

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOAK - CONVENIOS COLECTIVOS

EMPRESA ANUNDEK, S.L.

EMPRESA CESPÁ, S.A.

SECTOR DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS DE ÁLAVA

Euskal Autonomia Administrazioa

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

3.187

Hitzarmen kolektiboak. Espte: 01/2005/22.

Ebazpena, 2005(e)ko maiatzaren 10(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Anundek, S.L. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0103212.

AURREKARIAK

1. 2005(e)ko apirilaren 7(e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2005(e)ko apirilaren 1(e)an sinatutako ANUNDEK, S.L. enpresarentzako Hitzarmen Kolektibo-aren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

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

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2004(e)ko urtarrilaren 1etik 2007(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak-xedatutakoaren ildotik.

Administración Autónoma Vasca

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

3.187

Convenio Colectivo. Expediente: 01/2005/22.

Resolución de 10 de mayo de 2005, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Anundek, S.L. Código Convenio 0103212.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 7 de abril de 2005, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa ANUNDEK, S.L. suscrito el 1 de abril de 2005, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

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

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2007.

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 22.1 g) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, 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. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

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

Aipatutako legeko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU

1. ANUNDEK, S.L. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

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

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikuluan ildotik- xedatutakoarekin bat etorritz -lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikuluan ildotik-.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko maiatzaren 10an.- Arabako Lurralde ordezkaria, REINALDO JAYO UGALDE.

AZKEN AKTA

Gasteizen, 2005eko apirilaren 1ean.

Bilera enpresaren lokaletan egin da, eta ANUNDEK SL enpresaren Hitzarmenaren proposamena bozkatu ondoren, emaitza hauek lortu dira:

Bileran parte hartu dutenak: 74

Aldekoak: 58

Aurkakoak: 13

Bete gabeko botoak: 3

Batzordea eta enpresako zuzendaritza bildu egin dira, enpresaren hitzarmena sinatzeko eta negoziaketa-prozesua amaitutzat emateko. Hauek dira hitzarmenaren sinatzaileak: enpresako ordezkariak, UGT sindikatuko ordezkariak, eta ELA sindikatuko Pilar Mateos ordezkaria. Bestalde, ELAko Ricardo Ozaeta eta Eva M. Lopezek ez dute hitzarmen hau sinatu. Hitzarmena sinatu eta negoziaketa-prozesua amaitutzat eman ondoren, hitzarmena Arabako Lurralde Historikoaren ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko izapideak abiarazi dira.

BILDUTAKOAK:

Enpresaren aldetik:

Fco J. Trujillo (Zuzendari Nagusia)

Tania Martín (GGBBen saileko zuzendaria)

Enpresa Batzordearen aldetik:

Ricardo Ozaeta (ELA)

Eva M. López (ELA)

Pilar Mateos (ELA)

Florentino Vázquez (UGT)

Jesús M. Aguirre (UGT)

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa ANUNDEK, S.L.

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

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 10 de mayo de 2005.- El Delegado Territorial de Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

ACTA FINAL

En Vitoria-Gasteiz a 1 de Abril de 2005.

En los locales de la empresa y tras la votación de la propuesta del Convenio de la empresa ANUNDEK S.L. a la plantilla que arroja el siguiente resultado:

Presentes: 74

A favor: 58

En contra: 13

En blanco: 3

Se reúne el comité y la dirección de la empresa a fin de firmar el convenio de empresa y dar por concluido el proceso negociador del presente convenio de empresa. Firman el convenio la representación empresarial, los delegados del sindicato UGT, y por parte de ELA la delegada Dña. Pilar Mateos, negándose a firmar los representantes de ELA D.Ricardo Ozaeta y Dña. Eva Mª Lopez. Una vez firmado el convenio, y dándose por finalizado la negociación sobre el convenio, se inician los trámites para su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Territorio Histórico de Álava.

ASISTENTES:

Por la empresa:

Fco J. Trujillo (Director General)

Tania Martín (Directora RRHH)

Por el comité de empresa:

Ricardo Ozaeta (E.L.A.)

Eva Mª López (E.L.A.)

Pilar Mateos (E.L.A.)

Florentino Vázquez (U.G.T.)

Jesus Mª Aguirre (U.G.T.)

ANUNDEK SL

LAN-HITZARMENA 2004., 2005., 2006. eta 2007. URTEETARAKO

AURREKARIAK

ANUNDEK SL Gasteizen sortu zen 2002. urtean. Gizarte Segurantzaren "Azpikontratazioa-Piezen berrikuspena" epigrafean dago erregistratuta eta horren kalifikazio ofiziala "ENPLEGU-ZENTRO BEREZIA" da, uztailaren 1368/1985 Errege Dekretuan aurreikusitakoaren arabera.

Enpresa azkar hazi zen eta segituan sortu zen Langile Ezinduentzako arautegi autonomo baten beharra, Araban ez baitago Enplegu-zentro bereziak arautzeko berriazko lan-hitzarmenik. Halaber, arautegi autonomo horrek ezin du langile ezinduentzako indarrean dagoen araudiaren garapen soila izan. Aitzitik, araudi horrek bateragarria izan behar du merkatuak hainbat industria-prozesuetako azpikontratazio-katearen azken mailetan dauden enpresei eskatzen dien malgutasunarekin eta arintasunarekin, hor kokatzen baitira, eskuarki, Enplegu-zentro Bereziak.

Horrenbestez, hutsune hori betetzeko, guztion interesak bateatzeko eremuak sortzeko, alderdien arteko elkarrizketa egonkorra eta iraunkorra sustatzeko, alderdien artean behar den konfiantza bultzatzeko eta, hala, gure enpresaren errentagarritasuna eta etorkizuna bermatzeko, ANUNDEK SL enpresako Zuzendariok eta Langileen Ordezkeri guztiok enpresaren lan-harremanak ANUNDEK SL LAN-HITZARMEN honen bidez arautzea onartu dugu. Lan-hitzarmen hori 2004ko urtarrilaren 1etik aurrera sartuko da indarrean.

Hauek dira lan-hitzarmenaren sinatzaileak:

A) ANUNDEK SL enpresaren aldetik:

- Francisco Javier Trujillo Jiménez, Presidentea eta Zuzendaria-Gerentea.

- Tania Martín Cirre, Giza Baliabideen Saileko Zuzendaria

B) ANUNDEK SL enpresako langileen aldetik:

- Eva M. Lopez Mateos (ELA-STV)

- Pilar Mateos García (ELA-STV)

- Ricardo Ozaeta Santamaría (ELA-STV)

- Jesús M. Aguirre Ezkerro (UGT)

- Florentino Vázquez Lamas (UGT)

Jundizen (Gasteiz), bi mila eta bosteko martxoaren hogeita batean.

1. ARTIKULUA: HITZARMENAREN EREMUAK

1) Lan-hitzarmen hau ANUNDEK SL enpresan lan egiten duten pertsona guztiei ezarriko zaie, karguagatik "Ekonomikoki hitzarmenetik kanpo" geratzen diren langileei izan ezik. Kasu horietan, langileek banaka negoziatuko dituzte beren kontratuaren baldintzak Zuzendaritzarekin, Zuzendari Nagusiarekin eta Gerentearekin –persona berbera izango ez balitz–, baita une jakin batean zuzendaritza-kargua edo konfiantzazko kargua duten langileek ere. Adibide gisa, kargu horietako batzuk aipatuko dira ondoren: ekoizpen-zuzendaria, salmenta-zuzendaria, ekonomia- eta finantza-zuzendaria, giza baliabideen zuzendaria, erosketa-zuzendaria, kalitate-zuzendaria, logistika-zuzendaria, biltegietako zuzendaria, arduradunak eta txanda-buruak –zerrenda hori ez da mugatzailea izango–. Horrez gain, enpresarekin eta aurreko karguren batekin konfiantzazko harreman bereziak eskatzen dituen administrazioko lanpostuek ere baldintza berberak izango dituzte.

2) Kargu-arrazoiengatik lan-hitzarmenetik kanpo geratzen diren langileak Zuzendaritzaren "konfiantza bereziko" pertsonak izango dira eta hori abuztuaren 1eko 1382/1985 Errege-dekretuaren baitako "Goi-zuzendaritzako Pertsonala" delako lege-kontzeptua baino askoz zabalagoa izango da. Langile horiek, enpresarekin duten harreman berezia dela-eta, Hitzarmenak bermatzen dituen baino baldintza hobekak izango dituzte; horrenbestez, langile horiek ez dute hitzarmenaren babesaren beharrik izango.

3) Hitzarmenetik kanpo geratzeko arrazoi bakarria langileak enpresan duen kargua izango da; beraz, horrek ez du inolako eraginik izango berdintasun-printzipioan.

ANUNDEK S.L.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2004, 2005, 2006 Y 2007

ANTECEDENTES

ANUNDEK S.L. se constituye en Vitoria-Gasteiz en el mes de febrero de 2002. Es inscrita en la Seguridad Social bajo el epígrafe de actividad: "Subcontratación-Revisión Piezas" y recibe la calificación oficial de "CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO" de los previstos en el Real Decreto 1368/1985 de 17 de julio.

La Empresa crece con rapidez, y pronto se hace sentir la necesidad de una normativa autónoma que contemple las peculiaridades propias del colectivo de Trabajadores Discapacitados, ante la ausencia de un Convenio Colectivo específico regulador de los Centros Especiales de Empleo en Alava. A su vez ese pacto normativo autónomo no puede quedarse en un mero desarrollo de la normativa vigente para este tipo de Trabajadores, sino que a su vez debe de ser compatible con las necesidades de flexibilidad y agilidad que el Mercado exige de las empresas que ocupan los últimos eslabones en las cadenas de subcontratación de procesos industriales de muy variada índole, posición productiva por otra parte típica de los Centros Especiales de Empleo.

Así, con la decidida vocación de rellenar este vacío existente, y con la mejor voluntad de encontrar espacios comunes de intereses compartidos, que fomenten el diálogo estable y duradero entre las partes implicadas y la confianza mutua necesarias, para que entre todos, día a día, nuestra empresa, siga creciendo, sea rentable, y nos garantice el futuro a todos, la Dirección de ANUNDEK S.L. conjuntamente con la totalidad de los Representantes de sus Trabajadores, que a su vez cumplen el mandato recibido en la Asamblea de Trabajadores celebrada el día cuatro de mayo de 2004 en los locales de la Empresa, acordamos someter las relaciones laborales de nuestra Empresa a este CONVENIO COLECTIVO DE ANUNDEK S.L., que entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.004.

Otorgan el presente Convenio Colectivo:

A) Por parte de la Empresa ANUNDEK S.L.:

- Don Francisco Javier Trujillo Jiménez, Presidente y Director-Gerente.

- Doña Tania Martín Cirre, Directora de Recursos Humanos

B) Por parte de los Trabajadores de ANUNDEK S.L.:

- Doña Eva M^a López Mateos (ELA-STV)

- Doña Pilar Mateos García (ELA-STV)

- Don Ricardo Ozaeta Santamaría (ELA-STV)

- Don Jesús M^o Aguirre Ezkerro (UGT)

- Don Florentino Vázquez Lamas (UGT)

En Jundiz (Vitoria-Gasteiz), a veintinueve de Marzo de dos mil cinco.

ARTÍCULO 1: ÁMBITO DEL CONVENIO:

1º) El presente Convenio Colectivo se aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa ANUNDEK S.L., salvo las siguientes excepciones de trabajadores que por razón de su cargo se considerarán "Fuera de convenio a efectos económicos" y que negociarán individualmente las condiciones de su contratación con la Dirección, como el Director-General y el Gerente, si fuera distinto del anterior, así como las personas que en su momento pudieran desempeñar cargos directivos o de confianza, citando a modo de ejemplos meramente ilustrativos de cargos que ya existen a la fecha de la firma del presente Convenio, o bien en su día pudieran existir, los de Director de producción, Director Comercial, Director Económico-Financiero, Director de RRHH, Director de compras, Director de Calidad, Director de Logística, Jefes de Almacén, Encargados, Jefes de Turno, sin que la anterior relación sea limitativa, y también el personal administrativo que desempeñe funciones que impliquen especiales relaciones de confianza con la Empresa o con alguno de los cargos anteriores.

2º) La exclusión de la aplicación del Convenio Colectivo por razón del cargo se aplicará en el sentido expuesto, de ser persona de "especial confianza" de la Dirección, y es independiente y mucho más amplio que el concepto legal de "Personal de Alta Dirección" que regula el Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto. Se entenderá que estos Trabajadores por su especial vinculación con la Empresa gozan de unas condiciones particulares que mejoran las que garantiza este Convenio, y que por tanto no necesitan del amparo del mismo.

3º) La exclusión de la aplicación de este Convenio se hará siempre por exclusiva razón del cargo que el Trabajador afectado ocupe en la Empresa, sin que por tanto afecte al principio de igualdad.

4) Lan-hitzarmen hau ez da aplikatuko ANUNDEK SL enpresak partaidetutako beste enpresetan –egungoak edo etorkizunekoak–, ezta ANUNDEK TALDEKO beste enpresetan ere.

2. ARTIKULUA: IRAUPENA

1) Lan-hitzarmena 2004ko urtarrilaren 1etik 2007ko abenduaren 31 arte egongo da indarrean.

2) 2007ko urriaren 1ean Batzorde Paritarioa bildu egingo da, enpresa Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Probintzialean erabat sartzeko.

3) Hitzarmen honek eta ondoko aldaketek ez dute atzeraeraginik izango, oinarritzko soldatarako adosten den igoeran izan ezik; igoera hori urte bakoitzeko urtarrilaren 1ean aplikatuko da.

3. ARTIKULUA: BATZORDE PARITARIOA

Batzorde Paritarioaren kide naturalak hauek izango dira: enpresaren aldetik, zuzendari-gerentea eta giza baliabideen saileko zuzendaria; langileen aldetik, berriz, ordezkariak, bai delegatuak, bai Enpresa Batzordeko kideak. Alderdi bakoitzak bi aholkulari izango ditu, gehienez, hitzarekin baina botorik gabe. Enpresako ordezkariak eta langileen ordezkarien boto-kopuru berbera izango da. Akordioak bi alderdien aldeko botoen gehiengoz adostuko dira.

Hauek dira Batzorde Paritarioaren eginkizunak:

1) ANUNDEK SL enpresaren lan-hitzarmena negoziatzea, idaztea eta sinatzea.

2) Lan-hitzarmena interpretatzea eta zalantza-kasuetan aplikatzea, baita jatorri desberdinetako arau konkurrenteak interpretatzea ere.

3) Langileek edo enpresako ordezkariak hitzarmenari buruz proposatzen dituzten aldaketen, zabalkuntzen edo hobekuntzen jarraipena egitea eta, hala badagokio, horiek ezartzea.

4) Hitzarmenaren amaiera iragartzea edo luzatzea, iraunaldia amaitzen denean, eta hitzarmena Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Probintzialean sartzea.

4. ARTIKULUA: LANALDIA

1) Urteko lanaldia 1.720 ordukoa izango da, gehienez; lanaldi hori Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Probintzialean ezarritako lanaldiaren mende egongo da, eta hitzarmen horrek ezarritzen duena baino zortzi ordu gutxiago izango ditu. Bost eguneko lanaldia izango da, asteleheneretik ostiralera eskuarki, biak barne.

2) Langileek bi egun segidan izango dituzte astero atsedeen hartzeko: egun horiek larunbata eta igandea izango dira, eskuarki.

3) Salbuespeneko kasuetan, larrialdietan edo bezeroekin sortzen diren konpromisoak bete behar direnean, asteburuan ere –egun batean edo bietan– lan egin behar da. Bestela, asteburuak barne hartzen dituen txanda bereziak ere antola daitezke, eskubide hauek errespetatuz:

a) Langileek bi egun segidan atsedeen hartzeko eskubidea izango dute, aste natural bakoitzean; horrela, beren aisialdia bermatzeaz gain, urteko gehienezko lanaldia ere errespetatuko da.

b) Langileak larunbatean lan egin behar izan badu, hurrengo astelehenean atsedeen hartzeko eskubidea izango du, dagokion soldata-plusa kobratzeari utzi gabe.

c) Langileak adostutako soldata-plusa kobratzeko eskubidea izango du lan egindako larunbat, igande edo jaiegun bakoitzeko –Gasteizen jai diren egunetan–.

d) Enpresak langile boluntarioekin beteko ditu kasu horiek. Egun horietan lan egiteko langile boluntariorik egongo ez balitz, enpresako zuzendaritzak urteko 70 ordu izango ditu langile bakoitzeko –“lanorduen burtsa”–; hala ere, ordu horiek ezin izango dira inoiz urteko ordu-kopurua areagotzeko erabili.

4) Lan-egutegia langileen ordezkarien eta enpresako zuzendari-tzaren artean adostuko da urte bakoitzeko urtarilean; betiere, erakunde publikoek jaiegun orokorren eta tokiko jaiegunen egutegi ofiziala argitaratu ondoren.

5. ARTIKULUA: LAN-TXANDAK

1) Oro har, lana zortzi orduko bi txandatan banatuko da: goizeko txanda eta arratsaldeko txanda. Ordu-tegiak hauek izango dira:

a) Goizeko txanda: 05,45etik 13,45era.

b) Arratsaldeko txanda: 13,45etik 21,45era.

4º) Este Convenio Colectivo no será de aplicación a otras Empresas actuales o futuras, que estén participadas por ANUNDEK S.L. o que pertenezcan al GRUPO ANUNDEK.

ARTÍCULO 2: DURACIÓN

1º) El Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.004 finalizando el mismo el día 31 de Diciembre de 2.007.

2º) El día uno de Octubre de 2.007, será convocada la Comisión paritaria para acordar la total incorporación de la empresa al Convenio Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Alava.

3º) Este Convenio y las posteriores modificaciones del mismo, no tendrán como norma efectos retroactivos, salvo para el incremento salarial que se pacte para el salario base, el cual será aplicable desde el día uno de enero de cada año.

ARTÍCULO 3: COMISIÓN PARITARIA

Son miembros naturales de la Comisión Paritaria, el Director Gerente y el de Recursos Humanos por parte de la Empresa, así como los Representantes de los Trabajadores, sean Delegados o miembros del Comité de Empresa. Cada parte podrá ser acompañada de hasta dos asesores que tendrán voz pero no voto. La suma de votos de la representación de la Empresa será igual a la suma de votos de la Representación de los trabajadores. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de votos favorables en ambas representaciones.

Sus funciones serán:

1º) La negociación, redacción y firma del presente Convenio Colectivo de ANUNDEK S.L.

2º) La interpretación de este Convenio Colectivo, y la aplicación del mismo en supuestos dudosos, así como la interpretación de normas concurrentes de distinta procedencia.

3º) El estudio, seguimiento e implantación en su caso de cuantías modificaciones, ampliaciones o mejoras del Convenio sean sugeridas por la Representación de los Trabajadores, o por la Empresa.

4º) La denuncia o prórroga del presente Convenio llegado el término de su vigencia, y la incorporación al convenio provincial de industrias de Siderometalurgia de Alava.

ARTÍCULO 4: JORNADA DE TRABAJO

1º) La jornada máxima de trabajo anual será de 1.720 horas, estando condicionada a la jornada que se establezca en el convenio provincial de Siderometalurgia de Alava, siendo ocho horas inferior a la que marque dicho convenio y se distribuirá en jornadas diarias de ocho horas, cinco días a la semana, que ordinariamente serán de lunes a viernes incluidos.

2º) El tiempo de descanso semanal consistirá en dos días seguidos, que normalmente serán el sábado y el domingo.

3º) Excepcionalmente, por causas urgentes sobrevenidas, o por cumplir los compromisos adquiridos con los clientes, se podrá trabajar uno de los dos días del fin de semana, o los dos, o incluso establecer un turno especial que cubra los fines de semana, respetando siempre los siguientes derechos:

a) El Trabajador tendrá derecho a dos días libres seguidos, dentro de cada semana natural para garantizar su tiempo de ocio, y además para que la jornada máxima de trabajo anual sea respetada.

b) Si solamente hubiese trabajado el sábado, tendrá derecho a librar el lunes siguiente, sin perjuicio del plus salarial que le corresponda.

c) El Trabajador tendrá derecho a percibir el plus salarial que se establezca, por cada sábado, domingo o día oficialmente declarado festivo en el término municipal de Vitoria-Gasteiz, y que trabaje.

d) La Empresa cubrirá estos casos con personal voluntario. Para el supuesto en que no exista personal que voluntariamente quiera trabajar estos días, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 70 horas al año por Trabajador en concepto de “Bolsín de horas de trabajo”, que no podrá usarse para aumentar el número de horas trabajadas en cómputo anual.

4º) El Calendario Laboral se elaborará de común acuerdo entre los Representantes de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa, durante el mes de enero de cada año, siempre que hayan sido publicadas por los organismos públicos correspondientes, el calendario oficial de fiestas generales y locales.

ARTÍCULO 5: TURNOS DE TRABAJO

1º) Con carácter general, el trabajo se distribuirá en dos turnos de mañana y tarde, de ocho horas de duración cada uno, y con los siguientes horarios:

a) Turno de mañana: De 05,45 horas a 13,45 horas.

b) Turno de tarde: De 13,45 horas a 21,45 horas.

2) Txanda bakoitzean langileek ordaindutako hogeit minutuko atsedendia izango dute; atsedendia hori ez da berreskuragarria izango.

3) Lanaldiak zuzen txandakatuko dira langileen artean; oro har, langileek astero txandakatuko dute beren lanaldia.

4) Enpresa kasu jakin batzuetan gerta daitezkeen egoerak errespetatzen saiatuko da -langile batek txanda aldatzeko beharra duenean-, betiere lan-antolamenduak uzten duen neurrian. Halaber, kasu bakoitzean erabakirik egokiena hartuko du arazo pertsonalak konpontzeko, langileen ordezkarien azalpenak entzun ondoren.

5) Langileek egun jakin bateko txanda-aldaketa eskatzeko eskubidea izango dute, ordutegi jakin batean soilik egitekoak diren kudeaketa pertsonalak egiteko. Txanda aldaketa egiteko aukerarik ez dagoenean, langileak egun librea hartzeko aukera izango du, urteko lanaldiaren soberako egunen kontura. Horretarako, bere asmoak jakinarazi beharko dizkio enpresari hirurogeita hamabi ordu lehenago, gehienez.

6) Enpresak gaueko hirugarren txanda antolatzeke aukera izango du. Hirugarren txanda horretan lan egin behar duten langileek gaueko 5 euro gordineko plusa jasoko dute 2005. urtean, baina arau hori 2005eko martxoaren 1ean jarriko da indarrean; beraz, ez du atzeraeraginik izango urtarrilean eta otsailean. Gaueko hirugarren txandan langile boluntarioek egingo dute lan; behar adina boluntarioik ez balego, norberaren lan-kontratuko baldintzetan aukera hori aurreikusita dutenek egingo dute txanda hori.

7) Oro har, txanda-aldaketa asteko atsedendia ondoren egingo da. Txanda-aldaketa izan arren, langile batek hogeita lau orduren barruan ez ditu inolaz ere bi lanaldi bete beharko; langile guztiak hamabi orduko atsedendia izango dute, gutxienez, txanda bakoitzaren ostean.

8) Abenduaren 24an eta 31n ez da arratsaldeko txandarik egingo, ezta gaueko txandarik ere.

6. ARTIKULUA: URTEKO OPORRAK

ANUNDEK SL enpresako langileek 30 egun naturaleko oporrek izango dituzte. Oporaldi hori soldata-taulen arabera ordainduko da. Opor-garaian langileek tauletan finkatutako soldata baino ez dute kobratuko, ekoizpen-plusik gabe.

Oporrak ez dira egande edo jaiegun batean hasiko.

Urteko oporrek ez dira diruz konpentsatuko eta urte naturalaren baitan hartu behar dira; urte bateko oporrek ezin dira beste urte baterako gorde.

Enpresak bi aukera izango ditu opor-garaian: instalazioak ixtea edo langileen arteko txandakako sistema antolatzea.

Txandakako sistema antolatuz gero, arau hauek errespetatu beharko dira:

a) Ahal izanez gero, txandak enpresaren eta Enpresa Batzordearen artean adostuko dira. Edonola ere, langileak bere oporrek noiz izango diren jakin beharko du, horiek hartu baino bi hilabete lehenago, gutxienez.

b) Oporrak 15 eguneko bi multzotan bana daitezke.

c) Oporrak hartzeko epea ekainaren 1etik urriaren 30era izango da. Eskola-adineko seme-alabak dituztela froga dezaketen langileek lehenatasuna izango dute oporrek seme-alaben oporrekin bat datozen egunetan hartzeko; edonola ere, langileek oporrek txandaka hartu beharko dituzte.

d) Langileek beren borondatez eskatu ahal izango dute oporrek urteko beste sasoi batean hartzeko aukera.

e) Ahal den heinean, eskaera-zorroak eta lan-erritmoak uzten badu, enpresa oporrek hartzeko epea uztailaren 1etik irailaren 30era laburtzen saiatuko da; bestela, enpresak ahal duen guztia egingo du langile gehienek oporrek epe horretan har ditzaten.

7. ARTIKULUA: APARTEKO ORDUAK

Debekatuta dago aparteko orduak egitea, ez bada behintzat ez-beharrak eta ezohiko kalteak prebenitzeko edo konpontzeko.

8. ARTIKULUA: EKOIZPEN-ORDUEN DEFINIZIOA

Ekoizpen-orduak honela banatzen dira:

-ordainsariko orduak: ekoizpen-prozesu jakin baterako kontrolpean egindako orduak, aurretik ezagutzen den galdagarri batekin.

-kontrolpean egin gabeko orduak: ekoizpen-prozesu jakin baterako egindako orduak, baino galdagarri gabe (kontrol gabe). Beste kasu batzuetan, berriz, edozein arrazoi dela-eta, ez da galdagarri

2º) En cada turno habrá un tiempo de descanso de veinte minutos pagados y no recuperables, dentro de la jornada laboral.

3º) Habrá una rotación de turnos equitativa entre los trabajadores, que con carácter general alternarán semanalmente de turno.

4º) La Empresa procurará respetar en la medida en que la organización del trabajo lo permita, las situaciones particulares que puedan darse en algunos trabajadores concretos, de preferencia o de imposibilidad para realizar uno de los turnos, y determinará lo que proceda para resolver los casos personales, oídos los Representantes de los Trabajadores.

5º) Los Trabajadores podrán pedir un cambio de turno para un día determinado, para atender gestiones particulares que sólo puedan ser efectuadas en un horario determinado. En el caso de que no exista posibilidad de cambio de turno con otro compañero, el trabajador podrá hacer uso de los días de libre disposición, con cargo a los días sobrantes por la jornada laboral anual, avisando a la empresa con un máximo de setenta y dos horas.

6º) La Empresa podrá establecer un tercer turno nocturno. Los Trabajadores adscritos a ese tercer turno, tendrán derecho a percibir el plus salarial de 5 euros brutos por noche para el año 2.005, entrando en vigor el día 1 de Marzo de 2.005, sin carácter retroactivo para los meses de Enero y Febrero. El tercer turno de noche, se cubrirá con personal voluntario, y si no se cubriese con aquél que tenga prevista esta posibilidad en las condiciones de su contrato individual de trabajo.

7º) Con carácter general, el cambio de turno se realizará después del período de descanso semanal. En ningún caso el cambio de turno podrá suponer que se trabajen dos jornadas en veinticuatro horas, sino que como mínimo deberá existir un descanso de doce horas entre jornada y jornada.

8º) Los días 24 y 31 de diciembre, no existirá turno de tarde, ni de noche.

ARTÍCULO 6: VACACIONES ANUALES

Los Trabajadores de ANUNDEK S.L. disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones, que se retribuirán según las tablas salariales. Durante el disfrute de las vacaciones, no se percibirá el plus de prima de producción, solamente el salario fijado en las tablas.

Las vacaciones no podrán comenzar en domingo o festivo.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico, y habrán de disfrutarse necesariamente dentro del año natural, sin que sean acumulables a las de otro año.

La Empresa optará por cerrar sus instalaciones durante el período vacacional, o bien por establecer un sistema de turnos entre sus Trabajadores.

En el caso de que se opte por el sistema de turnos, se observarán las siguientes reglas:

a) Los turnos serán de forma preferente, pactados entre empresa y comité de empresa. En cualquier caso el Trabajador conocerá las fechas concretas de sus vacaciones con una antelación mínima de dos meses a su disfrute.

b) Las vacaciones podrán partirse en dos turnos de 15 días de duración cada uno.

c) El período vacacional se extenderá como norma general desde el día 1 de junio hasta el 30 de octubre. Los Trabajadores que acrediten que tienen hijos en edad escolar, tendrán preferencia para irse de vacaciones en un período que coincida con las vacaciones escolares de sus hijos, siendo el disfrute de las vacaciones con carácter rotativo.

d) Los Trabajadores podrán voluntariamente solicitar el disfrute de sus vacaciones en una época distinta al período vacacional.

e) En la medida de lo posible, y si la cartera de pedidos y ritmo de actividad previsto lo permitiese, la Empresa tratará de acortar el período vacacional de 1 de julio hasta el 30 de septiembre, o en su defecto, de que el mayor número posible de los Trabajadores disfruten de sus vacaciones en ese período.

ARTÍCULO 7: HORAS EXTRAORDINARIAS

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

ARTÍCULO 8: DEFINICION DE HORAS PRODUCTIVAS

Las horas productivas se dividen en:

-horas a prima, que son las que han sido trabajadas a control con un exigible conocido, para un proceso productivo.

-horas de no control: son las que han sido trabajadas en una operación para un proceso productivo, pero no dispone de un exigible (no está controlado) o que, por cualquier causa no debe aplicarse el

garririk aplikatu behar (lan horretan aurreko esperientziarik ez dagoelako, materiala egoera txarrean dagoelako). Garbiketa-lanak edo materiala garraiatzeko lanak ez dira atal honetan sartzen. Ordainsaria 133ko jarduera-mailan egindako hirugarren egunetik aurrera aplikatuko da.

Ordu sindikalak 120ko jarduera-mailaren arabera ekoizpen ordainsiarekin ordainduko dira, gaueko lanaren plusak eta kasu bakoitzari dagozkion beste plusak barne.

Ordu ez-produktiboak –ekoizpen-plusik gabekoak, beraz– honela banatzen dira:

-itxaronaldiak eta geldialdiak: edozein arrazoirengatik langileak lanetik egin gabe edo ekoizpen-prozesuari ez dagozkion lanak egiten garatzen dituen orduak dira; esaterako, garbiketa-lanak edo materiala garraiatzeko lanak.

-sendagilearengana joateko orduak.

9. ARTIKULUA: SOLDATA ETA SOLDATA-BERMEAK

Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Probitzialaren arabera lanean diharduten langileari KPIa gehi % 0,75eko igoera aplikatuko zaio 2004. urtean; hau da, % 4ko igoera. Igoera hori egun enpresan lanean diharduten langileei aplikatu zaie soilik, siderometalurgiaren hitzarmenean adosten den igoera kontuan hartu gabe. 2004. urtean sortutako atzerapenak lau kuota berdinetan ordainduko dira, martxoa eta ekaina bitartean. 2005., 2006. eta 2007. urteetan, berriz, urte horietarako aurreikusitako KPIa gehi %75eko igoera aplikatuko da, betiere KPI erreala berrikusita; horrez gain, siderometalurgiaren hitzarmenean adostutako igoera ere kontuan hartuko da, enpresaren soldata-maila horien behetik gera ez dadin.

Hitzarmen honetan adostutako soldatak kobratzen dituzten langileek, eta horiei 2008ko urtarrilaren 1ean Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmenean ezarritakoa aplikatzeko, % 25eko igoera izango dute 2005. urtean; % 25ekoa 2006. urtean; eta % 25ekoa, berriz, 2007. urtean. Hitzarmen hori langile guztiei aplikatu ondoren, ezarritako sari-sistemaren beheranzko berrikuspena egingo da.

Urteko soldata gordin hauek ezartzen dira 2005. urterako, hitzarmen honen arabera lanean diharduten langileentzat:

Peoi-kategoria : 11.417,48

Eskorgalari-kategoria: 11.417,48

Especialista-kategoria: 11.735,64

Ofizial-kategoria: 12.295,52

Gidari-kategoria: 12.867,88

Mantentze-lanetako kategoria: 12.867,88

Arduradun-kategoria: 13.490,50

“Osagarriak” honako hauek izango dira:

a) Produktibitate-plusa: Lanean kontzentrazioa pizteko eta lantaldia ahalik eta gehien aprobetxatzeko, gutxieneko produktibitate-baremoak ezarri dira lanpostu bakoitzean; baremo horiek 2005eko otsailaren 3tik aurrera aplikatuko dira eta horiek gaintuz gero, langileak plusa kobratzeko eskubidea izango du. Bestela, hainbat helburuz osatutako eskala bat ezarriko da, etengabeko plus aldakor modura; horrela, lortutako produktibitate-helburu bakoitzarengatik langileak produktibitate-plus handiagoa lortuko du. Produktibitate-plusak enpresaren eta Enpresa Batzordearen artean finkatuko dira. Hitzarmena sinatzeko uanean kontzeptu horrengatik ordaintzen diren plusak finkatuko dira. Lanpostu berrien kasuan, dagozkien produktibitate-eskala finkatu gabe badago, 133ko jarduera-mailari dagokion ordainsaria aplikatuko da. Langileren bat 100eko jarduera-mailara iritsiko ez balitz, ez litzaioke inolaz ere soldata murriztuko. Ikus ordainsarien taulei buruzko 1. eranskina.

Eskorgalarien kasuan –ez da ekoizpen-jarduera–, produktibitate-plusa hil horretan tailerrean aplikatuko diren plusen batez bestekoa izango da.

b) Gaueko lanaren plusa: Gaueko ohiz kanpoko txandan lan egiten duten langileei aplikatuko zaie. Bakoitzari dagozkion soldatari bost euro gordinetako plusa gehituko zaio lanegun bakoitzeko.

c) Antzinasun-plusa: langileek bosturtekoak kobratzeko eskubidea izango dute; eta lanean hasitako lehenengo hilabetetik aurrera kontatuko dira. Bosturteko bat osatzeko ezinbestekoa izango da langileak ANUNDEK SL enpresan bost urtean etengabe lanean jardun izana; bosturtekoaren kontaketa hori eten egingo da eszedentzia-kasuetan. Aitzitik, antzinasunaren kontaketa egiteko, kontuan hartuko dira langilearen probaldiak, aldi baterako kontratuak, prestakuntza-kontratuak, obrako kontratuak edo antzekoak. Langileak oinarritzko soldataren % 5eko osagarria jasoko du bosturteko bakoitzeko.

mismo (inexperiencia en la operación, material en malas condiciones). Quedan excluidos de este apartado, trabajos como limpieza y acarreos de material. La prima a aplicar será a partir del tercer día en la actividad 133.

Las horas sindicales, se abonarán con prima de producción a razón de una actividad de 120, incluyendo los plus de nocturnidad u otros que correspondan

Las horas no productivas, y por tanto sin plus de producción, se dividen en:

-horas en espera y paro: son aquellas que, por cualquier causa el operario se halla inactivo o realizando trabajos que no son de un proceso productivo, tales como limpieza, movimiento de materiales. Estas circunstancias pueden ser imputables unas veces a la empresa y otras no.

-horas médico: son las horas de visita al médico

ARTÍCULO 9: SALARIO Y GARANTÍAS SALARIALES

Para el personal al que se le aplica el Convenio Provincial de Siderometalurgia de Alava, para el año 2.004, se le aplicará una subida del I.P.C. más 0,75% es decir un 4%, solamente para el personal actual de la empresa, sin revisión al alza con respecto a lo que se pacte en el convenio de Siderometalurgia. Los atrasos generados durante el año 2.004, se abonarán en cuatro mensualidades iguales durante los meses de Marzo de Junio de 2.005. Para el año 2.005, 2.006 y 2.007 se acuerda una subida del I.P.C. previsto para ese año, más 0,75%, con clausula de revisión al I.P.C. real, y con revisión al alza respecto a lo acordado en el convenio de Siderometalurgia, de tal manera que la empresa nunca está por debajo de esos niveles salariales.

Para el personal al que ya se le aplican los salarios del presente convenio, y a fin de que el día 1 de Enero de 2.008 se les aplique el convenio de Siderometalurgia de Alava, tendrán una subida del 25% en el año 2.005, un 25% en el año 2.006 y un 25% en el año 2.007. Una vez implantado a la totalidad de la plantilla el citado convenio, se revisará a la baja el sistema de primas establecido.

Se establecen los siguientes salarios brutos anuales, para el año 2.005, y para el personal sujeto al presente convenio:

Categoría de peón: 11.417,48

Categoría de carretilero: 11.417,48

Categoría de especialista: 11.735,64

Categoría de oficial.: 12.295,52

Categoría de chofer: 12.867,88

Categoría de mantenimiento: 12.867,88

Categoría de encargado: 13.490,50

Los “Complementos” podrán ser:

a) Plus (prima) de productividad: Con el fin de estimular la concentración en el trabajo y el máximo aprovechamiento de la jornada laboral, se establecen unos baremos mínimos de productividad en cada puesto de trabajo, aplicables desde el día 3 de febrero de 2.005, cuya superación dará lugar al derecho a cobrar este plus; Alternativamente, se podrá fijar una escala con distintos hitos en forma de plus variable progresivo, de modo que cada hito de productividad sucesivamente alcanzado, suponga un plus de productividad mayor para el Trabajador. Los plus de productividad serán fijados entre la Empresa y el comité de empresa. Se consolidan los plus que por este concepto son abonados en el momento de firmar este Convenio. En el caso de un nuevo trabajo, en el que no se esté fijada la escala correspondiente de productividad, a partir del tercer día, se aplicará la prima correspondiente a la actividad 133. En el caso de que algún trabajador, no llegase a la actividad 100, en ningún caso, tendrá disminución en su salario. Ver anexo nº 1, tabla de primas.

En el caso de la categoría de carretilero, no sujeta directamente a la producción, el plus de productividad a aplicar, será la media de los plus del taller en ese mes.

b) Plus de nocturnidad: Será de aplicación a los Trabajadores que presten sus servicios en el turno extraordinario de noche. Al salario que les corresponda se le sumará un plus de cinco euros brutos, por jornada.

c) Plus de antigüedad: Los Trabajadores tendrán derecho al cobro de quinquenios, que serán computables desde el mes de su vencimiento. Cada quinquenio necesitará para su cómputo el trabajo continuado y efectivo durante cinco años en ANUNDEK S.L., interrumpiéndose el cómputo en caso de excedencia. Si se computarán en cambio para la antigüedad, los periodos de prueba, y los contratos temporales, en formación, por obra o análogos que haya tenido el Trabajador. Cada quinquenio dará derecho a un complemento por importe del 5% del salario base.

d) Aparteko orduak: Ohiz kanpo sor daitezkeen aparteko orduak 1 ordu eta 45 minutuko proportzioan ordainduko dira lanegunetan egindako aparteko ordu bakoitzeko, eta 2 orduko proportzioan, berriz, jaiegunetan egindako aparteko ordu bakoitzeko. Langileak aparteko orduak gozatzea erabakitzen badu, legez ezarritako atsedenaldien arabera, egin ondorengo jarraikako egunetan. Bestela, aparteko ordu horiek 9 euroko plusarekin ordainduko dira laneguneko aparteko ordu bakoitzeko, eta 12 euroko plusarekin jaieguneko aparteko ordu bakoitzeko. Aparteko orduak astelehenetik eta ostiralera ohiko lanalditik kanpo egindako orduak dira; jaiegunetako aparteko orduak, berriz, igandetan egindako orduak dira.

e) Lanpostuagatiko osagarria: osagarri hau aldi baterako dagokion maila profesionala baino altuagoa den lanpostuan lanean diharduen langileak kobratuko du; osagarri hori epe horrek irauten duen egun guztietan ordainduko zaio. Osagarriaren zenbatekoa lanpostu horri dagokion oinarritzko soldataren eta langilearen kategoriari dagokion soldataren arteko kendura izango da. Langileak urtebetez dagokion maila baino altuagoa den lanpostuan sei hilabetetik gora edo bi urtez zortzi hilabetetik gora lan egin beharko balu, lanpostu horri dagokion maila profesionala eskatzeko aukera izango du. Edonola ere, langileak maila altuagoko lanpostu batean 18 hilabete baino gehiagoz lan egingo balu, automatikoki lanpostu horri dagokion maila emango zaio.

f) Aparteko ordainsariak: langileak urtean aparteko bi haborokin jasotzeko eskubidea izango du; haborokin horiek uztailean eta abenduan jasoko ditu eta horien zenbatekoa soldata-tauletan ezarritakoaren arabera zehaztuko da.

10. ARTIKULUA: ERRENDIMENDU TXIKIKO KONTRATUA

Ezinduaren egoera pertsonalak hala eskatzen duenean, "errendimendu txikiko kontratua" sinatuko da; kontratu horren bidez, ezinduak ohiko lanaldia beteko du, baina ohikoa baino errendimendu-maila txikiagoan (ohikoa baino % 25 gutxiago); halere, horrelako kontratu bat sinatu aurretik, talde multiprofesional batek langilearen egoera egiaztatu eta enpresako sindikatuen ordezkariak oniritzia eman beharko dute. Soldataren murrizketa ez da inolaz ere aipatutako ehunekoa baino txikiagoa izango.

11. ARTIKULUA: KONTRATUAREN IRAUPENA

Lan-kontratua mugagabea edo mugatua izan daiteke; betiere, Langileen Estatutuko 15. artikuluan aurreikusitakoaren arabera. Ekoizpen-beharrekin lotutako aldi baterako kontratuak sei hileko iraupena izango dute, gehienez. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Probintzialak iraupen luzeagoa onartuko balu, luzapen hori aplikatuko litzateke.

Langile ezinduari bere lanpostura egokitzen laguntzeko edo horretarako behar duen prestakuntza osatzeko, lanera egokitzeko epe bat adostu ahal izango da kontratuan; epe hori froga-epea ere izango da eta ez da inoiz bi hilabete baino luzeagoa izango.

12. ARTIKULUA: MUGIKORTASUN FUNTZIONAL ETA GEOGRAFIKO

ANUNDEK SL enpresaren baitako mugikortasun funtzionala langileen eskubide ekonomikoak eta profesionalak betetzeari utzi gabe gauzatuko da; mugikortasunaren mugak Langileen Estatutuko 39. artikuluan aurreikusten dira. Horrez gain, mugikortasunaren beste muga bat langileak lanpostu berrirako duen gaitasuna izango da.

Mugikortasun geografikoari dagokionez, Langileen Estatutuko 40. artikuluan ezarritakoari jarraituko zaio.

Gainera, enpresak "in situ" egiteko -hau da, bezeroaren instalazioetan- ekoizpen-prozesuak kontratatatu ahal izango ditu bezeroekin eta, ondorioz, enpresako langileak bertara joan beharko dute. Kasu horietan, langileek plus berezi bat kobratuko dute.

Langileek beste leku batera joan behar dutenean, ez da inoiz "Langileen lagapena" izenekoan onartuko, ezta antzekorik ere; horrez gain, aldi baterako lan-enpresen eremua ere errespetatu egingo da eta, hori bermatzeko, arau hauei jarraituko zaie:

a) Langileek beste leku batera joan behar dutenean, lehenik eta behin boluntarioak bilatuko dira. Horrekin nahikoa ez denean, halako aukera aurreikusten duen kontratuak dituzten langileei deituko zaie.

b) ANUNDEK SL enpresako langileek dagokien lan-arropa eramango dute soinean, bezeroen enpresako langileekin ez nahasteko. Langile bakoitzak bere armairua izango du, aldagela propioetan.

d) Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias que excepcionalmente pudieran generarse, serán compensadas a razón de 1 hora y 45' por cada hora extra trabajada en día laborable, y de 2 horas, si se trabaja en día festivo. Si el trabajador elige disfrutar las horas extras, de acuerdo con los descansos legalmente estipulados, los días consecutivos a la realización. Alternativamente, estas horas extras podrán ser remuneradas con un plus de 9 euros para la hora extra laborable, y de 12 euros para la hora extra festiva. La elección entre la compensación en tiempo de descanso, o el pago en dinero, corresponderá siempre al trabajador. Las horas extras son las realizadas fuera de la jornada habitual de lunes a viernes, siendo las horas extras de festivos las realizadas en domingos.

e) Complemento de puesto de trabajo: Cobrará este complemento el Trabajador que temporalmente ocupe un puesto de trabajo superior a la categoría profesional que ostente, y durará los días que ocupe ese puesto. La cuantía será la diferencia entre el salario base del puesto de trabajo efectivo, y el de la categoría del Trabajador. Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, el trabajador automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

f) Pagas Extraordinarias: El Trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se percibirán en los meses de julio y diciembre, y cuya cuantía será para cada una categoría se establezca en las tablas salariales.

ARTÍCULO 10: CONTRATO A BAJO RENDIMIENTO

Cuando las circunstancias personales del minusválido lo requieran podrá celebrarse el "Contrato a bajo rendimiento", entendiéndose como tal aquél en que el trabajador minusválido, aún prestando sus servicios durante una jornada de trabajo normal, lo hace con un rendimiento inferior al normal en un 25% siempre que tal circunstancia la haya constatado el equipo multiprofesional correspondiente, y acordado con la representación sindical en la empresa. La disminución del salario no podrá exceder del porcentaje citado.

ARTÍCULO 11: DURACIÓN DEL CONTRATO

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido, o por duración determinada en los supuestos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Para los contratos temporales por circunstancias de la producción, la duración máxima prevista será de seis meses. Si el Convenio Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Alava, acordase una duración superior, durante la vigencia del presente convenio, se estará a lo que marque dicho convenio.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o en su caso completar la formación necesaria para el mismo, podrá establecerse en el contrato un período de adaptación al trabajo, que a su vez tendrá el carácter de período de prueba, no pudiendo exceder en ningún caso de dos meses.

ARTÍCULO 12: MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

La movilidad funcional en el seno de ANUNDEK S.L. se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del Trabajador y tendrá como límites los previstos en el Art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, y además la aptitud del Trabajador al nuevo puesto de trabajo.

En cuanto a movilidad geográfica se estará a lo dispuesto en el Art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa además podrá contratar con sus clientes procesos productivos a realizar "in situ" dentro de las instalaciones de aquél, para lo que deberá desplazar trabajadores a los centros de trabajo de las Empresas clientes, percibiendo por tales trabajos un plus especial

En esos desplazamientos se evitará escrupulosamente caer en la "Cesión de Trabajadores" o figuras análogas, así como invadir el terreno propio de las Empresas de Trabajo Temporal, y a tales fines, se observarán las siguientes reglas:

a) Los desplazamientos de un trabajador a un enclave laboral, se harán primero con personal voluntario, y en caso de necesitar más personal, con aquellos trabajadores en los que en su contrato figure tal posibilidad.

b) El personal de ANUNDEK S.L. llevará en todo momento la ropa de trabajo propia evitando cualquier confusión con los compañeros Trabajadores de las Empresas clientes, asignando una taquilla a cada trabajador, en vestuarios propios.

c) ANUNDEK SL enpresako langileak enpresaren baitako eremu egongo dira une oro, antolamendu- eta diziplina-arauak errespetatuz. Beren nagusien aginduak eta jarraibideak jasoko dituzte eta horiei eman beharko dizkiete egindako jardueren berri. Salbuespenez, bezeroen enpresako aginduak ere bete beharko dituzte, betiere laneko segurtasunarekin eta garbitasunarekin lotutakoak.

d) Epe luzerako lanetan, beste lekuetara lanera joan behar duten langileak txandakatu egingo dira: horrela, ANUNDEK SL enpresako langileek ez dute beren enpresarekiko harremana galduko eta, lan-kideekin dituzten adiskidetasun-harremani eusteaz gain, ez dute eremu arrotzean daudenik sentituko.

Mugikortasun funtzionala edo geografikoa beharrezkoa den kasu guztietan, lanpostuak sailkatzeko eta banatzeko orduan, enpresak langile bakoitzaren egungo diru-sartzeak eta plusak hartu beharko ditu kontuan, lanpostu-aldaketa eta horri lotutako plus berriak langilearen guztizko diru-sartzeetarako kaltegarriak izan ez daitezen.

Arau horien aurreko alternatiba gisa, ANUNDEK SL enpresak "Lan-enklabe" izeneko kontratuak egin ahal izango ditu enpresa-bezeroekin, otsailaren 20ko 290/2004 Errege-dekretuan aurreikusten denaren arabera.

Langile batek bere lankideak lan-eremura eramateko bere ibilgailu pertsonala erabili behar duenean, enpresak kilometro bakoitzeko 0,24 euro-ko plusa ordainduko dio autoaren jabeari.

Kilometraje-plus hori lanera Gasteiztik 25 km baino urrutiago joan behar duten langileei ere ordainduko zaie.

13. ARTIKULUA: LAN-OSASUNA

Enpresa, langileen eta, bereziki, horien ordezkarien laguntzarekin, lan-osasunaz arduratuko da, eta laneko istripuak eta lanaren ondoriozko gaixotasunak saihesteko behar diren neurri guztiak hartuko ditu.

Langileek eta horien ordezkariak laguntza guztia eskainiko diote enpresari eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuari arriskuak hautemateko eta indargabetzeko. Horrekin batera, langileak prestasuna agertuko dute beharrezko azterketa ergonomiko eta osasun-azterketa guztiak egiteko, lanpostuak langile bakoitzaren berariazko ezintasun psiko-fisikoetara moldatu ahal izateko edo, hala badagokio, lan jakin baterako egokienak diren langileak hautatzeko.

Langileek beren laguntza eskainiko dute enpresak eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak bakoitzaren osasun-egoerari eta ezintasunaren arrazoi zehatzei buruzko behar adina datu biltzeko. Horrela, laneko arriskuak ahalik eta gehien gutxitu eta lanpostuak langile bakoitzaren egoera bereziari egokitu direla bermatuko da.

Enpresak, Laneko Arriskuen Prebentziorako kanpotik kontratatutako Zerbitzuak eta langileen ordezkariak zuhertasunez jokatzear gain, isilpean gorde beharko dute langileen osasunari buruz jasotako informazio guztia.

Laneko Arriskuen Prebentziorako Zerbitzuak lanpostu jakin batek babes-neurri bereziak (kaskoa, betaurrekoak, eskularruak, etab.) behar dituela adierazten duenean, enpresak berehala lortu beharko du beharrezko material guztia. Langileak, berriz, ezinbestean erabili beharko du materiala eta, hori ez erabiltzea hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da; ondorioz, langileak zigorra jasoko du.

Enpresak, langileak eta, bereziki horien ordezkariak babeserako materiala behar bezala erabiltzeaz arduratuko dira, baita material horren egokitasunaz ere.

14. ARTIKULUA: ALDI BATERAKO EZINTASUNA

Laneko istripu baten edo gaixotasun profesional baten ondoriozko aldi baterako ezintasunen aurrean, enpresak baja hartu aurretiko kotizazio-oinarriaren % 100 ordainduko dio langileari (oporraldiak kontuan hartu gabe), 1. egunetik 120. egunera arte, biak barne. Egun horiek istripu- edo baja-egunetik aurrera zenbatuko dira eta, data horretatik aurrera, enpresak ez du inolako kopuru osagarriarik ordainduko.

2006ko martxoan enpresako zuzendaritza eta langileen ordezkariak berriz bilduko dira laneko hutsegite-maila baloratzeko eta, hala badagokio, laneko istripuekin lotutako hobekuntzak adosteko.

Ohiko gaixotasunekin lotutako bajen kasuan, enpresak soldataren % 100 ordainduko dio bajaren zazpigarren egunetik hogeita hamargarren egunera arte. Hogeita hamaikagarren egunetik aurrera, berriz, langileari soldataren % 75 ordainduko dio.

c) El personal de ANUNDEK S.L. permanecerá en todo momento organizativa y disciplinariamente bajo el ámbito de su propia Empresa, y recibirá las órdenes e instrucciones de trabajo de sus propios mandos, a quienes darán cuenta de su actividad en la forma habitual. Excepcionalmente podrán recibir instrucciones de los mandos de la Empresa cliente que se refieran a Seguridad e Higiene en el trabajo.

d) Se procurará mantener una rotación del personal asignado a esos desplazamientos que sea suficiente en aquellos trabajos contratados por períodos largos de tiempo, a fin de que los Trabajadores de ANUNDEK S.L. mantengan una relación real y habitual con su propia empresa, conserven las relaciones de amistad y compañerismo que tuvieran, y no se sientan confinados en un ambiente extraño.

