6 AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA 6

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

ERABAKIA, Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Fomento de Construcciones y Contratas, SA enpresaren Donostiako Udalaren mendeko ikastetxeen eta udal eraikinen garbikuntzarako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailutu eta argitaratzea. (20100471012014 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2013ko azaroaren 25ean aurkeztu da enpresako zuzendaritzak eta enpresako batzordeak 2013ko urriaren 11n sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikuluak aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2014ko otsailaren 24an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartu duen Langileen Estatutu Legearen testu bateratuaren 90.2 artikuluak aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak –Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013-04-24ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*)- dionarekin bat etorriz, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) –hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena. Sinatutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenegoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2014ko otsailaren 26a.—Fco. Ramón Lertxundi Aranguena, Lurralde Ordezkaria.

(89389) (2356)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Fomento de Construcciones y Contratas, SA para el servicio de limpieza de colegios y edificios dependientes del Ayuntamiento de San Sebastián. (código 20100471021014).

ANTECEDENTES

Primero. El día 25 de noviembre de 2013 se ha presentado el convenio citado suscrito por la dirección de empresa y el comité de empresa el día 11 de octubre de 2013.

Segundo. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 24 de febrero de 2014.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 26 de febrero de 2014.—El Delegado Territorial, Fco. Ramón Lertxundi Aranguena.

(89389) (2356)

Fomento de Construcciones y Contratas SA (FCC SA) enpresaren eta Donostiako (Gipuzkoa) Udalaren menpe dauden ikastetxe eta udal eraikinen garbiketa zerbitzuetako bere langileen arteko hitzarmen kolektiboa.

I. KAPITULUA

1. artikulua. Aplikazio eremua.

Hitzarmen kolektibo honek, honako zentro hauen garbiketan diharduten langile guztiengan izango du eragina: Ikastetxe publikoak, (Amara Berri, Ariztigain Loiola, Amara Berri Ferrerías, Amara Berri Urbieta, Amara Berri Morlans, Amara Berri Salaberria, Urdaneta Haurtzaindegia, Katalina Erauso I eta II, Zubieta Eskola, Ikasbide, Orixe Urgull, Orixe Zuloaga (eskola eta haurtzaindegia), Alderdi Ederko Liburutegia, Fermin Kalbetongo Haur Liburutegia, Konstituzioko Bulegoa, Urgull Motako Gaztelua, Urgull Haur Liburutegia, Urgull Natur Txoko, Urgull Polvorin, Principal Antzokia, San Telmo Museoa, Victoria Eugenia Antzokia, CC Ernest Lluch I eta II, CC Loiola, CC Okendo, Cristina Enea eta Parvisa. Era berean, Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean Donostiako Udalak eta bere Erakunde Autonomoek Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. enpresarekin egina duten Kontratan sartzen diren zentroetan garbiketa lanak egiten dituzten langileekiko lan-harremanak arautuko ditu.

Hitzarmen honen indarraldian zehar, Kontrata ez bazaio FCC S.A. enpresari esleitzen, eta Kontrata hori beste enpresa bati esleitzen bazaio, horrek Hitzarmen honetan xedatutako guztia bete beharko du ezinbestez.

2. artikulua. Indarraldia eta luzapena.

Hitzarmen hau 2011ko maiatzaren 1etik 2015eko apirilaren 30era bitartean egongo da, bestelako indarraldia edo iraupena ezartzen zaien gaiak badaude ere.

2015eko martxoaren 1etik aurrera hitzarmenaren amaiera automatikoki salatutzat emango da.

Langileen Estatutuaren 86. artikuluko 3. idatz-zatiaren azken paragrafoan aurreikusten den epea igarota, hitzarmeneko klausulen aurreraeragina bost urte gehigarrian luzatuko da. Alderdiek adosten dutenez, aurreraeragin hori gutxieneko aplikagarria izango da geroagoko hitzarmen kolektiboetan.

3. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako ordainsariek hitzarmena indarrean jartzen denean dauden guztiak konpentsatuko eta irentsiko dituzte, horien nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere, antzinatasunari dagozkion klausulak izan ezik.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenak direla-eta etorkizunean egingo diren ordainsari-igoerek Hitzarmen honetan adostutako baldintzetan izango dute eragina, baldin eta ordainsari berrien urteko zenbaketak hemen adostutakoa gainditzen badu.

