, Batzorde Parekidearen barruan, hala dago-kionean, komenigarritzat jotzen diren neurriak hartzeko.

3.- Enpresa kontratatzaileko pertsonalaren legezko ordezkariak, kontratazio edo azpikontratazio aurreikuspenei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango du. Informazio horren barruan, honako hauek ere sartuko dira: kontratazio edo azpikontratazioaren helburua, kontratadun edo azpikontratadun enpresak zeintzuk diren, eta haien pertsonalaren lan eta gizarte segurantzako baldintzei buruzko araudi aplikagarria.

Ilas otras condiciones del referido convenio que por su naturaleza fueran aplicables al personal de la empresa de trabajo temporal. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

2.- Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación del personal, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre el contrato y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la empresa de trabajo temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo primero.

3.- Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal del personal de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivados del presente Acuerdo.

Empresas de servicios

1.- Solicitar a la Administración que, en el cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas, adopte las medidas y actuaciones necesarias para evitar situaciones de cesión ilegal de personal.

2.- Realizar un seguimiento de la evolución de esta actividad para en el seno de la Comisión Paritaria adoptar, en su caso, las medidas que se consideren convenientes.

3.- La representación legal del personal de la empresa contratante tendrá derecho a recibir información de las previsiones de contratación o subcontratación, incluyendo el objeto de las mismas, la identidad de las empresas contratistas o subcontratistas y la normativa de aplicación con relación a las condiciones laborales y de seguridad social de su personal.