En todos los supuestos de movilidad funcional, geográfica, desplazamientos en Empresas clientes, etc. la Empresa tendrá en cuenta a la hora de confeccionar la clasificación y asignación de puestos, los ingresos actuales del Trabajador y los plus obtenidos, de modo que el cambio de puesto de trabajo y los nuevos plus aplicables al mismo, no vayan en detrimento de sus ingresos totales.

Como alternativa a estas reglas, ANUNDEK S.L. podrá celebrar con las Empresas clientes, contratos de "Enclave Laboral" al amparo de lo previsto en el Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero.

En el caso en que un trabajador desplace en su vehículo a otros compañeros a un enclave laboral, la empresa abonará un plus de kilometraje al propietario del vehículo a razón de 0,24 euros por kilómetro.

Este plus de kilometraje, será abonado también a los trabajadores que sean desplazados a una distancia superior a 25 km de Vitoria-Gasteiz

ARTÍCULO 13: SALUD LABORAL

La Empresa, con la colaboración de todos sus Trabajadores y muy especialmente de sus Representantes, velará por la salud laboral y adoptará todas las medidas necesarias para minimizar los riesgos de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

Los Trabajadores y sus Representantes prestarán la máxima colaboración a la Empresa y al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en la detección y neutralización de esos riesgos, así como en los estudios ergonómicos y sanitarios que se hagan para garantizar la mejor adaptación de cada puesto de trabajo a las características sicofísicas específicas de discapacidad de cada Trabajador, o en su caso para elegir los Trabajadores más aptos para un trabajo concreto.

Los Trabajadores colaborarán para que la Empresa y el Servicio de Prevención tengan datos suficientes sobre su estado de salud y sobre los motivos concretos de su discapacidad, a fin de que los riesgos laborales puedan ser minimizados, y la adaptación del puesto de trabajo a las condiciones especiales de cada Trabajador pueda ser garantizada.

La Empresa, El Servicio externo contratado de Prevención de Riesgos Laborales, y los Representantes de los Trabajadores quedan obligados a la máxima discreción, confidencialidad y sigilo profesional en el tratamiento de cuantos datos personales de carácter médico de los Trabajadores pudieran llegar a conocer.

Cuando un puesto de trabajo precise, a juicio del Servicio de P.R.L. de medidas de protección especiales (Casco, gafas, guantes, etc.), la Empresa proveerá el material necesario inmediatamente, y la utilización del mismo será deber inexcusable del Trabajador afectado, siendo su omisión sancionable como falta grave o muy grave.

La Empresa, los Trabajadores, y en especial sus Representantes velarán por la efectiva utilización del material de protección, y por el correcto estado de conservación y utilidad del mismo.

ARTÍCULO 14: INCAPACIDAD TEMPORAL

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la Empresa garantizará al Trabajador el 100% de la base de cotización del mes anterior a la baja (excluyendo periodos vacacionales), desde el día 1 hasta el 120 ambos incluidos, contados a partir de la fecha del accidente o baja, cesando a partir de esa fecha la obligación de pagar ninguna cantidad complementaria.

En el mes de Marzo de 2.006, se volverá a convocar una reunión entre la empresa y la representación social a fin de valorar el índice de absentismo y acordar si procede, mejoras en el tema de accidentes de trabajo.

Durante el periodo de baja por enfermedad común, la empresa abonará desde el séptimo al trigésimo día de baja, el 100% de los salarios, pasando a partir del día trigésimo primero a percibir el 75%

Langileak bi eguneko epea izango du enpresari baja- edo alta-partea jakinarazteko, parte hori jasotzen duen egunetik aurrera. Enpresak soldatetik deskontatuko ditu epe horretatik kanpo jasotzen dituen jakinarazpenak.

Lanera joateko erregularatasuna sustatzeko, sari-sistema bat sortu du enpresak eta sistema hori langile ezinduen kasuan aplikatuko da, eskala honen arabera:

Hutsegiterik gabeko 1. hilabetea: 15 euro gordin

Hutsegiterik gabeko segidako 2. hilabetea: 25 euro gordin

Hutsegiterik gabeko segidako 3. hilabetea: 25 euro gordin

Hutsegiterik gabeko segidako 4. hilabetea eta hurrengoak: 35 euro gordin

Hutsegite bat gertatzen denean, langilea hasierako egoerara itzuliko da. Urtean 385 euro gordin eskuratu ahal izango dira sari gisa, eta ez da oporraldia kontatuko. Sistema horren helburua langilearen gogoia piztea da, lanera joateari utzi ez diezaion. Laneko hutsegitea lanpostutik kanpo ordubetetik gora egotea izango da. Plus horrek ez ditu honako egoera hauek zigortuko: sindikatu-jarduerekin lotutako orduak, emaztearen erditzea, langilearen edo horren seme-alaben, neba-arreben eta gurasoen ezkontza, hurbileko senide baten heriotza (bigarren gradurainokoak), laneko istripua, gaixotasun profesionala, sendagile espezialistarengana joateko beharra eta 24 ordutik gorako ospitaleratzeak.

15. ARTIKULUA: ESKUBIDE-BERDINTASUNA

Enpresak emakumearen sustapena bultzatuko du eta emakume ezinduek gizezkoek dituzten baldintza berberak izango dituzte lanpostu jakin bat betetzeko. Horretarako, sexu-berdintasuna bermatuko du, alderdi guztietan: langile berrien hautaketa- eta kontratazio-prozesuetan, mailakako saikapenetan, soldata-gaietan eta sustapen profesionalarekin lotutako benetako aukeretan.

16. ARTIKULUA: LANERAKO ARROPA

Langile bat ANUNDEK SL enpresan lanean hasten denean, enpresak behar adina arropa emango dio, baita arropaz aldatzeko leku egoki bat eta berarentzako armairu bat ere.

Ekoizpen zuzenean diharduten langileek urtean bi lan-jantzi jasotzeko eskubidea izango dute.

Enpresak, langileen ordezkariekin batera, behar guztien zerrenda egingo du urtero, bai zaharkitutako arropak aldatzeko, baita behar berriei erantzuteko ere.

Langile guztiek derrigorrez erabili beharko dute beren lan-jantzia lanean ari diren bitartean. Horrez gain, arropa hori garbi eta egoera onean edukitzen saiatu beharko dira. Armairua ere behar bezala zaindu beharko dute, bertan gordetako gauzek usain txarrik edo arazorik eragin ez dezaten.

17. ARTIKULUA: BAIMENAK ETA ESZEDENTZIAK

Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Kolektiboan adostutako arauak jarraituko zaie, izatezko bikoteak eta bizikidetzakoak barne, horri lotutako jurisprudentzia kontuan hartuta. Artikulu horiek arautzen ez dituen gaiei dagokienez, Langileen Estatutuan adostutakoari jarraituko zaio. Enpresak langileari baimena eskatzeko arrazoiak egiaztatzen duten agiriak eskatzeko eskubidea izango du.

Langileak ordaindutako baimenak izateko eskubidea izango du, aurreko hilean kobratutako soldata oinarri hartuta. Hauek dira baimena lortzeko arrazoiak:

1) Senideren baten heriotza (bigarren gradurainokoa): baimena heriotza gertatu eta berehala hasiko da.

a) Ezkontidearen heriotza: Bost egun natural. Beste hainbeste eguneko baimena hartzeko eskubidea izango du, betiere egun horiek kobratu gabe.

b) Gurasoen, aitona-amonen, seme-alaben, biloben eta neba-arreben heriotza: hiru egun natural. Koinatuen eta seme-alaba politikoek kasuan, langileak bi egun natural hartu ahal izango ditu.

2) Senideen gaixotasun larria (bigarren gradurainoko senideak): kasu honetan, langileak bi egun natural hartu ahal izango ditu. Egundorietatik hiru egun natural hartuko ditu eta beste hiru egun ere bai, horiek soldatarik gabe. Hauek hartuko dira gaixotasun larritzat: ospitaleratzeak, ospitaleratzea beharrezkoa duten ebakuntza kirurgikoak, eta zainketa bereziak eskatzen dituzten ebakuntzak. Ambulatorioetan egindako ebakuntzak ez dira larritzat hartuko eta, ondorioz, kasu horietan baimena ebakuntza-egunean bertan hartuko da soilik. Baimen hori senide zuzena ospitaleratuta dagoen epean hartu ahal izango du langileak.

El plazo máximo de notificación a la empresa del periodo de baja o alta, será de los dos días siguientes a la fecha del parte, por lo que la empresa podrá descontar de los salarios las comunicaciones realizadas fuera de esos dos días.

Para incentivar la regularidad de asistencia, se procede a crear un sistema de premios, aplicable al personal con discapacidad, de acuerdo a la siguiente escala:

1º mes sin absentismo 15 euros brutos

2º mes consecutivo sin absentismo 25 euros brutos

3º mes consecutivo sin absentismo 25 euros brutos

4º mes y siguientes sin absentismo 35 euros brutos

En el momento en que se produzca una ausencia, se volverá al principio. El premio máximo por año puede llegar como máximo a 385 euros brutos. No se contabilizará el periodo de vacaciones. Con este sistema se pretende incentivar al trabajador para la asistencia a su puesto de trabajo. Se considerará absentismo cualquier ausencia superior a una hora. Este plus no penalizará los horas de crédito sindical, alumbramiento de esposa, matrimonios del empleado, hijos, hermanos y padres, fallecimiento de familiar directo hasta segundo grado, accidente de trabajo, enfermedad profesional, asistencia a médico especialista, hospitalizaciones e ingresos hospitalarios superiores a 24 horas.

ARTICULO 15: IGUALDAD DE DERECHOS

La Empresa fomentará la promoción de la mujer y el acceso de las trabajadoras discapacitadas a un puesto de trabajo en igualdad de condiciones que los varones, y a tal fin garantizará la igualdad de sexos en su ámbito, en todos los aspectos: Procesos de selección y contratación de nuevo personal, clasificación en categorías, conceptos retributivos y posibilidades reales de promoción profesional.

ARTÍCULO 16: ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá a todos los Trabajadores de ropa de trabajo suficiente y adecuada, de un lugar apropiado para cambiarse de ropa, y de una taquilla personal que será asignada a cada Trabajador en el momento de su alta en ANUNDEK S.L.

El personal de producción directa tendrá derecho a dos buzos de trabajo al año.

La Empresa conjuntamente con los Representantes de los Trabajadores confeccionará anualmente una relación de las necesidades existentes, tanto de reposición de prendas por desgaste, como de detección de nuevas necesidades.

Cada Trabajador está obligado a utilizar siempre la ropa de trabajo durante la jornada laboral, y a procurar que ésta se encuentre aseada y en buen estado de conservación. Será responsable del estado de su taquilla, y de que el contenido de ésta no provoque olores o molestias de ningún tipo a sus compañeros.

ARTICULO 17: LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Serán las propias del convenio provincial de Siderometalurgia de Alava, incluyendo las parejas de hecho y las de convivencia, de acuerdo con la jurisprudencia al respecto. En todo lo no regulado expresamente por este artículo será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. La Empresa podrá solicitar al Trabajador los documentos que prueben la veracidad de la causa por la que se solicita el permiso.

El Trabajador tendrá derecho a permisos retribuidos en cuantía equivalente a los salarios percibidos el mes anterior, por las siguientes causas:

1º) Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o de afinidad: El permiso habrá de empezarse a disfrutarse inmediatamente de ocurrido el óbito.

a) Fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales, pudiéndose solicitar otro tanto de permiso sin sueldo.

b) Fallecimiento de padres, suegros, abuelos, hijos, nietos y hermanos: Tres días naturales. En el caso de cuñados e hijos políticos el permiso será de dos días naturales.

2º) Enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad: Dos días naturales que se disfrutarán durante el transcurso de la enfermedad, ampliables en tres días más de permiso no retribuido. Tienen la consideración de enfermedad grave los ingresos hospitalarios y las intervenciones quirúrgicas en las que sea obligatorio el ingreso hospitalario, e intervenciones que requieran cuidados especiales. Las intervenciones ambulatorias no tendrán esta consideración, por lo que solo corresponderá el disfrute del día en que se produzca tal intervención. Este permiso se podrá disfrutar durante el periodo en que esté ingresado el familiar directo.

3) Emaztearen erditzea: bi laneguneko baimena, ordaindua. Horrez gain, ebakuntza kirurgikoa beharrezkoa izango balitz, baimena beste hiru egunetan luzatuko litzateke.

4) Ezkontza

a) Langilearen ezkontza: kasu horretan, langileak hamazazpi egun natural hartuko ditu. Baimen hori soldatarik gabeko beste hamar egunetan luza daiteke. Bizikidetzako bikoteen ezkontzen kasuan, baimena urtean behin bakarrik hartu ahal izango da.

b) Gurasoen, seme-alaben edo neba-arreben ezkontza: Egun natural bat. Baimen hori ordaindu gabeko beste bi egunetan luza daiteke, langileak Arabatik kanpo joan beharko balu.

5) Bizileku-aldaketa: egun natural bat

6) Sendagilearen kontsultak: horietara joateko behar den denbora, betiere Osakidetzako kontsultak direnean. Kontsulta pribatuaren kasuan, baimena ez da ordainduko eta langileak hamasei orduko baimena izango du urtero.

Baimen horiek guztiak bi egunetan luzatuko dira langileak probintziatik kanpo joateko beharra izango balu.

18. ARTIKULUA: ENPLEGU-BERMEA

Ekoi zen gutxiko epealdietan enplegu-egonkortasunari eusteko asmoz eta Enpresa Batzordearekin bildu ondoren, gogorregiak ez diren neurriak sustatuko dira; esaterako, aurrez hartutako erretiroak, baja boluntarioak, ezintasun egoera izatetik hurbil dauden langileak, aldi baterako kontratuak ez berritzea eta, azken kasuan, enplegua erregulatzeko espedienteak, enpresaren egoeraren arabera. Kasu horretan alderdi sozialak eta enpresak lehenbailehen adostuko dute har daitekeen irtenbiderik egokiena, ahalik eta lan-egonkortasun handiena bermatuz.

19. ARTIKULUA: AURRETIK EGINDAKO JAKINARAZPENAK

Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Kolektiboak araututakoari jarraituko zaio.

20. ARTIKULUA: HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Kolektiboak araututakoari jarraituko zaio.

21. ARTIKULUA: ESKUBIDE OSAGARRIA

Lan-hitzarmen honek aurreikusten ez dituen gai guztiak Arabako Siderometalurgia-industriako Hitzarmen Kolektiboak, Langileen Estatutuak eta uztailaren 17ko Enplegu-zentro berezietan buruzko 1368/1985 Errege-dekretuak ezarritakoaren arabera arautuko dira, baita gaur egun eta etorkizunean indarrean egongo diren lege-xedapen guztiak ezarritakoaren arabera ere.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Batzorde Paritarioa bildu eta horrekin lotutako eranskinak adostu ahal izango ditu, hitzarmenean agertzen ez diren zenbait gai arautzeko.

Lan-hitzarmen hau Jundizen (Gasteizen) sinatu da bi mila eta bosteko martxoaren hogeita batean.

A) ENPRESAREN ALDETIK

Francisco Javier Trujillo Jiménez, Presidentea eta Zuzendari-gerentea.

Tania Martín Cirre, Giza Baliabideen Saileko Zuzendaria

B) ENPRESA BATZORDEAREN ALDETIK

Ricardo Ozaeta (ELA)

Eva M. López (ELA)

Pilar Mateos (ELA)

Florentino Vázquez (UGT)

Jesús M. Aguirre (UGT)

1. ERANSKINA. ANUNDEK SL ENPRESAREN SARIEN TAULA

JARDUERA ORDUKAKO PUNTUAK	EURO/ORDUKO	
	1. TALDEA	2. TALDEA
100	0.0000	0.0000
101	0.0125	0.0063
102	0.0250	0.0125
103	0.0375	0.0188
104	0.0500	0.0250
105	0.0625	0.0313
106	0.0750	0.0375
107	0.0875	0.0438
108	0.1000	0.0500
109	0.1125	0.0563
110	0.1250	0.0625
111	0.1375	0.0688
112	0.1500	0.0750
113	0.1625	0.0813
114	0.1750	0.0875

3º) Parto de la esposa: Dos días laborables de permiso retribuido ampliables en tres días más si fuera necesaria la intervención quirúrgica.

4º) Matrimonio

a) Matrimonio del Trabajador: Diecisiete días naturales, que se podrán ampliar a petición del interesado en diez días más de permiso sin sueldo. En el caso de matrimonios por parejas de convivencia, este permiso solo se podrá disfrutar una vez al año.

b) Matrimonio de padres, hijos y hermanos: Un día natural, que podrán ampliarse en dos días más de permiso no retribuido, si el Trabajador precisase desplazarse fuera de Alava.

5º) Traslado de domicilio: Un día natural

6º) Consultas médicas: El tiempo necesario para asistir a las mismas, siempre que se trate de consultas médicas de Osakidetza. En el caso de consultas privadas, el permiso será no retribuido y hasta un límite de dieciséis horas al año.

Todas estas licencias, se verán incrementadas en dos días, en el caso de necesitar desplazamiento fuera de la provincia.

ARTICULO 18: GARANTIA DE EMPLEO

A fin de mantener la estabilidad en el empleo, en épocas de bajadas de producción, y tras reunión con el comité de empresa, se incentivarán medidas no traumáticas, como jubilaciones anticipadas, bajas voluntarias, personal próximo a declaración de incapacidad, no renovación de contratos temporales, y en último caso expedientes de regulación de empleo, dependiendo de las circunstancias de la empresa, acordando entre la parte social y la empresa la solución posible en el mínimo tiempo posible, garantizando la máxima estabilidad laboral posible.

ARTICULO 19: PREAVISOS

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de Industrias Siderometalúrgicas de Alava.

ARTICULO 20: FALTAS Y SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de industrias Siderometalúrgicas de Alava.

ARTÍCULO 21: DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo y que no contradiga su contenido, será de aplicación el Convenio Provincial de Alava de Industrias Siderometalúrgicas, Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1368/1985 de 17 de Julio sobre los Centros Especiales de Empleo, y las demás disposiciones legales vigentes, actuales y futuras.

La Comisión paritaria podrá reunirse durante la vigencia de este Convenio para acordar anexos al mismo, que regulen aspectos no contemplados en el mismo.

Firmado el presente Convenio Colectivo en Jundiz (Vitoria-Gasteiz), a veintiuno de mayo de dos mil cinco.

A) POR PARTE DE LA EMPRESA

Don Francisco Javier Trujillo Jiménez, Presidente y Director-Gerente.

Doña Tania Martín Cirre, Directora de Recursos Humanos

B) POR PARTE DEL COMITÉ DE EMPRESA

Ricardo Ozaeta (E.L.A.)

Eva Mª López (E.L.A.)

Pilar Mateos (E.L.A.)

Florentino Vázquez (U.G.T.)

Jesus Mª Aguirre (U.G.T.)

ANEXO Nº 1 TABLA DE PRIMAS DE ANUNDEK S.L.

ACTIVIDAD PUNTOS HORA	EUROS/HORA	
	GRUPO 1	GRUPO 2
100	0.0000	0.0000
101	0.0125	0.0063
102	0.0250	0.0125
103	0.0375	0.0188
104	0.0500	0.0250
105	0.0625	0.0313
106	0.0750	0.0375
107	0.0875	0.0438
108	0.1000	0.0500
109	0.1125	0.0563
110	0.1250	0.0625
111	0.1375	0.0688
112	0.1500	0.0750
113	0.1625	0.0813
114	0.1750	0.0875

JARDUERA ORDUKAKO PUNTUAK	EURO/ORDUKO	
	1. TALDEA	2. TALDEA
115	0.1875	0.0938
116	0.2000	0.1000
117	0.2125	0.1063
118	0.2250	0.1125
119	0.2375	0.1188
120	0.2500	0.1250
121	0.2625	0.1313
122	0.2750	0.1375
123	0.2875	0.1438
124	0.3000	0.1500
125	0.5470	0.2735
126	0.5688	0.2844
127	0.5907	0.2953
128	0.6126	0.3063
129	0.6344	0.3172
130	0.6563	0.3282
131	0.6782	0.3391
132	0.7000	0.3500
133	0.7219	0.3610
134	0.7438	0.3719
135	0.7657	0.3828
136	0.7875	0.3938
137	0.8094	0.4047
138	0.8313	0.4156
139	0.8531	0.4266
140	0.8750	0.4375

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

3.188

Hitzarmen kolektiboak. Espte: 01/2005/21.

EBAZPENA, 2005(e)ko maiatzaren 10(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da CESP, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0100392.

AURREKARIAK

1. 2005(e)ko martxoaren 11(e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2005(e)ko otsailaren 23(e)an sinatutako CESP, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektibo-aren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

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

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2004(e)ko urtarrilaren 1etik 2004(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena, eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak-xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

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

ACTIVIDAD PUNTOS HORA	EUROS/HORA	
	GRUPO 1	GRUPO 2
115	0.1875	0.0938
116	0.2000	0.1000
117	0.2125	0.1063
118	0.2250	0.1125
119	0.2375	0.1188
120	0.2500	0.1250
121	0.2625	0.1313
122	0.2750	0.1375
123	0.2875	0.1438
124	0.3000	0.1500
125	0.5470	0.2735
126	0.5688	0.2844
127	0.5907	0.2953
128	0.6126	0.3063
129	0.6344	0.3172
130	0.6563	0.3282
131	0.6782	0.3391
132	0.7000	0.3500
133	0.7219	0.3610
134	0.7438	0.3719
135	0.7657	0.3828
136	0.7875	0.3938
137	0.8094	0.4047
138	0.8313	0.4156
139	0.8531	0.4266
140	0.8750	0.4375

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

3.188

Convenio Colectivo. Expediente: 01/2005/21.

Resolución de 10 de mayo de 2005, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa CESP, S.A. Código Convenio 0100392.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 11 de marzo de 2005, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa CESP, S.A. suscrito el 23 de febrero de 2005, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

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

2. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2004.

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 22.1 g) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la Dirección de la Empresa y por los representantes de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

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

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU

1. CESP, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

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

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikulua ildotik- xedatutakoarekin bat etorri -lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoaren eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik-.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko maiatzaren 10an.- Arabako lurralde Ordezkaria, REINALDO JAYO UGALDE.

CESPA, SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOAREN SINAITZEKO AZKEN AKTA.

BERTARATUAK

Langileen aldetik:

ENPRESA BATZORDEA

UGTren aldetik:

Abilio Alfrageme Bragado

Fco. Javier Hernández Cuesta

Tomás Cid Martínez de la Pera

José Luis Montón Martínez

Teodoro González García

José Manuel Collado (Aholkularia)

CCOOn aldetik:

Cirilo Pérez Fernández

Julio González Fernández

Santiago Del Campo (Aholkularia)

ELAren aldetik:

Jesús M^a Martínez García

Patxi Manero Ochoa de Retana

Oihana Lasagabaster (Aholkularia)

CGTren aldetik:

José María Sáenz del Burgo Álvarez

LABen aldetik:

Mikel Pedrosa Murga

Eli Virumbrales (Aholkularia)

ESKren aldetik:

Jesús María González López de Foronda

SINDIKATU ATALAK

Severino Ubierna López, UGT

Alberto Delgado Andrades, UGT

Alfonso García Lafuente, CCOO

Jesús A. Vélez de Gebara Oñate, LAB

Rosa Ramallo Salgado, ELA

Iñaki Viana Martín, CGT

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava

RESUELVE

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

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

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 10 de mayo de 2005.- El Delegado Territorial de Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

ACTA FINAL DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE CESP, S.A.

ASISTENTES

En representación de los trabajadores

COMITÉ DE EMPRESA

Por UGT

Abilio Alfrageme Bragado

Fco. Javier Hernández Cuesta

Tomás Cid Martínez de la Pera

José Luis Montón Martínez

Teodoro González García

José Manuel Collado (Asesor)

Por CCOO

Cirilo Pérez Fernández

Julio González Fernández

Santiago Del Campo (Asesor)

Por ELA

Jesús M^a Martínez García

Patxi Manero Ochoa de Retana

Oihana Lasagabaster (Asesora)

Por CGT

José María Sáenz del Burgo Álvarez

Por LAB

Mikel Pedrosa Murga

Eli Virumbrales (Asesor)

Por ESK

Jesús María González López de Foronda

SECCIONES SINDICALES

Severino Ubierna López, UGT

Alberto Delgado Andrades, UGT

Alfonso García Lafuente, CCOO

Jesús A. Vélez de Gebara Oñate, LAB

Rosa Ramallo Salgado, ELA

Iñaki Viana Martín, CGT

CESPA, SA enpresaren aldetik:
Javier Antón Maguregui
Roberto San Miguel Retana
José Orbegozo Echebarria

Vitoria-Gasteizen, 2005eko otsailaren 23an, langileen eta Enpresaren ordezkariak BILDU DIRA (izenak goian aipatu dira), eta honako hau ADOSTU DUTE:

Vitoria-Gasteizen Garbiketa Publikoan jarduten duten enpresaren langileekin batera CESPA, SA Enpresaren 2004ko Hitzarmen Kolektiboaren testua irakurri ondoren, hitzarmen hau sinatzea, horrekiko adostasuna adieraziz, eta Lan Agintaritzari igortzea, Arabako Lurralde Historikoko Aldizkari Ofizialean erregistra eta argitara dezan.

**CESPA, SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOIA.
VITORIA-GAZTEIZ. 2004. URTEA.**

AURKIBIDEA

I. KAPITULUA: XEDAPEN OROKORRAK.

0. artikulua. ATARIKOA.
1. artikulua. APLIKAZIO EREMUA.
2. artikulua. IRAUPENA ETA INDARRALDIA.
3. artikulua. KONPENTSAZIOA ETA IRENSTEA.
4. artikulua. ESKURATUTAKO ESKUBIDEAK.
5. artikulua. ARAUDI APLIKAGARRIA.
6. artikulua. BATZORDE MISTO PARITARIO INTERPRETATZAILEA.
- 7 artikulua. GATAZKAK KONPONTZEA.
8. artikulua. ENPRESA ALDAKETA.

II. KAPITULUA: LANALDIA.

9. artikulua. LANALDIA.
10. artikulua. ATSEDENALDIAK ETA JAIK.
11. artikulua. LAN EGUTEGIA.
12. artikulua. IGANDEAK ETA JAIEGUNAK.
13. artikulua. OPORRALDIA.
14. artikulua. ZUBIAK.

III. KAPITULUA: LAN BALDINTZAK, KONTRATAZIOA, LANPOSTU IGOERAK ETA LANPOSTU HUTSAK BETETZEA.

15. artikulua. LANERATZEA.
16. artikulua. MAILA IGOERAK.
17. artikulua. GIDARIAK.
18. artikulua. ROCAR IBILGAILUAK, EKORTZEKO MAKINA TXIKIA EDO ANTZEKOA.
19. artikulua. TXANDAKAKOTASUNA.
20. artikulua. ERREFORTZUAK ETA AGERTZEA.
21. artikulua. DENBORA JAKIN BATERAKO KONTRATUAK.
22. artikulua. MUGIKORTASUN FUNTZIONALA.
23. artikulua. LAN BALDINTZEN FUNTSEZKO ALDAKETA.

24. artikulua. KALERATZEAK ETA ZIGORRAK.

IV. KAPITULUA: LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.

25. artikulua. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK.
26. artikulua. ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO LIZENTZIAK.
27. artikulua. HAURDUNALDIAGATIKO, ERDITZE ETA EDOSKITZEAGATIKO ETA HAURDUNALDI ARRISKUAGATIKO LIZENTZIA.
28. artikulua. AITATASUNAGATIKO LIZENTZIAK.
29. artikulua. HAUR BAT ADOPTATZEAGATIKO EDO HARTZEAGATIKO LIZENTZIA.
30. artikulua. NORBERAREN EDO SENIDEEN EZKONTZAGATIKO ETA BIKOTE EGONKORRA IZATEAGATIKO LIZENTZIA.
31. artikulua. SENIDEEN GAIXOTASUN LARRIAGATIKO EDO HERIOTZAGATIKO LIZENTZIA.
32. artikulua. ADINGABEAK EDO MINUSBALIATU FISIKO EDO PSIKIKOAK ZAINTEAGATIKO LIZENTZIA.

En representación de CESPA, S.A.
Javier Antón Maguregui
Roberto San Miguel Retana
José Orbegozo Echebarria

En Vitoria-Gasteiz, siendo las 10 horas del día 23 de Febrero de 2005, se REUNEN los representantes de los trabajadores y de la Empresa, cuyos nombres quedan arriba referenciados y, ACUERDAN:

Proceder una vez leído el texto del Convenio Colectivo de la Empresa CESPA, S.A., con sus trabajadores dedicados a la Limpieza Pública en Vitoria-Gasteiz y correspondiente al año 2004, a su firma en prueba de conformidad con el mismo, acordando asimismo remitirlo a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en el BOLETIN OFICIAL del Territorio Histórico de Álava.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CESPA, S.A. VITORIA-GAZTEIZ AÑO 2004**

INDICE

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES.

- Artículo 0. PREÁMBULO.
- Artículo 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
- Artículo 2. DURACIÓN Y VIGENCIA.
- Artículo 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.
- Artículo 4. DERECHOS ADQUIRIDOS.
- Artículo 5. NORMATIVA APLICABLE.
- Artículo 6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA INTERPRETADORA.

- Artículo 7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.
- Artículo 8. CAMBIO DE EMPRESA.

CAPITULO II: JORNADA.

- Artículo 9. TIEMPO DE TRABAJO.
- Artículo 10. DESCANSOS Y FIESTAS.
- Artículo 11. CALENDARIO LABORAL.
- Artículo 12. DOMINGOS Y FESTIVOS.
- Artículo 13. VACACIONES.
- Artículo 14. PUENTES.

CAPÍTULO III: CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y COBERTURA DE VACANTES.

- Artículo 15. INGRESO AL TRABAJO.
- Artículo 16. PROMOCIONES.
- Artículo 17. CONDUCTORES.
- Artículo 18. VEHICULOS ROCAR, BARREDORA PEQUEÑA O SIMILAR.
- Artículo 19. ROTATIVIDAD.
- Artículo 20. REFUERZOS Y PRESENTACIÓN.
- Artículo 21. CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO.
- Artículo 22. MOVILIDAD FUNCIONAL .
- Artículo 23. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
- Artículo 24. DESPIDOS Y SANCIONES.

CAPITULO IV: LICENCIAS Y PERMISOS.

- Artículo 25. LICENCIAS Y PERMISOS.
- Artículo 26. LICENCIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

- Artículo 27. LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA Y RIESGO EN EL EMBARAZO.
- Artículo 28. LICENCIA POR PATERNIDAD.
- Artículo 29. LICENCIA POR ADOPCION O ACOGIMIENTO.

- Artículo 30. LICENCIA POR MATRIMONIO PROPIO O DE PARIENTES Y POR PAREJA ESTABLE.
- Artículo 31. LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES.
- Artículo 32. LICENCIA POR CUIDADO DE MENORES O MINUSVALIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS.

33. artikulua. OHIKO ETXEBIZITZAZ ALDATZEAGATIKO LIZENTZIA.

34. artikulua. EZINBESTEKO BETEBEHAR PUBLIKO ETA PERSONALAK BETETZEAGATIKO LIZENTZIA.

35. artikulua. SINDIKATUA EDO LANGILEAK ORDEZKATZEKO EGINKIZUNAK GAUZATZEAGATIKO LIZENTZIA.

36. artikulua. KONTSULTA, TRATAMENDU ETA MIAKETA MEDIKOAK EGITERA JOATEKO LIZENTZIA.

37. artikulua. ZENTRO OFIZIALETAN LANGILEAK DUEN LANPOSTUAREKIN ZUZENEKO LOTURARIK EZ DUTEN IKASKETAK EGITEAGATIKO LIZENTZIA.

38. artikulua. NORBERAREN ZEREGINETARAKO BAIMENA.

39. artikulua. LANGILEAK DUEN LANPOSTUAREKIN ZUZENEKO LOTURA DUTEN LANBIDE-HOBKUNTZAKO IKASKETAK EGITEAGATIKO LIZENTZIA.

40. artikulua. BILERA KOLEKTIBOETARA BERTARATZEAGATIKO BAIMENA (BILERA ZIENTIFIKOAK, TEKNIKOAK, LANBIDE ARLOKOAK, ELKARGO ARLOKOAK, ELKARTE ARLOKOAK EDO SINDIKALAK).

41. artikulua. ESZEDENTZIA.

V. KAPITULUA : ALDERDI SOZIALAK.

42. artikulua. BORONDATEZKO ERRETIROA.

43. artikulua. BORONDATEZKO ERRETIROAGATIKO PRIMA.

44. artikulua. ERRETIRO AURRERATUA, ERRETIRO PARTZIALA ETA TXANDA KONTRATUA.

45. artikulua. NAHITAEZKO ERRETIROA.

46. artikulua. BIZITZA ASEGURUA ETA ERABATEKO BALIAEZINTASUN IRAUNKORRA.

47. artikulua. LANALDIAN ZEHAR IZANDAKO KALTE MATERIALAK.

48. artikulua. KONTSUMO MAILEGUAK.

49. artikulua. FONDO SOZIALA.

50. artikulua. HAMABOST EGUNEZ BEHINGO AURRERAKINAK

VI. KAPITULUA: ORDAINSARIAK.

51. artikulua. ORDAINSARIEN ETA KALTE-ORDAINEN KONTZEPТУAK.

52. artikulua. SAILKAPEN TALDEAK.

53. artikulua. MAILAZ MAILAKO ORDAINSARI OROKORRAK.

54. artikulua. PRODUKTIBITATE OSAGARRIA.

55. artikulua. ANTZINATASUNA.

56. artikulua. APARTEKO ORDAINSARIAK.

57. artikulua. ALDI BATERAKO OSAGARRI PERTSONALA.

58. atala. KALTE-ORDAINENGATIKO ORDAINSARIAK.

59. artikulua. BERARIAZKO ORDAINSARIAK.

60. artikulua. ESTOLDETA ETA GARBITOKIETAKO LANGILEAK.

61. artikulua. XIRINGA ETA GOROTZEN BILKETA.

62. artikulua. SOLDATA IGOERA.

VII. KAPITULUA: LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA.

63. artikulua. SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO BATZORDEA.

64. artikulua. EGINKIZUNAK ETA ESKUMENAK.

65. artikulua. SEGURTASUNAREN ETA HIGIENEAREN ALDERDI OROKORRAK.

66. artikulua. JARDUERA NEKAGARRIAK, TOXIKOAK ETA ARRISKUTSUAK.

67. artikulua. LANEKO ARROPAK.

VIII. KAPITULUA: LANGILEEN ORDEZKARITZA.

68. artikulua. SINDIKATU ATALAK.

69. artikulua. SINDIKATU ATALAK ERATZEA.

70. artikulua. AHALMENAK, BERMEAK, EGINKIZUNAK ETA ESKUMENAK.

71. artikulua. SINDIKATU ATALETAKO AFILIATUAK.

72. artikulua. SINDIKATU ATALEN ESKUBIDEAK.

73. artikulua. SINDIKATU ATALEN BATZORDEAK.

74. artikulua. BERMEAK ETA AHALMENAK.

75. artikulua. SINDIKATU ORDEZKARIAK.

Artículo 33. LICENCIA POR TRASLADO O MUDANZA DE DOMICILIO HABITUAL.

Artículo 34. LICENCIA POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES INEXCUSABLES DE CARACTER PUBLICO Y PERSONAL.

Artículo 35. LICENCIA POR EJERCICIO DE FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN SINDICAL O DEL PERSONAL.

Artículo 36. LICENCIA PARA ACUDIR A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES DE TIPO MÉDICO.

Artículo 37. LICENCIA POR REALIZACIÓN DE ESTUDIOS EN CENTROS OFICIALES NO DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON LA FUNCIÓN O PUESTO QUE SE DESEMPEÑA.

Artículo 38. PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS.

Artículo 39. PERMISO POR REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON LA FUNCIÓN O PUESTO QUE SE DESEMPEÑA.

Artículo 40. PERMISO POR ASISTENCIA A EVENTOS COLECTIVOS DE CARACTER CIENTÍFICO, TÉCNICO, PROFESIONAL, COLEGIAL, ASOCIATIVOS O SINDICAL.

Artículo 41. EXCEDENCIA.

CAPITULO V: ASPECTOS SOCIALES.

Artículo 42. JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

Artículo 43. PRIMAS POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA.

Artículo 44. JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO.

Artículo 45. JUBILACIÓN FORZOSA.

Artículo 46. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA.

Artículo 47. DAÑOS MATERIALES DURANTE LA JORNADA LABORAL.

Artículo 48. PRÉSTAMOS DE CONSUMO.

Artículo 49. FONDO SOCIAL.

Artículo 50. ANTICIPOS QUINCENALES.

CAPITULO VI: ASPECTOS ECONÓMICOS.

Artículo 51. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS.

Artículo 52. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN.

Artículo 53. RETRIBUCIONES GENERALES POR NIVELES.

Artículo 54. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.

Artículo 55. ANTIGÜEDAD.

Artículo 56. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 57. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO.

Artículo 58. RETRIBUCIONES INDEMNIZATORIAS.

Artículo 59. RETRIBUCIONES ESPECÍFICAS.

Artículo 60. PERSONAL DE ALCANTARILLADO Y LAVADERO.

Artículo 61. RECOGIDA DE JERINGUILLAS Y EXCREMENTOS.

Artículo 62. INCREMENTO SALARIAL.

CAPITULO VII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 63. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 64. FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

Artículo 65. ASPECTOS GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

Artículo 66. ACTIVIDADES PENOSAS, TÓXICAS, PELIGROSAS.

Artículo 67. PRENDAS DE TRABAJO.

CAPITULO VIII: REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 68. SECCIONES SINDICALES..

Artículo 69. CONSTITUCIÓN DE SECCIONES SINDICALES.

Artículo 70 FACULTADES, GARANTÍAS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS.

Artículo 71. AFILIADOS A LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 72. DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 73. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES.

Artículo 74. GARANTÍAS Y FACULTADES.

Artículo 75. DELEGADOS SINDICALES.

76. artikulua. EGINKIZUNAK ETA ESKUBIDEAK.
 77. artikulua. ENPRESA BATZORDEA.
 78. artikulua. GAITASUNA.
 79. artikulua. ESKUMENAK.
 80. artikulua. ENPRESA BATZORDEARI LAGUNTZAK ETA ZERBITZUAREN JAIA.
 81. artikulua. LANGILEEN BILTZEKO ESKUBIDEA.
 82. artikulua. BATZORDEAREN ETA ENPRESAREN ARTEKO BILERAK.
 I. ERANSKINA: LAN EGUTEGIA.
 II. ERANSKINA: ZERBITZUEN ORDUTEGIAK.
 III. ERANSKINA: SOLDATA TAULA.

**VITORIA-GASTEIZKO CESP, SA
 ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA**

I. KAPITULUA. XEDAPEN OROKORRAK

0. ATARIKOA

Hitzarmen hau negoziatu da Vitoria-Gasteiz Hiriko Garbiketa Publikoko eta Hiri Hondakin Solidoen Bilketa eta Garraioko Zerbitzuen kontrataziorako baldintza juridiko-administratibo eta teknikoen orriaren hemezortzigarren baldintzan eta beste baldintza batzuetan jasotakoa aintzat hartuta, CESP, SA Enpresak onartutako betebeharrak betez, aipatutako zerbitzu horien esleipenduna den aldetik, 97/06/20ko Udalbatzari eta Protokolo Osagarriari jarraiki. Hain zuzen ere, protokolo horrek hiriko garbiketa-zerbitzuetan bildutako langileen laneko baldintzak udal-langileen laneko baldintzekin homologa daitezen aldarrikatzen du (Hiriko garbiketa-zerbitzuetako langileek eta Vitoria-Gasteizko Udalak sinatu zuten homologazio hori, 91/05/24an).

1. artikulua. APLIKAZIO EREMUA

Hitzarmenak CESP, SA Enpresaren eta Vitoria-Gasteiz hiriko Hiri Garbiketako eta Hiri Hondakin Solidoen Bilketa eta Garraioko zerbitzuetan bildutako langile guztien arteko lan-harremanak arautuko ditu.

2. artikulua. IRAUPENA ETA INDARRALDIA

Hitzarmena 2004ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, eta 2004ko abenduaren 31n iraungiko da. Hitzarmenaren artikulua guztiek indarrean jarraituko dute hurrengo sinatu arte.

91/05/24an sinatutako Protokoloa aplikatzeko, Enpresaren eta langileen ordezkariak bilduko dira, udal-langileen laneko baldintzen aldatetarako direla-eta egokitatzeko jo daitezkeen hobekuntza-aldaketak adosteko, behin aldaketa horiek dagozkion Udalbatzari onartu ondoren (Hitzarmen honi protokolo horren kopia erantsi zaio).

3. artikulua. KONPENTSAZIOA ETA IRENSTEA

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako ordainsariak hitzarmenaren indarrean jarri zenean guztiak konpentsatu eta irentsiko dituzte, horien nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legeko xedapenak, hitzarmen kolektiboak edo kontratu indibidualak direla-eta etorkizunean egingo diren ordainsari-igoerak Hitzarmen honetan adostutako baldintzetan izango dute eragina, baldin eta ordainsari berrien arteko zenbaketak hemen adostutakoa gainditzen bada. Horrela ez bada, hitzarmen honetan adostutakoak konpentsatu edo irentsiko ditu ordainsari-igoera horiek, eta Hitzarmen hau bere horretan mantenduko da, hemen adostutako moduan eta baldintzetan.

4. artikulua. ESKURATUTAKO ESKUBIDEAK

Modu indibidualean edo kolektiboan adostu diren eskuratutako eskubide guztiak errespetatuko dira, Hitzarmen honetan bilduta egon edo ez.

5. artikulua. ARAUDI APLIKAGARRIA

Hitzarmen honetan bildu ez diren guztietarako, Udal Hitzarmenean ezarritakoa hartuko da aintzat, dagokion Udalbatzaren Erabakian adierazitako aplikazio-moduaren arabera. Ordezko gisa, Sektorearen Hitzarmen Orokorrean Garbiketa Publikoari, Ureztatze eta Zabor Bilketari, eta Estolden Garbiketa eta Kontserbazioari dagokienez ezarritakoa eta gainerako arau aplikagarriak hartuko dira aintzat.

6. artikulua. BATZORDE MISTO PARITARIO INTERPRETATZAILEA

Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Misto Paritarioa eratu da. Enpresa Batzordean ordezkariak duten sindikatu bakoitzaren kide batek eta Enpresaren ordezkariak –kopuru berdinean– osatuko dute. Ordezkaritza bakoitzak boto kopuru berdina izango du, batzordea osatzen dutenen kopurua edozein izanda ere.

- Artículo 76. FUNCIONES Y DERECHOS.
 Artículo 77. COMITÉ DE EMPRESA.
 Artículo 78. CAPACIDAD.
 Artículo 79. COMPETENCIAS.
 Artículo 80. AYUDAS AL COMITÉ DE EMPRESA Y FIESTA DEL SERVICIO.
 Artículo 81. DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES.
 Artículo 82. REUNIONES DE COMITÉ Y EMPRESA
 ANEXO I: CALENDARIO LABORAL.
 ANEXO II: HORARIOS DE SERVICIOS.
 ANEXO III: TABLA SALARIAL.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESP, S.A.
 EN VITORIA-GASTEIZ**

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

0. PREÁMBULO

El presente Convenio se ha negociado a tenor de lo preceptuado en la condición decimotercera y otras referentes del pliego de condiciones jurídico-administrativas y técnicas para la contratación de los Servicios de Limpieza Pública y Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la Ciudad de Vitoria-Gasteiz, en asunción de las obligaciones contraídas por la Empresa CESP, S.A., en calidad de adjudicataria de los mencionados servicios, por acuerdo de Pleno Municipal de 20/06/97, y en virtud del Protocolo Complementario que proclama la homologación de las condiciones colectivas laborales de los trabajadores adscritos a los servicios de la limpieza urbana, con la de los empleados municipales, firmada por aquellos y el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz el 24/05/91.

Artículo 1. AMBITO DE APLICACIÓN

El Convenio regulará las relaciones de trabajo de la Empresa CESP, S.A. con todos los trabajadores adscritos a los servicios de Limpieza Urbana, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos de la ciudad de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 2. DURACIÓN Y VIGENCIA

La entrada en vigor del Convenio tendrá lugar el 1 de enero de 2004 y finalizará el 31 de diciembre de 2004. Todos los artículos del presente Convenio seguirán vigentes hasta la firma del siguiente.

Para la aplicación efectiva del Protocolo firmado el 24/05/91, cuya copia queda anexa al presente convenio, la representación de la Empresa y de los trabajadores se reunirán para adaptar aquellas modificaciones de mejora que puedan proceder por cambios de las condiciones de trabajo de los empleados municipales, una vez aprobadas por el Pleno municipal correspondiente.

Artículo 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entraron en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan aquí pactadas.

Artículo 4. DERECHOS ADQUIRIDOS

Se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente, se recojan o no en el presente Convenio.

Artículo 5. NORMATIVA APLICABLE

En lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio del Ayuntamiento en los términos de aplicación del mismo expresados en el Acuerdo Plenario correspondiente. Asimismo, subsidiariamente se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector para la Limpieza Pública, Riegos y Recogida de Basuras y Limpieza y conservación del Alcantarillado y demás normativa aplicable.

Artículo 6. COMISIÓN MIXTA PARITARIA INTERPRETADORA

Se constituye una Comisión Mixta Paritaria Interpretadora del presente Convenio, que estará compuesta por un vocal por cada sindicato con representación en el Comité de Empresa y en igual número por representantes de la Empresa. Cada representación tendrá igual número de votos con independencia del número de personas que integren la comisión.

Batzordea bietako alde batek eskatzen duenean bilduko da. Dei hori bi egun lehenago egingo da, eta bileran eztabaidatu beharreko gai-zerrenda, bileraren ordua, eguna eta lekua jakinaraziko dira.

Alde bakoitzeko kide guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko dute Batzorde honen erabakiek balioa izateko.

Hitzarmen hau interpretatzea, adostutakoa betetzen den jarraitzea eta eskatu zaizkion bitartekotzak konpontzea izango ditu berariazko eginkizun, Lan arloko eta arlo Judizialeko Erakunde edo Agintaritzei esleitutako eskumenei utzi gabe.

7 artikulua. GATAZKAK KONPONTZEA

Hitzarmen hau indarrean den bitartean, desadostasuna dagoen gai guztiak Batzorde Misto Paritarioaren barruan eztabaidatuko dira. Desadostasuna izanez gero, gatazkak konpontzeko auzibidetik kanpoko prozedurara (PRECO) joko da, justizia-epaitegien aurrean errekurtsioa aurkeztu aurretik.

8. artikulua. ENPRESA ALDAKETA

Enpresa-aldaketa izanez gero, zerbitzua uzten duen enpresako langileak zerbitzuaren enpresa emakidadun berriari xertatuko dira automatikoki, langile horien lan-kontratua eta emakidadun berriaren nortasun juridikoa edonolako izanda ere. Enpresa mailako ondorengotza- eta/edo subrogazio-betebehar hori, Langileen Estatutuen 44. artikuluan ezarritakoa izan ezik, lanpostu-erreserba duten langile guztiei dagokie. Xede horietarako, Garbiketa Publikorako, Ureztatze eta Zabor Bilketarako eta Estolden Garbiketa eta Kontserbaziorako Sektorearen Hitzarmen Orokorrean ezarritako betebeharrak bete beharko dira.

Zerbitzua uzten duen enpresan hautatutako Enpresa Batzordeko kideen eskubide sindikalak mantendu beharko ditu emakidadun berriak, bere agintaldia indarrean egongo den bitartean.

II. KAPITULUA. LANALDIA

9. artikulua. LANALDIA

Urteko lanaldiak 1.592 lanordu izango ditu guztira.

Lanaldia banatuko da lanaldi osoko langileek astelehenetik ostiralera bitarte lan egiteko moduan. Lanaldiaren hasieran eta amaieran janzteko beharrezko denbora lan-denboratzat hartzen da. Lanaldi jarraian jarduten duten langile guztiek 20 minutuko atsedenaldira izango dute ogitartekoa jateko, eta denbora hori eguneroko lanaldiaren barruan sartuko da.

Urteko lanaldia kalkulatzeko kontuan hartuko dira, batetik, eguneko 7,5 orduko lanaldia, eta, bestetik, gehiegizko lanaldiak eragindako egun libreak (urteko egutegian zehaztuko dira). Halaber, etorkizuneko gerta litekeen lanaldi-murriztea urteko egutegia egiterakoan zehaztuko da.

Estoldak garbitu eta kontserbatzearen ardura duten langileek, beren lan-ezugarri bereziak direla-eta, une honetan egiten ari diren asteko lanaldiari eutsiko diote.

Langilean lanean hasi ondoren lanaldia arrazoi justifikatua dela medio eteten bada, eta ondorioz lanaldi hori amaitzea ezinezkoa bada, oso-osorik egin dela hartuko da aintzat.

10. artikulua. ATSEDENALDIK ETA JAIK

Egutegi ofizialean ezarritako 14 jaiegunak eta zerbitzuaren jaieguna ez ezik, lanaldi osoan kontratatutako langileek asteburua ere izango dute atsedeen-egun. Gaueko txandako langileek igande eta astelehen bitarteko gaua hartuko dute, eta, eguneko txandakoek, larunbata. Bi kasuetan eta ondorio guztietarako, egun horiek laneguntzat hartuko dira.

Aldi baterako ezintasunagatiko bajak, lizentziak, arauzko baimenak, justifikatu gabeko faltak edo antzeko arrazoiek eragindako egoerak ezin izango dira beste lanegun batekin konpentsatu.

Azaroaren 3an, zerbitzuaren jaia ospatuko da. Igandea edo jaieguna bada, hurrengo lanegunean ospatuko da. Gaueko txandakoek 3tik 4ra bitarteko gaua hartuko dute jai, ostiralean ez bada behintzat.

11. artikulua. LAN EGUTEGIA

LANALDI OSOKO LANGILEAK

Lan-egutegian lan-ordutegiaren banaketa barne hartuko da, adostutako urteko ordu kopuruaren arabera. Lan-egutegi hori langileen ordezkariekin adostu eta ezarriko da, betiere eskaintzen den Zerbitzu Publikoaren behar bereziak bermatu behar direla aintzat hartuta.

La Comisión se reunirá cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de la misma.

Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los vocales de cada parte.

Tendrá como funciones específicas la interpretación del presente Convenio, el seguimiento del cumplimiento de lo pactado y la resolución de las mediaciones para las que sea requerida, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Laborales y Judiciales.

Artículo 7. RESOLUCION DE CONFLICTOS

Durante la vigencia del presente convenio todas aquellas cuestiones en las que exista discrepancia se discutirán en el seno de la Comisión Mixta Paritaria. En caso de desacuerdo se acudirá con carácter previo al recurso a los tribunales de justicia, al procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos (PRECO).

Artículo 8. CAMBIO DE EMPRESA

En caso de cambio de empresa los trabajadores de la empresa cesante se incorporarán automáticamente en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de cual sea la modalidad de su contrato de trabajo y de la personalidad jurídica de la nueva concesionaria. Esta obligación de sucesión y/o subrogación empresarial, aparte de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, se extiende a todos los trabajadores con reserva de puesto de trabajo. A estos efectos se deberán cumplir con los requisitos establecidos en el Convenio General del Sector para la Limpieza Pública, Riego y Recogida de Basuras y Limpieza y conservación del Alcantarillado.