Kontrako kasuan, azken horiek xurgatu eta konpentsatuko dituzte, eta hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, kontzeptuetan, moduluetan eta ordainsarietan inolako aldaketarik izan gabe.

II. KAPITULUA

4. artikulua. Lan jarduna.

Hitzarmen honek ukituriko langileentzako ohiko lan-jardunaren gehienezko iraupena 1.580 ordu eta 50 minutukoa izango da; hau da, asteko 35 ordukoa.

Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas SA (FCC SA), con los trabajadores dedicados al servicio de limpieza de colegios y edificios municipales, dependientes del Excmo. Ayuntamiento de San Sebastian (Gipuzkoa).

CAPITULO I

Artículo 1.º Ámbito aplicación.

Este Convenio Colectivo afectará a la totalidad de los trabajadores que vienen prestando su servicio de limpieza en las los Colegios Públicos (Amara berri Ariztigain Loiola, Amara Berri Ferrerías, Amara Berri Urbieta, Amara Berri Morlans, Amara Berri Salaberria, Guardería Urdaneta, Katalina Erauso I y II, Escuela Zubiea, Ikasbide, Orixe Urgull, Orixe Zuloaga (Colegio y Guardería), Biblioteca Alderdi Eder, Biblbioteca Infantil Fermin Kalbeton, Oficina Constitución, Urgull castillo de la mota, Urgull Biblioteca Infantil, Urgull Natur Txoko, Urgull Polvorín, Teatro Principal, Museo San Telmo, Teatro Victoria Eugenia, CC Ernest Lluch I y II, CC Loiola, CC Okendo, Cristina Enea y Parvisa y aquellos otros centros que durante la vigencia del Convenio se incluyan en la Contrata dependiente del Ecmo. Ayuntamiento de Donostía-San Sebastián y sus Organismos Autónomos, y la empresa Fomento de Construcciones y Contratas S.A.

En el caso de que la empresa FCC S.A. no resultase adjudicataria de la Contrata durante la vigencia del Convenio y ésta fuera adjudicada a otra Empresa, la misma vendrá obligada a cumplir con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 2.º Vigencia y prórroga.

El presente tendrá su vigencia entre el 1 de mayo de 2011 y el 30 de abril de 2015, sin perjuicio de aquellas materias para las que se establezca una vigencia o duración diferente.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del 1de marzo de 2015.

Transcurrido el plazo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, la ultraactividad de las cláusulas del Convenio se prorrogará cinco años adicionales. Las partes acuerdan que dicha ultraactividad sea la mínima aplicable en ulteriores Convenios Colectivos.

Artículo 3.º Condiciones mas beneficiosas.

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas, a excepción de las clausulas referentes a la antigüedad.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por estas últimas, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en sus conceptos, módulos y retribuciones.

CAPITULO II

Artículo 4.º Jornada de trabajo.

La duración máxima de la jornada ordinaria para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.580 horas y 50 minutos anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

Era berean, 30 minutuko atsedenaldia hartuko da jardunaldi osoan, edota proportzioan dagokiona. Atsedenaldi hori lan-jardun gisa ordainduko da ondorio guztietarako.

Lan denboratzat hartuko da langileak bere lanpostuan lan-jardunaren hasieratik lan-jardunaren amaiera arte lan egiteko moduan egoten den denbora.

Gabon eta Urte Zahar egunean, jardunaldia 19,00etan amaituko da.

Langileen Estatutuaren 34. artikuluko 2. idatz-zatiko azken tartekian aurreikusitako neurria aplikatu ahal izango du enpresak (lanaldiaren % 5 gehienez), bakarrik kasu hauetan: Bezeroak zerbitzuak aldatzea erabakitzen badu (agiri bidez egiaztatuta), instalazioak ixten badira, matxurak badaude, edo aurreikusi gabeko zerbitzu-gorabeheren kasuan.

Zerbitzu-aldaketen kasuen, enpresak:

— Aurreabisua egin beharko die langileen legezko ordezkaritzari eta eragindako langileei, 15 eguneko aurrerapenarekin.

— Aurreabisuarekin batera, neurria justifikatu beharko du, agiri ofizial baten edo bezeroak enpresara helarazitako idatzizko jakinarazpenaren bidez.