La nueva concesionaria se verá obligada a mantener los derechos sindicales de los miembros del Comité de Empresa elegidos en la empresa cesante en tanto dure su mandato.

CAPITULO II. JORNADA

Artículo 9. TIEMPO DE TRABAJO

La jornada laboral tendrá una duración de 1.592 horas anuales efectivas de trabajo.

La distribución de la jornada será de forma que su prestación para el personal a tiempo completo se realice de lunes a viernes. Se entiende que el tiempo necesario para vestirse al inicio y al final de cada jornada diaria es tiempo de trabajo efectivo. Todo el personal que trabaje en jornada continuada disfrutará de un descanso de 20 minutos al objeto de comer el bocadillo, integrado dentro de su jornada diaria.

La jornada anual se materializará en una jornada diaria de 7,5 h. y en la libranza de los días que correspondan por exceso de jornada que vendrán determinados en el calendario anual; asimismo la reducción de jornada que eventualmente se pudiese producir en el futuro se determinará en la elaboración del calendario anual.

El personal de limpieza y conservación de alcantarillado, debido a sus especiales características de trabajo, mantendrá la jornada semanal que viene realizando en la actualidad.

Se considerará como realizada la jornada completa, si habiéndose incorporado el empleado al puesto de trabajo, se interrumpe la jornada por causa justificada y no fuera posible finalizar la misma.

Artículo 10. DESCANSOS Y FIESTAS

Además de los 14 festivos establecidos en el calendario oficial y la fiesta del servicio, los trabajadores contratados a jornada completa tomarán como día de descanso, el fin de semana, que comprenderá la noche del domingo al lunes para el turno nocturno y el sábado para el turno diurno, computándose en ambos casos y a todos los efectos como día laborable.

Las situaciones de baja por incapacidad temporal, licencias, permisos reglamentarios, faltas injustificadas u otras causas análogas, no serán objeto de compensación con otro día laboral.

El día 3 de noviembre se celebrará la fiesta del servicio. Si ésta coincidiera en domingo o festivo, se trasladará al día hábil siguiente. Para el personal de noche, ésta se celebrará la noche del 3 al 4, excepto cuando coincida en viernes.

Artículo 11. CALENDARIO LABORAL

PERSONAL A TIEMPO COMPLETO

El calendario laboral conteniendo la distribución del horario de trabajo en función de las horas efectivas anuales pactadas se establecerá, previo acuerdo, con los representantes de los trabajadores, debiendo quedar aseguradas las necesidades peculiares del Servicio Público que se presta.

Urteko lanaldiaren banaketa finkatu eta ordutegi egokiak ezarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoaren egutegi ofizialean ezarritako 12 jaiegunak eta tokiko 2 jaiegunak aintzat harturik, langileen gehien-goak lanaldia murrizteko bestelako eskaera idatzia egiten badu, murrizte horri dagokion lanaldia sartu beharko da gerora.

Lanaldi arrunt edo normalaren iraunaldiari dagokionez, ez dira kontuan hartuko ezbehar edo aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko sartutako gehiegizko orduak, ez eta ezohiko edo premiazko gertakariei aurre egiteko sobera lan egindakoak ere.

Urteko lanaldiaren banaketa eta ordutegiak Hitzarmen honen I. eta II. Eranskinetan bilduko dira, eta horren parte zatiezina izango dira.

Hurrengo urteetan, urteko lanaldia urtean lan egindako egun kopuruaren artean zatituz kalkulatu da eguneko lanaldia.

Gehiegizko lanaldiak eragindako egun libreak eta aldi baterako zerbitzuetako egunak —astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoko kontratua duten langileen urteko egutegian aurreikusi dira, sasoi-ko zerbitzuak, asteburuetakoa, oporraldiak eta atsedenaldiak betetzeko— kontuan hartuko dira, eta 98/11/05ean sinatutako itunean bildutako lehenetsunezko kontratazio-eskubidea onartua duten langileen lan-baldintzak hobetzeko baliatuko dira; ahal bada, haien kontratazioa urteko lanaldi osora igoko da.

LANALDI PARTZIALEKO LANGILEAK

Urteko egutegia egin ondoren —zubiak eta lanaldi osoko langileen oporrak zehaztuta—, hileko egutegia egingo da lanaldi partzialeko langileentzat, plantillako lanaldi osoko langile finkoen hileko absentiak betetzeko. Gainera, lanaldi partzialeko langileen oporraldiaren berri emango duen zerrenda bat egingo da. Langile horiek hilabete-ko oporrak hartuko dituzte, baina ezin izango dituzte lanaldi osoko langileek oporrak eta zubiak hartzeko edo lanaldia murrizteko aurreikusi dituzten aldietan hartu. Bestetik, eta lanaldi partzialeko langileak lanaldi osoko langileek bete ezin ditzaketen denboraldietan eskaintzen den zerbitzu publikoaren ardura hartzeko kontratatatu direla aintzat hartuta, lanaldi partzialeko langile horiek prest egon behar dute zerbitzu publikoa ematen den egunetan jarduteko, hau da, jaiegunetan, asteburuetan, zubietan, lanaldia murrizten den egunetan eta lanaldi osoko kontratu mugagabea duten langileak lanean azaltzen ez diren gainerako egunetan. Lanaldi partzialeko langileen kopurua hitzarmen honen 15. artikuluan ageri da.

Hileko egutegi horretan, zerbitzua emateko egunak ezarriko dira. Aurreikusitako egutegian, baina, aldaketak gerta daitezke, lanaldi osoko langile finkoentzako zubi eta oporrei dagokienez, eta aldaketa horiek eragina izango dute hileko egutegi horretan.

Lanaldi partzialeko langileek urteko lanaldi osoaren % 85 egingo dute (1.353,20 ordu urtean), eta urteko 180 egunetan jardungo dute zerbitzua emateko, edo horren zati proportzionala, urtebete baino gutxiagoko kontratua egiten bazaie. Lanaldi horiek zenbaitzeko, urteko 11 zerbitzu-hilabeteen batez besteko aritmetikoa egingo da; hiru hilean behin, lanaldi-hutsuneak konpentsatuko dira, eta soberakinak urteko ohiko orduaren prezioan ordainduko dira. Hala, soberakin horiek hiruhileko bakoitzean oso-osorik ordainduko dira, eta ordu osagarritzat hartuko dira (urteko ohiko orduaren prezioa kalkulatzeko, soldata-taularen araberako kategoria bakoitzeko urteko irabazi guztiak urteko lanaldiaren artean zatituko dira). Alabaina, ordu osagarriak direla-eta Gizarte Segurantzarekiko kotizazioak erregularizatu behar dira, eta urteko lanaldien betetzea egokitu behar da. Ondorioz, abenduan egindako lanaldien likidazioa eta aldi baterako ezintasun-egoeren osagarriengatik aldean likidazioa egingo dira.

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileek ordu osagarriak sartu ahal izango dituzte. Ordu horien kopuruak ezin izango du kontratatutako ohiko orduen % 60 gainditu, eta hitzarmen honetan araututako lanaldi osoko gehieneko lanaldiaren mugak izango ditu.

Denbora partzialeko langileei nomina ordaintzeko, lanaldi osoko langileei ordaintzeko baliatutako ereduari jarraituko zaio, hau da, soldata 14 ordainsaritan banatuko da, kontratatutako lanaldiaren eta soldata-taulan kategoria bakoitzerako ezarritako irabazien % 85en baliokideak. Ekainaren eta abenduaren aparteko ordainsariak hileko 12 ordainsaritan hainbanatuko dira.

Una vez fijada la distribución de la jornada anual de trabajo y establecidos los correspondientes horarios, contemplando los 12 festivos establecidos en el calendario oficial para la Comunidad Autónoma y las 2 fiestas locales, más la fiesta del servicio, cualquier disminución posterior de la jornada de trabajo, motivada por petición escrita de la representación mayoritaria de los trabajadores, tendrá carácter de recuperable.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración de la jornada ordinaria o normal, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

La distribución de la jornada anual de trabajo y los horarios quedarán recogidas en los Anexos I y II de este Convenio, formando parte indivisible del mismo.

Para lo sucesivo, la jornada diaria de trabajo se obtendrá dividiendo la jornada anual de trabajo entre el número de días efectivos de trabajo al año.

Los días de libranza por exceso de jornada junto con los de carácter temporal que se tienen que realizar como consecuencia de los servicios estacionales, los de fines de semana, las vacaciones y descansos previstos en el calendario anual del personal contratado a jornada completa de lunes a viernes, computarán para traducirlos a jornada completa de empleo de los trabajadores que tienen reconocido el derecho preferente de contratación recogido en el pacto de esta índole firmado el 05/11/98 procurando elevar su contratación a jornada completa anual.

PERSONAL A TIEMPO PARCIAL

Una vez confeccionado el calendario anual, con los puentes y la determinación de las vacaciones del personal a tiempo completo, se confeccionará un calendario mensual para el personal a tiempo parcial con el fin de cubrir las ausencias mensuales del personal fijo a tiempo completo de plantilla. Asimismo se elaborará la lista donde figurará el periodo vacacional del personal a tiempo parcial, que será de un mes natural y que, no podrá coincidir con los periodos señalados para el disfrute de vacaciones, puentes o reducción de jornada del personal a tiempo completo. Por otra parte, y entendiendo que la existencia de la plantilla de personal a tiempo parcial esta motivada por la realización del servicio público que se presta, durante los periodos de tiempo que no se puede cubrir por el personal a tiempo completo y cuyo número figura en el artículo 15 del presente convenio, la plantilla a tiempo parcial deberá estar disponible para prestar sus servicios durante los días que se presta el servicio público, es decir los días festivos, los días de fin de semana, los puentes, y los días de vacaciones, así como los de reducción de jornada y demás absentismo del personal con contrato indefinido a jornada completa.

Los días de prestación del servicio que se establezcan en dicho calendario mensual quedarán condicionados a posibles cambios que se puedan producir en el calendario preestablecido en cuanto a puentes y vacaciones para el personal fijo de plantilla y a jornada completa.

El personal a tiempo parcial tendrá una prestación de servicios al año del 85% de la jornada anual a tiempo completo, lo que supone una jornada anual de 1.353,20 horas y que realizará en 180 jornadas año, o la cantidad proporcional para periodos de contratación inferiores al año, dichas jornadas se contabilizarán regularmente efectuándose una media aritmética mensual calculada entre los 11 meses de prestación anual efectiva, compensando cada tres meses los defectos de jornadas que se produzcan y abonando los excedentes al precio hora ordinaria anual que resulte de dividir los devengos totales año de cada categoría, según tabla salarial, entre la jornada anual, de forma que en cada período trimestral queden totalmente liquidados, teniendo la consideración de horas complementarias. No obstante, debido a la regularización que se tiene que efectuar de la cotización de las horas complementarias a la Seguridad Social y del ajuste del cumplimiento de las jornadas año, en el mes de diciembre se efectuará una liquidación de las jornadas realizadas, así como de las diferencias por complementos de incapacidad temporal.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial podrán realizar un número de horas complementarias que no excederá del 60% de las horas ordinarias contratadas y con los límites de la jornada máxima a tiempo completo que regula el presente convenio.

El abono de la nomina del personal a tiempo parcial se realizará con la misma estructura que el personal a tiempo completo, es decir en 14 pagas que serán equivalentes al 85% de la jornada contratada y de los devengos dispuestos para cada categoría en la tabla salarial, prorrateándose las dos pagas extraordinarias de Junio y Diciembre en las 12 mensualidades.

LANALDIA MURRIZTEA

Langileek lanaldia murrizteko aukera izango dute, lana sustatzeko neurri gisa. Lan egin gabeko lanaldi zatia, oro har, ordeztuko da.

Interesatuak eta Enpresak lanaldi-murriztea antolatzekeo konpromisoa hartu dute, betiere zerbitzua ordeztean ahalik eta eragin-kortasunik handiena lortzeko. Antolatutako lanaldia pilatua eta jarraitua bada, lanaldi murriztuan jarduteko gutxienezko aldiak ezarri ahal izango dira; aldi horiek jarraian aipatzen direnak baino txikiagoak izango dira.

Langileak lanaldia murrizteko eskubidea du. Aurreko paragrafoan aurreikusitakoari utzi gabe, lanaldi-murrizte horrek gutxienez sei hilabeteko iraupena izango du. % 100ean (lanaldi osoan, alegia) egon ondoren, langileak 12 hilabete itxaron beharko du berriz ere lanaldi-murriztea eskatzeko. Arrazoi horrengatik, lanaldia gutxienez % 50 murriztu ahal izango da.

12. artikulua. IGANDEAK ETA JAIEGUNAK

Ezinbestean egin beharreko zerbitzu publikoa denez eta ondorioz egun horietan lan jakin batzuk egitea behar-beharrezkoa denez, zeregin horiek honela arautuko dira:

1. Asteburuetarako lanaldi partzialen kontratatutako langileek hartuko dute lan horren ardura. Kasu horretan, lan egindako egun bakoitzeko, langileek, lanordua ez ezik, kopuru osagarri bat jasoko dute, honako formula honen arabera kalkulatu:

$$\frac{\text{Mailaren ordainsari orokorra} \times 14 + \text{LTNP} + \text{Prod. Osag.}}{\text{Urteko lanaldia}} \times 0,50$$

2. Behar diren ezaugarriak dituen langilerik ez badago, lanaldi osoko kontratupeko langile boluntarioekin beteko da zerbitzua, eta boluntariorik ez badago, nahitaezko txandaz txandakoak izendatuko dira. Igandean edo jaiegunean jarduten duten lanaldi osoko langileek honako hauen artean aukera egingo dute:

a) Lanegun bateko atsedenaldirik konpentsagarria lan egindako egun bakoitzeko; gainera, kopuru osagarri bat jasoko du: mailaren Oinarriko Ordainsari Orokorrari dagokion lanordua gehi LTNP (Lan Toxiko eta Nekagarriengatik Plusa). Honako formula honen arabera kalkulatu da kopuru hori:

$$\frac{\text{Mailaren ordainsari orokorra} \times 14 + \text{LTNP} + \text{Prod. Osag.}}{\text{Urteko lanaldia}} \times 0,50$$

Atsedenaldirik hurrengo 15 egunen barruan hartuko da, modu proportzionalen eta txandaka, eta gehienez 6 egun hartu ahal izango dira urteko egun jakinetan, enpresak eta langileak alde aurretik adostuta, betiere zerbitzuaren beharrak aintzat hartuta.

b) Atsedenaldirik konpentsagarri ez hartzea eta lan egindako ordu bakoitzeko bi ordu dagokion zenbatekoa kobratzea. Horretarako, mailaren oinarriko ordainsari orokorrari dagokion lanorduaren ohiko prezioa eta LTNP plusa hartuko dira aintzat, honako formula honen arabera:

$$\frac{\text{Mailaren ordainsari orokorra} \times 14 + \text{LTNP} + \text{Prod. Osag.}}{\text{Urteko lanaldia}} \times 2$$

Aukerak aukera, maila bakoitzari dagokion zenbatekoak erantsitako soldata-tauletan azaldu dira.

3. Igande eta jaiegunetako lanaldiak 5 ordu izango du. Jaiegunetan sartutako ordu horiek baldintza nekagarri, toxiko edo arriskutsuetan zein gauean egiten badira, balio osagarria gehituko da, kategoria bakoitzari dagokion zenbatekoan, Hitzarmen honen 59. artikuluan C eta D ataletan ezarritakoaren arabera.

4. Jaiegunetan, gaueko bilketa-zerbitzuak bezperan hartuko du atsedena, eta bilketa egun berean egingo da.

5. Abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean lan egingo duten bilketa-zerbitzuko langileek artikuluan honen b) atalean ezarritako prima irabaziko dute.

13. artikulua. OPORRALDIA

15. artikuluan arabera plantilla finkoa osatzen duten langileek, hau da, lanaldi osoan (astelehenerik ostiralera) urteko zerbitzuko lanpostuak betetzen dituztenek, 24 laneguneko oporraldia izango dute. Opor-egun horiek uztailean eta abuztuan hartuko dira, honako hau aintzat hartuta:

REDUCCION DE JORNADA

Los trabajadores, como medida de fomento de empleo, tendrán derecho a la reducción de su jornada. La jornada no trabajada, con carácter general, será sustituida.

Se establece como compromiso la autorización de organizar la reducción de la jornada de común acuerdo entre el interesado y la Empresa, buscando la mayor eficacia en la sustitución y eficiencia en el servicio. Cuando la organización de la jornada sea acumulada y continuada, se podrán establecer periodos mínimos de estancia en reducción de jornada inferiores a los previstos a continuación.

La reducción de la jornada por interés del/a trabajador/a constituye un derecho de éste/a. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior el periodo mínimo de esta reducción de jornada será de seis meses. Después de estar al 100% (jornada completa) deberán transcurrir 12 meses hasta una nueva solicitud de reducción de jornada. La reducción de jornada por este motivo será de un mínimo del 50%.

Artículo 12. DOMINGOS Y FESTIVOS

Al tratarse de un servicio público de inexcusable ejecución y ser precisa por tanto la realización de determinados trabajos dichos días, éstos se regularán de la siguiente manera:

1. Este trabajo se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial para fines de semana. En tal caso, por cada día efectivamente trabajado, este personal percibirá una cantidad suplementaria sobre la hora de trabajo, calculada conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución general del nivel} \times 14 + \text{P.T.P.} + \text{Comp. Prod.}}{\text{Jornada anual}} \times 0,50$$

2. Excepcionalmente, en caso de no existir personal de estas características, el servicio se efectuará por personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo y de no existir personal voluntario se nombrarán corretornos obligatorios. El personal de tiempo completo que trabaje en domingo o día festivo, podrá optar entre:

a) Un descanso compensatorio de un día laborable por cada uno de estos días trabajados, percibiendo además una cantidad suplementaria sobre la hora de trabajo correspondiente a la R.G.B. del nivel más P.T.P., calculada conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución general del nivel} \times 14 + \text{P.T.P.} + \text{Comp. Prod.}}{\text{Jornada anual}} \times 0,50$$

El descanso se disfrutará dentro de los 15 días siguientes, de manera proporcional y rotativa, pudiendo acumular dicho descanso hasta un máximo de 6 días para disfrutarse en determinadas fechas del año de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo siempre presente las necesidades del servicio.

b) No disfrutar de descanso compensatorio y cobrar la cuantía correspondiente a 2 horas por cada hora trabajada, para ello se tomará como cálculo el precio ordinario de la hora de trabajo correspondiente a la R.G.B. del nivel más P.T.P., conforme a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución general del nivel} \times 14 + \text{P.T.P.} + \text{Comp. Prod.}}{\text{Jornada anual}} \times 2$$

Las cuantías correspondientes a cada nivel, según opción, son las que figuran en las tablas salariales Anexas.

3. La jornada en domingos y festivos será de 5 horas. En caso de que estas horas trabajadas en día festivos se realicen en condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad o en periodo nocturno, se incrementará el valor suplementario en el porcentaje correspondiente a cada categoría reflejado en los apartados C y D del artículo 59 de este Convenio.

4. Los días festivos el servicio de recogida nocturna descansará la víspera y la recogida se realizará en el mismo día.

5. Los trabajadores del servicio de recogida que presten servicio los días 25 de diciembre y 1 de enero devengarán la prima establecida en el apartado b) del presente artículo.

Artículo 13. VACACIONES

El personal que constituye la plantilla fija en los términos establecidos en el artículo 15, esto es, la que cubre los puestos de trabajo de prestación anual y a jornada completa (de lunes a viernes), disfrutará de un periodo de vacaciones de 24 días laborables contados de lunes a viernes, que se disfrutarán en los meses de julio y agosto con arreglo a lo siguiente:

Oporrak abuztuan hartuko dituzten langileen kopuruak ezin izango du plantilla finkoaren % 60 gainditu, egitura-alorreko langileak kontuan hartu gabe. Azken horiek betiere oporrak hartzeko aukera izango dute, eta ematen duten zerbitzua bermatuko da.

Urte bakoitzeko lan-egutegian ezarriko dira oporrak hartzeko egunak. Oporraldia ezin izango da larunbatean hasi.

Hilabete horietan oporrik hartu nahi ez duten langileek hilabete lehenago emango diote enpresari horren berri, idatzita. Enpresak baiezeko edo ezezeko erantzuna jakinaraziko dio langileari, oporrak hartzeko eskaera egin eta 15 eguneko epean. Bere borondatearen kontrako arrazoiak direla medio, langileak oporrak egun horietan hartzerik ez badu, urte bereko beste aldi batean ezarriko dira, enpresak eta langileak adostu ondoren.

Langile guztiek aukera izango dute oporraldiko hilabetea kategoría bereko beste langile batekin trukatzeko. Horretarako, alde zuzenetik jakinaraziko diote enpresari, dagokion inprimakia betez.

Enpresak oporraldiaren hasieran ordaindu beharko dio horren ordainsaria langileari, hark berariazko eskaera hori egiten badiu.

Langile guztiei bi hilabete lehenago jakinaraziko zaie oporrak zein egunetan hasiko diren. Horretarako nahikoa izango da enpresako iragarki-taulan oporraldi-zerrenda erakustea.

Ezohiko arrazoiak direla-eta (gaixotasuna edo istripua, esaterako), oporrak eten ahal izango dira. Behin egoera hori igaro ondoren, interesatuak opor horiek osatzeko eskubidea izango du, aldi horri dagokion urte naturala amaitu bada ere.

Zerbitzuaren premiak direla-eta, Enpresak hilabeteko baino gutxiagoko aurrerapenez oporrak hartzeko eguna aldatzen badu, langileak eskubidea izango du aldaketa horrek sortu dizkion gastuak kobratzeko; horretarako, alde zuzenetik gastu horien frogagiriak aurkeztu beharko ditu.

Nolanahi ere, sindikatu eta langileen ordezkariak zer esateko duten entzun ondoren ezarriko du Enpresak oporren egutegia edo plana; hortaz, oporrak hartu baino bi hilabete lehenago gutxienez jakin ahal izango ditu langileak egokitu zaizkion opor-egunak.

Astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoko langileen absentziak betetzeko lanaldi partzialean kontratatutako langileen oporraldia haien lanaldiekin proportzionala izango da. Oporraldi hori ezin izango dute hartu astelehenetik ostiralera bitarteko langile osoko langileen oporraldietan, zubietan eta lanaldi murriztuko egunetan. Aldi horietatik kanpo, oporrak urteko gainerako hilabeteetan hartuko dituzte langile horiek, kopuru berean hilabete bakoitzean.

Zerbitzuan urtebete baino gutxiago daramaten langileentzat, halaber, oporraldia lanean hasi edo berriz hasiko diren egunetik iragan den denborarekin proportzionala izango da; hain zuzen ere, egun horietatik abenduaren 31ra bitarte igarotako denbora zenbatuko da, eta emaitza soberako egunetan biribilduko da.

14. artikulua. ZUBIAK

Langileek urtean zubi bat hartzeko eskubidea izango dute, lan egutegian adieraziko diren egunetan. Kategoría bakoitzeko langileen laurdenak hartu ahal izango du zubi bakoitza, ezarriko den txandakako sistemaren bitartez. Ahal dela, Aste Santuko eta Gabonetako zubiak hartzen dituzten lagunak urtetik urtera aldatuko dira. Enpresak eta Batzordeak alde zuzenetik adostuko dituzte zubien egunak.

Langile bat esleitu zaion zubia hartu behar duen momentuan aldi baterako ezintasunagatik baino baldin badago, hurrengoan emango zaio, eta, ezinezkoa bada, beste egun bat hartuko du, Enpresarekin adostuta, baina betiere abenduaren 31 baino lehen.

Langileek aukera izango dute zubiak kategoría bereko beste langile batekin trukatzeko. Horretarako, alde zuzenetik jakinaraziko diote enpresari, hark emandako inprimakia betez.

Gaueko bilketa-zerbitzuko langileentzat, egun horien lanaldia —jaiegunak barne— lanegunen ohiko lanaldia bera izango da, baldin eta aldi baterako langileekin edo lanaldi partzialean kontratatutakoekin egiten bada. Jaiegunetarako lanaldi osoko langile finkoen txandakako sistema ezarri behar bada, langile horiek 5 orduko lanaldia izango dute.

El número máximo de personal a disfrutar sus vacaciones en el mes de agosto nunca podrá superar el 60% de la plantilla fija sin incluir al personal de estructura, que seguirá disfrutando sus vacaciones de forma que se garantice el servicio que presta.

Los días de disfrute de vacaciones se fijarán en el calendario laboral correspondiente para cada año, sin que las mismas se inicien en sábado.

El trabajador que no desee disfrutar las vacaciones en dichos meses, deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mes de antelación. La respuesta afirmativa o denegatoria de la empresa se notificará al trabajador, en un plazo de 15 días desde la petición de disfrute de las vacaciones. Si, involuntariamente, no pudiese disfrutarlas en dichas fechas, éstas se trasladarán a otra fecha de mutuo acuerdo entre la empresa y trabajador, dentro del mismo año natural.

Todo trabajador podrá cambiar el mes de disfrute de vacaciones con otro trabajador de su misma categoría, previa notificación por escrito a la empresa, para lo cual ésta le facilitará el oportuno impreso.

La empresa tendrá la obligación de abonar las vacaciones al inicio de las mismas al personal que así lo solicite expresamente.

Se comunicará a cada trabajador, con dos meses de antelación, la fecha del inicio del disfrute de sus vacaciones, considerando realizada tal comunicación mediante la exposición en el tablón de anuncios de la empresa de la lista de vacaciones.

Las vacaciones se podrán interrumpir en caso de darse circunstancias extraordinarias, como enfermedad o accidente, conservando el interesado el derecho a completar su disfrute, una vez transcurridas dichas circunstancias, y aún habiendo expirado el año natural a que tal periodo corresponda.

En caso de que la empresa, por necesidades del servicio, modifique la fecha del disfrute de las vacaciones con menos de un mes de antelación, el trabajador tendrá derecho a que se le abonen los gastos que por tal motivo se le hubieran irrogado, previa presentación de documentos justificativos de los mismos.

En todo caso el calendario o plan de vacaciones se fijará por la Empresa oída la representación sindical y del personal, de modo que cada trabajador pueda conocer las fechas que le corresponden al menos con dos meses de antelación a la fecha de inicio de aquellas.

Para los trabajadores contratados a tiempo parcial para cubrir las ausencias del personal a jornada completa de lunes a viernes, la duración vacacional será proporcional a su jornada, no pudiendo ser disfrutada en los periodos de vacaciones, puentes, ni días de reducción de jornada del personal contratado a jornada completa de lunes a viernes. Fuera de estos periodos, las vacaciones se disfrutarán durante el resto de los meses del año, en número igual en cada uno de los meses.

Para los trabajadores que no alcancen el año de servicio, la duración vacacional será igualmente proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de su ingreso o reingreso, computándose desde esa fecha hasta el 31 de diciembre y redondeando el resultado en días de exceso.

Artículo 14. PUENTES

Todo el personal tendrá derecho a un puente al año, que se disfrutarán en las fechas que se señalen en el calendario laboral. A cada uno de los puentes se acogerá _ del personal de cada categoría, mediante el sistema de rotación establecido. Se procurará que no coincidan los puentes de Semana Santa y Navidad al mismo personal que los disfrutó en dichas fechas el año anterior. El señalamiento de las fechas de los puentes se elaborará previo acuerdo entre Empresa y Comité.

Si algún trabajador se encontrara de baja por I.T. en el momento de disfrutar el puente que tenga asignado, se le concederá el siguiente y de no ser posible, disfrutará otro día, a disponer conjuntamente con la Empresa, pero siempre antes del 31 de diciembre.

Se podrá cambiar los puentes con otro trabajador de la misma categoría, previa notificación por escrito a la empresa, para lo cual ésta le facilitará el oportuno impreso.

La jornada de dichos días, incluidos los festivos, para el personal de recogida nocturna será igual a la jornada ordinaria para los días laborables, siempre que se realice con personal eventual o de los contratados a tiempo parcial. Si es necesario el establecimiento de correturnos de personal fijo de plantilla a jornada completa, en los días que coincidan en festivo, este personal tendrá una jornada de 5 horas.

III. KAPITULUA LAN BALDINTZAK, KONTRATAZIOA, LANPOSTU IGOERAK ETA LANPOSTU HUTSAK BETETZEA.

15. artikulua. LANERATZEA

Une bakoitzeko plantilla finkoa zehazteko, Vitoria-Gasteizko Udalarekin sinatutako kontratuaren arabera Enpresak bete beharreko astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoko eta urteko lanpostuak hartuko dira kontuan. Gainerako lanpostuak aldi baterako zerbitzuetan jarduten duten langileek eta langile finkoak ordeztzen dituztenek beteko dituzte.

Hitzarmen hau sinatzean, Enpresak horrelako 180 lanpostu bete behar ditu nahitaez kontratu bidez, orain artean egin diren esleitutako kontratuen zabalte guztiak barne. 12 hilabeteko lanpostuak dira, lanaldi osokoak —astelehenetik ostiralera bitartekoak edo asteartetik larunbatera bitartekoak (puntu berdea)—, langileak, bitarteko kargudunak, tallerrekoak, garbitzaileak, zuzendariak eta administrariak barne. Horiek ez ezik, 10 hilabeteko eta lanaldi osoko 2 lanpostu ere bete behar dira, astelehenetik ostiralera bitartekoak (espaloiak urarekin makina bidez garbitzea). 99/05/13ko akordio bidez sortutako talde balioanitza osatzen duten 8 langileak ez dira lanpostu kopuru horretan sartu.

Plantilla hori aldatu ahal izango da Vitoria-Gasteizko Udalarekin sinatutako kontratuan aldaketak egiten badira.

Lanpostuen plantilla finkoan bete gabe geratuko diren lanpostuak gehienez 30 eguneko epean beteko dira.

Enpresak askatasun osoz izendatu eta baliogabetuko ditu agintea edo konfiantza berezia eskatzen duten lanpostuak edo zereginak.

Langile bat duen lanpostuaren bestelako batera igarotzeko eta beste lanbide-kategoria edo -maila batera igotzeko zenbait sistema ezarriko ditu enpresak. Horiek, besteak beste, honako hauek hartuko dituzte aintzat: horretarako proposatutako probak gainditzea, titulu egokia izatea, lanpostua ongi ezagutzea eta lanbide-historia. Probaldia igaro arte iguera ez da behin betikoa izango: tituludunek sei hileko probaldia izango dute, eta gainerakoek bi hilekoa.

Langileak kontratatzerakoan eta sortuko diren hutsuneak betetzekoan, funtsean, Hitzarmen Kolektibo honetan araututakoa hartuko da kontuan. Horrenbestez, 98/11/05eko kontratazio-ituna, 99/05/13ko talde balioanitzaren akta eta 02/04/25eko batzorde paritarioaren akta ordezkotzat joko dira. Vitoria-Gasteizko udalak betiere horren guztiaren berri izango du.

Astelehenetik ostiralera bitarteko lanpostuetan sortuko diren lanpostu hutsak honela beteko dira:

- Peoi-kategoriako lanpostu hutsak.-

98/11/5eko kontratazio-itunaren zerrenda osatzen dutenek peoi-kategoriako lanaldi osoko lanpostu hutsak edo lanpostu berriak bete ahal izango dituzte soil-soilik, horretarako ezarritako lehenatsun-ordenari jarraituz. Dagokion zerrendako langileari aukera emango zaio: edo lanaldi osoko peoi-lanpostu hutsa betetzea, kategoria horren berezko ordainsari eta baldintzekin, jakina; edo orain arteko baldintzei eustea (kontrataua, kategoria eta ordainsariak). Azken kasu horretan, aukera galduko du eta zerrendako hurrengoari eskainiko zaio lanpostua, baldintza berdinetan; horrek uko egiten badio, berri, hurrengoari, eta horrela. Aukera horri uko egiten dion langileak azken tokia hartuko du kontratazio-itunaren zerrendan. Lanpostu huts bat dagoela jakinarazten zaion egunetik zenbatzen hasita bost eguneko epean langileak baiezko edo ezezko erantzun idatzia eman behar du, horretarako ezarritako inprimakia betez. Lanpostu hutsa eskaintzen zaion zerrendako langileak gidariaren edo gidari-peoiaren kategoria izaki aukerari erantzuten ez badio, peoiaren lanpostu hutsa betetzeari uko egiten diola hartuko da aintzat, eta denbora partzialean jarduten jarraituko du; gainera, zerrendan ere jarraituko du, lehen adierazi bezala.

- Gidariaren eta Gidari Peoiaren kategoriaren lanpostu hutsak.

Gidariaren eta gidari-peoiaren kategorietako lanpostu hutsak gidariaren eta gidari-peoiaren kategorietara igotzeko zerrendan ageri diren lanaldi osoko langileekin beteko dira, zerrenda hori agortu arte. Hain zuzen ere, zerrenda hori enpresak ezarritako sistemari jarraituz egin zen.

Aurrekoa gorabehera, % 33ko edo gehiagoko minusbalotasuna egiaztatzen duten ezgaituentzat lanpostu hutsen % 3 gordeko da. Lanpostu-erreserba hori indarrean egongo da ezgaituek Enpresaren plantillaren lanpostu guztien % 2 bete arte.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO, CONTRATACIÓN, ASCENSOS Y COBERTURA DE VACANTES

Artículo 15. INGRESO AL TRABAJO

La plantilla fija vendrá determinada, en cada momento, por los puestos de trabajo de prestación anual y a jornada completa (de lunes a viernes) que la Empresa venga obligada a cubrir por exigencia del contrato suscrito con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, siendo el resto los correspondientes a servicios temporales y los motivados para cubrir las suplencias del personal de carácter fijo.

El número de puestos de trabajo de estas características, a la fecha de la firma del presente convenio, que obligatoriamente deben ser cubiertos contractualmente por la Empresa, incluyendo todas las ampliaciones del contrato adjudicado habidas hasta la fecha, es de 180 puestos de trabajo de prestación de 12 meses y a jornada completa de lunes a viernes o de martes a sábado (punto verde) entre personal operario, mandos intermedios, taller, limpieza, dirección y administración y de 2 puestos de prestación de 10 meses y a jornada completa de lunes a viernes (baldeo mecánico de aceras). No están incluidos en dicho número de puestos de trabajo los 8 operarios que componen el equipo polivalente creado por acuerdo de fecha 13/05/99.

Esta plantilla podrá verse modificada en función de las posibles modificaciones que el contrato suscrito con el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, pudiere experimentar.

Las vacantes definitivas que se produzcan de la plantilla fija de puestos de trabajo, se cubrirán en un plazo máximo de 30 días.

Los puestos o tareas que impliquen mando o especial confianza serán de libre designación y revocación por parte de la Empresa.

Para acceder a un puesto de trabajo y ascender a una categoría o nivel profesional distinto del que ostenta se establecerán por la empresa sistemas que, entre otras, pueden tener en cuenta las siguientes circunstancias: Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto, titulación, conocimientos del puesto de trabajo, historial profesional. El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un periodo de prueba, que será de seis meses para el personal titulado y de dos meses para el resto del personal.

La admisión de personal y forma de cubrir las vacantes que se produzcan se efectuará, fundamentalmente, de acuerdo a lo regulado en el presente Convenio Colectivo, considerándose con carácter supletorio el pacto de contratación de 05/11/98, el acta de equipo polivalente de 13/05/99 y el acta de la comisión paritaria de 25/04/02, con el conocimiento del Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Las vacantes que se produzcan en los puestos a jornada completa de lunes a viernes se cubrirán del siguiente modo:

- Vacantes de la categoría de Peón.-

El personal integrante de la lista del pacto de contratación de 5/11/98 y contratado a tiempo parcial podrá acceder a ocupar, solamente, las vacantes de puesto o de nueva creación, a jornada completa de la categoría de peón, siguiendo la preferencia de la lista elaborada al efecto en el orden establecido. Al trabajador de la lista que corresponda, se le ofrecerá la opción entre cubrir la plaza vacante de peón, a tiempo completo, evidentemente con los emolumentos y condiciones propias de esa categoría, o bien continuar con las condiciones (de contrato, categoría y retribuciones) que se le venían aplicando, en cuyo caso perderá la opción que pasará al siguiente de la lista a quien se le ofrecerá la plaza en idénticas condiciones, y así sucesivamente. El trabajador que no haya ejercitado la opción pasará a ocupar el último lugar en la lista del pacto de contratación. La opción deberá ser necesariamente, ejercitada por escrito en el modelo establecido al efecto en el plazo de cinco días hábiles a contar desde que se le notifique la existencia de la vacante y de forma positiva o negativa, según el caso. Si el trabajador de la lista al que se le ofrece la plaza vacante, ostenta la categoría de conductor o peón-conductor, la falta de respuesta significará su negativa para acceder a la vacante de peón y continuará trabajando a tiempo parcial, permaneciendo en la lista en la forma indicada anteriormente.

- Vacantes de la categoría de Conductor y Peón Conductor.-

Las vacantes en las categorías de conductor y peón conductor se cubrirán en primer lugar con los trabajadores a jornada completa que figuren en la lista de promoción a las categorías de conductor y peón conductor elaborada en su día siguiendo los sistemas fijados por la empresa y hasta que ésta se agote.

No obstante lo anterior, se reservará un 3% de los puestos vacantes para personas con discapacidad que acrediten minusvalía igual o superior al 33%. Tal reserva se efectuará hasta la consecución de una relación total del 2% de los puestos ocupados por personas con discapacidad de la plantilla de la Empresa.

Astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoko erregimenean langile gehiegi daudelako enplegu-erregulazioa ezartzen bada, erregimen horretan denbora gehien daramaten langileek izango du lehentasuna kategoria eta lanpostu guztietan jarraitzeko.

16. artikulua. MAILA IGOERAK

Mugagabeko kontratua izaki lehen edo bigarren mailako kategoriako gidabaimena duten, eta, horretarako propio egin diren eta egingo diren sarrerako eta maila-igoerako azterketen arabera, Enpresak maila-igoerak ordenatzeko egindako zerrendan ageri diren peoiek, plantillan gidariaren eta gidari-peoiaren kategorietan sartuko diren lanpostu berriak eta behin betiko lanpostu hutsak beteko dituzte, bai eta hainbat arrazoiengatik (aldi baterako ezintasuna, oporrak, lizentziak, baimenak eta abar) sartuko diren aldi baterako lanpostuak ere. Ondorio guztietarako, prozedura hori izango da enpresako langileek gidariaren eta gidari-peoiaren kategorietara igotzeko izango duten bide bakarra, bai eta astelehenetik ostiralera bitartean kategoria handiagoko lanak egin behar diren kasuetan ere, Langileen Estatutuaren 39.4. artikuluan aipatutakoetan baino aldi handiagoetan.

Urtetik urtera eta maila-igoerei dagokien arautu dena betetzeko, Gidariaren eta Gidari Peoiaren kategorietako lanpostuak betetzeko azterketa eta lanpostu horietara igotzeko zerrenda berriak egiteko deialdia egingo da, Enpresak eta Batzordeak adostutako egunetan eta honako betebeharrak eta baldintzak hauek kontuan hartuta:

a) Deialdia lantoki guztietako iragarki-tauletan argitaratuko da, behar den aurrerapenez argitaratu ere.

b) Batzordeak kide bat izendatu ahal izango du, probetan egoteko, eta, behin probak amaitutakoan, epaimahai kalifikatzailearekin batera horiek aztertuko.

c) Deialdian parte hartzeko eskaera egiten duten eta gutxienez astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoko urtebeteko mugagabeko kontratua dutela egiaztatzen duten langileek izango dute deialdian aurkezteko aukera.

d) Sartzeko azterketa Gidariaren edo Gidari Peoiaren lanpostuan trebatzeko proba praktikoa izango da.

e) Mailaz igotzeko zerrendak azterketa gainditzen dutenen puntuazioen arabera ordenatuko dira. Berdinketa izanez gero, enpresan duten antzinasuna hartuko da kontuan.

f) Mailaz igotzeko zerrendak ordenatu eta berehala, sartzeko azterketarik egin beharrik gabe, langile horiek lanaldi partzialeko plantillan sartuko dira, gidariaren edo gidari-peoiaren kategorietan. Hitzarmen honen 15. artikuluan ezarritakoaren arabera, dagokienez peoi-kategoriako astelehenetik ostiralera bitarteko lanpostu hutsak beteko dituzte.

Kontratazio-itunaren I. eranskinean gidariaren edo gidari-peoiaren kategorietan bilduta zeuden eta astelehenetik ostiralera bitarteko maila-igoerako egungo zerrendetan ageri ez diren langileak beren kategoriarik dagoen zerrendetan bilduko dira, azkenaren ostean eta I. eranskinean zuten ordenaren arabera.

Lanaldi partzialeko langileen gidariaren edo gidari-peoiaren kategorietan larunbat, igande eta jaiegunetan lanak egiteko lanpostu hutsak lanaldi partzialean kontratatutako peoiek beteko dituzte, lanaldi osoko langileentzat ezarritako prozedurari jarraiki. Prozedura horren amaieran, hain zuzen, Enpresak maila-igoerako ordena-zerrenda egingo du.

17. artikulua. GIDARIAK

Gidari edo gidari-peoi bati gidabaimena kentzen bazaio, Enpresak lanpostu antzeko edo baliokide bat esleitu dio. Onura horrek ez du eraginik izango gidabaimena mozkortuta egoteagatik kentzen bazaio, eta betiere lan-ordutegiaren barruan gertatzen bada.

Gidari edo gidari-peoi bati lan-ordutegitik kanpoko gertaerengatik gidabaimena kentzen bazaio, betiere lan egiteko eskubidea errespetatuko zaio, kategoria txikiagoko lanpostuan eta horri dagokion ordainsariarekin izan arren.

Trafikoaren arau-hausteez eragindako zigorrak gidariaren edo gidari-peoiaren kontura izango dira. Zuzendaritzaren iritziz eta Enpresa Batzordearen iritzia ere aintzat hartuta arau-haustea zerbitzua egiteko ezinbesteko gertaerak eragin badituzte, aldiz, ez dira aintzat hartuko. Esaterako, zaborrak biltzeko edo antzeko zereginetarako, ibilgailua bigarren ilaran aparkatzea ezinbestekoa gerta daiteke. Orobat, Enpresak eta Batzordeak zerbitzuak berriaz ematearen ondorio diren zigor judizialak aztertu eta horiei buruzko erabakia hartuko dute.

Beren eginkizunek behartuta berriazko gidabaimenak eduki behar dituzten langileei horiek berritzeko gastuak ordainduko dizkie

En caso de regulación de empleo por excedente de personal en el régimen de jornada completa de lunes a viernes, tendrán prioridad de permanencia en las diferentes categorías y puestos de trabajo, aquellos trabajadores con mayor antigüedad en dicho régimen.

Artículo 16. PROMOCIONES

Los peones con contrato de carácter indefinido con posesión del carnet de conducir de primera o segunda categoría y figuren como aprobados en la lista de orden de promoción confeccionada por la Empresa, de acuerdo con el examen de acceso y promoción realizado al efecto y que en el futuro se efectúen, cubrirán los puestos de nueva creación y las vacantes definitivas en las categorías de conductor y peón conductor que se produzcan en la plantilla, así como las temporales debidas a causas de incapacidad temporal, vacaciones, licencias, permisos, etc. Este procedimiento se considerará, a todos los efectos, como la única y exclusiva vía de ascenso del personal a las categorías de conductor y peón conductor en la empresa y no otra, incluso en los casos en que se realicen trabajos de superior categoría de lunes a viernes por periodos superiores a los señalados en el Art. 39.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cada año por razones de organización y con el fin de dar cumplimiento a lo regulado en materia de ascensos, la Empresa en las fechas que se acuerden con el Comité se realizará una convocatoria para realizar el examen de acceso y elaborar nuevas listas de promoción de Conductor y Peón Conductor, con los requisitos y condiciones siguientes:

a) La convocatoria se publicará en los tablones de anuncios de todos los centros de trabajo con suficiente antelación.

b) El Comité podrá nombrar a un miembro que asistirá a las pruebas y estará presente con el tribunal calificador una vez finalizadas las mismas.

c) Se podrán presentar aquellos trabajadores que lo soliciten y acrediten una antigüedad mínima de un año como indefinidos a tiempo completo de lunes a viernes.

d) El examen de acceso consistirá en una prueba práctica de capacitación para el puesto de Conductor o Peón Conductor.

e) Las listas de promoción se ordenarán por la mayor puntuación que obtengan los aprobados y en caso de empate, por la mayor antigüedad en la empresa.

f) Una vez ordenadas las listas de promoción y a continuación, sin necesidad de efectuar examen de acceso, se incorporará al personal a tiempo parcial con las categorías de conductor u peón conductor que, de acuerdo con lo establecido en el Art. 15 del presente Convenio, accedan a ocupar cuando les corresponda y ocupen plaza vacante de lunes a viernes con la categoría de peón.

El personal que formaba parte del anexo I del pacto de contratación, con categoría de conductor o peón conductor y que no figure en las actuales listas de promoción de lunes a viernes, se integrará en la que corresponda a su categoría a continuación del último puesto y según el orden que tenía en el anexo I.

La cobertura de vacantes para efectuar trabajos en sábado, domingo y festivo en las categorías de conductor o peón conductor del personal a tiempo parcial se realizará por los peones con contrato a tiempo parcial, siguiendo el mismo procedimiento establecido para el personal a tiempo completo y que finalizará con la elaboración por parte de la Empresa de la lista de orden de promoción.

Artículo 17. CONDUCTORES

En caso de que sea retirado el permiso de conducir a un conductor o peón-conductor, la Empresa le asignará un trabajo similar o equivalente. Este beneficio no tendrá efecto cuando la retirada del carnet lo sea por causa de embriaguez y siempre que se produzca dentro del horario de trabajo.

En caso de que sea retirado el carnet a un conductor o peón-conductor como consecuencia de hechos producidos fuera del horario de trabajo, se le respetará en todo caso el derecho al trabajo, aunque sea de inferior categoría y con la retribución correspondiente a la misma.

Las sanciones derivadas de la infracción de las normas de circulación serán por cuenta del conductor o peón-conductor. Se exceptuarán aquellas que, a juicio de la Dirección y oído el Comité de Empresa se consideren motivadas por hechos imprescindibles para la realización del servicio, como puede ser la necesidad absoluta de aparcamiento en doble hilera para la recogida de basuras u otros similares. Igualmente serán objeto de análisis y posterior tratamiento entre la Empresa y el Comité, aquellas sanciones judiciales que sean consecuencia de la realización efectiva de los servicios.

La Empresa resarcirá los gastos de renovación del carnet de conducir a los trabajadores que vengan obligados por sus funciones

Enpresak, baldin eta, gidabaimen bereziak izaki, berritzeko hiru eta bost urte bitarteko epea badute (epe normala 10 urte dira), Vitoria-Gasteizko udalaren ordaintzen den baldintza eta kasu berdinetan. Langilearen adinak eragindako berritze-kasuak ez dira kontuan hartzen.

18. artikulua. ROCAR IBILGAILUAK, EKORTZEKO MAKINA TXIKIA EDO ANTZEKOA

Horrelako ibilgailuak gidatzen dituzten gidari-peoiak dagokien gidabaimena eduki behar du (bigarren mailakoa, gutxienez), eta gainera matxura txikiak eta tailerreko elementuen beharrik ez duten bestelako matxurak konpontzeko gai izan behar du. Ibilgailua mantentzearen eta garbitzearen ardura hartuko du, halaber, tailerretik ahalik eta baldintza onenetan irten dadin.

Ibilgailua gidatu ez ezik, peoiaren berezko zereginak ere beteko ditu; bi eginkizunak txandakatuko ditu, beraz.

Ordainsariari dagokionez, bere kategoriari dagokiona jasoko du, soldata-taulan biltzen denaren arabera.

Matxuraren edo ibilgailuaren berezko bestelako arrazoen ondorioz ibilgailurik esleitzen ez bazaio, gidari-peoiak aginduko zaizkion peoiaren berezko zereginak beteko ditu.

Kasu horretan, langileak bere kategoriaren berezko soldata jasotzen jarraituko du.

19. artikulua. TXANDAKAKOTASUNA

Langileen artean txandakatzeko boluntariorik badago —gutxienez bat txanda bakoitzean—, txanda aldatzeko aukera izango da, baldin eta eskatzaileek txanda berrirako beharrezko baldintza egokiak biltzen badituzte.

Edozein txandatan lanpostu hutsak geratzen badira, horiek betetzeko eskaera egingo duten langileek izango dute lehentasuna, enpresan duten antzintasunaren eta lanposturako egokitasunaren irizpideen arabera.

Langileek ezinbestean egin beharreko zerbitzu publikoan jarduten dutela aintzat hartuta, zerbitzua egiterakoan lanpostu jakin bat lehenbailehen bete behar bada eta langile eskatzailearik izan ezean, nahitaezko txandak ezarriko dira kategoriatan eta lan-txanda bereko langileen artean, gehienez ere 15 egunez. Txandakatzeak lan-txanda aldatzea badakar, hilabeteko txanda egingo da.

20. artikulua. ERREFORTZUAK ETA AGERTZEA

Lanaldi partzialean kontratatutako langileek beren gain hartuko dute zaborrak biltzeko zerbitzuko errefortzuak. Lanaldi partzialeko langilerik izan ezean, lanaldi osorako kontratatuen arteko boluntarioek beteko dituzte errefortzu horiek. Gaueko zaborrak biltzeko zerbitzuetan gerta daitezkeen absentiak betetzeko agertzea lanaldi partzialean kontratatutako boluntarioekin egingo da, txandaka. Agertze-egun bakoitzeko, langileak soldata-tauletan ezarritako kopurua jasoko du, bai eta, azken buruan lan egiten badu, lanpostu horri dagokion soldata ere.

21. artikulua. DENBORA JAKIN BATERAKO KONTRATUAK

CESPA, SA enpresak eta Vitoria-Gasteizko udalak hitzartu duten kontratuaren helburua zerbitzu publiko bat eskaintzea da, eta horrek urtean zehar lan edo zeregin jakin batzuk egitea eskatzen du. Horiek guztiak ongi zehaztuta daude, eta nor bere ezaugarriak ditu: hondakinak biltzea, hiria garbitzea, estoldak garbitzea, hostoak biltzea, noizbehinkako garbiketak eta zerbitzu bereziak, igande eta jaiegunetako garbiketak, eta zaindariaren eta herriko eta kultura-arloko jaiegunetako garbiketak. Hori guztia aintzat hartuta, Langileen Estatutuaren 15.1.A artikuluan ezarritakoari jarraiki, hitzarmen kolektibo hau sinatu duten aldeek ados jarrita ezarri dute enpresak urtean zehar zerbitzu horiek aurrera eramateko lan edo zerbitzu jakin baterako kontratuak egiteko aukera izango duela. Lan horiek ezaugarri bereziak dituzten zereginizat hartuko dira enpresaren ohiko jardueran. Deskribatutako lan eta zereginen iraupena zehaztugabea dela aintzat hartuta, enpresak erabakiko du noiz amaituko diren.

22. artikulua. MUGIKORTASUN FUNTZIONALA

97.06.20ko esleipenari jarraiki soilik mugitu ahal izango da lanpostu bat Vitoria-Gasteizko Udalarekin kontratatutako garbiketa publikoko zerbitzuaren barruan, Enpresak eta langileak aurkako itun indibiduala egin ezean.

23. artikulua. LAN BALDINTZEN FUNTSEZKO ALDAKETA

Bat eta hamar bitarteko langile kopuruari eragiten dioten aldaketak enpresaburuaren, langileen ordezkarien eta langileen artean adostuko dira, haiek horrelakorik eskatzen badute.

a poseer permisos específicos en los casos en los que por tratarse de permisos especiales tengan un plazo de renovación de tres a cinco años, inferior al de diez años que es el plazo normal, en las mismas condiciones y casos en que se abone en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz. Se exceptúan los casos de renovación motivados por la edad del trabajador.

Artículo 18. VEHICULOS ROCAR, BARREDORA PEQUEÑA O SIMILAR

Este tipo de vehículos será conducido por un peón-conductor que, en posesión del carnet de conducir correspondiente, como mínimo de segunda, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar la reparación de pequeñas averías y otras que no requiera elementos de taller. Cuidará del mantenimiento y limpieza del vehículo para que salga del taller en perfectas condiciones.

En su trabajo alternará la conducción con sus labores propias de peón, realizando ambas funciones.

En cuanto a su retribución, percibirá la correspondiente a su categoría del modo en que se recoge en la tabla salarial.

Cuando no hubiese un vehículo asignable, bien por avería u otras causas inherentes al vehículo, el peón-conductor efectuará las labores propias de peón que se le indiquen.

En tal caso, el trabajador seguirá percibiendo el salario propio de su categoría.

Artículo 19. ROTATIVIDAD

Si dentro del personal existiesen voluntarios para rotar, al menos uno de cada turno, podrá efectuarse el cambio de turno, siempre que los solicitantes reúnan las pertinentes condiciones de idoneidad para el nuevo turno.

Cuando se produzcan vacantes en cualquier turno, tendrán prioridad para cubrir las los trabajadores que lo soliciten bajo los criterios de antigüedad en la empresa e idoneidad para el puesto de trabajo.

Considerando que el personal está adscrito a la realización de un servicio público de inexcusable realización, si durante la realización del mismo se requiera cubrir de forma inmediata un determinado puesto de trabajo, a falta de trabajadores solicitantes se establecerán correturnos obligatorios entre el personal de la misma categoría y turno de trabajo hasta un máximo de 15 días. Si la rotación presupone el cambio de turno de trabajo, el correturno será de 1 mes.

Artículo 20. REFUERZOS Y PRESENTACIÓN

Los refuerzos en el servicio de recogida de basuras se llevarán a cabo por personal contratado a tiempo parcial. A falta de personal a tiempo parcial, el refuerzo se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo. La presentación para suplir posibles ausencias en los servicios de recogida nocturna de basuras se efectuará de forma rotatoria con personal voluntario de los contratados a tiempo parcial percibiendo el trabajador por día de presentación la cantidad establecida en las tablas salariales, además del salario correspondiente en el supuesto de que tenga que trabajar.

Artículo 21. CONTRATOS POR TIEMPO DETERMINADO

Considerando que el contrato que la empresa CESPA, S.A. tiene concertado con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz tiene por objeto la realización de un servicio público que a su vez requiere la prestación de determinados trabajos o tareas durante el año perfectamente delimitadas y con sustantividad propia, tales como recogida de residuos, limpieza urbana, limpieza de alcantarillado, recogida de la hoja, limpiezas y servicios especiales y esporádicos, limpiezas en domingos y festivos, y fiestas patronales populares y culturales; en virtud de lo dispuesto en el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores, en el presente convenio colectivo las partes de mutuo acuerdo establecen, que la empresa podrá efectuar la realización de los mismos a lo largo del año mediante contratos para la realización de una obra o servicio determinado, quedando dichos trabajos identificados como tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. Teniendo en cuenta que la duración de los trabajos y tareas descritos tienen el carácter de inciertos, será la empresa quien determine la finalización de los mismos.

Artículo 22. MOVILIDAD FUNCIONAL

Solo será posible la movilidad de puesto de trabajo dentro del servicio de limpieza pública contratado con el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz en virtud de adjudicación de fecha 20.06.97, salvo pacto individual en contrario entre Empresa y trabajador.

Artículo 23. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las modificaciones que afecten desde uno a diez trabajadores se acordarán entre el empresario, la representación de los trabajadores y los propios trabajadores cuando estos así lo soliciten.

Hamar langileri baino gehiagori eragiten dioten aldaketek Enpresa Batzordearen gehiengoaren adostasuna eskatuko dute. Adostasunik lortu ezean, PRECOren bitartekotzara joko da lehenik. Desadostasunak bere horretan segitzen badu, bi aldeek erabakiko dute kontua arbitraje baten eraginpean jartzea edo indarreko legerian ezarritakoa betetzea. Azken kasu horretan, eskaera egiteko epeak PRECOren erabakia ezagutzen den unetik zenbatuko dira. Nolanahi ere, aldeek betiere PRECOren bitartekotza eskatuko dute. Bi aldeak ezarritako prozeduraren eraginpean jarriko dira, eta prozedura horretatik kanpo ezarritako baldintzen aldaketek ez dute ondoriozik izango.

Hitzarmen kolektibo honen 15. artikuluan ezarritakoari begira, gidariaren eta gidari-peoiaren kategoria duten lanaldi partzialeko langileek lanaldi osoko peoi-lanpostua betetzeari dagokionez, langileak aukera horri baieztatu edo ezezko erantzun propio edo isilekoa ematen badio eta Enpresa Batzordeari igortzen badio, artikulua honen betebeharrak automatikoki bete direla hartuko da aintzat, bai eta langileei eta Enpresa Batzordeari jakinarazteko betebeharrak eta kontsultak eta aurreabisu-epeak bete direla ere, Langileen Estatutuen 39. eta 41. artikuluetan ezarritakoaren arabera.

24. artikulua. KALERATZEAK ETA ZIGORRAK

Langile bat kaleratzen bada edo zigor ekonomikoa ezartzen bada, Enpresa Batzordeari eman beharko dio horren berri Enpresak, horri langileari igorritako zigor-idazkiaren kopia emanaz. Gainera, Enpresa Batzordearen iritzia entzungo du Enpresak, kaleratzea edo zigorra gauzatu aurretik.

Kitatze-agiria Enpresa Batzordeko kide bat aurrean dela eman gozao interesatuari sina dezan, berak horrela nahi badu.

Atxiloketaren eraginez langilea lanean azaltzen ez bada, hori ez da justifikaziorik gabeko absentziatza hartuko. Lan-harremana, baina, eten egingo da, eta langileak lanera itzultzeko aukera izango du aldi baterako askatasunaren edo absoluzio askearen kasuetan.

Langileen Estatutuan adierazitako arrazoiek eragindako diziplinazko kaleratzeen kasuetan, epei irmoak kaleratzea bidegabetzat hartzen badu, eta kontratuak finkoak edo mugagabeak badira, langileak aukeratu beharko du dagokion kalte-ordaina hartu nahi duen edo kaleratzearen aurretik zeuzkan baldintzetan bere lanpostuan jarraitu nahi duen.

Langileen Estatutuen 52. artikuluan c) atalean aipatzen diren arrazoi objektiboak direla medio langile finkoen edo mugagabeen kontratua dutenen lan-kontratua iraungitzen den kasuetan, Lege horren 51.1. artikuluan ezarritakoari loturik, langileen legezko ordezkariekin adostuko dira iraungitze horiek. 15 eguneko kontsulta-epe bat irekiko da, eta Enpresak epe horren barruan azalduko ditu kontratu-iraungitze horiek eragin dituzten arrazoiak.

Aipatutako epean adostasunik lortu ezean, PRECOren bitartekotzara joko da lehenik. Desadostasunak bere horretan jarraitzen badu, bi aldeek erabakiko dute arazoa arbitraje baten eraginpean jartzea edo indarreko legerian ezarritakoa betetzea. Nolanahi ere, eskaera egiteko epeak PRECOren erabakia ezagutzen den unetik zenbatuko dira.

Bi aldeak ezarritako prozeduraren eraginpean jarriko dira, eta kontratu-iraungitzeek ez dute ondoriozik izango prozedura hori betetzen ez bada.

Aurrez deskribatutako enplegu-erregulazioa ezartzen bada, lan-gabeziara joan ziren langileek lehentasuna izango dute lanpostu berriak betetzeko, kontratazio berriak egiten badira.

IV KAPITULUA. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

25. artikulua. LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

1.- Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileek honako arrazoi hauengatik izango dute lizentzia hartzeko eskubidea:

- a) Gaixotasunagatik edo istripuagatik.
- b) Honako familia-gertakizun hauengatik:
 - Haurdunaldia, erditzea eta edoskitzea.
 - Aitatasuna.
 - Adopzioa.
 - Norberaren edo senideen ezkontza.
 - Senideen gaixotasun larria edo heriotza.
 - Adingabeak edo minusbaliatuak zaintzea.
 - Ohiko helbidez aldatzea.
- c) Ezinbesteko betebeharrak publiko edo pertsonalak betetzeagatik.

Aquellas que afecten a un colectivo superior a diez trabajadores requerirán la conformidad de la mayoría del Comité de Empresa. A falta de acuerdo se acudirán en primera instancia a la mediación del PRECO y de persistir el desacuerdo ambas partes decidirán el sometimiento a un arbitraje o bien se procederá según lo establecido en la legislación vigente, en este último caso los plazos de demanda contarán a partir del momento en que se conozca la resolución que emane del PRECO. En todo caso, las partes siempre solicitarán la mediación del PRECO. Ambas partes se someterán al procedimiento instaurado, no teniendo efectos las modificaciones de condiciones implantadas fuera del mismo.

A efectos de lo establecido en el artículo 15 del presente convenio colectivo, con relación al acceso del personal a tiempo parcial con la categoría de conductor y peón-conductor para ocupar la plaza de peón a tiempo completo, con el ejercicio de la opción de aceptación o negativa, expresa o tácita, del empleado y su traslado al Comité de empresa se entenderán cumplimentados automáticamente, los requisitos del presente artículo, así como, los de notificación, plazos de preaviso y consulta, tanto a los trabajadores como al comité de empresa, establecidos en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. DESPIDOS Y SANCIONES

En caso de despido o sanción económica de un trabajador, la Empresa está obligada a ponerlo en conocimiento del Comité de Empresa entregando a éste copia del escrito de sanción dirigido al trabajador y oyendo la opinión de éste antes de llevar a cabo el despido o la sanción.

El finiquito se entregará para su firma en presencia de un miembro de Comité de Empresa, si así lo desea el interesado.

No se considerará injustificada la falta al trabajo motivada por detención del trabajador, sino que la relación laboral quedará en suspenso, pudiendo reincorporarse el trabajador en los casos de libertad provisional o libre absolución.

En caso de despido disciplinario por las causas consignadas en el Estatuto de los Trabajadores, si la sentencia firme declarase el despido improcedente, cuando se trate de contratos fijos o indefinidos, será opción del trabajador aceptar la indemnización que corresponda o continuar en su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad al despido.

En los supuestos de extinción del contrato de trabajo del personal fijo o indefinido por las causas objetivas a que se refiere el apartado c) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con lo dispuesto en el artículo 51.1 de dicha Ley, éstos se acordarán con los representantes legales de los trabajadores, abriéndose un período de consultas de 15 días, en los que la Empresa expondrá las razones motivadoras de dichas extinciones del contrato.

De no alcanzarse acuerdo en el plazo citado, se acudirán en primera instancia a la mediación del PRECO y de persistir el desacuerdo ambas partes decidirán el sometimiento al arbitraje, o bien se procederá según lo establecido en la legislación vigente, en todo caso, los plazos de demanda contarán a partir de la fecha en que se conozca la resolución que emane del PRECO.

Ambas partes se someterán al procedimiento instaurado, no teniendo efectos las extinciones del contrato en caso de incumplimiento de éste.

Una vez efectuada la regulación de empleo descrita anteriormente, en caso de nuevas contrataciones tendrán derecho preferente a ocuparlas, aquellos trabajadores que fueron primero al desempleo.

CAPITULO IV. LICENCIAS Y PERMISOS

Artículo 25. LICENCIAS Y PERMISOS

1.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho a licencia por los motivos siguientes:

- a) Por enfermedad o accidente.
- b) Por eventos familiares consistentes en:
 - Gestación, alumbramiento y lactancia.
 - Paternidad.
 - Adopción.
 - Matrimonio propio o de parientes.
 - Enfermedad grave o fallecimiento de parientes.
 - Cuidado de menores o minusválidos.
 - Traslado o mudanza del domicilio habitual.
- c) Por cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal.

d) Sindikatu edo langileen ordezkari-tza-eginkizunak betetzea-
gatiak.

e) Kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateagatik.

f) Betetzen den eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zu-
zena ez duten ikasketak egiteagatik.

2.- Orobat, langileak baimenak jaso ahal izango ditu:

a) Betetzen duen eginkizun edo lanpostuarekin zerikusi zuzena
duten lanbide-hobekuntzako ikasketak egiteagatik.

b) Norberaren arrazoiengatik.

c) Hainbat bileretara joan behar izanagatik (bilera zientifikoak,
teknikoak, profesionalak, elkargokoak, elkartekoak edo sindikalak).

Dauden lizentzia eta baimenak familia- eta lan-bizitza bateraga-
rri egiteari buruzko arautegiari egokituak zaizkio.

Ongi justifikatutako salbuespenetan izan ezik, lizentzia eta bai-
menak eskatzen dituztenek Enpresa Zuzendaritzari igorri beharko
dizkiote eskaera horiek, idatzita eta aurrerapen nahikoarekin, hark
erabakia hartzeko aukera izan dezan. Betiere, eskaera hori oinarritzeko
beharrezko agiri guztiak erantsiko dira.

Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez du eragiten bilera kolektibo
sindikaletara joateko baimenetan. Horrelako baimenak hartzeko, nahi-
koa izango da 48 ordu lehenago enpresari idazkia igortzea.

Enpresaren zuzendaritzak askatasun osoa izango du baimenak
emateko. Horretarako erabaki egokia emango du, eskatzailearen bu-
ru hurrenak dagokion txostena egin ondoren. Betiere beharrezko
neurriak hartuko dira, lizentzia edo baimena hartzen duen langilea
bertan ez egoteak zerbitzuari kalterik ekar ez diezaion.

Ongi justifikatutako kasuetan lizentziak hartzea langileen fun-
tsezko eskubide absolutua da; izan ere, alde batera utzi ezin daitez-
keen hainbat eskakizun dakartzak berekin (giza eskakizunak eta es-
kakizun sozial eta sindikalak). Beraz, kasu horietan ez dago esaterik
lizentzia ematea enpresaren hautazko eskumena denik, hark ezin-
bestean bete beharreko obligazioa baizik.

Aurreko paragrafoaren haritik, lizentziak emateko eskumena izan-
go du enpresak. Horren ildotik behar den aurrerapenaz egingo zaiz-
kion eskaerak ezin izango ditu inoiz ukatu, ez eta horiei buruzko era-
bakia atzeratu ere. Hala, lizentzia horiek ematen direnean eskatzaileak
betiere erabili ahal izango ditu, eta zerbitzuaren beharrak gorde be-
harrak ez du horretan ondorioz izango.

Lizentzien kasuan ez bezala, Enpresaren Zuzendaritzak bere gain
hartuko du baimenak ematearen erantzukizun osoa, baimena eskatzen
duen langilearen buru hurrenak horri buruzko txostena egin ondoren.

Txostenetan zehaztuko da baimena eskatu duen langilea ez ego-
teak zerbitzuari kalte egin diezaiokkeen ala ez, bai eta, kalterik gertatu
ahal izatekotan, kalte hori saihesteko zein neurri hartu behar diren ere.

Edoskitzeagatik etena eta adingabeak edo minusbaliatuak zain-
tzeko lanaldi-murriztea bateragarriak diren kasuan salbu, ezin izango
da atal honetan ezarrita dauden lizentzia eta baimenetako bat baino
gehiago aldi berean hartu, eta gerora emandakoak lehenagotik baliatzen
ari dena deuseztatzen du, baldin eta azken hori hartzeko eman den
epea amaitu bada.

Langileak lizentziak edo baimenak hartzearen ondorioz lanean ger-
tatutako etenek ez dute ezertan aldatzen zerbitzu horien zerbitzu
osoko egoera, eta horien ordainsariei ere ez diete inolako kalterik
eragiten, 25., 32., 38. eta 40. artikuluetan bildutako salbuespenetan
izan ezik.

Lizentzia eta baimenak baliatzeko epea amaiturik, langileak le-
henbailehen itzuliko dira beren lanpostuetara, ongi justifikatutako
salbuespenetan izan ezik. Bestela diziplina-erantzukizunari aurre egin
beharko diote.

Elkarbizitza egonkorraren kasuetan artikulua honetan aurreikusitako
lizentzia eta baimenak hartu ahal izateko, bizi den Udalerriko
Udalak edo Epaitegiak emandako elkarbizitza-ziurtagiria aurkeztu
beharko du langileak.

Nolanahi ere, izateko bikoteei dagokienez, Enpresak emango di-
tu lizentzia horiek, une bakoitzean udal-antolamenduaren baitan apli-
katuko diren modu eta prozedurei jarraiki.

d) Por ejercicio de funciones de representación sindical o del
personal.

e) Por acudir a consultas, tratamientos y explotaciones de tipo
médico.

f) Por realización de estudios no directamente relacionados con
la función o puesto que se desempeña.

2.- Igualmente podrá concedérseles permisos:

a) Por realización de estudios de perfeccionamiento profesio-
nal directamente relacionados con la función o puesto que se de-
sempeña.

b) Por asuntos propios.

c) Por asistencias a eventos colectivos de carácter científico,
técnico, profesional, colegial asociativo o sindical.

Las licencias y permisos existentes se adaptarán a la normativa
de conciliación de la vida familiar y laboral.

Salvo casos excepcionales debidamente justificados, los solici-
tantes de licencias y permisos deberán cursar sus peticiones al res-
pecto mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, al me-
nos con la antelación suficiente para que ésta pueda resolver,
aportando, en todo caso, documentación fehaciente que fundamente
la petición.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no afecta a los permisos pa-
ra asistir a eventos colectivos de carácter sindical, para cuyo disfrute
será suficiente dirigir escrito a la empresa con una antelación de
48 horas.

La concesión de permisos corresponderá discrecionalmente a la
dirección de la empresa, que dictará al efecto la oportuna resolu-
ción, previo informe del jefe inmediato del solicitante. En todo caso,
se adoptarán las medidas necesarias para que la ausencia del tra-
bajador que disfrute la licencia o permiso, no produzca detrimento al
servicio.

El disfrute de las licencias correspondientes a casos debida-
mente justificados constituye un derecho fundamental y absoluto
para los trabajadores, dado que comporta exigencias de carácter
humano, social y sindical que no pueden ser desatendidas, por lo que
su concesión no es facultad discrecional sino obligación correlativa
de la empresa.

En el sentido apuntado en el párrafo anterior, la empresa tendrá
atribuida la competencia para conceder licencias; en ningún caso
podrá denegar las peticiones debidamente justificadas que en tal
sentido se le formulen con la debida antelación, ni demorar su resolu-
ción de tal forma que, para cuando se concedan, no resulten prác-
ticables o de utilidad para el solicitante, careciendo de relevancia al
efecto la prevalente apreciación de necesidades del servicio.

Al contrario que en el supuesto de licencias, la concesión de per-
misos corresponderá discrecionalmente a la Dirección de la Empresa,
previo informe del Jefe inmediato del trabajador solicitante.

En los informes se determinará si la ausencia por permiso del
trabajador puede producir o no detrimento al servicio y, en su caso,
las medidas que será preciso adoptar en evitación de tal menoscabo.

Salvo en el supuesto de compatibilidad entre la pausa para la lac-
tancia y la reducción de la jornada para el cuidado de menores o
minusválidos, en ningún otro caso podrá simultanearse el disfrute
de más de una de las modalidades de licencias y permisos previstas
en el presente capítulo, y la concedida con posterioridad en el tiem-
po, anula a la que se viene disfrutando con anterioridad, cuando se
hubiese agotado el plazo por el que fue dispensada.

Las interrupciones en la prestación de trabajo derivadas del dis-
frute de licencias y permisos por parte del trabajador, no alteran en
absoluto la situación de servicio acto pleno de los mismos y salvo en
los supuestos excepcionales contenidos en los artículos 25, 32, 38
y 40, tampoco implican menoscabo alguno de sus retribuciones.

Transcurrido el periodo de disfrute de las licencias y permisos co-
rrespondientes, los trabajadores deberán reintegrarse inmediata-
mente a su respectivo puesto de trabajo, so pena de incurrir en res-
ponsabilidad disciplinaria, ello salvo en casos excepcionalmente
debidamente justificados.

Para poder disfrutar de las licencias y permisos previstos en el
presente artículo por razón de convivencia estable, el trabajador de-
berá presentar el certificado de convivencia expedido por el
Ayuntamiento o Juzgado del Municipio donde tenga establecida su
residencia.

En todo caso, respecto de las parejas de hecho, las licencias se-
rán concedidas por la Empresa, siguiendo en cada momento las for-
mas y procedimientos que se apliquen en el seno de la organiza-
ción municipal.

Lizentzia-aldietan zehar, jasotzen zituzten ordainsari guztiak ordainduko zaizkie langileei, bai eta ordainsari aldakorren (jaiegunak, gau-plusa, lan nekagarri eta arriskutsuengatikoa plusa) zati proportzionala ere, urte osoko zenbatekoa aintzat hartuta.

Lizentziaren arrazoia Gasteiztik 150 km baino gehiagora egin beharreko jarduerak badira, Hitzarmen Kolektiboak lizentzia hori bi egun gehiagoz luzatzeko aukera ematen du, oinarritzko lizentzia osatzen duten egunen aurrekoa eta atzekoa, ezinbestean. Joan-etorrirako, hain zuzen. Nabarmenezkoa da zabaltze horren helburu bakarra joan-etorria dela, ez lizentziaren edo baimenaren zabaltze soilak.

26. artikulua. ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO LIZENTZIAK

1. Langileak gaixorik badaude edo istripua izan badute, eta horrek beren eginkizunak normaltasunez garatzea galarazten badie eta medikuaren txostenak eta osasun-laguntzaren zerbitzuen bajak egoera hori egiaztatzen badu, lizentzia hartzeko eskubidea izango dute erabat sendatzeko behar duten denboran, bai eta aldi baterako ezintasunagatikoa espedientearekin ordezketo aldi osoan zehar ere. Enpresak aukera izango du alde aurretik legezko berme-baliabide guztiak erabiltzeko, aurreratutako kopuruak itzultze aldera.

2. Enpresak lizentzia horiek kontrolatu ahal izango ditu, egokitzen josten duen moduan.

3. Gaixotasunagatikoa edo lanetik kanpoko istripuagatikoa bajen kasuan, lanaldi osoko langileek bajaren aurreko hilean sortutako ordainsari oinarritzko eta osagarrien % 100 jasoko dute, aparteko orduak eta igande eta jaiegunen prima izan ezik, betiere arau hauek betetzen badira:

3.1. Etxean eta bizi den herrian etengabe egotea. Hobekuntza nabaria bada eta osasun-egoerak horretarako bide ematen badio, etxetik irten ahal izango du, 10etatik 13etara eta 17etatik 20etara gehiezin ere, enpresak berariazko baimen idatzia eman ezean, enpresaren zerbitzu medikoak aldeko txostena eman ondoren. Bizitzeko herria ere aldatu ahal izango da, baldintza eta betebeharrak betetzen badira.

3.2. Zerbitzu medikoaren bidez gaixotasuna edo istripua jasan duen langilea zein egoeratan dagoen egiaztatu ahal izango du enpresak. Horretarako, deituko dioten azterketa mediko guztietara joan behar du langileak.

Aurreko arauak betetzen ez badira, interesatuari entzunaldiaren izapide idatzia egingo zaio eta Batzordeari emango zaio horren berri. Horrek laguntza ekonomikoaren galera ekar dezake, ez-betetzeak hilabetea egiten duen unetik eta aldi baterako ezintasunagatikoa egoerak irauten duen bitartean. Hain zuzen ere, galera hori honako irizpide hauei jarraiki kalkulatu da:

a) Lan-istripuagatik:

- 2. egunetik, % 25.

b) Gaixotasun arruntagatik edo lanetik kanpoko istripuagatik:

- 1. egunetik 15. egunera bitarte, % 100.

- 16. egunetik 20. egunera bitarte, % 40.

- 21. egunetik, % 25.

4. Lanbide-gaixotasunak edo lan-istripuak eragindako bajaren kasuetan, laguntza ekonomiko osagarri egokiak emango ditu enpresak, ordainsari horiek % 100ean osatu arte. Langileak aldi berean bestelako aseguru osagarri antzekorik badu, horiek ezin izango dira metatu. Atal honetan aipatzen diren ordainsariak ordaintzeko, gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako bajen kasuan ezarritakoa hartuko da aintzat, eta bajaren aurreko urtean ohiko lanalditik kanpo egindako zerbitzu horiek gehituko dira. Horri dagokionez, bajaren aurreko urtean egindako aparteko zerbitzuengatikoa haborokinak 12z zatituko dira.

5. Gaixotasunagatikoa edo istripuagatikoa lizentziaz zehar lizentzia hori hartu duen langileak baja eragin zuen gaixotasunaren edo istripuaren arrazoiarekiko bateraezina den jarduera bat egiten badu, ez du inolako ordainsaririk jasoko, eta diziplina-erantzukizunari aurre egin beharko dio.

6. Gaixotasunaren edo istripuaren egoera borondatez edo bidegabeki luzatzen duen langileak, diziplina-erantzukizunari aurre egin behar dio, bai eta bestelako erantzukizunari ere.

7. Eguneko txandako langile bat gaueko txandako beste langile baten baja betetzen ari den bitartean lan-istripuak eragindako ba-

Durante los periodos de licencias, se abonarán a los empleados la totalidad de las retribuciones que vinieran percibiendo, incluso las variables (festivos, nocturnidad, penosidad y peligrosidad) de acuerdo a la parte proporcional de dichas variables en relación al resto del año.

Cuando la licencia tiene su causa en la realización de actuaciones a más de 150 Kilómetros de Vitoria-Gasteiz, el Convenio Colectivo establece la ampliación de la duración de la misma en dos días más, estos, necesariamente han de ser tomados un día antes y un día después de los que constituyen la licencia base. Para el desplazamiento de ida y el de vuelta. La ampliación es finalista, no debe entenderse como ampliación de la licencia o permiso sino para los desplazamientos.

Artículo 26. LICENCIAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL

1. Los trabajadores, en los supuestos de enfermedad o accidente que los incapacite para el normal desarrollo de sus funciones, siempre y cuando este extremo venga avalado por informe facultativo y baja de los servicios de la asistencia sanitaria correspondiente, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo necesario para su total restablecimiento, así como por el periodo de sustitución del pertinente expediente de incapacidad permanente, pudiendo la empresa hacer uso, con carácter previo, de todos los medios legales de garantía con el fin de proceder al reintegro de las cantidades anticipadas.

2. Dichas licencias podrán ser controladas por la empresa en la forma que se estime oportuna.

3. En caso de baja por enfermedad, o accidente no laboral los trabajadores a tiempo completo percibirán el 100% de las retribuciones básicas y complementarias devengadas el mes anterior a la baja, excepto las horas extraordinarias y la prima de domingos y festivos, siempre que se cumplan las siguientes normas:

3.1. Permanencia continuada en el domicilio y en la localidad de residencia. Cuando la mejoría sea manifiesta y el estado de salud lo permita se podrá salir del domicilio con un horario máximo de ausencia de 10 a 13 horas y de la 17 a las 20 horas, excepto autorización escrita y expresa de la empresa, previo informe favorable del servicio médico de empresa. En las mismas condiciones y con los mismos requisitos se podrá cambiar la localidad de residencia.

3.2. La empresa a través del servicio médico podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del empleado, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado.

El incumplimiento de las normas anteriores, previo trámite de audiencia por escrito efectuado al interesado y poniéndolo en conocimiento del Comité, acarreará la pérdida si procediere desde el mes de incumplimiento y durante el resto del periodo de I.T., de los auxilios económicos calculando esta pérdida con arreglo a lo siguiente:

a) Por accidente laboral:

- Desde el 2º día el 25%.

b) Por enfermedad común o accidente no laboral:

- Desde el primer día hasta el 15º día el 100%.

- Desde el 16º día al 20º el 40%.

- Desde el 21º día el 25%.

4. En caso de baja por enfermedad profesional o accidente laboral, la empresa proporcionará en todos los casos, los oportunos auxilios económico complementarios hasta completar las citadas retribuciones en el 100%, salvo coexistencia con seguros complementarios de igual carácter, en cuyo caso, podrán no ser acumulados. Para el abono de las retribuciones a que hace referencia este apartado se estará a lo establecido para el caso de baja por enfermedad común o accidente no laboral, incrementándose dichos servicios realizados fuera de la jornada ordinaria durante el año anterior a la baja. A estos efectos, las gratificaciones por servicios extraordinarios realizados el año anterior a la baja se dividirán por 12.

5. Si durante el transcurso de la licencia por enfermedad o accidente el trabajador que la viniera disfrutando se dedicase a una actividad incompatible con la causa de la enfermedad o accidente que motivó la baja, no percibirá remuneración alguna e incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

6. El trabajador que prolongue voluntaria o injustificadamente el estado de enfermedad o accidente, con independencia de cualesquiera otras responsabilidades, incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

7. Cuando un trabajador del turno diurno que esté cubriendo la baja de otro trabajador en el turno nocturno cause baja por acci-

ja hartzen badu, gaueko txandari dagokion soldata erreala jasoko ezintasunaldia amaitu arte.

8. Gaixotasunagatik eta istripuagatik baje kasuan, uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak soldata-taulan adierazitako kopuruaren % 100ean ordainduko dira.

9. Ohiko lanbiderako aldi baterako ezintasun-kasuetan, zerbitzuaren barruan baldintza fisiko berriarekin bateragarri diren bestelako zereginik esleitzea ezinezkoa bada, bigarren jarduerako gisa sailkatutako beste lanpostu bat esleitzeko zaio langileari, Udaletxean edo udalaren beste Enpresa batean, Enpresaren Zerbitzu Medikoak gaitasun fisikoari buruzko txostena eta Funtzio Publikoaren eta Lan Harremanen Zuzendaritzak postuarekiko egokitasun-txostena egin eta eraginpean hartutako Zerbitzuetak Buruek zer esateko duten entzuz ondoan.

10. Artikulu honen puntu guztiak lanaldi partzialean kontratatutako langileei ezarriko zaizkie, aldi baterako ezintasun-egoeran dauden denboran zehar dagozkien ordainsariak ordaintzeari dagokionez izan ezik. Kasu horretan, altan egonik enpresan emandako egunetan jarduteagatik jasoko zuten kopuruaren % 100 ordainduko zaie. Lanaldi partzialeko langileek egin beharreko hileko lanaldiak aurreikustea ezinezkoa da eta lanaldi horiek modu irregularrean banatzen dira. Aurrekoa eta ordu osagarrien korrespondentzia aintzat hartuta, langile horien aldi baterako ezintasunaldiak kontratatutako lanaldiaren arabera dagozkien ordainsarien % 100ean ordainduko dira. Urtean likidazio bat egingo zaie, abenduan, hitzarmen honen 11. artikuluan ezarritakoaren arabera, lanaldi partzialeko langile guztiak urtean egindako lanaldien batez bestekoaren aldagaiaren gainean kalkulatu, erretiro partzialeko txanda-kontratuak eta % 85 baino lanaldi txikiagoko kontratuak dutenak alde batera utzita. Orobat, langileak jaiegun batean lan egin dezan aurreikusitako badu, egun hori ordainduko zaio.

11. Eskumeneko zerbitzu medikoek langileari aldi baterako ezintasunaren alta ematerakoan, langilea lanera itzuliko da, alta-egunaren biharamunean hasiko den lanaldian.

27. artikulua. HAURDUNALDIAGATIKO, ERDITZE ETA EDOSKITZEAGATIKO ETA HAURDUNALDI ARRISKUAGATIKO LIZENTZIA

1. Enpresako emakumezko langileek jardunean jarraitzea aukatzen badute, haurdunaldi eta erditzeagatik lizentzia hartzeko eskubidea izango dute. Adierazitako lizentzia horrek 120 egun naturalerako iraupena izango du. Egundako askatasunez hartu ahal izango ditu emakumezko langileak, baldintza honekin bakarrik: 42 egun natural gutxienez erditu ondoren hartzea. Erditzean haur bat baino gehiago jaiotz gero, lizentziak gehienez ehun eta berrogei egunez bakarrik iraungo du.

Lizentziaren epealdi osoa agortuz gero, emakumea lanera normaltasunez itzultzea eragozten dion osasun-egoeran badago, gaixotasunagatik baja-egoerara igaroko da, eta kasu horretarako ezarritako dauden izapideak bete beharko ditu.

2. Aurrekoa gorabehera, amak eta aitak lan egiten badute, aitak lizentziaren azken 28 egunak hartu ahal izango ditu, etengabe eta prozesuaren amaieran betiere, baldin eta une horretan ama laneratzeak bere osasunari arriskurik eragiten ez badio. Horretarako, biek ere lan egiten dutela egiaztatzea beharko da, eta, besteren kontura jarduten ez badute, Jarduera Ekonomikoen gaineko Zergan alta emanda daudela egiaztatzea beharko dute, bai eta lanbide arteko gutxienezko soldata baino diru-sarrera handiagoak dituztela ere.

3. Orobat, emakumezkoak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango du, baldin eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haur bat modu naturalean edo artifizialean edoskitu behar badu; etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango du, halaber. Nahi izanez gero, eta xede horretarako, emakumeak lanaldi arrunta ordubetean murriztu ahal izango du, aurreko eskubidea gauzatu ordez.

Aitak ere lanaldian etenaldia egiteko edo lanaldia murrizteko eskubidea baliatu ahal izango du, haurra modu artifizialean edoskitzeko. Aldez aurretik horretarako eskaera egin eta justifikatu beharko du, ama langilea dela eta lizentzia hartzea ezinezkoa duela edo eskubide horri uko egiten diola egiaztatuz.

Aurreko paragrafoak aipatzen duen lizentzia erabili ahal izango du emakumezko langileak. Bestela, edoskitze-orduak metatu ahal izango ditu, egunez egun zenbatuz, emakumezko langilearen egutegiaren arabera, edo eguneroko ordua hartzen hasi eta, egun jakin batetik aurrera, hartzeko dituen ordu guztiak metatu ahal izango ditu (gutxienez, hilabete bati dagozkion orduak metatu beharko ditu).

dente de trabajo percibirá el salario real correspondiente al turno de noche hasta que finalice el periodo de incapacidad.

8. Las pagas de Julio y Navidad se abonarán, tanto en baja por enfermedad como por accidente, al 100% de la cuantía señalada en la tabla salarial.

9. En los supuestos de incapacidad permanente para la profesión habitual sufrida, si dentro del servicio no fuera posible asignar otras tareas compatibles con la nueva condición física, se tratará de adscribir al trabajador afectado a otro puesto calificado como de segunda actividad en el Ayuntamiento o en otra Empresa Municipal, previo informe de aptitud física del Servicio Médico de Empresa y de idoneidad al puesto de la Dirección de la Función Pública y Relaciones Laborales con audiencia de los Jefes de los Servicios afectados.

10. Todos los puntos del presente artículo serán de aplicación a los trabajadores contratados a tiempo parcial, salvo en lo referente al abono de las retribuciones durante el tiempo que permanezcan en situación de incapacidad temporal, en cuyo caso se les abonará el 100% de la cantidad que hubieran percibido por los días de servicios prestados en la empresa de haber estado de alta. Dada la distribución irregular e impredecible de las jornadas mensuales a realizar por los trabajadores a tiempo parcial y la correspondencia de las horas complementarias, los periodos de incapacidad temporal de este personal se abonarán con el 100% de las percepciones que les correspondan por la jornada contratada y se les efectuará una liquidación anual en el mes de diciembre, en los términos recogidos en el artículo 11 del presente convenio, calculada sobre la variante que suponga la media de jornadas año efectuadas por el conjunto de los trabajadores a tiempo parcial, exceptuando los contratos de relevo por jubilación parcial y los contratados por una jornada inferior al 85%. Asimismo, en el caso de que el trabajador tenga programado por parte de la empresa trabajar un día festivo éste se le será abonado.

11. Cuando los servicios médicos competentes den el alta de incapacidad temporal al trabajador, la incorporación laboral se producirá en la jornada laboral que se inicie el día siguiente al de la fecha de alta.

Artículo 27. LICENCIA POR GESTACIÓN, ALUMBRAMIENTO Y LACTANCIA Y RIESGO EN EL EMBARAZO

1. En el caso de optar por la continuación en el servicio activo, las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia por gestación y alumbramiento. La citada licencia tendrá una duración limitada a 120 días naturales, que podrán ser distribuidos libremente por la trabajadora con la condición de que al menos 42 días naturales sean disfrutados después del alumbramiento. Si el parto fuera múltiple, la licencia tendrán una duración limitada a 140 días naturales.

Si una vez agotado el periodo total de la licencia la trabajadora presentase un cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

2. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, podrán optar porque el padre disfrute de hasta 28 de los últimos días de la licencia, siempre que sean ininterrumpidos y al final del proceso, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. A estos efectos, se deberá justificar la condición de trabajadores de ambos y que, en el caso de no trabajar por cuenta ajena, se deberá acreditar estar dados de alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas y demostrar ingresos superiores al salario mínimo interprofesional.

3. Asimismo, la trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo que podrá dividir en dos fracciones cuando la destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad.

El derecho a la pausa o reducción en la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud y justificación por parte de éste, que deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad a disfrutar de la licencia.

La trabajadora podrá optar por hacer uso de la licencia a que se refiere el párrafo anterior, o bien acumular las horas de lactancia computándose día a día según el calendario de la trabajadora, bien inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad, o bien comenzar disfrutando de la hora diaria y acumular, desde una fecha determinada, todas las horas que resten por disfrutar, siendo el mínimo de horas que pueden acumularse las correspondientes a un mes.

4. Lizentzia hori gaixotasunak edo istripuak eragindako lizentziaren antzera eskatu, egiaztatu eta emango da. Hala, emakumezko langileak enpresari eskaera egin beharko dio hura eman diezaion, eta eskaera horrekin batera ziurtagiri mediko ofiziala aurkeztuko du. Hartan, medikuak adieraziko du emakumea erditu aurreko azken berrogei egunen barruan dagoela. Eskaera horretan, halaber, epe hori baino lehen hartu ez duen denbora metatu nahi duen adieraziko du. Ondoren, erditzea gertatu zen eguna ere egiaztatu beharko da, ziurtagiri mediko ofiziala edo familia-liburua aurkeztuz.

5. Haurdunaldi-arriskuagatik lizentzia-kasuetan, emakumezko langileen ordainsarien % 100 osatuko du Enpresak.

28. artikulua. AITATASUNAGATIKO LIZENTZIA

1. Haur bat jaiotzeagatik edo adoptatzeagatik, aitak hiru lane-guneko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Egun horiek bata bestearen segidakoak izan daitezke ala ez, baina betiere jaiotza egunean edo adoptatua etxera iritsi den egunean zenbatzen hasi eta hamabost eguneko epean behar dute.

2. Jaiotzearen ondorioz ama edo seme-alabaren osasun-egoerak okerrera egiten badu, edo jaiotzea aitaren ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen bada, aurreko atalean aipatzen den lizentzialdia bi egunetan luzatzeko eskubidea izango du aitak.

29. artikulua. HAUR BAT ADOPTATZEAGATIKO EDO HARTZE-AGATIKO LIZENTZIA

Langileak 9 hilabete baino gutxiagoko haur bat adoptatu edo etxean hartzen badu, 56 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du, adoptatutako edo etxean hartutako haurra etxera iristen den egunetik aurrera.

Adoptatutako edo etxean hartutako haurrak 9 hilabete baino gehiago baditu, lizentziak 50 egun naturaleko iraupena izango du. Haurrak sei urte baino gehiago baditu, 2 hilabeteko lizentzia hartu ahal izango du. Aitak eta amak besteren kontura jarduten badute, bietako batek baino ezin izango du eskubide hori gauzatu, eta lizentzia hori hartu ezin dezakeela edo horri uko egiten diola egiaztatuko du.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, adingabearen jatorrizko legeriak agindutako beharrezko lege-izapideak egiteko eskatu ahal izango da Hitzarmen Kolektiboaren artikulua honetan biltzen den lizentzia, adopzio-prozesua eta lege-betebeharrak ongi egiaztatu ondoren.

Edozein arrazoirengatik adopzioa gauzatzen ez bada, langileak honako aukera hauek izango ditu: hartutako egunak urte naturalaren barruan sartzea, egun horiek oporretatik kentzea edo dagozkien kopuruak soldatatik kentzea.

Haurrek hiru urte baino gutxiago badituzte soilik parekatzen dira adopzioa eta amatasuna.

30. artikulua. NORBERAREN EDO SENIDEEN EZKONTZAGATIKO ETA BIKOTE EGONKORRA IZATEAGATIKO LIZENTZIA

Bere ezkontzarako, 20 egun naturaleko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak. Ezkontza aurretik edo ondotik hartu ahal izango ditu, ezkontza-eguna barne, bai eta oporraldiaren aurretik edo ondotik ere.

Aldez aurretik bikote egonkorra izateagatik lizentzia hartu bada eta harremana ezkontzan amaitzen bada, ezin izango da beste lizentziarik hartu.

Langilearen gurasoak, ezkontzako gurasoak, anai-arrebak, ezkontzako anai-arrebak, seme-alabak, bilobak edo aitona-amonak ezkontzen badira, egun natural bat hartzeko lizentzia izango du langileak. Ospakizuna langilea bizi den herritik 150 kilometro baino gehiagora egiten bada, berriz, lizentzia hori 3 egunera luzatuko da.

Senideen ezkontzagatik lizentzien kasuan, gaueko txandako langileek ostiralean hartuko dute lizentzia hori, ospakizuna larunbatean egiten bada.

Elkarbizitza-harremanaren hasiera egiaztatzeko, honako agiri hauek aurkeztu behar dira: helbide-aldaketaren berri ematen duen errol-da-agiria, edo elkarketa zibilen udal-erregistroaren ziurtagiria. Orobat, langilearen zinpeko deklarazioa baliozkotzat joko da; hartan, elkarbizitza hasi den eguna adierazi behar da. Nolanahi ere, horrela egiaztatu den egoera pertsonala aldatzen den eguna lizentziaren hogei egun naturalen barnean egongo da. Zenbait egunetan zenbait ospakizun egiten badira, egun bakar baterako eskatuko da lizentzia, eta langileak erabakiko du zein aukeratu.

4. Esta licencia se solicitará, justificará y concederá en forma análoga a la licencia por enfermedad o accidente. Así, su concesión deberá ser solicitada por la trabajadora a la empresa, acompañando a la correspondiente instancia certificado médico oficial en el que se testimonie a juicio del facultativo el hecho de que la trabajadora se halla en el periodo de cuarenta días antes del parto, expresando en dicha instancia si desea acumular el tiempo no disfrutado antes del mismo. Posteriormente deberá acreditarse también certificado médico oficial o presentación del libro de familia, la fecha en que tuvo lugar el alumbramiento.

5. En los supuestos de licencia por riesgo en el embarazo, la Empresa complementará hasta el 100% de las retribuciones de las trabajadoras.

Artículo 28. LICENCIA POR PATERNIDAD

1. Por el nacimiento de un hijo, o en caso de adopción, el padre tendrá derecho a una licencia de tres días laborables, consecutivos o no, pero comprendidos en el periodo de quince días a partir de la fecha de nacimiento o la llegada del adoptado al hogar.

2. Si el nacimiento diera lugar a complicaciones, en el cuadro clínico de la madre o del hijo, o si tuviera lugar a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del padre, éste tendrá derecho, en ambos casos, a una ampliación de dos días laborables en el periodo de licencia a que se refiere el apartado anterior.

Artículo 29. LICENCIA POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

En caso de adopción o acogimiento de un menor de 9 meses el trabajador/a tendrá derecho a una licencia de 56 días naturales de duración contados a partir de la llegada del adoptado o acogido.

Si el hijo/a adoptado/a o acogido/a es mayor de 9 meses, la licencia tendrá una duración de 50 días naturales. En el caso de niños/as mayores de seis años se amplía la licencia a 2 meses. En el caso de que el padre y la madre trabajen por cuenta ajena, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho, acreditando la imposibilidad o renuncia del otro a disfrutar de esta licencia.

En los supuestos de adopción internacional, la licencia que contempla este artículo del Convenio Colectivo podrá solicitarse para la realización de los tramites legales preceptivos exigidos por la legislación del país de origen del menor, previa acreditación fehaciente del proceso de adopción y sus requisitos legales.

Si por las causas que fueren, la adopción no se llevara a cabo, el trabajador deberá a su elección, recuperar los días disfrutados dentro del año natural, bien a cuenta de vacaciones, o bien por el correspondiente descuento de haberes en nómina.

Se equipara la adopción a la maternidad únicamente cuando se trate de niños/as menores de tres años.

Artículo 30. LICENCIA POR MATRIMONIO PROPIO O DE PARIENTES Y POR PAREJA ESTABLE

Por razón de matrimonio propio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de 20 días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones.

En caso de haberse disfrutado la licencia como pareja estable, no será de aplicación una nueva licencia si la relación finaliza en posterior matrimonio.

Cuando el matrimonio lo contraigan padres, padres políticos, hermanos, hermanos políticos, hijos, nietos o abuelos del trabajador, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural en la fecha de su celebración que se ampliará a 3 días naturales si la celebración se efectuase a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del trabajador.

En caso de licencia por matrimonio de parientes, los trabajadores del turno de noche disfrutarán dicha licencia el viernes, siempre que la ceremonia se celebre el sábado.

Los documentos que justifican el inicio de la convivencia son: certificado de Padrón con el cambio de domicilio o certificado del registro municipal de uniones civiles. Asimismo, se considerará documento válido una declaración jurada del trabajador en la que se haga constar la fecha del inicio de convivencia. En todo caso el día de la modificación de la situación personal así documentada deberá estar incluido en los 20 días naturales de la licencia. En caso de que se hagan dos ceremonias distintas en diferentes días, la licencia deberá solicitarse para una sola de ellas, decidiendo el trabajador cual de ellas.

31. artikulua. SENIDEEN GAIXOTASUN LARRIAGATIKO EDO HERIOTZAGATIKO LIZENTZIA

1. Langileak kontzeptu horrengatik har dezakeen lizentziak honako iraunaldi hauek ditu:

- Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, 5 egun natural.

- Gurasoen, anai-arreben, aitona-amonen eta biloben heriotzagatik (ezkontzakoak barne), 3 egun natural.

- Ezkontidearen gaixotasun larriagatik, 5 egun natural, ongi justifikatzen bada.

- Gurasoen, seme-alaben, anai-arreben, aitona-amonen eta biloben gaixotasun larriagatik, 2 egun natural, justifikatua bada.

2. Adierazitako lizentzialdiak bi egun natural gehiagoz luzatuko dira, lizentzia eragin duten arrazoiak langilearen ohiko bizilekutik 150 kilometro baino gehiagora gertatzen badira.

3. Egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, osaba-izeba eta iloba zuzenen heriotzagatik, ongi egiaztatzen bada betiere.

4. Senideek ongi egiaztatutako gaixotasun larria badute, iraupen bereko bigarren lizentzia bat hartzeko eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia amaitu eta 30 egun jarraian igaro ostean, baina ohiko bizilekuaren distantziagatik luzatzea ez zaio ezarriko kasu horretan.

5. Gaixotasun larriek aldi baterako ezintasun larria eragiten dute, eta gaixoa langilearen mendeko bihurtzen dute. Lizentzia hori helburu horretarako ematen da, hau da, hasiera batean mendeko gaixo batek eguneko bizitzan eragiten duen aztoramenari aurre egiteko baliagarri behar du. Ospitaleratzeak betiere bizimodua aldatzea dakar, baina kirurgia-akte ere arreta intentsiboaren beharra dakarte berekin. Azken kasu horretan, lizentzia-eskaerarekin batera agiri idatziren bat aurkeztu behar da; hartan, osasun-zerbitzuetako medikuek mendetasun hori egiaztatuko dute. Nolanahi ere, lizentziak gehienezko egun kopuru bat eskatzen du. Beharrezkoa ez bada, ez da zertan Hitzarmenean aurreikusitako egun kopurua agortu. Langilearen mendeko ezkontidearen, seme-alaben edo gurasoen gaixotasun larriaren kasuan soilik egunek ez dute zertan bata bestearen segidakoak izan; alabaina, lizentziaren xedeari ahalik eta ondoen erantzuteko moduan banatuko dira. Nolanahi ere, lizentziaren lehen egunetik azken egunera bitarte ezin da 14 egun natural baino gehiago egon.

6. Senideen heriotzagatik lizentzia ere helburu horretarako propio sortu da. Hau da, senide baten heriotzak eragindako emozio-egoerei eta bestelako egoerei erantzuna ematea du helburu. Beraz, lizentziak administrazioaren edo bestelako kudeaketen ondotik diren beharrak hartu behar ditu aintzat, heriotzarekin zerikusi zuzena dutenak: hileta-gestioak, ehorztea, oinordetzako deklarazioekin zerikusia duten gestioak, notariotza-gestioak, hildakoaren errenta-aitorpenak —beharrezkoak badira—, eta abar. Hitzarmenean gehienezko lizentzia-egunak aurreikusi dira. Beharrezkoa ez bada, ez da zertan Hitzarmenean aurreikusitako egun-aurreikuspen hori agortu behar. Lizentzia-egunek ez dute zertan bata bestearen segidakoak izan; alabaina, lizentziaren xedeari ahalik eta ondoen erantzuteko moduan banatuko dira. Nolanahi ere, lizentziaren lehen egunetik azken egunera bitarte ezin da 14 egun natural baino gehiago egon. Bi langileek Enpresan jarduten badute, biek ere izango dute lizentzia hori eskatzeko aukera.

32. artikulua. ADINGABEAK EDO MINUSBALIATU FISIKO EDO PSIKIKOAK ZAIINTZEAGATIKO LIZENTZIA

1. Legez agindutako zaintza duelako, zuzenean bere ardurapean 10 urtetik beherako umeren bat edo ordaindutako lanik egiten ez duen ezgaitu fisiko edo psikiko bat daukan langileak ohiko lanaldia- ren herena edo erdia murrizteko lizentzia eskatu ahal izango du; ordainsaria horren arabera murriztuko zaio.

2. Ongi justifikatutako kasuetan, langilearekin bizi den ezkontidea, aita edo ama ezgaitu fisiko edo psikikoak badira, lanaldi-murriztea eman ahal izango da, aurreko atalean adierazitako baldintzetan.

33. artikulua. OHIKO ETXEBIZITZAZ ALDATZEAGATIKO LIZENTZIA

Langileak etxebizitzaz aldatu behar badu, egun natural bateko lizentzia hartzeko eskubidea izango du. Lizentzia horren arrazoia egiaztatzeko, helbide berriaren errolda-agiria aurkeztu behar da; agiri horrek gehienez bi hilabeteko antzinatasuna behar du.

34. artikulua. EZINBESTEKO BETEBEHAR PUBLIKO ETA PERTSONALAK BETETZEAGATIKO LIZENTZIA.

1. Nahitaezko eginkizun publiko eta pertsonalak betetzeko, horiek egiteko behar duten denboran lizentzia hartzeko eskubidea izango dute langileek, betiere lan-ordutegitik kanpo egiterik ez badute.

Artículo 31. LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE O FALLECIMIENTO DE PARIENTES

1. La licencia a que tiene derecho el trabajador por este concepto, contiene los siguientes periodos de duración:

- 5 días naturales por fallecimiento del cónyuge o hijos/ hijas.

- 3 días naturales por fallecimiento de padres, hermanos, abuelos y nietos, incluidos los políticos.

- 5 días naturales por enfermedad grave justificada del cónyuge.

- 2 días naturales por enfermedad grave justificada de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos, incluidos los políticos.

2. Los citados periodos de licencia, se ampliarán en 2 días naturales más si los hechos motivadores se produjeran a más de 150 kilómetros del lugar de residencia habitual del trabajador.

3. El trabajador tendrá derecho a la licencia de 1 día natural por fallecimiento debidamente justificado de tíos y sobrinos directos.

4. En los casos de enfermedad grave justificada de parientes, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia por el mismo periodo de duración, pasados 30 días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, pero ello sin que sea de aplicación la ampliación por distancia de la residencia habitual.