Matxuren, aldi baterako itxieren ega aurreikusi gabeko zerbitzu-gorabeheren kasutean, enpresak:

— Aurreabisua egin beharko die langileen legezko ordezkaritzari eta eragindako langileei, 5 eguneko aurrerapenarekin.

— Aurreabisuarekin batera, gorabeherari edo matxurari buruzko idatzizko azalpen arrazoiduna eman beharko du.

Bi kasuetan, langileen legezko ordezkaritzarekin edo eragindako langileekin bestelakorik adosten ez bada, deskribatutako eginkizunak ohiko lanaldiko lanegunen barruan beteko dira.

5. artikulua. itundutakoarekiko lotura.

1. Hitzarmen honetan adostutakoa osotasun bakar eta zatiezina izango da urteko zenbaketan; hori dela-eta, artikuluetako akar bat ere ezin da modu isolatuan aintzat hartu.

Horren ondorioz, ebazpen administratibo edo judizial baten ondorioz artikulu edo gaietako edozein aldatzen bada, artikulu edo gai hori eraginkortasun praktikorik gabe geratuko da, baina hitzarmenaren gainerako edukia baliagarria izango da.

Hori gertatuz gero, eta hitzarmenaren osotasunaren oreka berreskuratzeko, aldaketak eragindako artikulu edo gaien negoziazioa birplanteatuko du Batzorde Misto paritarioak.

2. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, kontratatutako indarraldiaren barruan bezeroak zerbitzua murriztea edo aldatzea erabakitzen badu (bezeroak helarazitako agiri ofizial baten bidez behar bezala egiaztatuta),ea murrizketa horrek lankontratu batzuk (kontratatutako plantillaren % 5, gutxienez) guztiz edo partzialki amaitzea eragiten badu, hitzarmenean itundutako lan-baldintzak enpresak ez aplikatzeko, baldintza hauek beteko dira:

15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango dio enpresak. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren

Se establece un descanso de 30 minutos en jornada completa o parte proporcional, que se considerará trabajado a todos los efectos.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada de trabajo el productor se encuentre en el puesto de trabajo.

Los días de Nochebuena y Nochevieja, la jornada de trabajo finalizará a las 19 horas.

La aplicación por la empresa de la medida prevista en el último inciso del apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, con un máximo del 5% de la jornada anual, sólo podrá realizarse ante supuestos de modificación del servicio decididos por el cliente, debidamente documentados, cierres de instalaciones, averías e incidencias del servicio imprevistas.

La Empresa, en supuestos de modificación del servicio, deberá:

— Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 15 días de antelación.

— Aportar, junto con el preaviso, la justificación de la medida mediante documento oficial o comunicación escrita fehaciente del cliente dirigida a la empresa.

La Empresa, en supuestos de averías, cierres temporales de instalaciones e incidencias del servicio imprevistas, deberá:

— Preavisar a la representación legal de los trabajadores y a los trabajadores afectados con 5 días de antelación.

— Aportar junto con el preaviso, explicación motivada por escrito de la incidencia o avería ocurrida.

En ambos casos y salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores o con los trabajadores afectados, el cumplimiento de los cometidos descritos se llevará a cabo en los días de trabajo de su jornada laboral habitual.

Artículo 5.º Vinculación a lo pactado.

1. Lo acordado en el presente Convenio se configura como un todo, único e indivisible, en conjunto y en cómputo anual, por lo que ninguno de sus artículos puede ser considerado aisladamente.

En consecuencia, si cualquier resolución administrativa o judicial, se modificase durante la vigencia del Convenio, cualquiera de sus artículos o temas, el artículo o tema en cuestión quedaría sin eficacia práctica; considerándose válido el resto del contenido del Convenio.

De producirse ésta circunstancia, y para recuperar el equilibrio del conjunto de lo convenido, la Comisión Mixta paritaria replantearía la negociación de los artículos o temas afectados por la modificación.

2. Mientras persista la vigencia del presente Convenio, siempre y cuando la situación obedezca a reducciones o modificaciones del servicio decididas por el cliente durante la vigencia de la contrata, debidamente justificadas mediante documento oficial del cliente, dirigido a la empresa, y dicha reducción pudiera motivar la extinción total o parcial de contratos de trabajo de, al menos, el 5% de la plantilla de la contrata, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en

batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariei emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkaritza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzen badute.