5. Enfermedad grave es toda aquella que provoca una incapacidad temporal severa, haciendo al enfermo dependiente del trabajador. Esta licencia es finalista, es decir ha de servir para atender la alteración inicial en la vida cotidiana que supone un enfermo dependiente. La hospitalización supone siempre una alteración de la vida normal que hace necesaria la licencia pero, asimismo, las altas quirúrgicas también implican la necesidad de atención intensiva. En este último caso, la solicitud de la licencia deberá ir acompañada de algún documento escrito en el que el personal facultativo sanitario establezca esa dependencia. En cualquier caso la licencia supone un máximo de días. No siendo necesario, no se tiene porque agotar la previsión de días prevista en Convenio. Exclusivamente en el caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos o padres y madres dependientes del trabajador, los días no tienen porque ser consecutivos sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales.

6. La licencia por fallecimiento de parientes también es finalista. Es decir se instituyó para atender a las situaciones emocionales y de otro tipo derivadas del fallecimiento de un pariente. Las necesidades a las que debe atender la licencia son tanto las derivadas de las gestiones administrativas o de otro tipo, derivadas directamente del fallecimiento: gestiones funerarias, inhumación, las relacionadas con declaraciones hereditarias, notarias, declaraciones de la renta del fallecido, en su caso, exequias fúnebres, etc. Los días de licencia previstos en el Convenio suponen un máximo; no siendo necesario, no se tienen que agotar esta previsión de días establecida en el Convenio. Los días no tienen que ser consecutivos sino distribuidos de la manera más útil para atender a la finalidad de la licencia. En todo caso desde el primer día de licencia hasta el último día no pueden mediar más de 14 días naturales. Si ambos cónyuges son trabajadores de la Empresa, ambos podrán solicitar esta licencia.

Artículo 32. LICENCIA POR CUIDADO DE MENORES O MINUSVÁLIDOS FÍSICOS O PSÍQUICOS

1. El trabajador que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 10 años o a un minusválido físico o psíquico que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una licencia consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo de un tercio o la mitad de su duración con la consiguiente reducción proporcional de la retribución.

2. En casos debidamente justificados, por incapacidad física o psíquica del cónyuge padre o madre, que convivan con el trabajador, podrá concederse la reducción de jornada en las condiciones señaladas en el anterior apartado.

Artículo 33. LICENCIA POR TRASLADO O MUDANZA DE DOMICILIO HABITUAL

Con motivo de efectuarse el traslado o mudanza del domicilio habitual, éste tendrá derecho a una licencia de un día natural de duración. La documentación a aportar para justificar tal licencia es el certificado del Padrón de la nueva residencia, de un plazo máximo de dos meses de antigüedad.

Artículo 34. LICENCIA POR CUMPLIMIENTO DE DEBERES INEXCUSABLES DE CARÁCTER PÚBLICO Y PERSONAL

1. Para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público y personal, el trabajador tendrá derecho a licencia durante el tiempo necesario para su cumplimiento, siempre y cuando tal cumplimiento no pueda efectuarse fuera del horario de trabajo.

2. Hitzarmenari dagokionez, ezinbesteko betebeharrak betetzeko pertsonalak honako hauek izango dira:

- NAN, gidabaimena, pasaporte eta erakunde ofizialetako erre-gistroek ematen dituzten ziurtagiriak egitea eta berritzea.

- Epaitegien, polizia-etxeen, gobernu zibil edo militarren zitazio-ak, ikuskatze militarra eta arma-ikuskatzeak.

- Honako kargu hauetan jardutea: zinegotzia, foru-diputatua, foru-batzarkidea edo ahaliduna eta estatuko edo autonomia-erkidegoko legebiltzarkidea.

- Eskriturekin, notariotzekin eta erregistroekin zerikusia duten gai partikularrak. Kasu horietan, lizentzia hartzeko eskubidea izango du langileak, baldin eta kudeaketa egin behar den organoak dagokion idazkia ematen badu, egun hori langilearen oporraldian edo egun libreetan jartzea ezinezkoa dela adieraziz.

3. Aurreko letraren c) atalean bildutako betebeharrak betetze-ko, langileak hiru hilabeteko epean lanorduen % 20 baino gehiago sar-terik ez badu, langile hori nahitaezko eszedentziaren administrazio-egoerara igaro daiteke, berak horretarako eskaera egiten badu. Aipatutako eginkizunak betetzeagatik edo karguetan jarduteagatik langileak kalte-ordainak edo dietak jasotzen baditu, horien zenbate-koa enpresan dituen ordainsariatetik kenduko zaio.

4. Probintziatik kanpoko gai partikularrak. Kudeaketa egiteko beharrezko denborarako lizentzia: 400 kilometro bitarte, egun bat gehienez. 400 kilometro baino gehiago, hiru egun gehienez.

5. Zuzeneko senideak (seme-alaba adingabeak edo langilearen mendeko adinekoak) kontsulta medikora edo tratamendu medikoa har-tzera joateko beharrezko denborarako lizentzia (hilean 4 ordu gehie-nez, ongi justifikatuak). Lizentzia hori hartu ahal izango da baldin eta behar horri lanorduetatik kanpo erantzuteko modurik ez dagoela –medikuaren ordutegia dela-eta edo langileak hiritik kanpo joan be-har duelako– egiaztatzeko agiria aurkezten bada. Bi ezkontideek Enpresaren Vitoria-Gasteizko udalaren garbiketa-zerbitzu publikoan jarduten badute, bietako batek baino ezin izango du lizentzia hori eskatu.

35. artikulua. SINDIKATUA EDO LANGILEAK ORDEZKATZEKO EGINKIZUNAK GAUZATZEAGATIKO LIZENTZIA

1. Hitzarmen honetan ezarritakoaren babesean sindikatuen edo langileen ordezkari-lanak egiten dituzten langileek dagokien lizentzia hartu ahal izango dute, Hitzarmen honetan jasotako egoera, epe, baldintza eta betebeharren arabera.

2. Dena dela, Hitzarmenaren negoziazio-mahaia osatzen duten langileek lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango dute, nego-ziazio kolektiboak berekin ekarriko dituen bilera guztietara joateko beharrezko denboran. Betebeharrak izango dute: buru hurrenari gorabehera horrek eragingo dituen lan-absentzien berri ematea, ida-tzita.

36. artikulua. KONTSULTA, TRATAMENDU ETA MIAKETA ME-DIKOAK EGITERA JOATEKO LIZENTZIA

1. Langileek eskubidea izango dute lanaldian zehar kontsulta, tratamendu eta miaketa medikoetara joateko lizentzia hartzeko, bal-din eta lanera ez-joate hori ongi justifikatua badago, eta azterketa horiek egiten diren zentroetako ordutegiek lan-ordutegietatik kanpo bertaratzeko aukerarik ematen ez badiete. Lizentzia hori luzatuko da mendeko adinekoak eta seme-alaba adingabeak kontsulta mediko-ra laguntzeko. Gehienez lau ordu luzatu ahal izango da, ongi justifi-katuta.

2. Langileek ezin izango dute eskubide hau hilabeteko lau ordu baino gehiagoko epealdian erabili.

3. Aurreko atalean bildutako mugatik kanpo geratzen dira medikuak aginduta zentro medikoetara joatea nahitaezkoa den kasuak.

37. artikulua. ZENTRO OFIZIALETAN LANGILEAK DUEN LAN-POSTUAREKIN ZUZENEKO LOTURARIK EZ DUTEN IKASKETAK EGITEAGATIKO LIZENTZIA

Garatzen den eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zu-zenik ez duten gaiak dagozkien ikasketak egiteko, langileek azterke-ta akademikoetara joateko beharrezko lizentzia hartzeko eskubidea izango dute (bi egun natural urteko eta ikasgaiko). Gehienez ere ha-mar egun natural hartu ahal izango dute urtean, eta bi egun gehiago azterketa egiten duen lagunaren bizitokitik 150 kilometro baino gehia-gora egiten bada azterketa.

2. A los efectos del Convenio se considerarán deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- Expedición y renovación del DNI, carnet de conducir, pasaporte y certificados expedidos por registros de organismos oficiales.

- Citaciones de juzgados, comisarías, gobiernos civiles o militares, revista militar y revista de armas.

- Ejercicio de cargo como concejal, diputado foral, juntero o apoderado foral y parlamentario estatal o autonómico.

- Asuntos particulares relacionados con escrituras, notarías y registros. En estos casos habrá derecho a licencia cuando se acredite mediante escrito del órgano ante el que se va a realizar la gestión que la fecha no es posible ponerla en periodos de vacaciones o libranzas del empleado.

3. Cuando el cumplimiento de deberes referidos en la letra c) del apartado anterior, suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales en un periodo de 3 meses, podrá pasar el trabajador afectado a la situación administrativa de excedencia forzosa si así lo solicita. En el caso de que el trabajador por cumplimiento de los deberes o desempeño de los cargos referidos, perciba indemnizaciones o dietas, se descontará el importe de las mismas, de las retribuciones a que tuviera derecho en la empresa respectiva.

4. Asuntos particulares fuera de la provincia. Licencia por el tiempo necesario para hacer la gestión: hasta 400 kilómetros, máximo de un día. Más de 400 kilómetros máximo de tres días.

5. Licencia por el tiempo necesario para acompañar al médico a consulta o tratamiento a familiares directos (hijos menores de edad o mayores dependientes del trabajador), con un límite de 4 horas/mes debidamente justificadas, entendida para asistir a dicha consulta o tratamiento y se podrá obtener siempre que exista acreditación documental de que no es posible atender fuera de horas de trabajo a esa necesidad, bien por el horario del médico a visitar, bien por implicar desplazamientos fuera de la ciudad. Solo podrá ser solicitado por uno de los cónyuges si ambos son empleados de la Empresa en el servicio de limpieza pública municipal de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 35. LICENCIA POR EJERCICIO DE FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN SINDICAL O DEL PERSONAL

1. Los trabajadores que ejerzan funciones de representación sindical o del personal al amparo de lo establecido en el presente Convenio, tendrán derecho a disfrutar de la correspondiente licencia, de conformidad con las circunstancias, plazos, requisitos y prescripciones que en el presente Convenio se contienen.

2. En todo caso, los trabajadores que formen parte de la mesa negociadora del Convenio, tanto en esta edición como en sucesivas, tendrán derecho a una licencia retribuida por el tiempo necesario para asistir a cuantas reuniones de todo tipo conlleve la substanciación de la negociación colectiva, con la sola obligación por su parte de dar previamente cuenta por escrito a su respectivo jefe inmediato de las ausencias al trabajo derivadas de tal contingencia.

Artículo 36. LICENCIA PARA ACUDIR A CONSULTAS, TRATAMIENTOS Y EXPLORACIONES DE TIPO MÉDICO

1. Los trabajadores tienen derecho a licencia para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico durante la jornada de trabajo y siempre que las asistencias estén debidamente justificadas, y que los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir a ellos fuera del horario de trabajo. La Licencia se ampliará para acompañar las asistencias al médico de mayores dependientes e hijos menores de edad, con un límite de cuatro horas al mes, debidamente justificadas.

2. Los trabajadores no podrán hacer uso de este derecho por un periodo superior a cuatro horas mensuales.

3. Quedan exceptuados de la limitación contenida en el apartado anterior, y por tanto al margen, los casos en que la asistencia a centros médicos venga determinada por rigurosa prescripción facultativa.

Artículo 37. LICENCIA POR REALIZACIÓN DE ESTUDIOS EN CENTROS OFICIALES NO DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON LA FUNCIÓN O PUESTO QUE SE DESEMPEÑA

Para la realización de estudios que se refieren a materias no directamente relacionadas con la función o puesto que se desempeña, los trabajadores tendrán derecho a la licencia necesaria para concurrir a exámenes académicos a razón de 2 días naturales por año y asignatura, y en todo caso, por un periodo no superior a diez días naturales al año, el cual se ampliará en dos días, si los exámenes se realizan a más de 150 kilómetros del lugar de residencia del examinado.

38. artikulua. NORBERAREN ZEREGINETARAKO BAIMENA

Norberaren zereginetarako baimenek ez dute inolako ordainsaririk ekarriko. Gutxienez, zazpi egun natural hartu ahal izango dira, eta, metatuta, ezin izango dute bi urtetan 6 hilabete baino gehiago iraun.

Baimen hori eman ahal izango da langileek hautatzeko ikastaroetan edo Administrazioaren edo bestelako administrazioen eskaletara igartzeko praktikaldietan parte hartzeko aukera izan dezaten. Ikastaroak eta praktikaldiak irauten duten aldirako emango da baimena, eta ez du ordainsaririk jasotzeko biderik emango.

39. artikulua. LANGILEAK DUEN LANPOSTUAREKIN ZUZENKO LOTURA DUTEN LANBIDE HOBETUNTZAKO IKASKETAK EGI-TEAGATIKO LIZENTZIA

Garatzen den eginkizunarekin edo lanpostuarekin zerikusi zuzena duten gaietarako lanbide-hobekuntzako ikastaroak egiteko baimenak eman ahal izango zaizkie langileei, baldin eta prestakuntza-zentroetan ikastaro horiek egiteko onartzen badituzte.

Baimen horrek ez du ikasturte bat baino gehiago iraungo.

Baimen horrek zerbitzuagatik kalte-ordaina jasotzeko eskubidea eramango du berekin, Hitzarmen honen 58. artikuluan c idatz zatian ezartzen denaren arabera.

Euskara-ikastaroetara bertaratzeko –Udalaren Hitzarmenaren zazpigarren tituluan dago hori arautua–, lizentzia honetatik kanpo geratzen da.

40. artikulua. BILERA KOLEKTIBOETARA BERTARATZEAGATIKO BAIMENA (BILERA ZIENTIFIKOAK, TEKNIKOAK, LANBIDE ARLOKOAK, ELKARGO ARLOKOAK, ELKARTE ARLOKOAK EDO SINDIKALAK)

Urtean 15 egun natural hartzeko baimenak hartu ahal izango dituzte langileek biltzar, ikastaro, mintegi, topaketa, mahai-inguru, konferentzia, bilera, jardunaldi eta bestelako bilera kolektiboetara joateko (bilera zientifikoak, teknikoak, lanbide arlokoak, elkargo arlokoak, elkarte arlokoak edo sindikalak).

Erakundeak bilera horietara joatea susta dezake, bertan landuko diren gaiak interesgarritzat jotzen dituelako. Kasu horietan, bertaratutako langileek eskubidea izango dute bidaietarako, ego-naldiagatik, izena emateagatik edo bestelakoengatik kalte-ordaina jasotzeko. Orobat, ahalik eta lasterren txosten zehatz bat egingo du, jasotako esperientziei buruz eta esperientzia horiek zerbitzu publikoaren mesedetan erabiltzeko eskaintzen dituzten aukerei buruz.

Langileak bere kabuz eskatu duen baimenak ez du eskubiderik emango ezin kontzeptuengatik kalte-ordaina kobratzeko, ez eta dietek, bidaiak, ostatu hartzeak, edo izena emateak eragindako gastuengatik ere. Gastu horiek guztiak langileak ordaindu beharko ditu.

41. artikulua. ESZEDENTZIA

Enpresan urtebete daramaten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute, hiru hilabete eta bost urte bitarteko epean.

Enpresak eta Enpresa Batzordeak 15 eguneko epea izango dute eszedentzia-eskaerari erantzuteko.

Eszedentzia hartu duen langileak lanpostua erreserbatzeko eskubidea izango du, eta Enpresan behin betiko baja hartu arte ez da lanposturik sortuko.

Borondatezko eszedentzian egonik langileak eszedentzia horretan egoteko gutxienez epea bete baino lehen berriz ere laneratu nahi badu, erraztasunak emango zaizkio berriz ere lanean hasteko baimena lor dezan.

V. KAPITULUA. GIZARTE GAIK

42. artikulua. BORONDATEZKO ERRETIROA

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileek nahitaezko erretiro-prima bat jasotzeko eskubidea izango dute, hurrengo artikuluan aipatzen diren zenbatekoen arabera, baldin eta:

- Erretiroa hartzeko eskaera hori borondatezko erretirorako aurreikusitako adina betetzeko eguna baino gutxienez hiru hilabete lehenago egiten bada.

- Eskubide hori hilabeteko epean gauzatzen bada, alde aurreko izapideari emandako erantzuna jakin den egunetik aurrera.

Edonola ere, borondatezko erretirorako adina betetzen den egunetik aurrerakoak izango dira ondorio ekonomikoak. Hileko ordainsariaren kopurua zehazteko, goian azaldutako baldintzetako bat betetzen ez duten langileei nahitaezko erretiroa hartzeko urtebete gutxiago falta zaiela hartuko da aintzat, alde aurreko izapideagatik ere adina betetzeko egunean erretiroa hartzeko eskubiderik ez badu behintzat.

Artículo 38. PERMISO POR ASUNTOS PROPIOS

Los permisos concedidos por asuntos propios no darán lugar a retribución alguna, y su duración será por periodos mínimos de siete días naturales, que acumulados no podrán, en ningún caso, exceder de 6 meses cada dos años.

Podrá concederse dicho permiso para la participación de los trabajadores en cursos selectivos o periodos de prácticas encaminados al acceso a escalas de la propia Administración o de otras distintas. Este permiso se otorgará por el periodo de duración del curso y prácticas, y no dará lugar a retribución alguna.

Artículo 39. PERMISO POR REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL DIRECTAMENTE RELACIONADOS CON LA FUNCIÓN O PUESTO QUE SE DESEMPEÑA

Para la realización de estudios de perfeccionamiento profesional referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que se desempeña, podrán concederse permisos a los trabajadores que sean admitidos a la realización de los mismos en centros de formación.

El periodo de duración de este permiso no podrá exceder del equivalente a un curso académico.

Este permiso conllevará el derecho de indemnización por razón del servicio, según se establece en el apartado C del artículo 58 de este Convenio.

Queda exceptuado la asistencia a cursos de euskera regulada en el Título Séptimo del Convenio del Ayuntamiento.

Artículo 40. PERMISO POR ASISTENCIA A EVENTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER CIENTÍFICO, TÉCNICO, PROFESIONAL, COLEGIAL, ASOCIATIVOS O SINDICAL

Podrán concederse permisos a los trabajadores por un periodo total fraccionable de 15 naturales al año, para la asistencia a congresos, cursos, seminarios, simposiums, encuentros, certámenes, coloquios, conferencias, reuniones, jornadas y demás eventos colectivos de carácter científico, técnico, profesional, colegial asociativo o sindical.

Si las asistencias fueran promovidas por la propia Entidad porque en tales eventos se tratasen materias de interés para la misma, el trabajador asistente tendrá derecho al abono de la correspondiente indemnización por dieta de viaje, de estancia, y de inscripción u otros y vendrá obligado a evacuar, a la mayor brevedad posible, un detallado informe relativo a las experiencias adquiridas y a las posibilidades de aplicación práctica de las mismas en interés del servicio público.

El permiso solicitado por iniciativa exclusiva del trabajador no causará derecho al abono de indemnización alguna, por ningún concepto, ni tan siquiera por dietas, gastos de viaje, de estancia o de inscripción, que correrán a cargo del interesado.

Artículo 41. EXCEDENCIA

Los trabajadores, con un año de servicio en la empresa, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo superior a tres meses e inferior a cinco años.

La petición de excedencia quedará resuelta por la Empresa y el Comité de Empresa en el plazo de 15 días.

El trabajador excedente, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y no se generará una vacante hasta que se produzca la baja definitiva en la Empresa del trabajador en excedencia.

Estando en situación de excedencia voluntaria, si el empleado quisiera reingresar antes de haber concluido el periodo mínimo de permanencia en la misma, se procurará autorizar el reingreso.

CAPITULO V. ASPECTOS SOCIALES

Artículo 42. JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, tendrán derecho a una prima de jubilación voluntaria, en las cuantías que figuran en el artículo siguiente, siempre que:

- La petición de dicha jubilación se realice con al menos tres meses de antelación a la fecha de cumplimiento de la edad prevista para la jubilación voluntaria.

- Que se ejerza dicho derecho en el plazo de un mes a partir de conocerse la contestación del trámite previo que en su caso sea exigible.

En todo caso los efectos económicos surtirán siempre sobre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación voluntaria. A los efectos de determinar el número de mensualidades, se considerará que a los trabajadores que no cumplan alguna de las condiciones arriba indicadas les falta un año menos para su jubilación forzosa, a menos que a pesar del trámite previo que en su caso sea exigible pueda jubilarse en la fecha de cumplimiento de la edad.

43. artikulua. BORONDATEZKO ERRETIROAGATIKO PRIMA

Primaren zenbatekoa honako eskala honen arabera kalkulatuko da, betiere urteko ordainsari oso gordineri dagokionez:

ADINA	HILEKO ORDAINSARIAK
60 urte	20
61 urte	16
62 urte	12
63 urte	9
64 urte	6

Erretiro-primak mugagabeko lan-kontratua duten eta enpresan gutxienez bi urte daramaten langileei ordainduko zaizkie. Mugagabea ez den kontratua duten langileek gutxienez hamar urte eraman beharko dituzte enpresan, 10 urte horietan zerbitzuak etengabe emanez, erretiro aurreratuko primak jasotzeko eskubidea izateko, erretiro modua edozein dela ere.

44. artikulua. ERRETIRO AURRERATUA, ERRETIRO PARTZIALA ETA TXANDA KONTRATUA

Uztailaren 17ko 1194/85 Errege Dekretuan aurreikusitakoari begira, langile batek 64 urterekin erretiroa eskatzen badu, erretiroa hartzen duen langilea ordeztuko du enpresak, lehentasuneko kontratazio-eskubidea dutenen zerrendako beste langile batekin.

Hitzarmen honen lurralde-esparruan eta esparru funtzionalean, aldi baterako eta erretiro partzialeko kontratuak, txanda-kontratuak eta ordezte-kontratuak izenpetuko dira, urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan eta uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan aurreikusitakoa betez, Hitzarmena indarrean den bitartean.

Txanda-kontratueta, erreferentzia-arauan oro har ezarritako be-beharrei utzi gabe, txanda-langileei aldi baterako kontratuak egingo zaizkie, "erretiro partziala hartu duen langileak arauzko erretiroa hartu arte", eta erretiro partziala hartzen duen langilearen lanaldia osatzeko beharrezko lanaldia izango dute.

TXANDA ETA ORDEZTE KONTRATUEN GARAPENA – ARAUAK

A) BARNE LEHENTASUNA

Hitzarmen hau izenpetzen den egunetik, kontratazio-itunaren langileek (II. eranskina) —gidariaren edo gidari-peoiaren kategoria duten langileen erretiro partzialetan izan ezik—lehentasuna izango dute erretiro partziala hartu duten langileen lanpostuak betetzeko. Zerrendaren ordenari jarraituz, astelehenetik ostiralera bitarte egingo dute lanaldia. Erretiro partziala hartu duen langilea ordeztzeko kontratatu direnek, berriz, jaiegunetan, asteburuetan eta astean zehar banatuko diren beste egun batzuetan jardungo dute. Lehentasun horrek ez du inolako zerikusirik hitzarmen honen 15. artikuluan arautuarekin. Hain zuzen ere, artikulua horretan behin betiko bajengatik edo baja berriengatik astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoko lanpostu hutsak betetzeko lehentasuna ezarri da. Beraz, erretiro partziala dela medio astelehenetik ostiralera bitarteko lanpostu bat betetzeko aukera hitzarmen honekin batera sortu dela aintzat hartuta, hura sinatu eta aplikatu denetik ezarri da lehentasun-erregimena, kontratazio-itunak une honetan aurkezten duen zerrendatik abiatuta (II. eranskina).

Nolanahi ere, lehentasuna ezartzerakoan behin betiko bajengatik edo baja berriengatik astelehenetik ostiralera bitarteko lanpostu hutsak betetzeko ezarritakoaren antzeko idazki bat baliatuko da, eta hitzarmen honen 15. artikuluan ezarritako prozedurari jarraituko zaio, hau da, bost eguneko epea emango da, lanpostu-aldaketa egin beharra jakinarazten den egunetik aurrera. Hala, zerrendaren arabera astelehenetik ostiralera bitarteko erretiratu partzialaren lanpostua betetzea dagokion langileari kategoria horri dagozkion baldintzak eta ordainsariak emango zaizkie. Langile horrek eskaintza horri uko egingen badiu, zerrendaren hurrengoari edo hurrengoei emango zaie aldatzeko aukera.

Erretiro partzialagatik lanpostua peoiaren kategoriakoa bada, eta zerrenda-ordenaren arabera dagokion lanaldi partzialeko lehentasuneko langilea gidaria edo gidari-peoia baldin bada, langile horrek lanpostuz aldatzeko aukera izango du eta peoi-kategoria hartu, hitzarmen honen 23. artikuluan araututakoa erabat betez.

Erretiro partzialeko lanpostua gidariaren edo gidari-peoiaren kategoriakoa bada, peoi-kategoria duten eta astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldi osoan jarduten duten langileek beteko dute lanpostu hori, aldi baterako eta behin betiko erretiroa lortu arte, behin azterketa gaudituta gidariaren edo gidari-peoiaren mailara igotzeko zerrendan duten lehentasun-ordenaren arabera, hitzarmen honen 16. artikuluan ezarritakoa betez.

Artículo 43. PRIMAS POR JUBILACIÓN VOLUNTARIA

La cuantía de la prima se calculará con arreglo a la siguiente escala, siempre con referencia a retribuciones íntegras brutas anuales:

EDAD	MENSUALIDADES
60 años	20
61 años	16
62 años	12
63 años	9
64 años	6

Las primas de jubilación se abonarán a los trabajadores que ostenten la condición de contratado laboral indefinido y con una antigüedad mínima en la empresa de dos años. En el caso del trabajador con contrato de carácter no indefinido la antigüedad mínima deberá ser de 10 años, siendo la prestación de los servicios de forma continua durante esos 10 años para tener derecho a percibir las primas de jubilación anticipada, cualquiera que sea la forma de jubilación.

Artículo 44. JUBILACIÓN ANTICIPADA, JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

A los efectos previstos en el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio, si un trabajador solicitase la jubilación a los 64 años, la empresa sustituirá al trabajador que se jubile, por otro trabajador integrante de la lista con derecho preferente de contratación.

En el ámbito territorial y funcional del presente Acuerdo y durante la vigencia temporal del mismo se suscribirán, en aplicación de lo prevenido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de Octubre y Real Decreto 1194/1985 de 17 de Julio, contratos a tiempo parcial y jubilación parcial, contratos de relevo y de sustitución.

En los contratos de relevo, sin perjuicio de los requisitos establecidos con carácter general en la norma de referencia, la contratación de los trabajadores relevistas será de naturaleza temporal "hasta la jubilación reglamentaria del trabajador que accede a la jubilación parcial" y su jornada de trabajo será la necesaria para completar la del trabajador que se jubila parcialmente.

DESARROLLO DE LOS CONTRATOS DE RELEVO Y SUSTITUCIÓN – NORMAS

A) PREFERENCIA INTERNA

A partir de la firma del presente convenio, los trabajadores del pacto de contratación (Anexo II), excepto en caso de jubilaciones parciales de personal con categoría de conductor o peón-conductor, tendrán preferencia para cubrir los puestos del personal jubilado parcialmente realizando su jornada en días comprendidos de lunes a viernes siguiendo el orden de lista, y realizando el personal contratado para relevar al jubilado parcial su jornada, en festivos, fines de semana y otros días a distribuir a lo largo de la semana. Esta preferencia será totalmente independiente de la regulada en el art. 15 del presente convenio para acceder a ocupar las vacantes de los puestos a jornada completa de lunes a viernes, por bajas definitivas o de nueva creación. Por tanto, considerando que la posibilidad para acceder a cubrir un puesto de lunes a viernes a causa de jubilación parcial, nace en el presente convenio, su régimen de prioridad queda constituido a partir de su firma y aplicación efectiva, partiendo del estado actual que presenta la lista del pacto de contratación (anexo II).

En todo caso, el ejercicio de la prioridad se efectuará utilizando un modelo escrito parecido al fijado para acceder a las plazas vacantes de lunes a viernes por bajas definitivas o de nueva creación y con idéntico procedimiento al fijado en el Art. 15 de este convenio, es decir, un plazo de cinco días hábiles a contar desde que se notifique la existencia para ejercer el cambio de puesto de trabajo. Así, al trabajador que por lista le corresponda acceder a cubrir el puesto del jubilado parcial de lunes a viernes, se le pondrá a su disposición el puesto con las condiciones y emolumentos que por categoría corresponda y, en caso de negativa, se le ofrecerá al siguiente o siguientes de la lista la posibilidad del cambio de forma sucesiva.

Si el puesto por jubilación parcial fuera de la categoría de peón y el trabajador preferente a tiempo parcial que por orden de lista corresponda sea conductor o peón-conductor, podrá acceder al cambio de puesto, pasando a ostentar la categoría de peón, tomando plena eficacia lo regulado en el Art. 23 del presente convenio.

Si el puesto por jubilación parcial fuera de la categoría de conductor o peón conductor, será cubierto temporalmente y hasta la jubilación definitiva por los trabajadores con categoría de peón y jornada completa de lunes a viernes por el orden preferente que tengan en la lista de promoción a conductor o peón-conductor con el examen superado según lo estipulado en el Art. 16 del presente convenio.

B) PRINTZIOPIO OROKORRAK

- 2003. urtean hitzartutako erretiro partzialetan eta txanda-kontratuaren ere aplikatuko da.

- Edozein langilek eskubidea izango du erretiro partziala hartzeko aukera.

- Erretiro partziala hartzen duen langilearen orde, iraupen jakineko eta urtean gehienez lanaldi osoaren % 85 izango den kontratu berri bat egingo da. Ordezte hori kategoría bereko edo antzeko edozein destínotan egin ahal izango da.

C) ERRETIRO PARTZIALA HARTZEKO BALDINTZAK

- 60 urte bete izana eta 65 urtera iritsi ez izana.

- Indarreko legeek erretiroa hartzeko eskatzen dituzten baldintzak biltzea.

- Erretiro partzialak lanaldi osoaren % 85 behar du.

D) BALDINTZAK

- Langileak bere pentsio osoaren % 85eko erretiro partziala eskatu eta hartzeko aukera izango du. Kopurua bere ohiko lanaldiaren murrizte-ehuneakoaren baliokidea izango da.

- Langileak erretiro partziala eskatuko du lehenbailehen. Horretarako, enpresak eskura dituen aholku eta agiri guztiak jarriko ditu haren esku, langileak eskumeneko erakundearen aurrean aurkezteko aukera izan dezan.

- Hitzarmenean laneko baldintzak berrituko dira. Horrezkero langileak lanaldi partzialeko kontratua izango du, ohiko lanaldiaren % 15aren baliokidea.

- Erretiro partziala hartu duen langileak lanaldi murriztua egingo du, Enpresan lanaldi osoko langileentzat ezarritako urteko lanaldiaren % 15aren baliokidea.

- Lanaldi murriztua lanaldi osoko ondorengo egunetan egitea, urteko epe berean. Enpresak eta langileak adostuko dute hori.

- Langileak gizarte-onura orokor guztiei eutsiko die, lanaldi osoko langilea izango balitz bezala.

- Erretiratu partzialak urteko oporrak eta hitzarmen kolektiboan eta enpresa-akordioetan ezarritako gainerako baimen, lizentzia eta lanaldi murriztuko egunak hartzeko eskubidea izango du, lanaldi osoan jardungo balu bezala (oporrak proportzionalak izango dira, eta baimenak hitzarmenaren eta akordioaren arabera).

- Enpresak urtean dei bat baino ez du egingo, urteko lehen hiru hilabete zehar. Deialdia egiterakoan Enpresak ezarritako baldintzak betetzen ez baditu, langileak ez ditu nahitaez lan-zeregin horiek bete beharrik izango. Aurrekoa gorabehera, erretiro partziala eskatzerakoan, langileak argi eta garbi adierazi beharko du —eta horrela jasoko da lanaldi partzialeko kontratuan— erretiro osoa hartu arte erretiro partzialaren epean egin beharreko lana nola egingo duen.

- Gerta litezkeen legezko aldaketak alde batera utzita, langileak erretiroaren adina bete arte lanaldi partzialaren alorrean sinatutako akordio guztiak errespetatzeko konpromisoa hartu du enpresak.

E) ORDAINSARIAK

- Lanaldi-ehuneakoaren (% 15) soldata baliokidea ordainduko dio langileari Enpresak, hitzarmen kolektiboaren eta enpresa-akordioaren iogerekin eragindako berrikustekak barne. Orobat, antzinateasunagatik iogera eta lanpostu-igoeren edo kategoriak finkatzeko prozesuaren ondorio diren berrikustekak ere barne hartuko dira.

- Hitzarmen Kolektiboaren 43. artikuluan bildutako borondatezko erretiroko primak jasotzeko aukera izango du langileak.

- Urtean ordaindutako lizentzia bat hartzeko aukera izango du langileak. Gehienez, 216,5 ordu iraungo du.

- Aurreko atalean aipatzen den lizentzia bi zati berdinetan banatzen da (% 50). Enpresak ordaintzen du bat eta langileak bestea; azken hori borondatezko erretiroko primetatik kenduko da.

F) ERRETIRO OSOA OHIKO ADINEAN

- Erretiro partziala hartu duen langileak erretiro osoa hartuko du 65 urteko ohiko adina betetzean. Une horretan, lan-harremana erabat iraungiko da, eta dagokion soldata-likidazioa egingo da.

G) INDARRALDIA

- Erretiro partzialeko plana indarrean egongo da txanda-kontratuak dagokien erretiro partzialaren alorreko araudiak indarrean jarraitzen duen bitartean.

- Une honetan erretiro partziala eta txanda-kontratua arautzen duten arauak aldatzen badira, Hitzarmen Kolektibo honen Batzorde

B) PRINCIPIOS GENERALES

- Su aplicación se extenderá a las jubilaciones parciales y contratos de relevo concertados en el año 2003.

- Voluntariedad de acogimiento a la jubilación parcial por parte de cualquier trabajador.

- Sustitución de cada empleado que se acoga a la jubilación parcial por un nuevo contrato de duración determinada y una jornada anual máxima del 85%, pudiendo efectuarse la cobertura en cualquier destino e igual o similar categoría.

C) REQUISITOS DE ACCESO

- Tener cumplidos los 60 años y no haber alcanzado los 65.

- Reunir los requisitos exigidos por la legislación vigente para acceder a la jubilación.

- La jubilación parcial ha de ser de un porcentaje igual al 85%.

D) CONDICIONES

- Solicitud y acceso del empleado a una jubilación parcial del 85% de su pensión total, equivalente al igual porcentaje de reducción de su jornada ordinaria.

- El trabajador se obliga a solicitar de forma inmediata la jubilación parcial, para ello la empresa facilitará los medios necesarios de asesoramiento y documentación que estén a su alcance y que necesite el trabajador ante el organismo competente.

- Novación contractual de las condiciones de trabajo pasando el empleado a un contrato y prestación laboral a tiempo parcial equivalente a un 15% de la jornada ordinaria.

- El trabajador jubilado a tiempo parcial realizará una jornada reducida equivalente a un 15% sobre la jornada anual efectiva establecida en la Empresa para los trabajadores a tiempo completo.

- Prestación de la jornada reducida en días sucesivos a jornada completa en un mismo periodo anual, a pactar entre empresa y empleado.

- El empleado conservará los derechos a los beneficios sociales de carácter general como si se tratara de un empleado a jornada completa.

- El jubilado parcial tendrá derecho al disfrute de las vacaciones anuales, y demás permisos, licencias y días de jornadas reducidas establecidos por el convenio colectivo y acuerdos de empresa como si desarrollara la jornada a tiempo completo (vacaciones, proporcionales y permisos según convenio y acuerdos).

- La Empresa se compromete a efectuar sólo un llamamiento al año durante el primer trimestre del mismo. Si la Empresa no realiza el llamamiento en las condiciones establecidas, el trabajador no estará obligado a realizar dichas prestaciones laborales. No obstante, lo establecido anteriormente, el trabajador en el momento de solicitar la jubilación parcial deberá manifestar de forma expresa y así quedará reflejado en el contrato a tiempo parcial la forma en que prestará su trabajo durante el periodo de jubilación parcial hasta que acceda a la jubilación total.

- Con independencia de las posibles modificaciones legales que pudieran existir la empresa se compromete a respetar todos los acuerdos suscritos en materia de jubilación parcial hasta la edad de jubilación del trabajador.

E) RETRIBUCIONES

- La Empresa abonará al trabajador el salario equivalente al porcentaje de jornada (15%) con las revisiones anuales por incrementos de convenio colectivo y acuerdos de Empresa, así como las derivadas de incrementos y ascensos por antigüedad o, en su caso, de procesos de consolidación de categorías.

- El empleado tendrá derecho a percibir las primas de jubilación voluntaria, recogidas en el artículo 43 del Convenio Colectivo.

- El empleado tendrá derecho al disfrute de una licencia retribuida al año, la cual no podrá exceder de 216,5 horas.

- La licencia a que hace referencia el apartado anterior se divide en dos partes al 50%, de las cuales, una parte abona la Empresa, y la otra el trabajador, esta última será deducida de las primas de jubilación voluntaria.

F) JUBILACIÓN TOTAL A LA EDAD ORDINARIA

- El empleado acogido a la jubilación parcial accederá a la jubilación total al cumplir la edad ordinaria de 65 años, extinguiéndose totalmente la relación laboral, efectuándose la liquidación salarial que proceda.

G) VIGENCIA

- El plan de jubilación parcial estará vigente mientras se mantenga la actual normativa en materia de jubilación parcial vinculada a los contratos de relevo.

- En caso de que se produzcan cambios en las normas que actualmente regulan la jubilación parcial y el contrato de relevo, el pre-

Negoziatzaileak artikulua hau aztertu, landu eta egokituko du. Era berean, kontratua amaitzearen, galtzearen, iraungitzearen, uztearen edo erreskatatzearen kasuetan edo Vitoria-Gasteizko garbiketa publikoko zerbitzuetan jarduten duten erakundeen eta pertsona fisiko eta juridikoen arteko ordeztzea dakarren beste edozein figura juridikoren kasuetan langileak subrogatzeko, erretiratu partzialak eta txanda-kontratua dutenak subrogatuko dira, eta haien eskubide eta betebeharrak errespetatuko dira.

45. artikulua. NAHITAEZKO ERRETIROA

Hitzarmen honen eraginpeko langileek 65 urte betetzean hartuko dute nahitaezko erretiroa. Langileak erretiro-prestazioak jasotzeko eskubidea ematen duen gutxieneko kotizazio-epea bete ez duen kasuak alde batera utziko dira.

46. artikulua. BIZITZA ASEGURUA ETA ERABATEKO BALIAEZINTASUN IRAUNKORRA

Enpresak bizi-aseguru bat kontratatuko du langile guztientzat, eta erabateko baliaezintasun iraunkorreko eta guztizko baliaezintasun iraunkorreko kasuetarako ere baliagarri izango da. Langileak enpresan baja hartzen badu, erabateko baliaezintasun iraunkorren estaldura orokorren bikoitza izango da. Baja hartzen ez badu ere estaldura ordainduko da. Alabaina, behin langile hori lanera itzuli ondoren berriz ere prestazioa jasotzeko eskubidea sorrarazi badu, ordurako jaso duenaren eta prestazio berria jasotzeko eskubidea lortu duen anean Aseguru horrek duen balioaren arteko aldea baino ez da jasoko kasu horretan.

Guztizko baliaezintasun iraunkorren kasuetan estalduraren bikoitza jasotzeko eskubidea onartua izan dadin langileak gehienez 60 urte bete behar ditu, adin horretara iristean borondatezko erretiroa hartzeko legezko betebeharrak betetzen ez dituzten kontratu mugagabeak dituzten langileen kasuan izan ezik; azken kasu horretan, estaldura orokorren bikoitza ordainduko da.

Estaldura orokorra 44.700 euro izango dira; kapital bikoitza istripuak eragindako heriotza-kasuetan, eta kapital hirukoitza trafiko-istripuen kasuetan, polizaren egungo baldintzen arabera. Nolanahi ere, ordainketa-irizpideak polizaren irizpideak izango dira. CESP, SA enpresak ez du bere gain hartuko polizan bildu ez diren istripuek eragindako inolako ondorioirik.

Ezintasun osoa edo partziala onartzen bazaio, langileak ezintasun horrekiko bateragarria izango den lanpostu batean jarduteko eskubidea izango du, baldin eta oraindik 55 urte bete ez baditu. Horretarako eskaera idatzia egin behar du, ezintasuna onartu zaien egunean zenbatzen hasi eta gehienez ere lau hilabeteko epean. Horrela egin ezean, berriz ere laneratu izateko eskubidea galduko du. Bi hilabeteko epea izango du Enpresak langilearen eskaerari erantzuteko, dauden lanpostu hutsak haren esku jarritz. Une horretan lanpostua hutsik izan ezean, hiru urteko aldi egongo direnak eskainiko zaizkio. Gehienezko epe hori amaiturik langile horri beste lanpostu bat ematea lortu ez bada, eskubidea iraungiko da, eta estaldura orokorren bikoitza ordainduko zaio langile ezinduari. Langileari azterketa medikoa egingo zaio, lanpostu berrian jarduteko gai dela bermatzeko. Emaizta negatiboa bada, langileak aukera izango du Osasun publikoaren edo pribatuaren bestelako txosten medikoak aurkezteko, Enpresaren zerbitzu medikoak emandakoarekin konparatzeko. Kasu horretan, Enpresak eta Batzordeak batera aztertuko dituzte txosten horiek, eta egokituz jotzen dutena adostuko dute.

15 egun igaro ondoren Udalbatzak zenbateko bat onartuko du, eta hurrengo urteetan ere zenbateko hori ezarriko da.

Enpresa Batzordeari aipatutako poliza horien kopia emango zaie.

47. artikulua. LANALDIAN ZEHAR IZANDAKO KALTE MATE-RIALAK

Istripuen ondorioz langileak lanaldian zehar izandako kalte materialak aztertuko dira, eta Enpresak bere gain hartuko ditu, baldin eta langileak kalte horiek nahita eragin ez baditu. Zalantza izanez gero, Enpresak eta Batzordeak batera baloratuko dituzte egoera horiek beren ohiko bileretan, eta horietan erabakiko dena hartuko da aintzat.

Horretarako, Enpresak eta Batzordeak laneko istripuen ondorioz gerta daitezkeen kalterik ohikoenen (betaurrekoak, entzute-aparatuak eta hortz-protesiak apurtzea) kopuruen baremoak ezarriko dituzte. Baremo horiek honela zehaztuko dira: batetik, betaurreko, lentilla eta entzun-aparatuak dagokienez, hiru optikaren batez beste ko kostua hartuko da aintzat; eta, bestetik, hortzetako aparatu eta piezei dagokienez, Arabako Odontologoaren Elkargoaren tarifa ofizialak hartuko dira kontuan.

sente artikulua será objeto de análisis, tratamiento y posterior adecuación por parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo. Del mismo modo, a efectos de la subrogación del personal para los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de la contrata u otra figura jurídica que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas de la actividad de limpieza pública de Vitoria-Gasteiz, el personal en situación de jubilado parcial y con contrato de relevo será subrogado respetándosele sus derechos y obligaciones.

Artículo 45. JUBILACIÓN FORZOSA

La jubilación forzosa del personal afecto por el presente Convenio se producirá al cumplir los 65 años de edad. Se exceptuarán aquellos casos en los que el trabajador no haya cubierto el período mínimo de cotizaciones que da derecho a la percepción de prestaciones por jubilación.

Artículo 46. SEGURO DE VIDA E INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA

La empresa contratará, a su cargo, para todos los trabajadores un seguro de vida, que se ampliará a los casos de invalidez permanente y absoluta, y a los casos de invalidez permanente total. Siempre y cuando el empleado cause baja en la empresa, la cobertura en este supuesto de invalidez permanente total será el doble de la cobertura general. En el caso de que no cause baja también se procederá al abono de la cobertura, pero en caso de que, una vez recolocada la persona, volviera a estar en situación de generar derecho a la prestación, en ese caso solo se percibirá la diferencia entre lo ya percibido y el valor que en el momento en que se cause derecho a nueva percepción tenga este Seguro.

La edad máxima para que sea reconocido el derecho a percibir el doble de la cobertura en los casos de invalidez permanente total se establece en 60 años, salvo para aquellos trabajadores contratados indefinidos que no reúnan los requisitos legales para acceder a la jubilación voluntaria al alcanzar dicha edad, en cuyo caso, se procederá al abono del doble de la cobertura general.

La cobertura general será de 44.700 euros; doble capital en caso de muerte por accidente y triple capital en caso de accidente de tráfico, conforme a las actuales condiciones de la póliza. En todo caso los criterios de abono serán los mismos que los de la póliza. No se hará responsable a CESP, S.A. de aquellos casos de accidentes no contemplados en la póliza.

Si se reconoce una incapacidad total o parcial, el empleado tendrá derecho a reingresar al servicio activo en un puesto que deberá ser acorde con su incapacidad, siempre y cuando no haya alcanzado los 55 años de edad, debiendo solicitarlo por escrito en el plazo máximo de cuatro meses a partir de la fecha de la declaración de la incapacidad, de no solicitar el reingreso en el tiempo y forma anteriores, perderá el derecho a ser recolocado. La Empresa deberá responder a la solicitud del trabajador en el plazo de dos meses, ofreciéndole las vacantes existentes y de no haber vacantes en ese momento, se le ofrecerán las que haya durante un período de tres años, transcurrido dicho período máximo sin haberse conseguido la recolocación quedará extinguido el derecho y se procederá a abonar al trabajador incapacitado el doble de la cobertura general. El trabajador se someterá a un reconocimiento médico que acredite su aptitud para el nuevo puesto de trabajo y en el caso de que este sea negativo, el trabajador podrá presentar otros informes médicos de la Sanidad pública o privada que contrasten con el emitido por el servicio médico de la Empresa y, en este supuesto los informes serán analizados entre la Empresa y el Comité acordando lo que proceda al respecto

Para años posteriores será de aplicación la misma cuantía que apruebe el Ayuntamiento en pleno municipal transcurridos 15 días.

Se entregará copia al Comité de Empresa de las pólizas mencionadas.

Artículo 47. DAÑOS MATERIALES DURANTE LA JORNADA LABORAL

Se valorarán individualmente los daños materiales que tenga el trabajador durante su jornada laboral como consecuencia de siniestros, siendo costeados por la Empresa cuando los mismos no adolezcan de intencionalidad por parte del trabajador. En caso de duda, estas circunstancias serán valoradas conjuntamente por Empresa y Comité en sus reuniones ordinarias y se estará a lo que se decida en ellas.

A tal efecto se fijarán entre Empresa y Comité los baremos de las cantidades por los daños más habituales (rotura de gafas, aparatos auditivos y prótesis dentales) que pueden producirse como consecuencia de siniestros laborales. Dichos baremos se confeccionarán con el coste medio de tres ópticas en el de gafas, lentillas y aparatos auditivos y de las tarifas oficiales del Colegio de Odontólogos de Alava en de aparatos y piezas dentales.

48. artikulua. KONTSUMO MAILEGUAK

Horretarako 48.255,76 euro kontsignatuko du urtean enpresak, honako behar hauei erantzuteko:

1. OHIKO ETXEBIZITZA:

Erostea edo bankuak emandako baimenaren kitapen osoa edo partziala.

1.1. Lehen eskaeran, 9.015,00 euro arteko kopuruak eman ahal izango dira.

1.2. Bigarren eskaeran (kredituaren amortizazioa), 6.010,00 euro arteko kopuruak eman ahal izango dira. Horretarako sei urte igaro beharko dira, aurreko eskaera onartu ondoren.

1.3. Eskaera horiek batera, honako egiaztagiri hauek aurkeztuko dira:

- Eskrituren edo salerosketa-kontratuen fotokopia.
- Etxebizitzaren amortizazioaren ordainagiri eguneratua.

1.4. Aurrerakin horiek 1 eta 3 bitarteko soldata-mailetan dau den langileek baino ezin izango dituzte eskatu.

2.- BESTELAKO BEHARRAK:

2.1. Horregatik 3.005,00 euro eman ahal izango dira gehienez ere. Honako hauek hartuko dira premiazko behartzat:

- a) Eskatzailea ezkontzea.
- b) Eskatzailea dibortziaztea, banatzea edo haren ezkontza baliogabekotzat jotzea.
- c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotza.
- d) Seme-alaben jaiotza.
- e) Eskatzailearen gaixotasun edo ebakuntza larria.
- f) Etxebizitza kontserbatzeko beharrezko edo ezinbesteko lanak egitea.
- g) Bizilekua lana egiten den herrira aldatzea.
- h) Sukaldeko edo komuneko altzariak erostea.
- i) Eskatzaileak zentro ofizialetan ikasketak egiteko izandako matricula-gastuak.
- j) Premiazkotzat har daitezkeen horrelako beste kasu batzuk.

2.2. "Ezinbesteko obrak" eta "sukaldeko edo komuneko altzariak" justifikatzeko, eskaerarekin batera onartutako aurrekontua aurkeztu beharko da, bai eta, lanak amaitzean, faktura aurkeztu ere. Horrela egin ezean, mailegua ematea bertan behera uztea erabakiko du enpresak.

3.- OHAR OROKORRAK:

3.1. Kontsumo-maileguetarako emandako kopuruak gehienez ere hileko 48 ordainsaritan itzuliko dira, eta ez dute inolako interesik ekarriko.

3.2. Kontsumo-mailegu bat amortizatzen den bitartean ezin izango da beste bat eskatu. Alabaina, Batzordeak eskaera batzuek premiazko beharra dutela erabakitzen badu, eskaera horiek aztertuko ditura.

3.3. Aurkeztutako eskaerak ikusirik, horiek hautatzeko irizpideak ezarriko dira. Gainera, interesatuei eskaera hori azaltzeko aukera eman dakieke, eskaera hori onartu edo atzera bota aurretik.

3.4. Beharrezkotzat jotzen bada, eskaerak aurkeztu eta hurrengo hilean zehar emango zaie erantzuna.

3.5. Urriaren 30ean amaituko da eskaerak urteko aurrekontuan eskuragarri dagoen kopuruaren kontura aztertzeko azken epea.

3.6. Agiri-faltan dauden eta otsailaren 15a baino lehen betetzen ez diren aurreko urteetako eskaera guztiak baliogabekotzat joko dira. Kasu horietan guztietan beste eskaera bat egin beharko da.

3.7. Eskaera guztiak enpresaren bulegoetan aurkeztuko dira.

49.- artikulua. FONDO SOZIALA

4.641,41 euroko Fondo Sozial bat sortu da. Udalean indarrean dauden irizpide eta prozedurei jarraituz banatuko da, honako helburu hauekin:

A. Osasun-laguntza: 3.849,25 euro langileen aparteko gastuei aurre egiteko laguntzak emateko. Zehazkiago, langilearentzako, ezkontidearentzako –lan egiten ez badu soilik– eta langilearekin edo haren mendean bizi diren seme-alabentzako mediku- edo farmazia-tratamenduetarako (dislexiak, mintzamina berreskuratzea eta abar).

Laguntza horiek eman ditzaten, behar-beharrezkoa da aldez aurretik teknikari aditu batek tratamendua agindu izana; Enpresa Batzordeak proposatuko ditu.

Artículo 48. PRÉSTAMOS DE CONSUMO

Para tal efecto la empresa consignará en su presupuesto la cantidad de 48.255,76 euros/año, destinadas a las siguientes cuestiones:

1. PARA VIVIENDA HABITUAL:

Compra o cancelación total o parcial de préstamo concedido por entidad bancaria.

1.1. En la primera petición se podrán conceder hasta 9.015,00 euros.

1.2. En la segunda petición (amortización del crédito) que se podrán rehacer a los seis años de la concesión del anterior, se podrán conceder hasta 6.010,00 euros.

1.3. Estas peticiones deberán ir acompañadas de los siguientes justificantes:

- Fotocopia de las Escrituras o Contratos de compraventa.
- Recibo actualizado de amortización de la vivienda.

1.4. Estos anticipos solo podrán solicitarlos aquellos empleados cuyo nivel de salario se encuentre dentro del abanico 1 a 3.