Legez ezarritako kontsultaldian egindako negoziazioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, batzorde paritarioari horren berri emango zaio.

Kontsultaldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

Batzorde Paritarioan desadostasuna badago, Gatazkak Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO) jo ahal izango du alderdietako edozeinek, eta beste alderdia behartuta egongo da bitartekotza-prozedura hortan parte hartzera, izendatutako bitartekariak emandako proposamena onartzeko alderdi bakoitzak duen askatasunari uko egin gabe.

Ez-aplikatzearen inguruko desadostasunak Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkidegoan sortutako organo edo prozesu baliokidearen esku utzi ahal izango da, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna beharko da horretarako.

Aurreko a), b), c) eta d) letretan deskribatzen den prozedura igarota alderdien arteko akordiorik edo adostasunik ez badago desadostasuna Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkidegoan sortutako organo edo prozesu baliokidearen esku uzteko, hitzartutako baldintzak ez aplikatzeko aukera izango du enpresak, alderdiek ez-aplikatze horren aurka egin lezaketen inpugnazioaren kaltetan izan gabe.

Aurreko puntuetan ezarritako prozedura hasi aurretik, eragindako langileek bete litzaketen lanpostu hutsak baditu enpresak beste kontrata batzuetan, langile horien leku-aldatzea proposatu beharko du. Neurri hori aplikatzea badago, proposatutako baldintzak ez-aplikatzearen alternatiba izango da, guztiz edo partzialki.

Hitzarmen honetan itundutako baldintzak ez-aplikatzeko enpresak duen asmoa oinarritzen duen bezeroaren dokumentu ofiziala jaso bezain pronto jarriko du enpresak langileen ordezkarien esku eta, edozein kasutan, aurreko e) idatz-zatian aurreikusitako ez-aplikazioa gauzatu baino lehen, gauzatzen baldin bada.

Enpresak ez badu langileen edo haien legezko ordezkaritzaren esku jartzen aipatutako dokumentazioa, ezin izango da aurreko e) idatz-zatian aurreikusitako ez-aplikazioa gauzatu.

3. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, betiere enpresaren kausa objektiboengatik bada, hitzartutako baldintzak enpresek aplikatu ez ditzaten, baldintza hauek bete beharko dira:

conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias al procedimiento de Mediación previsto en el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO), estando la otra parte obligada a hacerse parte en el citado procedimiento de Mediación, sin perjuicio de la libertad de cada parte para aceptar la correspondiente propuesta emitida por el Mediador nombrado al efecto.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Transcurrido el procedimiento descrito en las anteriores letras a), b) c) y d), habiendo finalizado el mismo sin acuerdo o sin consenso entre las partes para someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco, la empresa podrá inaplicar las condiciones de pactadas sin perjuicio de la impugnación judicial que, sobre dicha inaplicación, puedan entablar las partes.

Con carácter previo al inicio del procedimiento establecido en los puntos anteriores la empresa deberá proponer, siempre y cuando hubiera vacantes en otras contratas con la posibilidad de cubrirlas con el personal afectado, el desplazamiento o el traslado de dicho personal. Esta medida, caso de ser posible, será alternativa, total o parcialmente, a la inaplicación de condiciones propuesta.

La puesta a disposición a la parte social del documento oficial del cliente en que se base la pretensión empresarial de inaplicación de las condiciones pactadas en el Convenio deberá realizarse en cuanto se disponga de dichos documentos y, en todo caso, con anterioridad, en su caso, a la ejecución de la inaplicación prevista en el apartado e) anterior.

Si la empresa no pusiera a disposición de los trabajadores o de la representación legal de los mismos dicha documentación no podrá proceder a la ejecutar de la inaplicación prevista en el apartado e) anterior.

3. Mientras persista la vigencia del presente Convenio y siempre y cuando la situación obedezca a causas objetivas de la propia empresa, la inaplicación por parte de las empresas de las condiciones pactadas en el mismo se formulará en las siguientes condiciones:

15 eguneko kontsulta-epeari hasiera emango dio enpresak. Horretan, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira, baita ondorioak saihesteko edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak. Epe beraren barruan, hitzarmenaren batzorde paritarioa jakinaren gainean jarri beharko da, eta langileen legezko ordezkariei emandako idazkiaren kopia bidaliko zaio.