2.- NECESIDADES VARIAS:

2.1. Por este concepto se podrán conceder hasta un máximo de 3.005,00 euros. Tendrán la consideración de necesidades perentorias las derivadas de:

- a) Matrimonio del solicitante.
- b) Divorcio, separación o nulidad del matrimonio del solicitante.
- c) Fallecimiento del cónyuge o hijos.
- d) Nacimiento de hijos.
- e) Enfermedad o intervención quirúrgica grave del solicitante.
- f) Realización de obras necesarias o imprescindibles para la conservación de la vivienda.
- g) Traslado de domicilio a la localidad donde se encuentre ubicado el centro de trabajo.
- h) Adquisición de mobiliario de cocina y baño.
- i) Gastos de matrícula derivados de estudios en centros oficiales por parte del solicitante
- j) Otras circunstancias de análoga naturaleza que merezcan dicha calificación.

2.2. Para la justificación de las "obras imprescindibles" y "mobiliario de cocina y baño", será necesario adjuntar con su solicitud presupuesto aceptado y al finalizar las obras presentar factura. De no ser así, la empresa resolverá la anulación de la concesión.

3.- NOTAS GENERALES:

3.1. Las cantidades concedidas de préstamos de consumo serán reintegrables en un periodo máximo de 48 mensualidades y no devengarán interés alguno.

3.2. No se podrá solicitar un préstamo de consumo mientras se esté amortizando otro, sin perjuicio de que el Comité estudie aquellas peticiones fundadas que puedan considerarse de extrema necesidad.

3.3. A la vista de las peticiones presentadas se establecerán los criterios para seleccionarlas sin perjuicio de que, antes de adoptar la propuesta de concesión o desestimación, se dé audiencia a los interesados.

3.4. Las peticiones será atendidas, si procediere, dentro del mes siguiente a su presentación.

3.5. El último plazo para atender solicitudes con cargo a la cantidad disponible en el presupuesto anual será el 30 de Octubre.

3.6. Todas las peticiones de años anteriores que estén faltas de documentación y no se completen antes del 15 de Febrero se considerarán anuladas debiéndose proceder a una nueva solicitud.

3.7. Todas las solicitudes se entregarán en las oficinas de la empresa.

Artículo 49. FONDO SOCIAL

Se crea un Fondo Social en la cuantía de 4.641,41 euros, que se distribuirá con los criterios y procedimientos vigentes en el Ayuntamiento, con las siguientes finalidades:

A. Asistencia sanitaria: 3.849,25 euros para la concesión de ayudas para sufragar gastos excepcionales de los trabajadores con motivo de tratamientos médicos y/o farmacéuticos para el trabajador, cónyuge excepto que trabaje, e hijos que convivan o dependan del trabajador y que no cubra la Seguridad Social, tales como dislexias, recuperación de lenguaje, etc.

La concesión de estas ayudas requerirá que hayan sido prescritas por técnico competente recomendando el tratamiento y deberán ser propuestas por el Comité de Empresa.

Partida hori banatzeko asmoarekin, ekitaldia amaitzerakoan eta zati proportzionalan ordainduko da, fakturatutako zenbatekoen arabera.

B. Langilearen ikasketetarako beka. Horiek eman ditzaten, honako oinarri hauek bete beharko dituzte:

1. Guztira, ikastaro osorako beka guztiek 792,16 euroko zenbatekoa izango dute, gehienez.

2. Laguntza horrek ikastaro edo ikasgaien matrikula-gastuak barne hartuko ditu, erdi- eta goi-mailako karreraren kasuetan, bai eta testu-liburu ofizialak edo dagokion katedrak gomendatutako konsulta-liburuak ere.

3. Laguntza hori ordainduko da ikastetxearen ziurtagiria aurkeztu den unean. Hartan ziurtatuko dira, batetik, langilea matrikulatua egon dela, eta, bestetik, laguntzaren xedea den ikastaroan edo ikasgaien gutxienez "nahiko" kalifikazioa lortu duela.

4. Dirulaguntza hori jasotzeko eskubidea ematen du langileen lanbide- edo kultura-maila igotzea dakarren edozein ikasketara.

5. Bekek honako osagarri hauek bil ditzakete:

a. Laguntza konpentsagarria: ikasteak berekin dakartzan gastuak konpentsatzeko kopurua (matrikula).

b. Bekadunaren helbidearen eta ikasketak egiten dituen ikastetxearen arteko distantziak eragindako gastuetarako laguntza.

c. Ikasketetarako beharrezko eskola-materialak eragindako gastuetarako laguntza.

Beken zenbatekoak

- Matrikularen % 75 gehi materiala, lanpostuarekin zerikusi zuzena duten ikasketetarako.

- Matrikularen % 50 gehi materiala, lanpostuarekin zeharkako zerikusia duten ikasketetarako.

Distantziak eragindako gastuak diruz laguntzeko laguntza globalak emango dira, honako zenbateko hauetan eta 9 hilabeteko ikasturte akademiko bakoitzeko. Proporzioan murriztuko dira, ikastaroaren iraupenaren arabera:

DISTANTZIA	ZENBATEKOA
5-10 km bitartean.	52,29 euro
10 eta 70 km bitartean:	100,97 euro
70 km baino gehiago.	129,82 euro

Beka-eskaerekin batera, honako hauek aurkeztuko dira:

1. Ikasketak egiten dituen ikastetxearen ziurtagiria.

2. Noten eta bertaratzeen ziurtagiria.

3. Eragindako gastuak ordaindu izana egiaztatzen duen agiria.

Urte bakoitzean, ekainetik irailera bitartean gainditutako ikasgaietako kostuak soilik ordainduko dira.

Emandako beken zenbateko osoa kontsignatutako kopurua baino handiagoa bada, zenbateko hori hainbanatuko da.

Eskaera guztiak abenduaren 31 baino lehen aurkeztuko dira. Eskaerak baieztatu erantzuna izan dezan, hura eskatzen duen langileak gutxienez urtebete behar du enpresan kontratatua eta alta emanda, eskaerak aurkezteko ezarritako azken egunean.

50. artikulua. HAMABOST EGUNEZ BEHINGO AURRERAKINAK

Langile guztiek hamabostean behin aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute, eskatzen den hilean zehar egindako lanaren kontura. Gehienez, kategoriaren hileko soldataren % 50 izango da, eta enpresari bi egun lehenago ohartaraziko zaio.

VI. KAPITULUA. ORDAINSARIAK

51. artikulua. ORDAINSARIEN ETA KALTE-ORDAINEN KONZEPТУAK

A. Langileek jaso ditzaketen ordainsariak oinarritzakoak eta osagarriak dira, Udal Hitzarmenean bildutako xedapenen arabera eta honako ordainsari-kontzeptu hauek betez:

1. Honako hauek oinarritzako ordainsariak dira:

a) Saillapen-taldeari dagokion soldata.

b) Hiruhilekoak edo antzinasuna (ANTZ): saillapen-talde bakoitzari kopuru bera emango zaio hiru zerbitzu-urteko.

C) Aparteko Ordainsariak (AO); urtean bi izango dira.

2. Honako hauek ordainsari osagarriak dira:

a) Osagarri pertsonalak:

- Osagarri pertsonala (OP).

Con el fin de repartir esta partida se abonará una vez vencido el ejercicio y a partes proporcionales en función de las cuantías facturadas.

B. Becas por estudios del trabajador. Las bases para su concesión serán las siguientes:

1. El importe máximo del total de las becas a conseguir para todo el curso será de 792,16 euros.

2. La ayuda cubrirá los gastos de matrícula de los cursos o de las asignaturas, en casos de carrera de grado medio superior de los diferentes estudios que se cursen, además de libros de texto oficiales o en su caso de los libros de consulta recomendados por la cátedra correspondiente.

3. El abono de esta ayuda se efectuará una vez presentado el certificado del centro docente en el que se acredite tanto el haber estado matriculado como la obtención al menos de la calificación de aprobado en el curso o asignatura objeto de la ayuda.

4. Los estudios que puedan cursarse con derecho a esta ayuda serán cualesquiera que supongan la promoción profesional o cultural de los trabajadores.

5. Las becas podrían comprender los siguientes componentes:

a. Ayuda compensatoria: cantidad destinada a compensar los gastos generados que lleva consigo el estudio (matrícula).

b. Ayuda para gastos derivados por razón de la distancia entre el domicilio del becario y el Centro docente en que realiza sus estudios.

c. Ayuda para gastos determinados por razón de material escolar necesario para los estudios.

Cuantías de las becas:

- 75% de matrícula más material para estudios directamente relacionados con el puesto de trabajo.

- 50% de matrícula más material para estudios indirectamente relacionados con el puesto de trabajo.

Para subvenir a los gastos determinados por razón de la distancia se establecerán ayudas globales por los siguientes importes por curso académico de 9 meses, reduciéndose en proporción según la duración del curso:

DISTANCIA	IMPORTE
De 05 a 10 Km.	52,29 euros
De 10 a 70 Km.	100,97 euros
Más de 70 Km.	129,82 euros

Las solicitudes de becas se acompañarán de:

1. Certificación del Centro donde cursa los estudios.

2. Certificado de notas y de asistencias.

3. Documento acreditativo del ingreso de los gastos ocasionados.

Solamente se abonarán anualmente los costes correspondientes a asignaturas aprobadas entre Junio y Septiembre.

Si la suma del importe de las becas concedidas fuese superior a la cantidad consignada, se procederá a su prorrateo.

Todas las solicitudes se deberán presentar antes del 31 de diciembre y será requisito indispensable para su concesión que el trabajador solicitante esté contratado y de alta en la Empresa con una antelación mínima de un año a la fecha límite establecida para la presentación de las solicitudes.

Artículo 50. ANTICIPOS QUINCENALES

Todo trabajador tendrá derecho a percibir anticipos quincenales a cuenta del trabajo realizado durante la mensualidad en que se solicita, de una cuantía máxima del 50% del salario mensual de la categoría, con aviso previo a la empresa de dos días.

CAPITULO VI. ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 51. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

A. Las retribuciones que puedan percibir los trabajadores son básicas y complementarias, de acuerdo con las disposiciones contenidas en el Convenio del Ayuntamiento y conforme a los siguientes conceptos retributivos:

1. Son retribuciones básicas:

a) El sueldo que corresponde al grupo de clasificación.

b) Los trienios o antigüedad (ANT) consistentes en una cantidad igual para cada grupo de clasificación por cada tres años de servicio.

c) Las pagas extraordinarias (PE) que serán de dos al año.

2. Son retribuciones complementarias:

a) Los complementos personales:

- Complemento personal (CP).

b) Berriazko ordainsariak edo aparteko zerbitzuengatikoko habo-rokinak:

- Aparteko orduak.
- Goragoko kategoriako lanak.
- Lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuak.
- Gaualdiko lana
- Jaiegunitako lanak.

3. Honako hauek kalte-ordainak dira:

a) Zerbitzuagatikoko kalte-ordainak:

- Dietak
- Bidaia-gastuak
- Bertaratzeen kalte-ordaina.
- Kalte-ordain berezia.

B. Ordainsari Orokorra:

Hitzarmen hau interpretatzeko, 1986ko ARCEPAFE/EFALEBAEren Akordioarekiko koherentea izateko eta 1984ko Akordioaren Aurrekontu Soldata Orokorrekin (ASO) orekatzeko, honela definitu dugu Ordainsari Orokorra (OO): soldata (S) gehi Lanpostuaren Osagarria.

C. Lanaldi partzialeko langileek kontzeptu guztiengatik kobratuko dute, benetan sartutako orduen arabera.

52. artikulua. SAILKAPEN TALDEAK

Euskal Funtzio Publikoari buruzko Legearen garapena arautu eta Toki eta Foru Administrazioek destino-osagarrien mailen arteko tar-teak araudi horretara egokitu arte, honako tarte hauek mantenduko dira:

SAILKAPEN TALDEA	MAILA TARTEA
A. taldea	13 eta 30 bitarte (biak barne)
B taldea	11 eta 24 bitarte (biak barne)
C taldea	09 eta 15 bitarte (biak barne)
D taldea	07 eta 11 bitarte (biak barne)
E taldea	05 eta 08 bitarte (biak barne)

53. artikulua. MAILAZ MAILAKO ORDAINSARI OROKORRAK

1988ko ekainaren 24an sinatutako protokolo bidez ezarritako homologazio-irizpideari jarraipena emanez eta 1988an egindako balorazioa aintzat hartuta (balorazio hori egungo soldata-egituraren oinarria da, eta honako hau ekarri du berekin: lanbide-alorreko zein antzinasun-sistema aldatzeari buruzko faktore guztiak aintzat hartu ondoren, eguneko peoiaren lanpostua Hilerrietako Ofiziozko Laguntzailearen lanpostuaren % 95,97 zen), CESPAren langileen HOMOLOGAZIO ITUN hau egutzen da, udal-langileen soldata-sailkapen berria egiteko. Homologazio ituna 1991ko Enpresa Hitzarmen Kolektiboan biltzen da, honako honen arabera:

Kategoriek Udalaren honako Oinarritzko Ordainsari Orokorren maila hauek izango dituzte, 90eko balioan:

KATEGORIA	MAILA	OOO	%	PLUSAK	HILABETEAGUZZIRA
Garbitzailea	5	119.038	-	-	119.038
Eguneko peoia	7	135.039	% 15,164	20.477	155.516
Gaueko peoia	7	135.039	% 30,323	40.948	175.987
Estoldetako peoia	7	135.039	% 32,850	44.360	179.399
Gidari-peoia	7	135.039	% 17,577	23.736	158.775
Zabortegiko pisatzailea	7	135.039	% 17,577	23.736	158.775
Eguneko gidaria	8	143.156	% 12,042	17.239	160.395
Gaueko gidaria	8	143.156	% 26,341	37.709	180.865
Estoldetako gidaria	8	143.156	% 28,725	41.122	184.278
Zabortegiko palaria	8	143.156	% 28,725	41.122	184.278
Ofizial argiketaria	8	143.156	-	-	143.156
Ofizial mekanikaria	8	143.156	-	-	143.156
Ofizial txapista	8	143.156	-	-	143.156
Mantentze-ofiziala	9	151.275	-	-	151.275
Langileburu zaindaria	10	160.000	-	-	160.000
Gaueko langileburua	12	177.452	% 25,000	44.363	221.815
Administrari laguntzailea	10	160.000	-	-	160.000
Administraria	12	177.452	-	-	177.452
Arduradun nagusia	14	196.234	-	-	196.234

Aurrekoaren ildotik, soldata-igoerak Udalerako onartuko diren igoeretara egokituko dira. Hitzarmena sinatu aurretik, azkenean onartu den soldata-igoeraren konturako aurrerakinak ezarriko dira; hain zuzen ere, Udalean xede bererako erabili dira igoera horiek.

Ofizial-kategoria duten langileei mailak esleitzerakoan, egungo ofizialek Mantentze Ofizialaren kategoriara igotzeko aukera dutela hartzen da aintzat, beste lanbide baten jakintza-maila neurtzeko proba egin ondoren.

b) Las retribuciones específicas o gratificaciones por servicios extraordinarios:

- Horas extraordinarias.
- Trabajos de superior categoría.
- Trabajos penosos, tóxicos y peligrosos.
- Trabajos en periodo nocturno.
- Trabajos en día festivo.

3. Son retribuciones indemnizatorias:

a) Las indemnizaciones por razón de servicio:

- Dietas.
- Gastos de desplazamiento.
- Indemnización de asistencias.
- Indemnización especial.

B. Retribución General:

A efectos de interpretación de este Convenio y para mantener una coherencia con el Acuerdo de ARCEPAFE de 1986 lo equiparable al Salario General Presupuestario (SGP) del Acuerdo de 1984 definimos la Retribución General (RG) como la suma del sueldo (S) y el Complemento de Puesto de Trabajo.

C. El personal a tiempo parcial cobrará por todos los conceptos en función de las horas realmente trabajadas.

Artículo 52. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN

Hasta tanto no se reglamente el desarrollo de la Ley de Función Pública Vasca y las Administraciones Locales y Forales no adecuen los intervalos entre niveles de complementos de destino a dicha reglamentación, se mantendrán los siguientes intervalos:

GRUPO DE CLASIFICACIÓN	INTERVALO DE NIVELES
Grupo A	13 y 30 inclusive
Grupo B	11 y 24 inclusive
Grupo C	09 y 15 inclusive
Grupo D	07 y 11 inclusive
Grupo E	05 y 08 inclusive

Artículo 53. RETRIBUCIONES GENERALES POR NIVELES

Como continuación al criterio de homologación instaurado mediante protocolo suscrito el 24 de Junio de 1988 y en base a la valoración efectuada en 1988 de la que parte la estructura salarial actual y que implicó la aceptación mutua de que, una vez considerados todos los factores, tanto profesionales como de cambio de sistema de antigüedad, el puesto de peón diurno se situaba a un 95,97% del puesto de Ayudante de Oficio de Cementerios, se formula el siguiente PACTO DE HOMOLOGACIÓN de los trabajadores de CES-PA a la reclasificación salarial de empleados municipales, que se integra en el Convenio Colectivo de Empresa de 1991, con arreglo a lo siguiente:

Las categorías tendrán los siguientes niveles de R.G.B. del Ayuntamiento en valor 90:

CATEGORÍA	NIVEL	R.G.B.	%	PLUSES	TOTAL MES
Operaria limpieza	5	119.038	-	-	119.038
Peón día	7	135.039	15,164%	20.477	155.516
Peón noche	7	135.039	30,323%	40.948	175.987
Peón alcantarillado	7	135.039	32,850%	44.360	179.399
Peón conductor	7	135.039	17,577%	23.736	158.775
Pesador vertedero	7	135.039	17,577%	23.736	158.775
Conductor día	8	143.156	12,042%	17.239	160.395
Conductor noche	8	143.156	26,341%	37.709	180.865
Conductor alcantarillado	8	143.156	28,725%	41.122	184.278
Palista vertedero	8	143.156	28,725%	41.122	184.278
Oficial electricista	8	143.156	-	-	143.156
Oficial mecánico	8	143.156	-	-	143.156
Oficial chapista	8	143.156	-	-	143.156
Oficial mantenimiento	9	151.275	-	-	151.275
Capataz vigilante	10	160.000	-	-	160.000
Capataz nocturno	12	177.452	25,000%	44.363	221.815
Auxiliar administrativo	10	160.000	-	-	160.000
Administrativo	12	177.452	-	-	177.452
Encargado general	14	196.234	-	-	196.234

En congruencia con lo anterior, los incrementos salariales se ajustarán a los que se aprueben para el Ayuntamiento. Antes de la firma del convenio se aplicarán los anticipos a cuenta del incremento salarial finalmente aprobado, que se efectuen en el mismo sentido por el Ayuntamiento.

La asignación de niveles de los trabajadores con categoría de oficial se hace con la posibilidad de promoción de los oficiales actuales a la categoría de Oficial de Mantenimiento, previa prueba de conocimiento de otro oficio.

54. artikulua. PRODUKTIBITATE OSAGARRIA

Hitzarmen Kolektibo honetan bildutako langileek produktibitate osagarri bat jasoko dute, oro har I. Eranskinean azaltzen den zenbatekoan, erabateko kalitatea etengabe hobetzeko programak ezartzerakoan sortu den aparteko jarduera ordaintzeko. Izan ere, langileak aparteko ahaleginak egin behar ditu, batetik, prestakuntzan, komunikazioan eta informazioan trebatzeko eta helburu, eginkizun eta erantzukizunak ezarri eta lortzeko, eta, bestetik, lanpostuan jarduterakoan ekimenak hartzeko. Hortaz, produktibitate-osagarri hori etengabeko hobekuntzako sistemak berraztertu behar horretan oinarritzen da, funtsean. Sistema horien bitartez, prozedurak normalizatu nahi dira, bai eta ISO 9.002 eta ISO 14.001 Arauetara eta zerbitzu-konpromisoko gutunetara egokitu ere.

55. artikulua. ANTZINATASUNA

Langileek kopuru bat jasoko dute antzinatasun-kontzeptuan enpresan emandako hiru urteko, honako eskala honen arabera. Kopuru horiek Udalaren Hitzarmenean izango diren aldaketen eraginpean egongo dira.

ULTZOA	HIRURTEKOA
A. Goi Mailako Tituluduna	45,24 euro
B. Erdi Mailako Tituluduna	36,62 euro
C. Arduradun Nagusia, Langileburua, Administraria	32,84 euro
D. Taldeburua, Gidaria, Palaria, Ofiziala, Administrari Laguntzailea	26,38 euro
E. Peoia, Pizatzailea, Gidari-peoia, Garbitzailea	23,26 euro

Langile bat goragoko tituluak biltzen diren talde bati dagokion talde batera igotzen bada, titulu multzo bakoitzari dagokion antzinatasun-zenbatekoa jasoko du.

56. artikulua. APARTEKO ORDAINSARIAK

Urtean aparteko bi ordainsari ordainduko dira, ekainaren nominarekin batera eta abenduaren 20an, hurrenez hurren. Bakoitzak soldataren hileko ordainsari baten zenbatekoa izango du gutxienez (gehi hirurtekoak).

57. artikulua. ALDI BATERAKO OSAGARRI PERTSONALA

Esleitutako mailak baloratu eta hierarkizatzeko akordioaren ostean, HOMOLOGAZIO ITUNAREN taulak aplikatzearen ondorioz langilearen ordainsari pertsonalak dagokion lanpostuaren ordainsari-maila gainditzen badu, ordainsari hori Aldi Baterako Osagarri Pertsonaltzat (ad personam) hartuko da eta ezin izango da irentsi. Halaber, gainerako oinarriko ordainsarien neurri berean igoko da.

58. artikulua. KALTE-ORDAINENGATIKO ORDAINSARIAK

A) DIETAK:

1. Konzeptua: ohiko etxebizitzatik kanpoko egonaldiak eta mantenuak dakartzan gastuei aurre egiteko egunetik egunera ordaindutako kopurua da dieta.

2. Dieta motak: zerbitzu-arrazoiak direla medio langileek Euskadiko, Estatuko edo atzerriko edozein tokitan zeregin jakin batzuk egin behar badituzte, honako dieta hauek jasoko dituzte:

a) Dieta osoa, gaua ohiko etxebizitzatik kanpo ematen badu, irteera- eta itzulera-egunak barne.

b) Dieta murriztua, ohiko etxebizitzara gaua ematera itzultzen bada.

3. Zenbatekoa:

- Dieta murriztua: 11,12 euro.

- Dieta osoa: 37,37 euro.

Kopuru horiei Udal-hitzarmenerako onartutako kopuruak gehituko zaizkie.

B) BIDAIA GASTUAK:

Zerbitzu-arrazoiak direla eta langileak ibilgailu partikularra erabili behar badu, kalte-ordaina jasoko du bidaia-gastu gisa. Kalte-ordain hori honako hau aintzat hartuta kalkulatu da:

1. Automobilak badira, 0,24 euro ordainduko dira egindako kilometro bakoitzeko.

2. Motozikleten kasuan, 0,13 euro egindako kilometro bakoitzeko.

3. Bestelako ibilgailuei dagokienez, horiek erabiltzeak benetan eragingo duen kopurua ordainduko da, ongi egiaztatuta ondoren.

Aurreko kopuruei 2002., 2003. eta 2004. urteei dagokien igoera ezarri zaie.

Artículo 54. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

Los trabajadores adscritos al presente Convenio Colectivo percibirán un complemento de productividad en la cuantía que de forma general se señala en el Anexo I, todo ello con objeto de retribuir la actividad extraordinaria generada por la implantación de programas de mejora continua de la calidad total que supone para el trabajador un esfuerzo añadido de formación, comunicación, información, fijación y consecución de objetivos, funciones y responsabilidades, en su caso, y de adopción de iniciativas en el desempeño de su puesto de trabajo. Este complemento de productividad se justifica por la reorientación de los sistemas de mejora continua que se van a encastrar hacia la normalización de los procedimientos y su adaptación a las Normas ISO 9.002 e ISO 14.001 y a las cartas de compromiso de servicio.

Artículo 55. ANTIGÜEDAD

Los trabajadores percibirán en concepto de antigüedad por cada tres años de servicio reconocidos en la empresa una cantidad fijada de conformidad con la siguiente escala, sujetas a las variaciones que procedan por modificaciones en el Convenio del Ayuntamiento:

GRUPO	TRIENIO
A. Titulado Superior	45,24 euros
B. Titulado Medio	36,62 euros
C. Encargado General, Capataz, Administrativo	32,84 euros
D. Jefe Equipo, Conductor, Palista, Oficial, Auxiliar Administrativo	26,38 euros
E. Peón, Pesador, Peón Conductor, Operaria de limpieza	23,26 euros

Cuando un trabajador acceda a una categoría, correspondiente a un grupo de titulación superior al anterior, percibirá la antigüedad en la cuantía asignada al nuevo grupo de titulación.

Artículo 56. PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las pagas extraordinarias, que serán de dos al año, por un importe mínimo cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y trienios, se percibirán junto con la nómina de Junio y el día 20 de Diciembre.

Artículo 57. COMPLEMENTO PERSONAL TRANSITORIO

Si tras el acuerdo de valoración y jerarquización de niveles asignado, como resultado de la aplicación de las tablas del PACTO DE HOMOLOGACIÓN, el trabajador tuviera una retribución personal superior al nivel retributivo del puesto que ocupa, esa diferencia retributiva tendrá el concepto de Complemento Personal Transitorio (ad personam) y no será absorbible, y se incrementará en el mismo porcentaje que las demás retribuciones básicas.

Artículo 58. RETRIBUCIONES INDEMNIZATORIAS

A) DIETAS:

1. Concepto: Se entenderá por dieta la cantidad diariamente devengada para satisfacer los gastos que origina la estancia y manutención fuera de la residencia habitual.

2. Clases: cuando por razón del servicio se desempeñen determinados cometidos en cualquier punto del territorio de Euskadi, del Estado o del extranjero se percibirán las siguientes dietas:

a) Dieta entera, si se pernocta fuera de la residencia habitual, incluyendo el día de salida y el de regreso

b) Dieta reducida, si se vuelve a pernoctar a la residencia habitual

3. Cuantía:

- Dieta reducida: 11,12 euros.

- Dieta entera: 37,37 euros.

Dichas cantidades serán incrementadas en las aprobadas para el convenio del Ayuntamiento.

B) GASTOS DE DESPLAZAMIENTO:

La indemnización a percibir por el trabajador, como gasto de desplazamiento, por el uso del vehículo particular por razón de servicio, se devengará conforme a lo que sigue:

1. Si se trata de automóviles, será la cantidad que resulte a razón de 0,24 euros por kilómetro recorrido.

2. Si se tratase de motocicletas será la cantidad que resulte a razón de 0,13 euros el kilómetro recorrido.

3. Si se tratase de otro vehículo, será la cantidad que importe realmente su utilización, según justificación fehaciente.

En las cantidades anteriores está aplicado el incremento correspondiente a los años 2002, 2003 y 2004.

C) LAGUNTZENGATIKO KALTE-ORDAINA:

2004. urtean, laguntzagatiko kalte-ordainak aparteko orduetarako kalkulatu denaren zenbatekoa izango du, Udal Hitzarmentaren laugarren atalaren bigarren tituluan ezarritakoaren arabera.

D) KALTE-ORDAIN BEREZIA:

1. Konfigurazioa: "kalte-ordain berezia" langileari agindutako zerbitzuak eragindako kalteengatik edo aparteko gastuengatik ematen zaien konpentsazioa da.

2. Zenbatekoa: enpresaren agintariari edo eskumeneko organoari dagokio kalte-ordainaren kontzeptu horrek eragindako zenbatekoa kalkulatzeko, adituaren irizpena eta sindikatuen edo langileen ordezkariaren txostena aztertu ondoren.

Edozein kasutan, ezohiko aparteko zerbitzuak egiteko 8 ordu jarraian baino gehiago sartu behar dituzten langileek dagozkien orduak edo primak jasoko dituzte enpresaren aldetik.

59. artikulua. BERARIAZKO ORDAINSARIAK

APARTEKO ORDUAK:

Aparteko orduak honako kasu hauetan bakarrik egingo dira:

a) Ezinbestekoa denean.

c) Premiazko beharra dagoenean. Dena dela, argi utzi beharra dago ohiko lana egiteko lanaldia luzatzea ez dela premiazko behartzat hartuko. Langileak erabakiko du azken ordu horiek sartu edo ez.

Hilean behin Enpresa Batzordeari emango zaio izandako gorabeheren eta sartutako orduen berri.

Aparteko orduak nahitaez ordainduko dira, atsedenaldirik bidez konpentsatuz, honako honen arabera:

- Aparteko ordu arrunta: 2,00 atsedenerdik
- Jaieguneko edo gaueko aparteko ordu bat: 2,15 atsedenerdik
- Jaieguneko eta gaueko aparteko ordu bat: 2,30 atsedenerdik

Langileak eta Enpresak hautatuko dituzte atsedenaldirik konpentsagarriak hartzeko egunak, egiten diren hiru egun naturalaren barruan. Egun horiek jaiegun eta igandeei pilatu ahal izango zaizkie, hiruhilekoan hartzen badira.

Atsedenerdik lan-ordutzat hartuko dira.

B) GORAGOKO KATEGORIAKO LANAK:

1. Salbuespen gisa, eta betiere lanpostua gordeko zaiela aintzat hartuta, langileek beren kategoriaren berezko lanpostuetan jardungo dute, bai eta esleitura dauden lanpostuaren berariazkoak ez diren eginkizunetan jardun ere.

2. Langileak erabakiko du lan horiek egin edo ez. Alabaina, beharra larria eta atzerazina den kasuetan, nahitaezko esleipena egingo da, interesatuari entzun ondoren eta langileen ordezkariaren txostena eman ondoren.

3. Eginkizun horien arduraren hartuko duen langileak dagokion lanpostuari esleitutako ordainsariak jasoko ditu.

C) LAN NEKAGARRIAK, TOXIKOAK ETA/EDO ARRISKUTSUAK:

Lan toxikoak edo bereziki nekagarri eta/edo arriskutsuak diren lanak egiten dituzten langileek ehuneko finko bat jasoko dute lan-baldintza berezi horietan sartuko duten ordu bakoitzeko. Mailen arabera ordainsari orokorreki dagozkien lan-ordutzat hartuta kalkulatu da portzentaje hori. Hain zuzen ere, Homologazio Itunean honako ehuneko hauek onartu dira kategoriatan edo maila bakoitzerako:

KATEGORIA	MAILA	%
Eguneko peoia	7	% 15,164
Gaueko peoia	7	% 30,323
Estoldetako peoia	7	% 32,850
Gidari-peoia	7	% 17,577
Zabortegiko pisatzailea	7	% 17,577
Eguneko gidaria	8	% 12,042
Gaueko gidaria	8	% 26,341
Estoldetako gidaria	8	% 28,725
Zabortegiko palaria	8	% 28,725

C) INDEMNIZACION DE ASISTENCIAS:

Durante el año 2004 la indemnización de asistencia, tendrá la misma cuantía que la calculada respecto a las horas extraordinarias, conforme a lo dispuesto en el Título Segundo, Sección cuarta del Convenio del Ayuntamiento.

D) INDEMNIZACION ESPECIAL:

1. Configuración: Se define como "Indemnización Especial" la compensación que se otorga al trabajador por los daños o perjuicios o gastos extraordinarios que se irroguen por razón del servicio encomendado.

2. Cuantía: La evaluación exacta de la cuantía devengado por este concepto indemnizatorio corresponderá a la autoridad o al órgano competente de la empresa, tras examinar previamente tanto el dictamen pericial oportuno como el informe de los correspondientes órganos de representación sindical o del personal.

En todo caso, los trabajadores que por razón de servicios extraordinarios no habituales vengan obligados a realizar jornadas superiores a 8 horas continuadas, percibirán de la empresa las comidas o dietas correspondientes.

Artículo 59. RETRIBUCIONES ESPECÍFICAS

A) HORAS EXTRAORDINARIAS:

Únicamente podrán realizarse horas extraordinarias:

a) En casos de fuerza mayor.

c) En casos de necesidad urgente, no entendiéndose por tal la prolongación de la jornada para realizar el trabajo ordinario. Estas últimas serán de realización voluntaria por parte del trabajador.

Mensualmente se dará cuenta de las circunstancias y horas realizadas al Comité de Empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán obligatoriamente mediante compensación en tiempo de descanso, con arreglo a lo siguiente:

- 1 hora extraordinaria normal: 2,00 horas de descanso
- 1 hora extraordinaria festiva o nocturna: 2,15 horas de descanso
- 1 hora extraordinaria festiva y nocturna: 2,30 horas de descanso

Las fechas para hacer efectivos los descansos compensatorios, serán elegidas de mutuo acuerdo por el trabajador y la Empresa, dentro del trimestre natural en el que se realicen y se podrán acumular a fiestas y domingos e incluso a las vacaciones cuando su disfrute coincida en el trimestre.

Las horas de descanso serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo.

B) TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORIA

1. En casos excepcionales, y con reserva de su puesto de trabajo, los trabajadores podrán ser asignados al desempeño de puestos de trabajo propios de su categoría o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que se hallen adscritos.

2. Dichos trabajos serán desempeñados voluntariamente, sin perjuicio de que, si ello no fuera posible, se produzca la asignación con carácter forzoso cuando concurren supuestos de urgente e inaplazable necesidad, previa audiencia del interesado e informe del órgano de representación del personal.

3. El trabajador que realice dichas funciones, percibirá las retribuciones asignadas al puesto desempeñado.

C) TRABAJOS PENOSOS, TÓXICOS Y/O PELIGROSOS:

Los trabajadores que realicen trabajos tóxicos o especialmente penosos y/o peligrosos, percibirán además por cada hora trabajada en estas especiales condiciones de trabajo un porcentaje fijo calculado sobre la hora de trabajo correspondiente a la retribución general por niveles, que será del porcentaje reconocido para cada categoría o nivel en el Pacto de Homologación y que son los siguientes:

CATEGORIA	NIVEL	%
Peón día	7	15,164%
Peón noche	7	30,323%
Peón alcantarillado	7	32,850%
Peón conductor	7	17,577%
Pesador vertedero	7	17,577%
Conductor día	8	12,042%
Conductor noche	8	26,341%
Conductor alcantarillado	8	28,725%
Palista vertedero	8	28,725%

D) GAUALDIKO LANAK:

Artikulu honen C idatz zatiaren eskalan sartu ez diren eta gaueko txandan jarduten duten langileek ehuneko finko bat jasoko dutealdi horretan sartutako ordu bakoitzeko. Mailaz mailako ordainsari orokorrari dagokion lan-ordua aintzat hartuta kalkulatu da ehuneko hori, eta % 25 izango da, honako formula honen arabera:

$$\frac{\text{Mailaren ordainsari orokorra} \times 14}{\text{Urteko lanaldia}} \times 0,25$$

60. artikulua. ESTOLDETAO ETA GARBITOKIETAKO LANGILEAK

Aldian-aldian estoldetan jarduten duten langileek zerbitzu horretako langileei onartu zaien plusa jasoko dute. Sartutako ordu bakoitzeko ordainduko da plus hori, eta soldata-tauletan ageri diren zenbatekoen arabera.

Garbitoki-zerbitzuan jarduten duten langileek gidari-kategoriari dagokion soldata jasoko dute Aguirrelandako nabeen esparrutik kanpo gidatu behar dutenean. Sartutako ordu bakoitzeko ordainduko da plus hori, eta soldata-tauletan ageri diren zenbatekoen arabera.

61. artikulua. XIRINGA ETA GOROTZEN BILKETA

Material egokiarekin hornituta xiringak biltzen jarduten duten langileek estoldetako langileei onartu zaien plusa jasoko dute; bilketa horretan sartutako ordu bakoitzeko ordainduko da plus hori, soldata-tauletan ageri diren zenbatekoen arabera.

Parkeak eta lorategiak garbitzen jarduten duten langileek estoldetako langileei onartu zaien plusa jasoko dute animalien gorotzak biltzen jarduten duten denboragatik. Sartutako ordu bakoitzeko ordainduko da plus hori, soldata-tauletan ageri diren zenbatekoen arabera.

Horretarako boluntariorik izanez gero, boluntario horiek txandaka beren gain hartuko dute zerbitzu horien ardura. Horretarako zerrenda bat egingo da, jarduera horretan aritu nahi duten eta horretarako baldintza egokiak biltzen dituzten langileen artean. Boluntariorik izan ezean, nahitaezko txandak ezarriko dira.

62. artikulua. SOLDATA IGOERA

Hitzarmena indarrean den bitartean, soldata-igoera Vitoria-Gasteizeko Udaleko langileei dagokiena izango da. Igoera orokor hori % 2 izango da; horri % 1,2 gehituko zaio, lanpostuen ordainsarietara egokitzeko, Vitoria-Gasteizeko Udalak erabilitako aplikazioari jarraituz.

VI. KAPITULUA. LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

63. artikulua. SEGURTASUN ETA OSASUNERAKO BATZORDEA

Segurtasun eta Osasunerako Batzorde bat izendatuko da, Laneko Arriskuen Prebentzio Politika egoki bat landu, mantendu eta hobetzeko. Batetik, Prebentzio Ordezkariek, eta, bestetik, enpresaren ordezkariek osatuko dute Batzorde hori. Alde batekoek eta bestekoek ordezkarikopuru bera izango dute. Enpresa Batzordeak hautatuko ditu Prebentzio Ordezkariek, bere kideen artean edo Sindikatu Atalen Ordezkariek artean.

Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak lanaldian zehar aztertu beharreko gaiak hautatuko ditu, eta gai horiekin zerikusia duten jarduerak erraztuko ditu enpresak. Jarduera horiek premiazkoak badira, horiek egitea goragoko hurrenak emandako baimenaren menpe geratuko da.

64. artikulua. EGINKIZUNAK ETA ESKUMENAK

Segurtasun eta Osasunerako Batzordeko kideek aho batez hartuko dituzten erabakiak eskumeneko agintariari edo organoari igorriko zaizkio, horiek ongi betetzeko arauak eman ditzen.

Erabaki horiek presazkoak izango dira langile baten osasuna edo segurtasuna kontserbatzearekin zerikusia badute. Kasu horretan, eskumeneko agintariak edo organoak beharrezko arauak emango ditu ezinbesteko erabaki horiek lehenbailehen bete daitezzen.

Segurtasun eta Osasunerako Batzordeko kideek aho batez erabaki ahal izango dute jarduera bat bertan behera uztea segurtasun eta higiene-neurririk ezean, baldin eta neurri-urritasun horrek lehenbailehen istripua gertatzea edo osasun-arazo larriak ekar baditzake. Inork ere ezin izango du langileak baldintza horietan jardutera behartu, egoera zuzentzeko beharrezko neurriak hartzen ez diren bitartean.

D) TRABAJOS EN PERIODO NOCTURNO:

Los trabajadores, no incluidos en la escala del apartado C de este artículo, que realicen trabajos en periodo nocturno percibirán además por cada hora trabajada en el mencionado periodo, un porcentaje fijo calculado sobre la hora de trabajo correspondiente a la retribución general por niveles, que será del 25%, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Retribución general del nivel} \times 14}{\text{Jornada anual}} \times 0,25$$

Artículo 60. PERSONAL DE ALCANTARILLADO Y LAVADERO

Los trabajadores que realicen labores en periodos intermitentes en alcantarillado percibirán el plus reconocido al personal de dicho servicio, devengándose por hora trabajada y según las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

El personal adscrito al servicio de lavadero, cuando efectúe labores de conducción fuera del recinto de las naves de Aguirrelanda, percibirá el salario correspondiente a la categoría de conductor, devengándose por hora trabajada y según las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

Artículo 61. RECOGIDA DE JERINGUILLAS Y EXCREMENTOS

El personal que dotado de material adecuado realiza la retirada de jeringuillas percibirá el plus reconocido al personal de alcantarillado, devengándolo por hora efectiva trabajada dedicada a dicha recogida, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

El personal dedicado a la limpieza de parques y jardines percibirá el plus reconocido al personal de alcantarillado, durante el tiempo que dedique a la recogida de los excrementos de animales, devengándolo por hora trabajada, en las cuantías reflejadas en las tablas salariales.

Estos servicios se llevarán a cabo con personal voluntario de forma rotativa si existiese personal voluntario para ello. A tal efecto se elaborará una lista entre el personal que voluntariamente lo desee y que reúna las pertinentes condiciones de idoneidad; en caso de no existir personal voluntario, se establecerán corretornos obligatorios.

Artículo 62. INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial durante la vigencia del convenio será el mismo que el de los empleados del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, siendo este incremento con carácter general del 2% más 1,2% destinado a las adecuaciones retributivas de los puestos de trabajo con la misma aplicación efectuada por el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

CAPITULO VI. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 63. COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se designará un Comité de Seguridad y Salud, al objeto de velar por la adopción, mantenimiento y perfeccionamiento de una adecuada Política de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho Comité estará compuesto por los Delegados de Prevención de una parte, y por un número igual al de los delegados por parte de la empresa. La elección de los Delegados de Prevención se realizará por el Comité de Empresa de entre sus miembros, pudiendo nombrarse también a Delegados de Secciones Sindicales.

La empresa facilitará las actuaciones de los miembros del Comité de Seguridad y Salud durante su jornada de trabajo, relacionadas con los temas que dicho Comité considere necesario analizar; la realización de dichas actuaciones, cuando las mismas tengan el carácter de urgentes, quedará supeditada al permiso concedido por el inmediato superior.

Artículo 64. FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Las decisiones adoptadas por mayoría absoluta de los miembros del Comité de Seguridad y Salud serán propuestas a la autoridad u órgano competente que dictará las normas para su eficaz cumplimiento.

Tales decisiones tendrán especial carácter de urgencia si se refieren de forma perentoria a la conservación de la salud o integridad física de algún trabajador y, en este caso, la autoridad u órgano competente dictará las normas necesarias para que el cumplimiento se realice de forma puntual e inmediata.

El Comité de Seguridad y Salud por unanimidad de los miembros presentes, podrán decidir la paralización inmediata de una actividad por falta de medidas de seguridad e higiene, que pudieran suponer riesgo inmediato de accidente o quebranto grave de salud, no pudiendo ningún empleado ser obligado a trabajar en tales condiciones, en tanto no se adopten las medidas necesarias para la corrección de tales circunstancias.

Laneko Segurtasun eta Osasunerako Batzordeak berezko eta ohiko jarduerak eginez beteko ditu bere eginkizunak, honako helburu hauekin:

a. Istripuak eta lanbide-gaixotasunak ikertzea. Zeregin horrek honako emaitza hauek lortzea du helburutzat:

- Arrisku-iturri nagusiak identifikatu eta kokatzea (jstripuekin gehien lotzen diren materialak, makinak eta erremintak eta istripu gehien ekar ditzaketen zereginak zehaztea).

- Lanpostu bakoitzean istripu eta gaixotasunek duten nondik norakoa eta tamaina aztertzea.

- Ekipo eta material mota guztiak berrikusi beharra adieraztea.

- Plangintza txarra egin delako edo metodo desegokiak erabili direlako arriskuak eragiten dituzten prozesu eta eragiketen hutsuneak aurkitzea.

- Langileak prestatu beharra adierazten duten ohitura arriskuak aurkitzea.

- Langileak toki desegokian aritzen zirela aurkitzea, gaitasunik ezak edo traba fisikoek istripuak eragin ditzaketen kasuetan.

- Segurtasun-programa baten aurrerapenaren ebaluazio objektiboa egiteko aukera ematea, segurtasun-neurrien ondorioak etengabean aztertzea.

b. Eguneratze-lana. Betiere informazio egokia behar dute eskura, Segurtasun eta Higienearen alorrean argitaratzen diren arau, teknika eta neurriei buruz. Zehazkiago, honako eginkizun hauek izango dituzte:

- Administrazioaren aldian aldiko txostenak aztertu eta kontuan hartzea, bai eta Eusko Jaurlaritzak Segurtasun eta Higienearen alorrean egiten dituen gomendioak ere.

- Aldian aldiko informazioko sistemak eta buletinak sor daitezenean sustatzea, estatistika eta aurkibideen berri izateko.

c. Informazio-lana. Batzordeak bere gain hartuko du, honako jarduerak hauek proposatuz eta garatuz, ahal duen neurrian:

- Dibulgazio-bilerak egitea.

- Segurantzaren sustatzea.

- Kartelak eta erakusketak.

- Programa batean arreta jartzeko kanpaina intentsiboak.

- Ikastaroak eta erakustaldiak.

65. artikulua. SEGURTASUNAREN ETA HIGIENEAREN ALDERDI OROKORRAK

a) Langileek armairu bana izango dute zentro bakoitzeko aldagelatan. Aldagela horiek, halaber, komunak eta dutxak izango dituzte, segurtasun- eta higiene-baldintza egokietan; bai eta berokuntza eta ur beroa ere.

b) Zaborrak biltzeko kamioiek goialdean izango dute gas-irteerara.

c) Enpresak berariazko azterketa medikoak egingo ditu lanpostuen arabera, osasuna zaintzeko protokoloak aintzat hartuta. Langileek ordaindutako egun librea izango dute azterketa mediko hori egiteko. Gaueko txandako langileek azterketa medikoaren aurreko gaua hartuko dute jai, eta gau hori ordainduko zaie. Interesatuei emango zaie azterketa horren emaitzak. Iraillean gripearen aurkako borondatezko txertoa ezarriko da.

d) Kamioiak egunean behin garbituko dira, bai eta erabili ondoren ere, zerbitzu bakoitza hasi aurretik higiene-baldintza ezin hobean egon daitezen. Ibilgailu bakoitzak larrialdietarako botikin bat eta su-itzalgailu bat izango ditu. Estoldetako kamioiek eta beren langileek egin beharreko eginkizunetara egokitutako segurtasun-materiala eramango dute. Ekortzeko gurdia asteen behin garbituko dira.

e) Peoi-zereginak betetzen dituzten eta ebakuntzen, adinaren edo akats fisikoen ondorioz beren baldintza fisikoak bilketa-zereginera egokitu ezin ditzaketen langileak zabor-kamioietan ibil daitezenean saihesten ahaleginduko da enpresa.

f) Zaborrak biltzeko kamioietako kabinetan lau lagun baino ezin izango dira sartu, gidaria barne. Trafiko handia dabilen kaleetan istripuak saihesteko, aldi bakoitzean esku batekin bakarrik egingo da bilketa.

El Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo ejercerá su cometido a través de la realización ordinaria de sus actividades propias con los siguientes objetivos:

a. Labor de investigación, tanto de los accidentes como de las enfermedades profesionales. Esta labor ha de encauzarse hacia la consecución de los resultados:

- Identificar y localizar las fuentes principales de riesgo (determinando los materiales, máquinas y las herramientas que con más frecuencia se vinculan a los accidentes y las tareas más susceptibles de producir contingencias).

- Descubrir la naturaleza y magnitud de los accidentes y enfermedades en los distintos puestos, según las ocupaciones.

- Indicar la necesidad de revisión de las distintas clases de equipos y materiales.

- Descubrir insuficiencias en los procesos y operaciones en los que por la mala planificación o empleo de métodos anticuados se produzcan riesgos.

- Descubrir hábitos inseguros que indiquen la necesidad de adiestrar a los trabajadores.

- Descubrir la incorrecta colocación del personal en casos en que las inaptitudes o impedimentos físicos contribuyan a los accidentes.

- Permitir una evaluación objetiva del progreso de un programa de seguridad mediante análisis continuos de los efectos de las diferentes medidas de seguridad.

b. Labor de actualización, debiendo estar puntualmente informados respecto a la normativa, técnicas y medidas de Seguridad e Higiene que se publiquen. En concreto deberán:

- Estudiar y atender los informes periódicos de la Administración y las recomendaciones que el Gobierno Vasco realice en materia de Seguridad e Higiene.

- Promover la creación de sistemas de información periódica y boletines que permitan conocer las estadísticas y los índices.

c. Labor de información, realizada mediante la propuesta y desarrollo del Comité, en cuanto le sea posible, de las siguientes actividades:

- Celebración de reuniones divulgativas.

- Promoción de la seguridad.

- Carteles y exhibiciones.

- Campañas intensivas que sirvan para centrar la atención en un programa.

- Cursos y demostraciones.

Artículo 65. ASPECTOS GENERALES DE SEGURIDAD E HIGIENE

a) Los trabajadores dispondrán de una taquilla en los vestuarios de cada centro, de aseos, y de duchas en perfectas condiciones de seguridad e higiene y provistos de calefacción y agua caliente.

b) Los camiones de recogida de basuras tendrán la salida de gases en la parte superior.

c) La Empresa llevará a cabo reconocimientos médicos específicos en función de los puestos de trabajo existentes, de acuerdo con los protocolos de vigilancia de la salud. Para dicho reconocimiento médico los trabajadores dispondrán de día libre retribuido y con reconocimiento médico efectivo. Los trabajadores del turno de noche tendrán libre y retribuida la noche anterior al día del reconocimiento efectivamente realizado. Los resultados de esta revisión serán entregados a los interesados. En Setiembre se habilitará una vacuna contra la gripe de carácter voluntario.

d) Los camiones serán lavados una vez al día, así como después de cada vez que sean utilizados, para que estén en perfectas condiciones de higiene antes de iniciar cada servicio. Todo vehículo dispondrá de un botiquín de urgencia y un extintor. Los camiones de alcantarillados y su personal llevarán el material de seguridad adecuado a las funciones que tengan que desempeñar. Los carros de barrido serán lavados una vez por semana.

e) El velar porque se procure evitar que vayan destinados a los camiones de basuras los trabajadores que efectúen labores de Peón y que, como consecuencia de operaciones quirúrgicas, por su edad o por padecer algún defecto físico, no se adapten sus condiciones físicas a la labor de recogida.

f) Bajo ningún concepto irán más de cuatro operarios en las cabinas de los camiones de recogida de basuras, incluido el conductor. Con el fin de evitar accidentes en calles anchas y con mucho tráfico, se efectuará la recogida por una sola mano cada vez.

g) Enpresak eta Enpresa Batzordeak Udalaren aurrean egin beharreko kudeaketak egingo dituzte, debekatutako kaleetan ibiltzeko edo edukiera mugatzeko baimen bereziak eskatzeko, baldin eta zerbitzua egiteko ezinbestekoa bada.

h) Egitez edo ez-egitez prebentzio-plan orokorraren martxa edo norberaren edo gainerako langileen bizitza eta osasuna arriskuan jarriko duten langile guztiei dagozkien zigorrak ezarriko dizkie Enpresak, Enpresaren diziplina-ahalmenaren barruan edo Enpresa Batzordearen proposamenari jarraiki, eta Lan Agintaritzak gai horretan dituen eskumenei utzi gabe.

i) Estolden garbiketa eta kontserbazioan jarduten duten kamioiek langileen segurtasuna bermatzeko beharrezko material guztia izango dute.

j) Esekitori bat jarriko da, laneko arropa esekitzeko leku egokian.

k) Aldageletan aire beroko haizagailuak jarriko dira, laneko arropa lehortzeko eta neguan berogailu gisa erabiltzeko.

66. artikulua. JARDUERA NEKAGARRIAK, TOXIKOAK ETA ARRISKUTSUAK

1. Beren eginkizuna garatzerakoan Enpresako langileek egiten dituzten jarduerak nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat joko dira baldin eta baldintza toxikoen edo bereziki nekagarri edo arriskutsuen eraginpean egiten badira, langile horien betebeharrak betetzeko jarduera horiek betetzea ezinbestekoa bada ere.

2. Jarduera nekagarritzat joko dira zarata, bibrazio, ke, gas, usain, esekidura-hauts edo bestelako substantzien ondorioz eragozpenak eragiten dituztenak, bai eta etengabean egiten direlako gainkarga ekar dezaketen jarduerak ere: jarrera deserosoetan lan egitea, behin eta berriz pisuak altxatzea eta behartutako mugimenduak, esaterako.

3. Toxikotzat jotzen dira giza osasunarentzat kaltegarri diren produktuak askatzea edo jaurtitzea eragiten duten jarduerak.

4. Xedetzat produktuak fabrikatzea, erabiltzea, saltzea edo biltegitratzea duten jarduerak arriskutsutzat jotzen dira, baldin eta produktu horiek leherketa, erreaktza, erradiazio edo antzekoen ondorioz pertsona edo ondasunentzat arrisku larriak eragin baditzaizkete. Bat-batean lesio fisiko bat eragin dezaketen jarduerak, halaber, arriskutsutzat jotzen dira.

- Edonola ere, segurtasun- eta higiene-neurri egokiak ezarri, aurrez aipatutako egoera nekagarri, toxiko eta arriskutsuak konpontzeko ahaleginak egingo dira.

- Enpresak bere gain hartuko du toxikotasun-baldintzetan edo nekagarritasun edo arriskugarritasun handiko baldintzetan egindako lanengatiko ordainsariak esleitzea, lanpostu bakoitzari dagokion berariazko osagarria ezarri.

- Hori ezinezkoa bada, baldintza nekagarri, toxiko edo arriskutsu horietan egindako lana berariaz ordainduz konpentsatuko dira lanean segurtasunik edo higiene-neurri egokirik ez izateak eragindako baldintza berezi horiek, Hitzarmen honen 59. artikulua C idatz zatian ezarritakoaren arabera.

- Jarduera jakin batzuk nekagarritzat, toxikotzat edo arriskutsutzat jotzerakoan enpresa eta langileen ordezkariak ados jartzen ez badira, bi aldeek horri buruzko txostena egin eta Batzorde Misto Paritarioari igorriko diote. Batzorde horrek Segurtasun eta Osasunerako Batzordeari eskatu ahal izango dio txosten osagarria, bai eta laneko segurtasun eta osasunerako erakunde ofizialei ere.

- Jatorrian toxikotzat edo bereziki nekagarri edo arriskutsutzat jotzen diren jarduerak egiterakoan segurtasun- eta higiene-baldintzak aldatzen badira, jarduera horiek berriz ere aztertu beharko dira, eta multzo horretatik kanpo gera daitezke ezarritako neurriak egokiak badira.

67. artikulua. LANEKO ARROPAK

Langile guztiei —gidariak barne— honako bi ekipa hauek emango zaizkie:

a) Neguko ekipoa: 2 buzo islatzaileak; gerriko poltsa bat, eskatzen duten langile guztientzat; eta txaleko-anorak bat eta larruzko bi bota pare bi urtean behin, urte bikoitietan. Arropa horiek urrian emango dira.

b) Udako ekipoa: udako bi jantzi (galtzak eta alkandora) eta bota pare bat. Arropa horiek maiatzean emango dira.

g) La Empresa y el Comité de Empresa efectuarán las gestiones pertinentes ante el Ayuntamiento, a fin de solicitar permisos especiales de autorización para el tránsito en calles prohibidas o delimitación de tonelaje, cuando dicho tránsito sea absolutamente necesario para la realización del servicio.

h) Sin perjuicio de las atribuciones de la Autoridad Laboral en tal materia, la Empresa podrá y deberá aplicar las pertinentes sanciones, bien dentro de la facultad disciplinaria de la Empresa, ó bien a propuesta del Comité de Empresa, a todos los trabajadores que, por acción u omisión, pongan en peligro la buena marcha del plan general de prevención, o la vida y salud propias o de los demás trabajadores.

i) Los camiones destinados a la limpieza y conservación de alcantarillado dispondrán de todo el material necesario que garantice la seguridad a los trabajadores.

j) Se pondrá un perchero en el lugar adecuado para colgar la ropa de trabajo.

k) Se pondrán ventiladores de aire caliente en los vestuarios para secar la ropa de trabajo y que sirvan de calefacción en invierno.

Artículo 66. ACTIVIDADES PENOSAS, TÓXICAS, PELIGROSAS

1. Las actividades que en el desempeño de su función realizan los trabajadores de la Empresa tendrán la catalogación de penosas, tóxicas o peligrosas cuando se desarrollen en condiciones tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, aún cuando la realización de tales actividades sea inherente al estricto cumplimiento de las obligaciones de dichos trabajadores.

2. Serán calificadas como penosas las actividades que constituyen una molestia por los ruidos, vibraciones, humos, gases, olores, nieblas, polvos en suspensión u otras sustancias que las acompañen en su ejercicio, así como aquellas actividades que como consecuencia de su desarrollo continuado puedan llegar a producir sobrecarga, con riesgo para la integridad física o psíquica, como el trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento continuado de pesos, los movimientos forzados.

3. Se clasificarán como tóxicas las actividades que den lugar a desprendimiento o evacuación de productos que resulten perjudiciales para la salud humana.

4. Se consideran peligrosas las actividades que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos susceptibles de originar riesgos graves por explosiones, combustiones, radiaciones u otras de análoga importancia para las personas o los bienes, así como aquellas actividades susceptibles de producir una lesión física inmediata.

- En cualquier caso se procurará resolver mediante la implantación de las necesarias medidas de seguridad e higiene las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad anteriormente descritas.

- La asignación de las retribuciones por trabajos desempeñados en condiciones de toxicidad o especial penosidad o peligrosidad, se realizará por la Empresa, en la fijación del complemento específico que en su caso corresponda a cada puesto de trabajo.

- Si ello no fuera posible, las especiales condiciones de inseguridad o falta de medidas de higiene en el trabajo, se compensarán mediante la específica remuneración del trabajo realizado en esas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, según lo dispuesto en el apartado C del artículo 59 del presente Convenio.

- Si no existiera acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores en la catalogación o no de ciertas actividades como penosas, tóxicas o peligrosas, ambas partes existirán informe al respecto que será remitido a la Comisión Mixta Paritaria podrá solicitar informe complementario al Comité de Seguridad y Salud, así como de los organismos oficiales de Seguridad y Salud laboral.

- La modificación de las condiciones de seguridad e higiene en la realización de actividades originalmente catalogadas como tóxicas o especialmente penosas o peligrosas, ocasionará la revisión de tales conceptualizaciones, pudiendo quedar suprimida tal catalogación si las medidas implantadas resultasen adecuadas.

Artículo 67. PRENDAS DE TRABAJO

Se le entregará a cada trabajador, incluidos los conductores, 2 equipos completos:

a) Equipo de invierno: 2 buzos con reflectantes, una riñonera al personal que lo solicite, y un anorak-chaleco y un par de botas de piel cada dos años, en los años pares. Estas prendas serán entregadas en el mes de Octubre.

b) Equipo de verano: 2 trajes de verano (pantalón y camisa) y un par de botas. Estas prendas serán entregadas en el mes de Mayo.

- c) Orobat, larruzko edo gomazko eskularru egokiak emango dira, langilearen aukeran.
- d) Aurrekoa alde batera utzita, behar dituzten arropa eta oinetako guztiak emango zaizkie langileei, haustura ongi egiaztatu ondoren.
- e) Bi urtean behin, bi jertse (bata, fina, eta, bestea, lodia eta kre-maileraduna) eta bi toalla emango zaizkie langile bakoitzari.
- f) Neguan, buru-berokia edo txapela, langilearen aukeran, eta udan bisera bat, eskatzen duten langile guztientzat.
- g) Enpresaren proposamenari jarraituz, langileen ordezkariak aukeratu dituzte jantziak.
- h) Estolda eta putzuetako langileei, lana egiteko beharrezko arropa ez ezik, lana amaitzean aldatzeko arropa ere emango zaie, erabilitakoa garbitu behar bada.

VII. KAPITULUA. LANGILEEN ORDEZKARITZA

68. artikulua. SINDIKATU ATALAK

Legez onartutako Sindikatu afiliatutako langileek Sindikatu Atalak sortu ahal izango dituzte zerbitzua eskaintzen duten enpresetan, kapitulu honetan ezarritakoa betez.

69. artikulua. SINDIKATU ATALAK ERATZEA

Sindikatu Atalek Hitzarmenean onartu zaizkien berme, ahalmen, eginkizun eta eskumenak jaso ditzaten, argi eta garbi egiaztatu beharko dute enpresaren aurrean kide diren Sindikatu Enpresan egindako hauteskunde sindikaletan hautatu diren ordezkari-organotako kideen gutxienez % 10 lortu dutela, edo Enpresan jarduten duten langileei dagokienez gutxienez afiliazio-portzentaje bat dutela, honako eskala honen arabera:

ENPRESAREN ZERBITZUAN JARDUTEN DUTEN LANGILEEN KOPURUA	SINDIKATU ATALAREN GUTXIENEN AFILIATUEN %
6 baino gutxiago	% 75
6 eta 30 bitarte	% 50
31 eta 100 bitarte	% 20
100 eta 250 bitarte	% 15
250etik gora	% 10

70. artikulua. AHALMENAK, BERMEAK, EGINKIZUNAK ETA ES-KUMENAK

Sindikatu Atalek, besteak beste, honako ahalmen, berme, eginkizun eta eskumen hauek izango dituzte.

- a) Kide diren Sindikatuaren eta horren afiliatuen interesak ordezkatzeko eta babesteko.
- b) Ordezkaririk gabeko bitartez, afiliatu guztien gizarte- eta langaietarako legezko ordezkari izatea eta gauzatzea, haiek erabili ditzaketen bestelako legezko ordezkari-moduei utzi gabe. Sindikatu Atalen esku horrelako ordezkari izateak, besteak beste, gizarte- eta lan-alorreko edozein esku-hartze, eskaera, aldarrikapen edo erreklamazio egiteko ahalmena dakar, idatzita edo behar den tokira bertaratu, edozein afiliatuen izenean eta ordezkari izan, haiek nork bere aldekin erabiltzeko ditzaketen jarduerak utzi gabe.
- c) Enpresaren langileen gai guztietan ahalik eta informazio osoa jasotzea, bertako langileen arduradunen eskutik.
- d) Enpresaren zerbitzuan dauden gizarte- eta lan-errekabindikazioak jasotzea, eta agintarien, enpresaren organoen eta Enpresa Batzordearen aurrean aurkeztea.
- e) Enpresaren langileei eragiten dieten gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa jasotzea. Horretarako, Atal Batzordeak eta ordezkari sindikalek aukera izango dute gai horiekin zerikusia duten agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko, behar den tokian azalduz eta ahozko eskaera eginez soilik, erreserbaren eta ez-abusuaren mugen barruan; beraz, baimenak lortzeko ez dute zertan eskaerarik idatzi. Horren haritik, gai horiekin zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zerbitzuetako buruek Sindikatu Atalen eskura jarri beharko dituzte, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokitzat har daitezkeen bermeak utzi gabe, bai eta eskatzaileek lanbide-erreserbaren betebeharra ez betetzeagatik izan dezaketen erantzukizunei utzi gabe ere.
- f) Laneko ordu eta tokietan sindikatuaren jarduerarekin zerikusia duten edo lanaren, lanbidearen, gizarte eta politikaren, edo kulturaren alorrean interesa duten informazioak, prentsa, propaganda eta argitalpenak egitea, erakustea eta hedatzea. Horretarako, enpresak

- c) Asimismo se entregarán guantes adecuados de cuero o goma, a elección del trabajador.
- d) Independientemente de lo anterior, se dará toda la ropa o calzado que sea necesario, previa justificación de la rotura.
- e) Se entregarán 2 jerseys (uno fino y otro grueso con cremallera) y 2 toallas a cada trabajador, cuya duración será de dos años.
- f) Un pasamontañas o boina, a elección del trabajador, en invierno y una visera en verano al personal que lo solicite.
- g) A propuesta de la empresa, las prendas serán elegidas por una representación de los trabajadores.
- h) Se suministrará al personal de alcantarillado y pozos la ropa necesaria para realizar este trabajo y cambiarse al concluir el mismo, si requiriese un lavado.

CAPITULO VII. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 68. SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores afiliados a Centrales Sindicales legalmente reconocidas, podrán constituir Secciones Sindicales en las respectivas empresas donde presten servicio, ello de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

Artículo 69. CONSTITUCIÓN DE SECCIONES SINDICALES

Para la atribución de las garantías, facultades, funciones y competencias reconocidas a las Secciones Sindicales en el Convenio, éstas deberán acreditar ante la empresa, de forma fehaciente e indubitada, que las Centrales Sindicales a que pertenecen han obtenido por lo menos el 10% de los miembros de los órganos de representación electos en las elecciones sindicales celebradas en la Empresa, o que posean un porcentaje mínimo de afiliación en relación con el personal al servicio de la Empresa, calculado a tenor de la siguiente escala:

Nº DE TRABAJADORES AL SERVICIO DE LA EMPRESA	% MÍNIMO DE AFILIACIÓN A LA SECCION SINDICAL
Menos de 6	75%
De 6 a 30	50%
De 31 a 100	20%
De 100 a 250	15%
Más de 250	10%

Artículo 70. FACULTADES, GARANTÍAS, FUNCIONES Y COMPETENCIAS

Las secciones sindicales tendrán, entre otras, las siguientes facultades, garantías, funciones y competencias:

- a) Representar y defender los intereses de la Central Sindical a que pertenecen y de los afiliados a la misma.
- b) Ostentar y ejercer, a través de los correspondientes representantes sindicales, la representación legal para asuntos socio-laborales de todos y cada uno de sus afiliados, sin perjuicio de otras formas legales de representación que pudieran recabar éstos. La atribución de este tipo de representación a las Secciones Sindicales implican, entre otras facultades, la de realizar cualquier clase de intervenciones, peticiones, reivindicaciones o reclamaciones de índole socio-laboral, por escrito o mediante comparecencia, en nombre y representación de cualquier afiliado, sin menoscabo del ejercicio individualizado de las mismas que pudieran formular éstos.
- c) Recibir la más completa información en todos los asuntos de personal de la empresa, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.
- d) Recoger las diversas reivindicaciones socio-laborales del personal al servicio de la empresa y plantearlas ante las autoridades, órganos correspondientes de la misma y ante el Comité de Empresa.
- e) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la respectiva empresa, disponiendo a tal fin, para los correspondientes Comités de Sección y Delegados o representantes sindicales de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda documentación relativa a dichas cuestiones por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto, dentro de los límites de la reserva y el no abuso. En este sentido, los jefes de las dependencias o servicios en que obre documentación relativa a dichos asuntos, vendrán obligados a facilitarlas, permitiendo su consulta y reproducción, sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así como de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran por incumplimiento del deber de reserva profesional.
- f) Confeccionar, exhibir y difundir libremente, en horas y lugares de trabajo, cualquier tipo de información, prensa, propaganda y publicaciones de carácter sindical o de interés laboral, profesional, socio-político o cultural. A estos efectos, las empresas respectivas dis-

iragarki-taulak eta mahaia jarriko dituzte Sindikatu Atalen eskura, enpresa horien lantoki guztietako toki egoki eta ikusgarrietan aurrez aipaturako motetako agiriak erakutsi eta zabal ditzaten. Taula eta mahaian kopurua, tamaina eta banaketa zentroaren dimentsioei eta egiturari egokituak zaizkie, batzuetan zein besteetan erakutsiko den materialetik ahalik eta publizitate onena egiteko eta jendeak material hori eskuratzeko aukera izan dezan errazteko. Gainera, dagokien enpresaren agintaritzak edo organo eskudunak aurrez aipaturiko argitalpenak egiteko beharrezko bitartekoak eta lan-materialak jarriko ditu horrelakoak eskatuko dizkion Sindikatu Atalaren eskura, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen hornidura materialaren funtzionamenduari kalterik eragiten ez badio.

g) Enpresak jarduera sindikaletarako utzitako lokala erabiltzea. Lokal horiek ezaugarri eta ekipamendu egokiak bilduko ditu, hainbat alorretan (edukiera, hornidura, materiala eta kokapen fisikoa) ager daitezkeen beharrei erantzuteko. Baliabide materialek horretarako bide ematen badute, lokalaren erabilera eskusiboa eta baztertzaila izango da, betiere Sindikatu Atalak kapitulu honen 58. artikuluan bildutako eskalan ezarritako gutxieneko balioak gainditu behar dituela aintzat hartuta. Nolanahi ere, 500 langile baino gehiago dituzten enpresetan afiliatuen % 20 baino gehiago berenganatzen duten Sindikatu Atal guztiek aukera izango dute lokal hori izateko.

h) Bilerak eta biltzarrak deitzea eta egitea, afiliatuekin edo enpresako langile guztiekin zein hainbatekin, lanaldian zehar edo lanalditik kanpo, enpresaren instalazioetan edo horietatik kanpo, kapitulu honen artikuluan biltzeko eskubidea gauzatzeko ezarri diren betebeharrak betez.

i) Aholku-emaileak erabiltzea, beren eskumenak gauzatzeko eragiten duten edozein jardueratan.

j) Kuota sindikalak kobratzeko, enpresen nominatik kentzea adosteko aukera izango dute Sindikatu Atalak horrela eskatzen badu, afiliatuek horretarako baimena eman ondoren.

k) Langileen arduradunaren bitartez, enpresaren erabaki-organoei hainbat alorri (langileak, laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak, eta laguntza, segurantzak eta aurreikuspen sozialaren erregimena) buruzko gaiak aurkeztea eta negoziatzea, enpresaren eskumenekoak diren neurrian eta kapitulu honen artikuluan ezarritakoa betez.

l) Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko k) letran aipaturako gaietan edozein erabaki hartzeko, kapitulu honen artikuluan ezarritakoa betez.

m) Askatasunez, beren jarduera-esparruari dagozkion gaiei buruzko iritzia ematea.

n) Afiliatu bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, hari laguntza eta babesa ematea, bai eta harentzako entzunaldia lortzea ere, prozedura horretan araututako entzunaldi-eskubide indibidualari utzi gabe.

71. artikulua. SINDIKATU ATALETAKO AFILIATUAK

Enpresan jarduten duten eta Sindikatu Atal batean izena emanda dauden, kuotak ordaintzen dituzten eta horren ziurtagiria duten langileak enpresaren Sindikatu Atal horren afiliatutzat hartzen dira.

72. artikulua. SINDIKATU ATALEN ESKUBIDEAK

Enpresan egiaztatutako Sindikatu Atalen afiliatuek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Sindikatuak izendatuta, hori ordezkatzea edo horren edozein agindu sindikal betetzea, zerbitzuan zein zerbitzutik kanpo, enpresan eta Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

b) Beren afiliazio sindikalagatik lanean jasan ditzaketen abusuzko eta diskriminaziozko ekintzen edo ekintza kaltegarrien aurrean babestuak izatea.

c) Enpresaren aurkako prozesu judizialaren ondoriozko kostu ekonomikoak itzultzea, enpresaren kontura, epaia enpresaren aurkako bada, Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioak horren aldeko irizpena eman ondoren.

d) Laguntza, babesa eta entzunaldi sindikalak jasotzea, behar den moduan eta enpresaren aurrean, diziplina-erregimena osatzen duten fase guztietan, eta interesatu guztiei dagokien babes- eta entzunaldi-eskubide indibidualari utzi gabe.

pondrán la colocación a sus expensas de tableros de anuncios y mesas para la exposición y divulgación, con carácter exclusivo para las Secciones Sindicales, de cualquier documentación del tipo anteriormente reseñado en todos los centros de trabajo pertenecientes a dichas empresas en lugares adecuados y visibles dentro de los mismos; el número, tamaño y distribución de tableros y mesas, será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro, de forma que se garantice la más amplia publicidad y accesibilidad de lo que en unos y otros se exponga. Asimismo, la autoridad o el órgano competente de la empresa respectiva, deberá facilitar a la Sección Sindical que formalmente lo solicite, la utilización de medios y materiales de trabajo para la confección de las publicaciones antedichas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no perjudique al normal funcionamiento de la dotación material de los servicios.

g) Utilizar un local facilitado por la empresa para actividades sindicales, cuyas características y equipamiento satisfaga las diversas necesidades que, en cuanto a capacidad, dotación, material y ubicación física pudieran presentarse. Cuando lo permitan las posibilidades materiales, la utilización del local tendrá carácter exclusivo y excluyente, siempre que la Sección Sindical supere los mínimos establecidos en la escala incluida en el artículo 58 de este capítulo; en cualquier caso, se proporcionará este local a aquellas Secciones Sindicales que alcancen el 20% de afiliación cuando el número de trabajadores supere los 500.

h) Convocar y celebrar reuniones y asambleas, tanto de afiliados como de todo o parte del personal en general de la empresa durante la jornada de trabajo o fuera de ella, dentro o fuera de las dependencias de la empresa, ello de conformidad con los requisitos establecidos para el ejercicio del derecho de reunión en el artículo del presente capítulo.

i) Utilizar asesores en cualesquiera actividad que realicen en el ejercicio de sus competencias.

j) Para recaudar las cuotas sindicales, las empresas podrán acordar su descuento en nómina cuando la Central Sindical así lo solicite, previa autorización de sus afiliados.

k) Plantear y negociar ante los órganos resolutorios correspondientes de la empresa, por conductor del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo y régimen de asistencia, seguridad y previsión social, en lo que sea competencia de la empresa y de conformidad con lo establecido en el artículo del presente capítulo.

l) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra k) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el artículo del presente capítulo.

m) Expresar libremente opiniones respecto a las materias concernientes a su esfera de actividad.

n) Proporcionar asistencia y defensa y obtener audiencia en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a cualquiera de sus afiliados, sin perjuicio del correspondiente derecho individual de audiencia regulado en dicho procedimiento.

Artículo 71. AFILIADOS A LAS SECCIONES SINDICALES

Se consideran afiliados de las correspondientes Secciones Sindicales en la empresa a aquellos de entre el personal al servicio de la misma que estén inscritos y al corriente de pago de cuotas en la respectiva Central Sindical y dispongan del carnet acreditativo correspondiente.

Artículo 72. DERECHOS DE LAS SECCIONES SINDICALES

Los afiliados a las Secciones Sindicales acreditadas ante la empresa tendrán derecho a:

a) Ejercer cualquier tipo de representación o mandato sindical por designación de su correspondiente Central Sindical, tanto dentro como fuera del servicio, en la empresa y en los términos previstos en el presente Convenio.

b) Ser protegidos frente a los actos abusivos, lesivos o discriminatorios que pudieran ser objeto en su trabajo por razón de su afiliación sindical.

c) Reintegrarse a cargo de la empresa de los costes económicos resultantes de proceso judicial contra la misma, cuando la sentencia fuese desfavorable para dicha empresa, previo dictamen favorable de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio.

d) Recibir asistencia, defensa y audiencia de carácter sindical en los términos pertinentes y ante la empresa, en todas las fases que conforman el régimen disciplinario, ello sin perjuicio del derecho individual de defensa y audiencia que, como personalmente interesados, les corresponda.

e) Afiliatu guztiek eskubidea izango dute bost lizentzia-lanegun hartzeko, lanaldian zehar prestakuntza sindikalaren ikastaroetara edo kide diren Sindikatuaren biltzarretara eta antzeko jardueretara joateko. Afiliatuak enpresari emango dio horren berri, lizentzia hartu baino 48 ordu lehenago gutxienez. Kapitulu honen 69. artikuluan ezarritako eskalan adierazitako gutxienezko afiliazioa duten Sindikatu Ataletako afiliatuei lizentzia hori ordainduko zaie.

f) Biltzea, lanorduen barruan zein kanpoan eta lantokian zein kanpoan, Hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

g) Lanean ordeztuak izatea, erabat edo partzialki, baldin eta Vitoria-Gasteizko Garbiketa Zerbitzu Publikoan bildutako langileen lan-baldintzak Arautzeko Hitzarmenaren Mahai Negoziatzailean kide edo aholku-emaile sindikal gisa parte hartzen badute.

73. artikulua SINDIKATU ATALEN BATZORDEAK

a) Sindikatu Atalaren Batzordea kide anitzeko organoa da, eta horren afiliatuen zuzendaritzaren, ordezkariaren, negoziazioaren, mobilizazioaren eta babesaren ardura hartzen du. Sindikatu Atal hori kide den Sindikatuak bere gain hartzen ditu batzorde hori osatzea, kide kopurua zehaztea, antolatzea eta funtzionamendua.

b) Dena dela, enpresaren aurrean Sindikatu Atala duen Sindikatuak enpresari jakinarazi beharko dizkio Sindikatu Atalaren Batzordea osatu dela eta horren kideen izenak, bai eta batzorde horretan gerta daitekeen beste edozein aldaketa ere.

c) Sindikatu Atalaren Batzordeari dagokio hari esleitutako ahalmen, berme, eginkizun eta eskumenen gauzatze kolegiatua. Horretarako ahalmen juridiko osoa izango du, ekintza administratibo edo judicial egokiak gauzatzeko, bere kideen gehingoaren erabakiri jarraituz betiere.

74. artikulua BERMEAK ETA AHALMENAK

Sindikatu Atalaren Batzordearen kideek, horren afiliatuen legeko ordezkariak diren aldetik, honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Jarduera sindikalarekin zerikusia duten arrazoiengatik ezin izango dute diziplina-zigorrik jaso, ez eta lanean edo ekonomia- edo lanbide-alorretan mailaz igotzerakoan diskriminaziorik jaso ere, eta ezin izango dituzte lanpostuz edo lantokiz aldatzera behartu, hautatuak zian diren aldia zehar eta hurrengo 2 urteetan.

b) Hilean eginkizun sindikaletarako ordu kopuru bat izatea. Ordu horiek lanalditik hartuko dira, batzordeko kide izategatik har ditzaketen orduak utzi gabe; gainera, metatu ahal izango dira, bai eta Sindikatu bereko sindikatu atal baten ordezkari ordu sindikalekin aldatu ere, inolako ordainsari-murrizketarik ekarri gabe. Honako eskala honen arabera kalkulatuko dira orduak:

Enpresako Langile Kopurua	Sindikatu Ataleko Afiliatuen %	Sindikatu Atalaren Batzordeko Kide Kopurua	Ordu sindikalen kopurua kide bakoitzeko
6 baino gutxiago	% 75	1	5
6-30 bitarte	% 50	2	5
30-100 bitarte	% 20	3	10
100-250 bitarte	% 15	4	15
250etik gora	% 10	5	20

Zerbitzuan hogeita hamar langile baino gehiago dituen enpresan, aurreko eskalaren gutxienezko ehuneko gaitzen duen afiliatu kopurua duen Sindikatu Atalak Batzordearen beste kide bat hartu ahal izango du (ordu sindikalak hartzeko eskubidea izango du), gutxienezko ehuneko hori berdintzen duen afiliatu kopuru bakoitzeko.

c) Ordu sindikalen kontura, Batzordearen edo Langileen Ordezkari bileretan parte hartzeko aukera izatea, haiek horretarako alde aurreko onespina eman ostean.

d) Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, ordainsariak inola ere murriztu gabe, Sindikatu Atal bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatu direlako. Horretarako, nahikoa izango da enpresari metatze horien berri ematea, idatzita.

e) Askatasunez, beren jarduerarekin zerikusia duten iritziak ematea, banaka edo taldeka.

f) Abstentzioa edo salbustea onartuko zaie, baldin eta diziplina-espedita batean Instruktor edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

75. artikulua SINDIKATU ORDEZKARIAK

Sindikatuak Ordezkari bat edo batzuk izendatu ahal izango ditu Atal bakoitzean.

e) Disponer, para el conjunto de los afiliados, de cinco días laborales de licencia para asistir, en tiempo de servicio, a cursos o cursos de formación sindical, congresos y actividades análogas de la Central Sindical a que pertenezca, que debería comunicarlo a la empresa con, al menos, 48 horas de antelación a su disfrute. Dicha licencia será retribuida para los afiliados a las Secciones Sindicales que tengan afiliación mínima señalada en la escala establecida en el artículo 69 de este capítulo.

f) Reunirse, tanto dentro como fuera horario y lugar de trabajo, conforme a lo prevenido en el presente Convenio.

g) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, por su participación como vocales o asesores sindicales en la Mesa Negociadora del Convenio Regulador de las condiciones de empleo del personal adscrito al Servicio Público de Limpieza de Vitoria-Gasteiz.

Artículo 73. COMITÉS DE LAS SECCIONES SINDICALES

a) El Comité de la Sección Sindical respectiva constituye el órgano colegiado de dirección, representación, negociación, movilización y defensa de los afiliados a la misma, siendo su constitución, composición numérica, organización y funcionamiento, competencia exclusiva de la Central Sindical a que pertenezca.

b) No obstante, la Central Sindical que cuente con Sección Sindical acreditada ante la empresa, deberá comunicar a esta última la constitución y composición del Comité de Sección correspondiente, así como cualquier variación que se produzca en los citados extremos.

c) Corresponde al Comité de la Sección Sindical el ejercicio colegiado de las facultades, garantías, funciones y competencias atribuidas a esta última, disponiendo a tal efecto de plena capacidad jurídica y de obrar para ejercer las pertinentes acciones administrativas o judiciales por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 74. GARANTÍAS Y FACULTADES

Los miembros del Comité de la Sección Sindical respectiva, como representantes legales de los afiliados a la misma, tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) No podrán ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladados ni transferidos ni destinados a otro puesto o lugar de trabajo con carácter forzoso, por motivos relacionados con su actividad sindical, durante el periodo para el que hayan sido elegidos y los 2 años siguientes.

b) Disponer de un número de horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, las cuales serán acumulables y transferirse con las horas sindicales de los delegados de sección sindical de una misma Central Sindical, sin disminución alguna de sus retribuciones, para el ejercicio de su actividad sindical, sin perjuicio de las que les pudiera corresponder como miembros del Comité, de conformidad con la siguiente escala:

Nº Trabajadores en la Empresa	% Afiliación a la Sección Sindical	Nº Miembros en el Comité de las S. Sindicales	Nº Horas Sindicales por miembro
Menos de 6	75%	1	5
De 6 a 30	50%	2	5
De 30 a 100	20%	3	10
De 100 a 250	15%	4	15
Más de 250	10%	5	20

En la empresa que cuente con más de treinta trabajadores a su servicio, la Sección Sindical que cuente un número de afiliados superior al porcentaje mínimo de la escala anterior, por cada número de afiliados igual a dicho porcentaje mínimo, le corresponderá otro miembro del Comité de la Sección con derecho a horas sindicales.

c) Poder asistir con voz y previa aceptación del Comité o Delegados de Personal a las reuniones de éstos, ello con cargo a las horas sindicales.

d) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento alguno de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Sección Sindical, ello con la simple notificación escrita de tales acumulaciones a la Empresa.

e) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en los asuntos relacionados con su actividad.

f) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados como Instruktor o Secretario en un expediente disciplinario.

Artículo 75. DELEGADOS SINDICALES

En las Secciones acreditativas se podrá designar por la Central Sindical respectiva uno o varios Delegados Sindicales.

76. artikulua. EGINKIZUNAK ETA ESKUBIDEAK

Ordezkarri Sindikalek honako eginkizun eta eskubide hauek izango dituzte:

a) Sindikatu Atalari dagozkion eskumenak gauzatzea.

b) Beren sinadurarekin Sindikatu Atalak iragarki-tauletan erakusten duena bermatzea.

c) Sindikatu Atalaren Batzordearen eta afiliatu guztien bilerak deitzea.

d) Ordainsari-murrizketarik gabe, hilean bere lanaldiari dagozkion orduetatik 20 ordu sindikal hartzea, Sindikatu Atalak 100 afiliatu baino gehiago biltzen baditu; eta 20 ordu sindikal osagarri 100 afiliatu osagarriko. Aurrekoak ez du inolako eraginik izango Atal Batzordearen edo Langileen Batzordearen kidea edo Langileen Ordezkarria izateagatik har ditzakeen ordu sindikalen kopuruan.

e) Lanetik erabat edo partzialki ordeztuak izatea, ordainsari-murrizketarik gabe, Sindikatu bereko beste kide batzuen ordu sindikalak metatzeko. Erakunde bereko Enpresa Batzordearen kideen eta Ordezkarri Sindikalen orduak metatuta, sindikatu baten kide bat liberatzeko aukera izango da, honako honen arabera:

- Pertsona bat liberatzeko 1.350 ordu metatu behar dira.

- Enpresari dagokion jakinarazpena aurkeztuko zaio, honako hauek erantsita:

- Orduak uzteko prest dauden beren Sindikatuko Enpresa Batzordeko kide eta/edo Ordezkarri Sindikal guztien aitortpena, aipatzen den ordu kopurua borondatez uzteari buruzkoa.

- Dagokion Sindikatuko Lurraldeko, Probintziako edo Tokiko Ordezkarriak emandako ziurtagiria. Hartan, liberatzeko eskubidea bermatzen duen ordu-kreditua uzteko adostasuna egiaztatzen da. Orobat, langilea Enpresa Batzordearen kidea edo Ordezkarri Sindikala dela adieraziko da, bai eta harenak izaki eta oraindik ere urtean utzi edo erabili ez diren orduen kreditua ere.

- Liberatzeko eskubidea ematen duten ordu sindikalak hartu arretik Enpresari emango zaio horren berri, nahikoa aurrerapenez eman ere, hartara zerbitzuak behar bezala antolatuta eta eskainiko direla bermatzeko.

f) Horretarako, enpresari jakinarazi beharko zaio dagokion Sindikatuaren ordezkarri edo kide bakoitzak zenbat ordu metatu nahi dituen.

g) Bere sindikatu-atalaren izenean eta ordezkartzan, zeregin hori betetzeak eskatzen dituen ekintza judicial edo administratibo guztiak egitea.

h) Abstentzioa edo salbuestea onartuko zaie, baldin eta diziplina-espeditente batean Instruktoare edo Idazkari gisa izendatzen badituzte.

77. artikulua. ENPRESA BATZORDEA

Hautatutako kideek honako berme eta ahalmen hauek izango dituzte:

a) Hautatutako Ordezkaritza Organoen entzunaldia, horietako bati diziplina-prozedura ezartzen bazaio, prozedura horretan interesatuarentzat arautzen den entzunaldiari utzi gabe.

b) Askatasunez, beren ordezkartza-esparruari dagozkion gaietan dituen iritzia ematea. Orobat, lanbidearen, lanaren edo gizartearen alorretan interesa duten informazioak osatzeko, argitaratzeko eta banatzeko aukera izango dute, enpresari jakinarazi ondoren. Horretarako, enpresak iragarki-taulak jarriko ditu Enpresaren lantoki guztietan, leku egokietan eta ondo ikusteko moduan. Taula horiek hautatutako ordezkartza-organoek soilik erabiliko dituzte, gorago adierazitako informazioak erakusteko. Iragarki-taula horien kopurua, tamaina eta banaketa lantokiaren neurri eta egiturari egokituak izan behar dira, erakusten den informazioak ahalik eta publikizaterik zabalena bermatzeko moduan. Orobat, enpresak lan-bitarteko egokiak jarriko ditu hautatutako ordezkartza-organoen eskura, aurrez aipatutako informazioak osatzeko aukera izan dezaten, baldin eta neurrian egiten bada eta zerbitzuen funtzionamendu normalari edo hornidura materialari kalterik egiten ez badi.

c) Beren ordezkartza-eginkizunak garatzearekin zerikusia duten arazoengatik ezin izango zaie diziplina zigorrik ezarri, lanean edo ekonomia- edo lanbide-arloetan mailak igotzerakoan ezin izango du-

Artículo 76. FUNCIONES Y DERECHOS

Los Delegados Sindicales tendrán las siguientes funciones y derechos:

a) Ejercitar las competencias atribuidas a la correspondiente Sección Sindical.

b) Autenticar con su firma lo que su Sección Sindical exponga en los tablonos de anuncios.

c) Convocar las reuniones del Comité de la Sección Sindical, así como del conjunto de los afiliados.

d) Disponer, sin menoscabo de sus retribuciones, de 20 horas sindicales mensuales de las correspondientes a su jornada de trabajo, en caso de que la Sección Sindical agrupe a más de 100 afiliados, y 20 horas sindicales suplementarias por cada 100 afiliados adicionales. Lo anterior sin perjuicio de las horas sindicales que le pudieran corresponder como miembro del correspondiente Comité de Sección o del Comité de Personal o como Delegado de Personal.

e) Quedar relevados total o parcialmente de su trabajo, sin detrimento de sus retribuciones, por acumulación de horas sindicales de otros miembros de su Central Sindical. Se podrá realizar la liberación de un miembro de una central sindical por acumulación de horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de su propia Organización con arreglo a lo siguiente:

- Es necesario acumular 1.350 horas para la liberación de una persona.

- Se presentará ante la Empresa, la correspondiente comunicación a la que acompañará:

- La declaración de voluntad de cesión de las horas que señalen, de cada uno de los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados Sindicales pertenecientes a su Central Sindical, y que estén dispuestos a realizar la cesión.

- Certificado expedido por el Secretario Territorial, Provincial o Local de la Central Sindical correspondiente, en el que se acredite la conformidad de la cesión del crédito horario que autoriza el derecho de la liberación, en el que habrá de constar la pertenencia del correspondiente trabajador al Comité de Empresa o Delegado Sindical y el crédito de horas anual que le pertenezcan que no haya sido aún cedido o utilizado.

- Para el disfrute de las horas sindicales que dan derecho a la liberación, se comunicará a la Empresa con la antelación suficiente al objeto de velar por la adecuada organización y prestación de los servicios.

f) Para ello será necesario informar a la empresa de las horas que pretende acumular cada Delegado o miembro de la Central Sindical correspondiente.

g) Ejercer en nombre y representación de su sección sindical cuantas acciones judiciales o administrativas requiera el cumplimiento de su cometido.

h) Serles admitidas su abstención o excusación en el supuesto de ser designados como Instruktor o Secretario en su expediente disciplinario.

Artículo 77. COMITÉ DE EMPRESA

Los miembros electos tendrán las siguientes garantías y facultades:

a) Audiencia de los Órganos de Representación electos correspondientes, en los supuestos de seguirse procedimiento disciplinario a uno de ellos, sin perjuicio de la del interesado que se regule en dicho procedimiento.

b) Expresar individual o colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo confeccionar, publicar y distribuir las informaciones de interés profesional, laboral o social, comunicándolo previamente a la empresa. A estos efectos, la empresa respectiva dispondrá la colocación, a sus expensas, de tablonos de anuncios para la exposición con carácter exclusivo para los órganos de representación electos de cualquier información el tipo anteriormente reseñado, en todos los centros de trabajo pertenecientes a dicha empresa, en lugares adecuados y visibles dentro de las mismas. El número, tamaño y distribución será el adecuado a las dimensiones y estructura del centro de forma que se garantice la publicidad más amplia de lo que en ellos se exponga. Asimismo, la empresa deberá facilitar a los órganos de representación electos, la utilización de medios materiales de trabajo para la confección de las informaciones antes citadas, siempre que se efectúe de forma racional y moderada y no se perjudique al normal funcionamiento o a la dotación material de servicios.

c) No poder ser sancionados disciplinariamente ni discriminados en su trabajo, promoción económica o profesional, ni trasladado con carácter forzoso en razón precisamente del desempeño de su re-

te diskriminaziorik jasan, eta ezin izango dituzte tokiz aldatzera behartu, beren agintaldian zehar eta hori amaitu eta ondorengo bi urteetan.

d) Ordu-murrizketarik gabe, beren lanaldiari dagozkion hileko orduetatik ordu batzuk ordezkari-tza-eginkizunetarako hartzea, honako eskala honen arabera:

- 100 langile arte: 30 ordu hilean
- 101 eta 250 langile bitarte: 35 ordu hilean
- 250 langiletik gora, 40 ordu hilean

Gainera, hautatutako ordezkari-tza-organoaren Presidenteak (edo Idazkariak) ordu kopuru osagarri bat hartu ahal izango du hilean kar-gu hori betetzeko, honako eskala honen arabera:

- 100 lanpostu arteko enpresa, 5 ordu
- 101-250 lanpostu bitarteko enpresa, 7 ordu
- 251-500 lanpostu bitarteko enpresa, 9 ordu
- 501-750 lanpostu bitarteko enpresa, 12 ordu
- 751 lanpostutik gorako enpresa, 15 ordu

Azaldutako bi ordu-esleipen mota horien zenbaketan ez da kon-tuan izango informazio-batzordeetako bileretara, edo Enpresak antolatutako bileretara joateko emandako denbora, ez eta negoziazio kolektiboetan emandakoa ere.

e) Enpresak beren esku utzitako lokala beren jarduerarako era-biltzea. Edukierari, hornidura materialari eta kokapen fisikoari dago-kienz ager daitezkeen beharrei erantzuteko moduko ezaugarri eta eki-pamenduak bilduko ditu lokal horrek.

f) Abstentzioa edo salbustea onartuko zaie, baldin eta diziplina-espediente batean Instrukto-re edo Idazkari gisa izendatzen badituz-te.

78. artikulua GAITASUNA

Hautatutako Ordezkaritza Organoek gaitasun juridikoa izango dute beren eskumeneko esparruari dagozkion gai guztietan ekintza administratibo edo judizialak egiteko, kideen gehiengoak horrela era-bakitzen badu.

79. artikulua ESKUMENAK

Hautatutako Ordezkaritza Organoen kideek honako eskumen hauek izango dituzte:

a) Enpresaren langileei dagozkien gai guztiei buruz ahalik eta in-formaziorik osoena jasotzea, bertako langileen arduradunen esku-tik.

b) Enpresaren langileei dagozkien gai guztiak ikertzea eta horiei buruzko informazioa lortzea. Horretarako, gai horiei buruzko agiri guztiak doan eskuratzeko, kontsultatzeko eta kopiatzeko aukera izan-go dute, behar den tokira bertaratuz eta ahozko eskaera eginez; bai-mena lortzeko eskaerarik ez da idatzi beharrik izango, beraz. Horren haritik, gai horiekin zerikusia duten agiriak dauden bulego edo zer-bitzuetako buruek beren eskura jarri beharko dituzte agiri horiek, kontsulta eta kopia ditzaten, agiri horien galera saihesteko egokitzat har daitezkeen bermeei utzi gabe, bai eta eskatzaileek lanbide-erre-serbaren betebeharra ez betetzeagatik izan dezaketen erantzukizu-nei utzi gabe ere.

c) Langileen arduradunaren bitartez, enpresaren erabaki-organoei hainbat alorri (langileak, laneko segurtasun- eta higiene-baldintzak, eta laguntza, segurantzaren eta aurreikuspen sozialaren erregimena) bu-ruzko gaiak aurkeztea eta negoziatzea, enpresaren eskumenekoak di-ren neurrian eta Udal Hitzarmenaren VI. Kapituluan ezarritakoa betez.

d) Administrazio-prozedura osatzeko prestaketa-lanetan parte hartzea eta esku hartzea, hartara aurreko c) letran aipatutako gaietan edozein erabaki hartzeko, Udal Hitzarmenaren IV. Kapituluan ezarri-takoa betez.

80. artikulua. ENPRESA BATZORDEARI LAGUNTZAK ETA ZER-BITZUAREN JAIA

Diru-laguntza gisa, urtean kopuru bat ordainduko dio Enpresa Batzordeari Enpresak. Vitoria-Gasteizko Udalak Enpresa Batzordearen eta Langile Batzordearen kide bakoitzeko ordaintzen duenaren ba-liokidea izango da kopuru hori. Hain zuzen ere, Enpresa Batzordeari kopuru horren zenbateko proportzionala aplikatzen badiogu 2.408,34 euro dira guztira.

presentación, durante su mandato, ni dentro de los dos años si-guientes a la expiración del mismo.

d) Disponer de un número de horas mensuales de las corres-pondientes a su jornada de trabajo, sin disminución de sus retribu-ciones, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta 100 trabajadores, 30 horas/mes
- De 101 a 250 trabajadores, 35 horas/mes
- Más de 250 trabajadores, 40 horas/mes

Asimismo, el miembro del órgano de representación electo que ejerza el cargo de Presidente (o Secretario) del mismo, podrá dispo-ner un número adicional de horas mensuales para atender a dicho car-go, conforme a la escala siguiente:

- Empresa de hasta 100 puestos de trabajo, 5 horas
- Empresa de 101 a 250 puestos de trabajo, 7 horas
- Empresa de 251 a 500 puestos de trabajo, 9 horas
- Empresa de 501 a 750 puestos de trabajo, 12 horas
- Empresa de 751 en adelante, 15 horas

En el cómputo de las dos clases de asignaciones horarias ex-puestas se excluirá el tiempo invertido en la asistencia a sesiones de comisiones informativas u órganos de la empresa o a reuniones por ésta promovidas y a negociaciones colectivas de ámbito funcional de empresa.

e) Utilizar para su actividad un local facilitado al efecto por la empresa cuyas características y equipamiento satisfagan las diver-sas necesidades que en cuanto capacidad, dotación material y ubi-cación física pudiera presentarse.

f) Serles admitida su abstención o excusación en el supuesto de ser designados como Instructor o Secretario en un expediente dis-ciplinario.

Artículo 78. CAPACIDAD

Los Órganos de Representación electos tendrán capacidad ju-ridica para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo re-lativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

Artículo 79. COMPETENCIAS

Los miembros de los Órganos de Representación electos tendrán las siguientes competencias:

a) Recibir la más completa información de los asuntos que afec-ten al personal de la empresa, ello por conducto de los responsables de personal de la misma.

b) Investigar e informarse, por iniciativa propia, de todas las cuestiones que afecten al personal de la empresa, disponiendo a tal fin de libre acceso, consulta y reproducción gratuita de toda la do-cumentación relativa a dichas cuestiones, por simple comparecencia y manifestación verbal, sin que sea preciso formular solicitudes u obtener autorizaciones por escrito al efecto. En este sentido los je-fes de las dependencias o servicios en que obre documentación re-lativa a dichos asuntos vendrán obligados a facilitarla permitiendo su consulta y reproducción sin perjuicio de las garantías que se estime oportuno adoptar para evitar el extravío de los documentos, así co-mo de las responsabilidades en que los solicitantes pudieran incurrir por incumplimiento del deber de reserva profesional.

c) Plantear y negociar ante los correspondientes órganos reso-lutorios de la empresa por conducto del responsable de personal, cuantos asuntos procedan en materia de personal, condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo en el trabajo y régimen de asis-tencia, Seguridad y Previsión Social, en lo que sea competencia de la Empresa, conforme a lo dispuesto en el Capítulo VI del Convenio del Ayuntamiento.

d) Participar e intervenir en la fase preparatoria del proceso de formación de la voluntad administrativa orientada a la adopción de cualquier resolución en la materia aludida en la letra c) anterior y de acuerdo con lo prevenido en el Capítulo IV del Convenio del Ayuntamiento.

Artículo 80. AYUDAS AL COMITÉ DE EMPRESA Y FIESTA DEL SERVICIO

La Empresa abonará en concepto de subvención al Comité de Empresa una cantidad anual equivalente a la que consigna el Excmo. Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por cada miembro de Comité y Junta de Personal, cuya cuantía proporcional aplicada al Comité de Empresa asciende a la cantidad de 2.408,34 euros.

Zerbitzuaren Jairako, Enpresak 940,54 euro ordainduko ditu urtean.

Aurrez azaldutako dirulaguntzen zati bat erabat erabiltzen ez bada, beste zatitari metatu ahal izango zaio aldea.

81. artikulua. LANGILEEN BILTZEKO ESKUBIDEA

Langileek biltzeko eskubidea gauzatu ahal izango dute, kapitulu honetan azaldutako betebeharrak eta baldintzak betez.

a) Sindikatu Atal baten kide diren langileak lanaldian bildu ahal izango dira, beren ordainsariei inola ere utzi gabe, honako taula honetan ezarritakoaren arabera:

- 30 langile arte: 5 ordu urtean
- 31-100 langile bitarte, 8 ordu urtean
- 101-250 langile bitarte, 11 ordu urtean
- 250 langiletik gora, 14 ordu urtean

Sindikatu Ordezkariek eskubidea izango dute Sindikatu Ataleko afiliatuen bilerak deitzeko.

c) Enpresako langile guztiak lanaldian bildu ahal izango dira, ordainsariei inola ere utzi gabe, urtean hamabi orduz gehienez ere.

d) Langile guztientzako bilerak deitu ahal izango dituzte:

- Erakunde Sindikalek, zuzenean nahiz Sindikatu Ordezkarien bitartez.

- Enpresa Batzordeak.

- Edozein langilek, baldin eta gutxienez eraginpean hartutako kolektiboaren % 40 badira.

e) Sindikatu Atal bateko afiliatuek edo langileek oro har honako betebeharrak bete beharko dituzte bilera bat egiteko:

- Gutxienez, bilera egin baino 48 ordu lehenago deitzea, aparteko kasuetan izan ezik.

- Bilera egiteko ordua eta tokia adieraztea.

- Bilera deitzeko legeztatuta daudela egiaztatzen duten sinatzaileen datuak igortzea.

- Baimen-eskaera erregistratu eta ondorengo 24 orduetan enpresak idazkirik aurkezten ez badu horren aurkako arrazoiak emanez, bilera egin ahal izango da, bestelako baldintzarik gabe.

f) Bilerak orokorrak izan daitezke, eta saio bakarrean egingo dira, lan-txandean amaierako eta hasierako orduetan.

f) Lanalditik kanpo bilerak egiteko ez da inolako mugarik izango, baina honako hauek kontuan hartuko dira: instalazioen eta bulegoen segurtasuna, eta bilerak egin behar diren tokiak une horretan zabalik egotea edo zabaltzeak eragozpen handirik ez ekartzea.

82. artikulua.- BATZORDEAREN ETA ENPRESAREN ARTEKO BILERAK

Hilero-hilero Enpresak eta Batzordeak ohiko bilera egingo dute, hilabete bakoitzeko 10etik 15era bitartean.

II. ERANSKINA. ZERBITZUEN ORDUTEGIAK

6etatik 13:30era (ASTELEHENETIK OSTIRALERA)

- ESKUZ EKORTZEA
- ESKUZ EKORTZEA (ibilgailu lagungarriarekin)
- LANTALDEAK ESKUZ EKORTZEA ETA ALDE ZAHARRA BILTZEA
- ESPALOIAK MAKINA BIDEZ EKORTZEA
- GALTZADAK MAKINA BIDEZ EKORTZEA
- ESPALOIAK URAREKIN MAKINA BIDEZ GARBITZEA
- GALTZADAK URAREKIN MAKINA BIDEZ GARBITZEA
- ESPALOIAK ETA GALTZADAK BATERA GARBITZEA
- PAPER-ONTZIAK HUSTU ETA MANTENTZEA
- ZUHAITZ-TXORKOAK GARBITZEA
- ZOLAKO ORBANAK GARBITZEA
- HOSTOAK GARBITU ETA BILTZEA
- PINTADAK ETA KARTELAK GARBITZEA, ETA PANKARTAK KENTZEA
- GARBIKETA BEREZIAK
- GOROTZAK, ANIMALIA HILAK ETA ABAR GARBITZEA
- PARKEAK GARBITZEA

Para la Fiesta del Servicio la Empresa abonará la cantidad anual de 940,54 euros.

En el caso de no utilizarse totalmente una parte de las subvenciones reflejadas anteriormente, la diferencia restante se podrá acumular a la otra parte.

Artículo 81. DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores podrán ejercitar el derecho de reunión con los requisitos y condiciones señalados en este capítulo.

a) Los trabajadores miembros de una Sección Sindical podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, de acuerdo a la siguiente escala:

- Hasta 30 trabajadores, 5 horas/año
- De 31 a 100 trabajadores, 8 horas/año
- De 101 a 250 trabajadores, 11 horas/año
- Más de 250 trabajadores, 14 horas/año

b) Están legitimados para convocar reuniones de los afiliados a una Sección Sindical los correspondientes Delegados Sindicales.

c) Los trabajadores en su conjunto podrán reunirse, sin perjuicio alguno de sus retribuciones, durante la jornada de trabajo, hasta un máximo de doce horas anuales.

d) Están legitimados para convocar reuniones de los trabajadores en su conjunto:

- La Organizaciones Sindicales, directamente o a través de los Delegados Sindicales.

- El Comité de Empresa.

- Cualesquiera trabajador, siempre que su número no sea inferior al 40% del colectivo afectado.

e) Los requisitos para celebrar una reunión de los afiliados a una Sección Sindical o de los trabajadores en general son los siguientes:

- Formularse con una antelación mínima de 48 horas, salvo casos excepcionales.