Kontsultak egiteko denboraldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzeko asmoz. Akordiora iristeko, enpresa-batzordeko edo batzordeetako kideen, langileen ordezkarien, edo, egon balego, ordezkaritza sindikalen gehiengoaren adostasuna behar da, guztien artean gehiengoa ordezkatzen badute.

Legez ezarritako kontsultaldian egindako negoziazioetan enpresaren eta langileen ordezkarien artean akordio bat egiten badute, batzorde paritarioari horren berri emango zaio.

Kontsultaldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek. Batzorde paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

Batzorde paritarioan ere adostasunik lortzen ez baldin bada, Gatazkak Ebazteko Prozedura boluntarioen Konfederazio arteko Akordiora (GEPera) jo dezakete aldeek desadostasuna ebazteko. Beren-beregi ezarri da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

Ez-aplikatzearen inguruko desadostasunak Aholku Batzorde Nazionalaren edo Euskal Autonomia Erkidegoan sortutako organo edo prozesu baliokidearen esku utzi ahal izango da, baina bi alderdien gehiengoaren adostasuna beharko da horretarako.

6. artikulua. Oporrak.

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi osoz lan egiten duten langileentzat 27 laneguneko oporraldia izango da, gehi norberaren aukerako egun 1. Horietatik 4, larunbatetan hartuko dira (larunbatetan lan eginda zein ez), eta aldizkako langile finkoen taldearentzat (10 hilabete) oporraldia 22 lanegunekoa izango da, gehi norberaren aukerako egun 1. Horietatik 3, larunbatetan hartuko dira (larunbatetan lan eginda zein ez).

Norberaren aukerako eguna askatasunez hartu ahal izango da, betiere ez bada aurretik finkatu lantoki horretan langilerik egoteko beharrik ez dagoela dioen egutegirik, lantokia itxita egongo delako.

Gainerako egoeretan, 7 egun aurretik eskatuta hartu ahal izango da, epe hori betetzea eragozten duen gertakari berezirik ez badago. Zubi bat osatzeko asmoz eskatuz gero, ezin izango dute eskatu lantoki bereko pertsona batek baino gehiagok batera.

Aipatutako eguna oporraldi bati lotuta badago, automatikoki onartuko da, baina, hala ere, beharrezkoa izango da eskaera egitea.

Aipatutako eguna ez hartzeagatik ez da diru-konpentsaziorik jasoko.

Enpresako opor-egutegian ezarritako oporraldia bat etortzen bada langileren baten haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasunarekin edota Langileen Estatutuko 48.4 eta 48 bis artikuluetan aurreikusten

La empresa abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución del acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación del personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo finalizado el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión Paritaria.

En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO). Se establece expresamente que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Las discrepancias en cuanto a la inaplicación podrán someterse a la Comisión Consultiva Nacional u órgano o proceso equivalente creado al efecto en la Comunidad Autónoma del País Vasco únicamente por acuerdo mayoritario de ambas partes.

Artículo 6.º Vacaciones.

A partir del 1 de enero de 2014, se disfrutarán de 27 días laborables de vacaciones más 1 día de libre disposición, de los cuales 4 serán sábados, con independencia de que se trabajen o no, para los trabajadores a tiempo completo y 22 más 1 día de libre disposición, de los cuales 3 serán sábados con independencia de que se trabajen o no para el colectivo de fijos discontinuos (10 meses).

El día de libre disposición podrá disfrutarse libremente siempre y cuando no exista un calendario prefijado en el centro de trabajo que implique la no necesidad de presencia de trabajador alguno es ese centro, porque se produzca el cierre del mismo.

En el resto de situaciones, podrá disfrutarse previa solicitud con al menos 7 días de antelación, salvo situaciones especiales que impidan cumplir este plazo. En el caso de solicitarse para confeccionar un puente, no podrá coincidir más de una persona de la plantilla de ese centro.

Cuando el citado día vaya unido a algún período vacacional se concederá automáticamente, siendo no obstante necesario hacer la solicitud.