- Señalar la hora y lugar de celebración.

- Remitir datos de los firmantes que acrediten estar legitimados para convocar la reunión.

- Si en el plazo de 24 horas siguientes a la fecha en que se registró la solicitud de autorización, la empresa no formulara objeciones por escrito al respecto, podrá celebrarse sin otro requisito posterior.

f) Las reuniones podrán tener carácter general y se celebrarán en una única asamblea en horas que coincidan con el final y el comienzo de los turnos de trabajo.

f) No existirá ningún tipo de limitación para celebrar reuniones fuera de la jornada de trabajo, salvo la seguridad de instalaciones y dependencias y que su realización tenga lugar cuando se encuentren abiertos los lugares de reunión o su apertura no suponga dificultades importantes.

Artículo 82 - REUNIONES DE COMITÉ Y EMPRESA

Las reuniones ordinarias mensuales entre la Empresa y el Comité se celebrarán entre los días 10 y 15 de cada mes.

ANEXO II. HORARIOS DE LOS SERVICIOS

De 6 h. a 13 h. y 30 m. (LUNES A VIERNES)

- BARRIDO MANUAL
- BARRIDO MANUAL (Con Vehículo auxiliar)
- BARRIDO MANUAL DE BRIGADA Y RECOGIDA CASCO VIEJO
- BARRIDO MECANICO DE ACERAS
- BARRIDO MECANICO DE CALZADAS
- BALDEO MECANICO DE ACERAS
- BALDEO MECANICO DE CALZADAS
- BALDEO MIXTO
- VACIADO Y MANTENIMIENTO DE PAPELERAS
- LIMPIEZA DE ALCORQUES
- LIMPIEZA DE MANCHAS EN EL PAVIMENTO
- LIMPIEZA Y RECOGIDA DE LA HOJA
- LIMPIEZA DE PINTADAS, CARTELES Y RETIRADA DE PANCARTAS
- LIMPIEZAS ESPECIALES
- LIMPIEZA DE EXCREMENTOS, ANIMALES MUERTOS, ETC.
- LIMPIEZA DE PARQUES

- INDUSTRIALDEAK GARBITZEA
- BEREHALA ESKU HARTZEA
- ALTZARIAK ETA BOTATZEKO ETXETRESNAK BILDU ETA GARRAIATZEA
- HIRI ALTZARIAK GARBITZEA
- AUTOAK GARBITZEA
- ESTOLDAK IKUSKATZEA
- 14etatik 21:30era (ASTELEHENETIK OSTIRALERA)
- ESPALOIAK URAREKIN MAKINA BIDEZ GARBITZEA
- HOSTOAK GARBITU ETA BILTZEA
- BEREHALA ESKU HARTZEA
- UDAKO UREZTATZEA
- EGUNEZ MERKATUAK BILTZEA
- AUTOAK GARBITZEA
- 14etatik 21etara (ASTELEHENETIK OSTIRALERA)
- ESTOLDAK
- 23etatik 6:30era (IGANDEAK / ASTELEHENETIK OSTIRALERA / LARUNBATAK)
- GALTZADAK URAREKIN MAKINA BIDEZ GARBITZEA
- GALTZADAK MAKINA BIDEZ EKORTZEA
- ESPALOIAK ETA GALTZADAK BATERA GARBITZEA
- LARUNBATEKO ZERBITZUA
- GAUEZ ETXEZ ETXE BILTZEA
- 6etatik 11etara
- GOIZEKO ZERBITZUAK IGANDE ETA JAIEGUNETAN
- 17etatik 22etara
- ARRATSALDEKO ZERBITZUAK IGANDE ETA JAIEGUNETAN
- 10etatik 14etara eta 16etatik 19:30era (ASTELEHENETIK LARUNBATERA)
- EGUNEZ MERKATUAK BILTZEA
- 9etatik 16:30era
- EGUNEZ BILTZEA (merkatuak izan ezik)
- 10etatik 14etara eta 16etatik 19:30era (ASTEARTETIK LARUNBATERA)
- HONDAKIN BEREZIAK BILTZEA
- 7etatik 14etara (ASTELEHENETIK OSTIRALERA)
- ESTOLDAK GARBITZEA
- LANTEGIKO ORDUTEGIA
- 9etatik 13:30era eta 16etatik 19etara
- 6etatik 13:30era
- 14etatik 21:30era

- LIMPIEZA EN POLIGONOS INDUSTRIALES
- ACTUACION INMEDIATA
- RECOGIDA Y TRANSPORTE DE MUEBLES Y ENSERES DOMESTICOS DESECHABLES
- LIMPIEZA DE MOBILIARIO URBANO
- LAVACOCHEs
- INSPECCION DE ALCANTARILLADO
- De 14 h. a 21 h. y 30 m. (LUNES A VIERNES)
- BALDEO MECANICO DE ACERAS
- LIMPIEZA Y RECOGIDA DE LA HOJA
- ACTUACION INMEDIATA
- RIEGO ESTIVAL
- RECOGIDA DIURNA DE MERCADOS
- LAVACOCHEs
- De 14 h. a 21 h. (LUNES A VIERNES)
- ALCANTARILLADO
- De 23 h. a 6 h. y 30 m. (DOMINGOS / LUNES A VIERNES / SÁBADOS)
- BALDEO MECANICO DE CALZADAS
- BARRIDO MECANICO DE CALZADAS
- BALDEO MIXTO
- SERVICIO DE SABADOS
- RECOGIDA DOMICILIARIA NOCTURNA
- De 6 h. a 11 h.
- SERVICIOS DE MAÑANA EN DOMINGOS Y FESTIVOS
- De 17 h. a 22 h.
- SERVICIOS DE TARDE EN DOMINGOS Y FESTIVOS
- De 10 h. a 14 h. y de 16 h. a 19 h. y 30 m. (LUNES A SÁBADOS)
- RECOGIDA DIURNA (mercados)
- De 9 h. a 16,30 h.
- RECOGIDA DIURNA (excepto mercados)
- De 10 h. a 14 h. y de 16 h. a 19 h. y 30 m. (MARTES A SÁBADOS)
- RECOGIDA DE RESIDUOS ESPECIALES
- De 7 h. a 14 h. (LUNES A VIERNES)
- LIMPIEZA DE ALCANTARILLADO
- HORARIO DE TALLER
- De 9 h. a 13 h. y 30 m. y de 16 h. a 19 h.
- De 6 h. a 13 h. y 30 m.
- De 14 h. a 21 h. y 30 m.

VITORIA-GASTEIZ

TABLA SALARIAL JORNADA COMPLETA

AÑO 2004	CATEGORÍAS	R.G.B.	P.T.P.	P.NOCT.	Total/mes		C. PROD. Año	C. PROD. Mes	Total/mes		Total/año CON C. PROD.	PERSONAL TIEMPO PARCIAL (Precio/hora)		
					SIN C. PROD.	SIN C. PROD.			CON C. PROD.	R.G.B.		P.T.P.	P.NOCT.	C. PROD.
	OPERARIO LIMPIEZA	1.086,54			1.086,54	15.211,55	1.473,14	105,22	1.191,76	16.684,69	9,55			0,93
	PEON DIA	1.230,17	186,54		1.416,71	19.833,98	1.877,41	134,10	1.550,81	21.711,39	10,82	1,64		1,18
	PEON NOCHE	1.230,17	186,54	186,49	1.603,20	22.444,78	2.105,94	150,42	1.753,62	24.550,72	10,82	1,64	1,64	1,32
	PEON ALCANTARILLADO	1.230,17	404,12		1.634,29	22.880,09	2.143,84	153,13	1.787,42	25.023,93	10,82	3,55		1,35
	PEON CONDUCTOR DIA	1.230,17	216,22		1.446,39	20.248,53	1.913,75	136,70	1.583,09	22.163,27	10,82	1,90		1,20
	PEON CONDUCTOR NOCHE	1.230,17	216,22	186,49	1.632,88	22.860,33	2.140,22	152,87	1.785,75	25.000,55	10,82	1,90	1,64	1,34
	CONDUCTOR DIA	1.303,05	156,91		1.459,96	20.439,40	1.930,22	137,87	1.597,83	22.369,62	11,46	1,38		1,21
	CONDUCTOR NOCHE	1.303,05	156,91	186,49	1.646,44	23.050,20	2.158,75	154,20	1.800,64	25.208,95	11,46	1,38	1,64	1,36
	CONDUCTOR ALCANTARILLADO	1.303,05	374,30		1.677,35	23.482,84	2.196,56	156,90	1.834,24	25.679,39	11,46	3,29		1,38
	OFICIAL ELECTRICISTA	1.303,05			1.303,05	18.242,65	1.738,25	124,16	1.427,21	19.980,91	11,46			1,09
	OFICIAL MECANICO	1.303,05			1.303,05	18.242,65	1.738,25	124,16	1.427,21	19.980,91	11,46			1,09
	OFICIAL CHAPISTA	1.303,05			1.303,05	18.242,65	1.738,25	124,16	1.427,21	19.980,91	11,46			1,09
	OFICIAL MANTENIMIENTO	1.375,94			1.375,94	19.263,17	1.827,62	130,54	1.506,49	21.090,79	12,10			1,15
	CAPATAZ VIGILANTE	1.454,27			1.454,27	20.359,76	1.923,35	137,38	1.591,65	22.283,11	12,79			1,21
	CAPATAZ NOCTURNO	1.610,93		402,74	2.013,67	28.191,44	2.608,36	186,31	2.199,99	30.799,80	14,17		3,54	1,64
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.454,27			1.454,27	20.359,76	1.923,35	137,38	1.591,65	22.283,11	12,79			1,21
	ADMINISTRATIVO	1.610,93			1.610,93	22.553,09	2.115,25	151,09	1.762,02	24.668,34	14,17			1,33
	ENCARGADO GENERAL	1.779,54			1.779,54	24.913,56	2.321,63	165,83	1.945,37	27.235,18	15,65			1,46

DIF. PRODUCT. NOCHE	0,14
---------------------	------

DIFERENCIAS CATEGORIA SUPERIOR	HORA	DIA
PEON-CONDUCTOR:	0,41	3,07
PEON-PEON CONDUCTOR:	0,28	2,10
PEÓN CONDUCTOR-CONDUCTOR:	0,13	0,96

ANTIG.	IMPORTE
GRUPO A	45,24
GRUPO B	36,62
GRUPO C	32,84
GRUPO D	26,38
GRUPO E	23,26

DESGLOSE DE PLUSES POR HORAS	HORA	DIA
NOCTURNIDAD	1,64	12,30
-PEON	1,64	12,30
-CONDUCTOR	1,91	14,35
ALCANTARILLADO	1,91	14,34
-PEON	1,91	14,35
-CONDUCTOR	1,91	14,35
JERINGUILLAS Y EXCREMENTOS	13,95	

CATEGORIAS	HORA		DIA		
	CON	SIN	CON	SIN	
PRIMAS DOMINGOS Y FESTIVOS	Descanso	6,23	31,15	Descanso	124,59
	Descanso	7,05	35,24	Descanso	140,98
PEON DIURNO	Descanso	6,42	32,10	Descanso	128,38
	Descanso	7,24	36,20	Descanso	144,79

VITORIA-GASTEIZ

2004. URTEA	SOLDATA TAULA. LANALDI OSOA										LANALDI PARTZIALEKO LANGILEAK (Orduko prezioa)			
	KATEGORIAK	OOO	LTNP	GAUEKO P.	Hilean PROD. O. GABE.	Urtean PROD. O. GABE.	PROD. O. urtean	PROD. O. hilean	Hilean PROD. O.-REKIN	Urtean PROD. O.-REKIN.	OOO	LTNP	GAUEKO P.	PROD. O.
GARBITZAILEA	1.086,54				1.086,54	15.211,55	1.473,14	105,22	1.191,76	16.684,69	9,55			0,93
EGUNEKO PEOIA	1.230,17	186,54			1.416,71	19.833,98	1.877,41	134,10	1.550,81	21.711,39	10,82	1,64		1,18
GAUEKO PEOIA	1.230,17	186,54	186,49		1.603,20	22.444,78	2.105,94	150,42	1.753,62	24.550,72	10,82	1,64	1,64	1,32
ESTOLDETAKO PEOIA	1.230,17	404,12			1.634,29	22.880,09	2.143,84	153,13	1.787,42	25.023,93	10,82	3,55		1,35
EGUNEKO GIDARI PEOIA	1.230,17	216,22			1.446,39	20.249,53	1.913,75	136,70	1.583,09	22.163,27	10,82	1,90		1,20
GAUEKO GIDARI PEOIA	1.230,17	216,22	186,49		1.632,88	22.860,33	2.140,22	152,87	1.785,75	25.000,55	10,82	1,90	1,64	1,34
EGUNEKO GIDARIA	1.303,05	156,91			1.459,96	20.439,40	1.930,22	137,87	1.597,83	22.369,62	11,46	1,38		1,21
GAUEKO GIDARIA	1.303,05	156,91	186,49		1.646,44	23.050,20	2.158,75	154,20	1.800,64	25.208,95	11,46	1,38	1,64	1,36
ESTOLDETAKO GIDARIA	1.303,05	374,30			1.677,35	23.482,84	2.196,56	156,90	1.834,24	25.679,39	11,46	3,29		1,38
OFIZIAL ARGIKETARIA	1.303,05				1.303,05	18.242,65	1.738,25	124,16	1.427,21	19.980,91	11,46			1,09
OFIZIAL MEKANIKARIA	1.303,05				1.303,05	18.242,65	1.738,25	124,16	1.427,21	19.980,91	11,46			1,09
OFIZIAL TXAPISTA	1.303,05				1.303,05	18.242,65	1.738,25	124,16	1.427,21	19.980,91	11,46			1,09
MANTENTZEKO OFIZIALA	1.375,94				1.375,94	19.263,17	1.827,62	130,54	1.506,49	21.090,79	12,10			1,15
LANGILEBURU ZAINDARIA	1.454,27				1.454,27	20.359,76	1.923,35	137,38	1.591,65	22.283,11	12,79			1,21
GAUEKO LANGILEBURUA	1.610,93		402,74		2.013,67	28.191,44	2.608,36	186,31	2.199,99	30.799,80	14,17		3,54	1,64
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	1.454,27				1.454,27	20.359,76	1.923,35	137,38	1.591,65	22.283,11	12,79			1,21
ADMINISTRARIA	1.610,93				1.610,93	22.553,09	2.115,25	151,09	1.762,02	24.668,34	14,17			1,33
ARDURADUN NAGUSIA	1.779,54				1.779,54	24.913,56	2.321,63	165,83	1.945,37	27.235,18	15,65			1,46

GAUEKO PRODUKT. ALDEAK				0,14
------------------------	--	--	--	------

ORDUKAKO PLUS BANAKATZEA	ORDUA	EGUNA	GOI KATEGORIAREKIKO ALDEAK	ORDUA	EGUNA
GAU-PLUSA			GIDARI PEOIA	0,41	3,07
-PEOIA	1,64	12,30	PEOIA - GIDARI PEOIA	0,28	2,10
-GIDARIA	1,64	12,30	GIDARI PEOIA - GIDARIA:	0,13	0,96
ESTOLDAK					
-PEOIA	1,91	14,35			
-GIDARIA	1,91	14,34			
XIRINGAK ETA GOROTZAK	1,91	14,35			
AGERITZEAK	13,95				

ANTZIN.	ZENBAT EKOIA
A TALDEA	45,24
B TALDEA	36,62
C TALDEA:	32,84
D TALDEA:	26,38
E TALDEA	23,26

KATEGORIAK	Atsedena kin	Atsedena gabe	Atsedena kin	Atsedena gabe	EGUNA
EGUNEKO PEOIA	6,23	24,92	31,15	124,59	
GAUEKO PEOIA	7,05	28,20	35,24	140,98	
EGUNEKO GIDARIA	6,42	25,68	32,10	128,38	
GAUEKO GIDARIA	7,24	28,96	36,20	144,79	

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE SEGURANTZA SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

3.189

Hitzarmen kolektiboak. Espte: 01/2005/20.

Ebazpena, 2005(e)ko maiatzaren 10(e)koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Saileko Arabako Lurralde Ordezkarierena. Honen bidez ebazten da Arabako lurralde historikoan hirugarrenen-tzat kirol jarduerak egiten dituzten enpresen sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 0103205

AURREKARIAK

1. 2005(e)ko martxoaren 18(e)an aurkeztu dira, Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2005(e)ko martxoaren 15(e)an sinatutako ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAN HIRUGARRENTZAT KIROL JARDUERAK EGITEN DITUZTEN ENPRESEN sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia, ELA, LAB eta CC.OO. sindikatuek eta Arabako Kirol, Jolas eta Kultur Jardueretan diharduten Enpresen Elkartearen ordezkeri gisa.

2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute Arabako Kirol, Jolas eta Kultur Jardueretan diharduten Enpresen Elkartearen ordezkeri gisa eta Negoziazio Batzordean ELA, LAB eta CC.OO. sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2005(e)ko urtarrilaren 1(e)tik 2005(e)ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak -erregistratzeko bakarrik- Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, 1982eko azaroaren 3ko aginduak garatzen duena eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1 g) artikulua -Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen diotako xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresari ordezkeri gehienek eta ordezkeri sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

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

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkeriak, zera

EBATZI DU

1. ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAN HIRUGARRENTZAT KIROL JARDUERAK EGITEN DITUZTEN ENPRESEN sektore-arentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Arabako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza Honetako Harreman Kolektiboen Atalean gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzza Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikulua ildotik- xedatutakoarekin bat etorritz -lege hori 4/1999 Legeak aldatu

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Álava

3.189

Convenio Colectivo. Expediente: 01/2005/20.

Resolución de 10 de mayo de 2005, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector de empresas que realizan actividades deportivas para terceros en Álava Código Convenio núm. 0103205.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 18 de marzo de 2005, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN ÁLAVA, suscrito el 15 de marzo de 2005, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales ELA, LAB y CC.OO. y la Asociación de Emp. de Actividades Deportivo-Recreativo Culturales de Álava.

2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por la Asociación de Emp. de Actividades Deportivo-Recreativo Culturales de Álava, y por los representantes sindicales ELA, LAB y CC.OO. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.

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

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 22.1 g) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, 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 el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Territorio Histórico de Álava.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector de EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN ÁLAVA

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

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

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

zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua irekitzeko.

Vitoria-Gasteiz, 2005eko maiatzaren 10an.- Arabako Lurralde ordezkaria, REINALDO JAYO UGALDE.

**ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAN HIRUGARRENTZAT
KIROL JARDUERAK EGITEN DITUZTEN
ENPRESEN SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN
NEGOZIAZIOAREN AZKEN AKTA**

Gasteizen, Lan Harremanen Kontseiluaren lokaletan, 2005eko martxoaren 15eko 9:00etan, Arabako Lurralde Historikoan hirugarrentzat kirol-jarduerak egiten dituzten Enpresen Sektoreko Hitzarmen Kolektiboaren Negoziazio Mahaiaren ordezkari sozialak eta ekonomikoak bildu dira.

Alde batetik:

Arabako Kirol, Jolas eta Kultur Jardueretan diharduten Enpresen Elkartearen ordezkari gisa, Carlos Aizpuru Otxoa de Eribe, John Mulvey Cordoba eta Antonio Solan Presumido, Juan Antonio Armentia Arechabalaren laguntzarekin.

Bestetik:

Sektoreko sindikatu nagusien ordezkari gisa:

ELA sindikatua: Silvia Sanchez Pinedo, Ramon Uriarte Ibañez eta Aitor Juan Sopena Undabarrena.

LAB sindikatua: Iosu Elizondo Macho eta Agustin Gorbea Agirre.

CCOO sindikatua: Santiago del Campo Martinez de Lagos eta Ascen Martinez de Mandejana.

Bileraren xedea ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAN HIRUGARRENTZAT KIROL JARDUERAK EGITEN DITUZTEN ENPRESEN SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN onartzea da.

Bilera hasi ondoren, akta honi gaineratzen zaion Hitzarmenaren behin betiko testua irakurri da. Bi aldeek, testuarekiko adostasun gisa, arestian adierazitako lekuan eta egunean sinatu dute.

Era berean, Hitzarmenaren testua Lan Administrazioako Agintaritzari igortzea erabaki dute, Arabako Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean inskribatzeko.

Aztertzeke beste gairik ez dagoenez gero, eta arestian adierazitako eguneko 9:30ean, bilera amaitutzat eman da.

**ARABAKO LURRALDE HISTORIKOAN
HIRUGARRENTZAT KIROL JARDUERAK EGITEN DITUZTEN
ENPRESEN SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOAREN**

1. artikulua - Funtzio eta Lurralde Eremua. Beren forma juridikoa eta titulartasuna (pertsone fisikoak edo juridikoak, elkarteak, talde pribatuak, publikoak edo erdi-publikoak, kirol-federazioak, klubak, ondasun-erkidegoak edo beste edozein elkarte) eta lortu nahi dituzten helburuak edozein izanik ere, Arabako Lurralde Historikoan kokatutako kirol-instalazioetan hirugarrenen erakunde publikoen edo pribatuen esleipenak kudeatzen dituzten enpresa guztiak hartzen ditu eraginpean Hitzarmen honek, bai eta esleitzailaren, esleipendunaren edo bi horien egoitza adierazitako udal-mugartetik kanpo dagoen kasuan ere.

Hitzarmenaren dokumentu osoan, titular esleitzailen eta zerbitzua ematen duten erakunde kudeatzaileen arteko kontratazio- edo hitzarmen-modalitate publiko zein pribatu oro hartuko da esleipentzat.

Hitzarmen honen dokumentu osoan, berdin ulertuko da "Erakunde" edo "Enpresa", izaera juridikoa edozein izanik ere.

2. artikulua - Eremu Pertsonala. 1. artikuluan deskribatutako lurralde-eremuan egiten diren eta kokatuta dauden kirol-jardueren erakunde esleipendunentzat soroslearen, 1 zk. monitorearen, 2 zk. monitorearen eta 3 zk. monitorearen kategorietan barne hartuta zerbitzuak ematen dituzten langile guztiak hartzen ditu eraginpean Hitzarmen honek.

3. artikulua - Denbora Eremua. Hitzarmen hau 2005eko urtarriaren 1ean sartuko da indarrean, erregistratzen den eta Arabako Lurralde Historikoaren Aldizkari Ofizialean argitaratzen den eguna edozein izanik ere, eta urtebeteko iraupena izango du. Hala ere, beste artikulua batzuetan beste iraupenen bat berariaz adierazten bada, berariaz ezarritakoari jarraituko zaio.

Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

Vitoria-Gasteiz, a 10 de mayo de 2005.- El Delegado Territorial de Álava, REINALDO JAYO UGALDE.

**ACTA FINAL DE NEGOCIACION DEL CONVENIO
COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN
ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN EL
TERRITORIO HISTORICO DE ALAVA**

En Vitoria-Gasteiz y en los locales del Consejo de Relaciones Laborales, siendo las 9,00 horas del día 15 de Marzo de 2.005, se reúnen los representantes sociales y económicos de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Sectorial de Empresas que realizan actividades deportivas para terceros en el Territorio Histórico de Alava.

De una parte:

Y en representación de la Asociación de Empresas de Actividades Deportivo-Recreativo Culturales de Alava, Carlos Aizpuru Otxoa de Eribe, John Mulvey Córdoba, Antonio Solan Presumido, asistidos por Juan Antonio Armentia Arechabala.

De otras parte:

Y en representación de las organizaciones sindicales representativas del Sector:

Sindicato E.L.A. : Silvia Sánchez Pinedo, Ramón Uriarte Ibañez y Aitor Juan Sopena Undabarrena.

Sindicato L.A.B. : Iosu Elizondo Macho, Agustín Gorbea Agirre.

Sindicato CC.OO : Santiago del Campo Martínez de Lagos, Ascen Martínez de Mandejana.

La reunión tiene por objeto aprobar el CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS PARA TERCEROS EN EL TERRITORIO HISTORICO DE ALAVA.

Iniciada la reunión se da lectura al texto definitivo del Convenio que se adjunta a la presente acta. Ambas partes en prueba de conformidad con el mismo proceden a su firma en el lugar y fecha arriba indicados.

Asimismo acuerdan remitir el texto del Convenio a la Autoridad Laboral para su inscripción en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Alava.

No habiendo más asuntos que tratar y siendo las 9,30 horas del día arriba señalado se dio por finalizada la reunión.

**CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL
DE EMPRESAS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS
PARA TERCEROS, EN EL TERRITORIO HISTORICO DE ALAVA**

Artículo 1º: Ambito Funcional y Territorial: El presente convenio afecta a todas las empresas que independientemente de su forma jurídica y titularidad (personas físicas o jurídicas; asociaciones; agrupaciones privadas, públicas o semi-públicas, federaciones deportivas, clubes, comunidades de bienes o cualesquiera otras formas asociativas) y de los fines que persigan, gestionen adjudicaciones de entidades públicas o privadas de terceros cualesquiera, en instalaciones deportivas sitas en el Territorio Histórico de Alava, aún cuando el domicilio social de la adjudicante, de la adjudicataria, o de ambas, radique fuera de dicho término provincial.

En todo el documento del convenio, se entenderá por adjudicación con carácter general cualquier modalidad de contratación o convenio, tanto pública como privada, que se produzca entre las titulares adjudicantes y las entidades gestoras que presten el servicio.

En todo el documento de este convenio, se entenderá de modo indistinto Entidad o Empresa con independencia de su naturaleza jurídica.

Artículo 2º: Ambito Personal. Este Convenio afecta a todos los trabajadores/as que durante su vigencia presten sus servicios encuadrados en las categorías de socorrista, monitor 1, monitor 2 y monitor 3, para las entidades adjudicatarias de actividades deportivas realizadas y radicadas en el ámbito territorial descrito en el artículo 1º.

Artículo 3º - Ambito Temporal.- El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.005, con independencia de cual sea la fecha de su registro y publicación en el Boletín Oficial del Territorio Histórico de Alava, teniendo una duración de un año. No obstante, en aquellos artículos en los que expresamente se recoge otra duración se estará a la expresamente establecida.

4. artikulua - Hitzarmenaren amaiera iragartzea. Hitzarmenaren amaiera 2005eko azaroaren 1etik aurrera geratuko da iragarrita. Hitzarmen hau urtez urte luzatuko da, eta erabat edo zati batean ordezkatzeko duen akordio batera iritsi arte egongo da indarrean.

5. artikulua – Legeria osagarria. Hitzarmen honetan aurreikusi gabeko guztiari dagokionez, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, Langileen Estatutuan eta une bakoitzean aplikatu daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedatutakoari jarraituko zaio.

6. artikulua – Konkurrentzia. Beste eremu bateko hitzarmen batean xedatutakoak ez du eraginik izango Hitzarmen honen indarraldian.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bertan xedatutakoaren gainean eragiten duten aplikazio orokorreko legezko xedapenak egiten badira, beren osotasunean eta urteko zenbatekoan hartuta, hemen itundutakoa gairatzen badute soilik eragingo diote.

7. artikulua – Irenspena eta konpentsazioa. Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte hitzarmena indarrean jartzen hasten den unetik, kontzeptuen izena, izaera, eta jatorria edozein izanik ere.

8. artikulua. Soldata-taulak eta urteko lanaldia: Honako taula honetan agertzen direnak izango dira:

2005. URTEA

Urteko lanaldia: 1.706 ordu

Urteko soldata: 14.637 euro – 1.046 euro/hilab. 14 ordainsaritan.

Orduko soldata: 8,58 euro

Igandeko edo jaieguneko igoera: % 16

1 zk. monitorearen igoera: % 16 Igeriketa, tenisa, gimnasiak eta acuagima

2 zk. monitorearen igoera: % 22 Aerobica eta acueraerobica.

3 zk. monitorearen igoera: % 24 Patologiak

Kontzeptu horiek guztiek 2004ko KPlan oinarritutako igoera izango dute.

2006. URTEA

Urteko lanaldia: 1.652 ordu

Urteko soldata: 15.182 euro – 1.084 euro/hilab. 14 ordainsaritan.

Orduko soldata: 9,19 euro

Igandeko edo jaieguneko igoera: % 18

1 zk. monitorearen igoera: % 18 Igeriketa, tenisa, gimnasiak eta acuagima

2 zk. monitorearen igoera: % 25 Aerobica eta acueraerobica.

3 zk. monitorearen igoera: % 27 Patologiak

Kontzeptu horiek guztiek 2005eko KPlan oinarritutako igoera izango dute.

2007. URTEA

Urteko lanaldia: 1.596 ordu

Urteko soldata: 15.705 euro 1.122 euro/hilab. 14 ordainsaritan.

Orduko soldata: 9,84 euro

Igandeko edo jaieguneko igoera: % 22

1 zk. monitorearen igoera: % 22 Igeriketa, tenisa, gimnasiak eta acuagima

2 zk. monitorearen igoera: % 30 Aerobica eta acueraerobica.

3 zk. monitorearen igoera: % 32 Patologiak

Kontzeptu horiek guztiek 2006ko KPlan oinarritutako igoera izango dute.

2008. URTEA

Urteko lanaldia: 1.596 ordu

Urteko soldata: 16.822 euro 1.202 euro/hilab. 14 ordainsaritan.

Orduko soldata: 10,54 euro

Igandeko edo jaieguneko igoera: % 22

1 zk. monitorearen igoera: % 22 Igeriketa, tenisa, gimnasiak eta acuagima

2 zk. monitorearen igoera: % 30 Aerobica eta acueraerobica.

3 zk. monitorearen igoera: % 32 Patologiak

Kontzeptu horiek guztiek 2007ko KPlan oinarritutako igoera izango dute.

Kasu guztietan, KPIaren aipamena EAeko KPIari dagokio.

Artículo 4º - Denuncia del Convenio.- El convenio quedará denunciado de forma automática a partir del 1 de Noviembre de 2.005. El presente convenio se prorrogará de año en año, manteniendo su vigencia hasta que se llegue a un nuevo acuerdo que lo sustituya total o parcialmente.

Artículo 5º - Legislación Supletoria.- En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

Artículo 6º - Concurrencia.- La vigencia del presente convenio no se verá afectada por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto.

Si durante la vigencia del presente convenio se produjesen disposiciones legales de general aplicación que incidan sobre lo dispuesto en el mismo, solo afectarán a éste cuando, consideradas en su conjunto y cómputo anual, superen lo aquí pactado.

Artículo 7º- Absorción y compensación.- Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio, absorberán y compensarán todos los existentes en el sector, en el momento del comienzo de su vigencia, cualesquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Artículo 8º: Tablas Salariales y jornada anual: Serán las que figuran en la siguiente tabla:

AÑO 2005

Jornada anual: 1.706 horas

Salario anual: 14.637 euros – 1.046 euros/mes en 14 pagas.

Salario hora: 8,58 euros

Incremento en domingo o festivo: 16%

Incremento monitor 1: 16% Natación, tenis, gimnasias y acuagim

Incremento monitor 2: 22% Aeróbic y acueraerobic.

Incremento monitor 3: 24% Patologías.

Todos estos conceptos se incrementarán en base al IPC del año 2004.

AÑO 2006

Jornada anual: 1.652 horas

Salario anual: 15.182 euros – 1.084 euros/mes en 14 pagas.

Salario hora: 9,19 euros

Incremento en domingo o festivo: 18%

Incremento monitor 1: 18% Natación, tenis, gimnasias y acuagim

Incremento monitor 2: 25% Aeróbic y acueraerobic.

Incremento monitor 3: 27% Patologías.

Todos estos conceptos se incrementarán en base al IPC del año 2005.

AÑO 2007

Jornada anual: 1.596 horas

Salario anual: 15.705 euros 1.122 euros/mes en 14 pagas.

Salario hora: 9,84 euros

Incremento en domingo o festivo: 22%

Incremento monitor 1: 22% Natación, tenis, gimnasias y acuagim

Incremento monitor 2: 30% Aeróbic y acueraerobic.

Incremento monitor 3: 32% Patologías.

Todos estos conceptos se incrementarán en base al IPC del año 2006.

AÑO 2008

Jornada anual: 1.596 horas

Salario anual: 16.822 euros 1.202 euros/mes en 14 pagas.

Salario hora: 10,54 euros

Incremento en domingo o festivo: 22%

Incremento monitor 1: 22% Natación, tenis, gimnasias y acuagim

Incremento monitor 2: 30% Aeróbic y acueraerobic.

Incremento monitor 3: 32% Patologías.

Todos estos conceptos se incrementarán en base al IPC del año 2007.

La referencia que se hace al IPC en todos los casos, se realiza sobre el IPC de la C.A.P.V.

KPlaren urteko igoerak urtez urte zenbatuko dira, eta urtez urte gehituko zaizkie taulan ezarritako kopuruei. Adibide moduan, 2006ko urteko soldata honako hau izango litzateke: 15.182 euro, gehi 2004. eta 2005. urteetako KPIa (eta horrela ondoz ondo, 2008. urtera iritsi arte).

9. artikulua - Batzorde Misto Paritarioa (BMP)

Batzorde Misto Paritario bat eratuko da, eta alde bakoitzak kide kopuru bera izango du bertan (edo, nolahi ere, boto ponderatua erabiliko da Batzorde hori osatzeko). Horrela, beraz, enpresaren aldetik 3 pertsonak osatuko dute Batzordea, eta sindikatuen aldetik beste hiruk (hitzarmena sinatu duen sindikatu bakoitzak ordezkari bat izango du). Batzorde honek egingo du Hitzarmenaren jarraipena eta interpretazioa.

Halaber, akordio honen ondoriozko kontratazioen jarraipenaz arduratuko da.

Aldeetako edozeinek gutxienez 72 orduko aurretiaz eta gai-zerrenda aurkeztuta eskatzen duen guztietan bilduko da Batzorde Misto Paritarioa, eta, nolahi ere, erakunde publikoek programatutako kirol-jardueren ikastaroak hasi aurretik.

Kideren batek behar bezala justifikatutako arrazoiengatik Batzordera joaterik ez badu, boto ponderatua erabili ahal izango da.

Halaber, aholkulari bat joan ahal izango da Batzorde Misto Paritarioko kide bakoitzeko, eta hitza izango du, baina botorik ez.

10. artikulua - Egonkortasun, Subrogazio eta Kontratazio Irizpideak.

A). Oro har, eta Hitzarmen honetan kontuan hartutako kategorietako edozeinetan aplikatzeko, enpresa esleipendunek gehieneko lanpostu kopuru bat erreserbatuko dute esleitzailerek esleitutako zerbitzuetan, enpresen bazkideek edo langile finkoek lanpostuak hartzen dituzten kasurako.

Erreserbatu beharreko lanpostuen gehieneko kopurua honako taula hau aplikatuta lortuko da:

ESLEITUTAKO LANALDI OSOEN KOPURUA	ENPRESA ESLEIPENDUNENTZAT ERRESERBATUTAKO LANPOSTUEN KOPURUA
4 - 5	1
6 - 10	2
11 - 20	3
21 - 30	4
31 - 40	5
41 - 50	6
51 edo gehiago	7

Nolahi ere, enpresen zuzeneko kontrataziorako erreserbatzen den esleitzailere bakoitzaren esleipenaren portzentajea % 15ekoa izango da gehienez. Ondorioz, jarraian sorosleen eta monitoreen talde orokorretarako finkatuko diren berariazko irizpideak erreserbatu gabeko kontratazioaren % 85eko portzentajeari aplikatzekoak dira.

Subrogazioaren onuradun izango diren langileek esleipenaren titular den esleitzailereak exijitutako baldintzak (lehiaketaren, hitzarmenaren, kontratuaren, edo erabilitako kontratazio-modalitatearen baldintza partikularretan jasotakoak) betetzearen baldintzapean egongo da enpresa kontratugileen subrogazio-betebeharra.

Eskaini beharreko kontratazio-kasu guztietan, baldintza-berdintasuna gertatuz gero lehenatasuna izango duen irizpidea aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Esleipen berrien kasuan, zerbitzuaren xede den esleipenean murrizketarik izanez gero, lanaldi osoko kontratazio guztiak gordetzeko eta lanaldi partzialeko kontratuak mugatzeko ahaleginak egingo dira, ahal den heinean.

Esleitzailereak ikastaroak kentzearen ondorioz enpresaren borondateaz kanpoko murrizketarik izanez gero, ikastaroak ematen dituzten pertsonak hartuko dira eraginpean. Nolanahi ere, ahal denean aurreko egoerara itzultzeko lehenatasunezko eskubideari eutsiko zaio. Adierazitakoak ez ditu eraginpean hartuko lanaldi osoko kontratua duten langileak. Kasu horretan, lanaldirik txikiena duen pertsona kenduko da, betiere lanaldi osoa egiten duenak kendutako pertsonaren diziplina betetzeko gaitasuna badu.

Hurrengo B) eta C) idatz zatietan adieraziko denaren ondorioetarako, kontratatutako langileak bere zerbitzuak esleitzailerearen titulartasunpeko edozein zentrotan edo instalaziotan egin ahal izango dituela adierazten du "Zentro-Esleitzailere" kontzeptuak.

Los incrementos de IPC anuales serán computados e incrementados año tras año a las cantidades que en la tabla se establecen, y a modo de ejemplo el salario anual de 2.006 sería: 15182 mas el IPC del año 2004 y 2005 y así acumulando en años sucesivos hasta el 2008.

Artículo 9º: Comisión Mixta Paritaria (C.M.P):

Se constituirá una Comisión Mixta Paritaria que estará compuesta por el mismo número de integrantes de ambas partes, o en todo caso mediante la utilización del voto ponderado. Su composición será de 3 personas de la parte empresarial y 3 personas de la parte sindical, un representante por cada central sindical firmante del convenio, siendo esta Comisión la que realice el seguimiento e interpretación del convenio.

Así mismo se encargará del seguimiento de las contrataciones derivadas del presente acuerdo.

La C.M.P. se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes con una antelación de al menos de 72 horas y presentación de orden del día, y en todo caso, con carácter previo al inicio de los cursos de actividades deportivas programados por instituciones públicas.

De no poder acudir algún miembro por razones justificadas, se podrá utilizar el voto ponderado.

Igualmente podrá acudir un asesor/a por cada uno de los miembros de la CMP, con voz y sin voto.

Artículo 10º: Criterios de Estabilidad, Subrogación y Contratación.

A). Con carácter general y de aplicación a cualquiera de las categorías contempladas en el presente convenio, las empresas adjudicatarias se reservarán un máximo de puestos de los servicios adjudicados por los/as adjudicantes, con el fin de dar salida a la posible incorporación a puestos de trabajo de socios o trabajadores hijos de las empresas.

El número máximo de puestos a reservar, será el resultante de la aplicación de la siguiente tabla:

Nº DE JORNADAS ADJUDICADAS COMPLETAS	Nº DE PUESTOS RESERVADOS A LAS EMPRESAS ADJUDICATARIAS
4 - 5	1
6 - 10	2
11 - 20	3
21 - 30	4
31 - 40	5
41 - 50	6
51 en adelante	7

En todo caso, el porcentaje sobre la adjudicación de cada adjudicante que se reserva para la contratación directa de las empresas, será del 15% máximo. En consecuencia, los criterios específicos que se fijan a continuación para los grupos generales de Socorristas y Monitores, son de aplicación al 85% de contratación no reservada.

La obligación de subrogación que luego se contempla para las empresas contratantes, está condicionada a que los trabajadores beneficiarios de la misma reúnan los requisitos exigidos por el/la adjudicante titular de la adjudicación, recogidos en las bases o condiciones particulares del concurso, convenio, contrato o modalidad de contratación utilizada.

En todos los supuestos de contrataciones a ofertar, el criterio de preferencia, en caso de igualdad de condiciones, será establecido según mayor % de jornada realizado en el contrato anterior.

En nuevas adjudicaciones, de existir disminución en la adjudicación de el/la adjudicante para la que se presta el servicio, se intentará en la medida de lo posible preservar todas las contrataciones a jornada completa y limitar los contratos a jornadas parciales.

De haber restricciones ajenas a la voluntad de la empresa y como consecuencia de eliminación de cursos por parte de el/la adjudicante, ésta afectará a la/s persona/s que los estén impartiendo. En todo caso, se mantendrá el derecho preferente a volver a la situación anterior en cuanto ello sea posible. Lo expresado no afectará al personal con contrato a jornada completa, en cuyo caso será removida la persona con menor jornada, siempre que la que venía realizando jornada completa disponga de capacitación para cubrir la disciplina que realizaba la persona removida.

A los efectos de lo que se señala en los siguientes apartados B) y C), el concepto de (Centro-Adjudicante), supone que el trabajador contratado podrá prestar sus servicios indistintamente, en cualquiera de los centros o instalaciones de que sea titular, en su caso, el/la adjudicante.

B) Sorosleak- Artikulu honen A) idatz zatian adierazitako promisetan oinarrituta, lanaldi osoan kontratatutako sorosleek (hileko 147 ordura iristen dena hartuko da lanaldi osotzat) enplegu-egonkortasunari eutsiko diote eta, beraz, kontratua "Zentro-Esleitzaile" modalitateko kontratu finko gisa egingo da. Esleipena mantentzen bada, bai eta beste enpresa batentzat denean ere, sorosle horiek automatikoki subrogatuko dira.

Kontratu hori finkoa edo aldizkako finkoa izango da, zentroa edo instalazioa zabalik dagoen hilabeteen arabera.

Lanaldi osoko kontratuak geratzen badira, aurreko kontratazioan lanaldi partzalean lan egin duten sorosleek lehentasunezko eskubidea izango dute lanaldi osoko lanpostu horiek betetzeko. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Aurreko esleipenean barne hartutako izangai guztiak lanaldi osorako kontratatu ondoren lanaldi osoko kontratu gehiago geratzen badira, enpresak kanpoko kontratazioak egin ahal izango ditu aurreko esleipenean barne hartu gabeko pertsonekin. Ezein kasutan ez da lanaldi osoko kontratazio berririk egingo, aurreko esleipenean lan egin duen eta lanaldi osoan lan egin nahi duen langilerik geratzen bada.

Aurreko paragrafoetan islatutako ibilbidea egin ondoren ezinbestez lanaldi partzalean bete beharreko lanpostuak bete gabe geratzen badira, aurreko kontratazioarekin lan egin duten eta lanaldi partzalean lan egin nahi duten langileek izango dute lehentasuna. Kasu horietan, lan edo zerbitzu jakineko lan-kontratua egingo da.

C). Monitoreak- Artikulu honen A) idatz zatian adierazitako promisetan oinarrituta, lanaldi osoan kontratatutako monitorea (hileko 147 ordura iristen dena hartuko da lanaldi osotzat) enplegu-egonkortasunari eutsiko diote eta, beraz, kontratua "Zentro-Esleitzaile" modalitateko kontratu finko gisa egingo da. Esleipena mantentzen bada, bai eta beste enpresa batentzat denean ere, monitorea horiek automatikoki subrogatuko dira.

Kontratu hori finkoa edo aldizkako finkoa izango da, zentroa edo instalazioa zabalik dagoen hilabeteen arabera.

Lanaldi osoko kontratuak geratzen badira, aurreko kontratazioan lanaldi partzalean lan egin duten monitorea lehentasunezko eskubidea izango dute lanaldi osoko lanpostu horiek betetzeko. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzentaje handienaren arabera ezarriko da.

Aerobicaren eta Acuaerobicaren modalitateetan, hileko 42 ordu emango dira gehienez. Ordu kopuru hori beste modalitate batzuen orduetan metatu ahal izango da, betiere kontratatutako langileak horretarako beharrezkoa den balio-aniztasuna badu. Kontratazio-modalitateari dagokionez, aurreko paragrafoan adierazitakoa kasu honetan ere aplikagarria izango da.

D) Aurreko B) eta C) idatz zatietan xedatutakoa aplikatzeko prozedura.

1) Esleipen berria ezagutu ondoren, enpresa esleipendunak, zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogeitun egun lehenago, deialdia egingo die aurreko esleipenean zerbitzuak eman zituzten langile guztiei. Hori aparte utzi gabe, eta zerbitzuak ematen hasi baino gutxienez hogeitun egun lehenagoko epe berean, langileak aurreko esleipenean lan egin zuela jakinaraziko dio enpresa esleipendunari.

2) Enpresak lanaldi osoan lan egin nahi duten langileen identifikazioa eskatuko du.

3) Lanaldi osoan lan egin nahi duten langileen artean, balio-aniztasuna dutenak aukeratuak ditu lehenik (erakunde esleipendunak eman beharreko diziplinetako bi gutxienez betetzeko gaitasuna hartuko da balio-aniztasuntzat). Horretarako, honako hauek hartuko dira diziplinatzat:

- Igeriketa
- Gimnasiak
- Patologiak
- Aerobica-Acueroberica
- Acuagima
- Yoga
- Tai jia
- Tenisa
- Esleitzaileak eskatutako berariazko edozein kirol-modalitate izango da diziplina.

B) Socorristas- Con las premisas señaladas en el apartado A) de este artículo, los socorristas contratados a jornada completa, entendiéndose por tal la que alcance 147 horas/mes, mantendrán la estabilidad en el empleo y por tanto el contrato se realizará como fijo de (Centro-Ajudicante); por lo que de mantenerse la adjudicación, aun cuando esta fuera concedida a otra empresa serán subrogados de forma automática.

Este contrato será como fijo o fijo discontinuo, en función de los meses de apertura del centro o instalación.

Si quedaran contratos disponibles a jornada completa, aquellos socorristas que en la contratación anterior hubieran realizado jornada parcial, tendrán derecho preferente a ocupar tales puestos a jornada completa, estableciéndose el orden de preferencia según mayor % de jornada realizado en el contrato anterior.

Contratados ya todos los aspirantes a jornada completa provenientes de la adjudicación anterior, y de seguir disponiendo de contratos a jornada completa, la empresa podrá realizar contrataciones externas con personas que no provengan de la adjudicación anterior. En ningún caso se realizará ninguna nueva contratación, a jornada completa, mientras haya un solo trabajador que trabajó en la anterior adjudicación y desee trabajar a tal jornada.

En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los párrafos anteriores, quedasen puestos sin cubrir que necesariamente hayan de ser cubiertos a jornada parcial, siempre tendrán preferencia sobre cualquier nueva contratación los trabajadores provenientes de la contratación anterior que desearan tal tipo de jornada. En estos casos, el contrato se celebrará por obra o servicio determinado.

C). Monitores.- Con las premisas señaladas en el apartado A) de este artículo, los monitores contratados a jornada completa, entendiéndose por tal la que alcance 147 horas/mes, mantendrán la estabilidad en el empleo y por tanto el contrato se realizará como fijo de (Centro-Adjudicante); por lo que de mantenerse la adjudicación, aun cuando esta fuera concedida a otra empresa serán subrogados de forma automática.

Este contrato será como fijo o fijo discontinuo, en función de los meses de apertura del centro o instalación.

Si quedaran contratos disponibles a jornada completa, aquellos monitores que en la contratación anterior hubieran realizado jornada parcial, tendrán derecho preferente a ocupar tales puestos a jornada completa, estableciéndose el orden de preferencia según mayor % de jornada realizado en el contrato anterior.

En la modalidad de Aerobic y Acuaerobic, el máximo de horas a impartir será de 42 horas/mes. Este cómputo horario se podrá acumular a horas de otras modalidades, en el supuesto de que el contratado disponga de la polivalencia requerida para ello. En cuanto a modalidad de contratación, será también de aplicación aquí lo expresado en el párrafo anterior.

D) Procedimiento para la aplicación de lo dispuesto en los anteriores apartados B) y C).-

1) Una vez conocida la nueva adjudicación, la empresa adjudicataria, en el plazo de, al menos veinte días antes del inicio de la prestación del servicio convocará a todos aquellos trabajadores que prestaron sus servicios en la adjudicación anterior. Con independencia de lo anterior, y en el mismo plazo de, al menos veinte días antes al inicio de la prestación de los servicios, el trabajador comunicará a la empresa adjudicataria su condición de trabajador de la anterior adjudicación.

2) Solicitará la identificación de aquellos trabajadores que quieran trabajar a jornada completa.

3) De entre aquellos trabajadores que quieran trabajar a jornada completa elegirá en primer lugar a aquellos que dispongan de polivalencia, entendiéndose por tal la capacitación para cubrir, al menos, dos de las disciplinas a impartir por la entidad adjudicataria. A estos efectos se entenderán por disciplinas las siguientes:

- Natación
- Gimnasia
- Patologías
- Aerobic-Acueroberic
- Acuagim
- Yoga
- Tai-chi
- Tenis
- Cualquier modalidad deportiva específica, solicitada por el adjudicante, constituirá en si una disciplina.

4) Ondoren, lanaldi osoko kontratazioa, edo hori ezinezkoa bada partzialekoa eskainiko die lanaldi osoan lan egin nahi duten gainerako izangaiei.

5) Aurreko esleipenean lan egin duten izangai guztiak lanaldi osoan kontratatatu ondoren lanaldi osoko kontratu gehiago geratzen bada, enpresak lanaldi osoko kanpoko kontratazioak egin ahal izango ditu aurreko esleipenean lan egin ez duten pertsonekin.

6) Ezein kasutan ez da lanaldi osoko kontratazio berririk egingo, aurreko esleipenean lan egin duen eta lanaldi osoan lan egiten jarraitu nahi duen langilerik geratzen bada.

7) Aurreko puntuetan islatutako ibilbidea egin ondoren ezinbestez lanaldi partzialean bete beharreko lanpostuak bete gabe geratzen bada, aurreko kontratazioarekin lan egin duten eta lanaldi partzialean lan egin nahi duten langileek izango dute lehentasuna beti. Lehentasun-ordena aurreko kontratuan egindako lanaldi-portzenta-je handienaren arabera ezarriko da.

Aurreko puntuak betetzeko, esleipendun berria aurreko esleipeneko bera ez bada, aurreko erakunde esleipendunak, zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogeit hamar egun lehenagoko epean, aurreko esleipenean kontratatuta zeuden pertsonen zerrenda bat jarriko du erakunde esleipendun berriaren esku, eta honako datu hauek adieraziko ditu zerrenda horretan: pertsona horien izena eta abizenak, helbidea, telefono-zenbakia, NANA edo identifikazio-dokumenturen bat, kontratu-mota eta kontratuaren ordu kopurua. Hori aparte utzi gabe, eta zerbitzua ematen hasi baino gutxienez hogeit hamar egun lehenagoko epean, langileak aurreko esleipenean lan egin zuela jakinaraziko dio esleipendun berriari.

4) A continuación ofrecerá la contratación a jornada completa, o parcial, si aquella no fuera posible, a los demás aspirantes a jornada completa.

5) Si quedaran contratos disponibles a jornada completa y contratados ya todos los aspirantes a dicha jornada provenientes de la adjudicación anterior, la empresa podrá realizar contrataciones externas a tal jornada con personas que no provengan de la adjudicación anterior.

6) En ningún caso se realizará ninguna nueva contratación, a jornada completa, mientras haya un solo trabajador que trabajó en la anterior adjudicación y desee continuar trabajando a tal jornada.

7) En el caso de que seguido el itinerario reflejado en los puntos anteriores quedasen puestos sin cubrir que necesariamente hayan de ser cubiertos a jornada parcial, siempre tendrán preferencia sobre cualquier nueva contratación los trabajadores provenientes de la contratación anterior que desearan tal tipo de jornada. El orden de preferencia será según mayor % de jornada realizado en el contrato anterior.

Al objeto de dar cumplimiento a los puntos anteriores, en el supuesto de que la nueva adjudicataria sea distinta de la que lo fue en la adjudicación anterior, la entidad adjudicataria saliente pondrá con, al menos, veinte días de antelación al inicio de la prestación del servicio, a disposición de la nueva entidad adjudicataria, una relación de las personas que estuvieron contratadas en la adjudicación anterior, con expresión de sus nombres y apellidos, dirección, teléfono y D.N.I. o documento identificativo, tipo de contrato realizado, y número de horas del mismo. Con independencia de lo anterior el trabajador comunicará a la nueva adjudicataria su condición de trabajador de la anterior, con un plazo de, al menos, veinte días a la iniciación de la prestación del servicio.