El no disfrute del citado día no conllevará compensación económica alguna.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo

den kontratu-etetea aldi berean gertatzen badira, aldi baterako ezintasunaren edo aipatutako araua aplikatzean dagokion baimena baliatuko den denboralditik kanpo baliatu ahal izango dira oporrak, etete horren iraupena bukatu ondoren, dagokien urte naturala amaitu bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aldi baterako ezintasuna, gaixotasun arruntagatik edota lan-istripuagatik, eta, hori dela-eta, langileak ezin badu oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahalko ditu oporrak, betiere ez badira hamazortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

Langile batek urtean zehar lana uzten duenean, lan egindako denboraren araberako oporren zati proportzionalerako eskubidea edukiko du, hamabirenetan kalkulatua.

Oporrak ekainean, uztailean, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira lehenespenez, enpresaren eta langileen arteko akordioz zehaztuko direlarik. Lan egutegia maiatza baino lehen finkatuko da.

Oporraldiaren hautaketa ohiko lantokiko antzinatasun ordenari jarraiki burutuko da, errotazioak eginez, aldi bakoitzean lehenengo hautatzen dutenek hurrengoan azkenak izan daitezen moduan.

Lantoki bereko langileriaren % 25 baino gehiagok ezingo ditu, ezein kasutan, oporrak batera hartu.

Portzentajea hori aplikatzerakoan lortzen den emaitza langile kopuru zehatz bati ez badagokio, emaitzazko zatidura goragoko hurrengo unitatera arte borobilduko da.

Langileren batek bere zerbitzuak enpresa batean baino gehiagotan eskaintzen dituen kasuan, bere oporrak guztietan batera hartuko ditu, eta lan-jardunik luzeena burutzen dueneko enpresan ematen zaizkionean.

Oporraldian itxita dauden lantokietan diharduten langileek epe horretan hartu beharko dituzte oporrak. Lantoki batean baino gehiagotan dihardutenek, berriz, lantokiak oporraldian itxita badaude, lan-jardunik luzeena burutzen duteneko lantokiak itxitakoan hartu beharko dituzte oporrak.

Aurrez arututakoa behin-behineko langileari ere ezarri ahal izango zaio, finko daudenen oporrak ordezkatzeko egindako kontratuetan izan ezik.

Oporretan, langileak hileko soldata jasoko du, salbu garraio-plusa eta dietak., zeinak soldata-tauletan jasotzen baitira.

7. artikulua. Aparteko orduak.

Egungo desenplegu egoera kontuan izanik eta horren eraginak ahal denik eta gehien murrizteko, ezin izango da aparteko ordurik sartu, ez behintzat ohiko lan egiteko modu bezala. Hala ere, agindu horretatik salbuetsita daude nahitaezko egoerak, ustekabeko lanera ez etortze egoerak, mantentze-egoera bereziak, bezeroaren eskaera bereziak, hau da, derrigortasunak hala eskatzen duen egoeretan baino ezin izango dira aparteko orduak sartu, eta beti ere aldi baterako edo denbora partzialeko ordezkapenean ezin direnean antolatu.

Lan egindako ordu kopuru berdina jai hartuz konpentsatuko dira egindako aparteko orduak; horrezaz gain lansari bat emango da aparteko ordu bakoitzeko, ohiko lan orduaren %40. Hala ere, enpresa eta langileen legezko ordezkariek beste erabakiren bat hartzen badute, erabaki hori lehenetsiko da.

previsto en los artículos 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente de Trabajo que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre y cuando no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado.

Cuando un trabajador o trabajadora cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones en razón del tiempo trabajado, calculado por doceavas partes.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, Julio, agosto, setiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre Empresa y trabajadores, fijándose el calendario laboral antes del mes de mayo.

La elección del período de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el lugar habitual de trabajo, y en forma rotativa, de modo que los primeros electores de cada período serán los últimos en el siguiente.

En ningún caso podrán disfrutar las vacaciones más del 25 por ciento del personal de un centro de trabajo a la vez.

Si el resultado de la aplicación de este porcentaje no corresponde a un número exacto de trabajadores o trabajadoras, el cociente resultante será redondeado hasta la unidad inmediatamente superior.

En caso de que un trabajador o trabajadora preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y cuando le sean concedidas en la Empresa en la que realice mayor jornada laboral.

Los trabajadores y trabajadoras que presten servicios en centros de trabajo que cierren por vacaciones, deberán disfrutarlas en este período. Si trabajara en varios centros y todos ellos cierran por vacaciones, las disfrutarán en su totalidad cuando cierre el centro en el que trabaje la mayor jornada.

Lo regulado anteriormente también será de aplicación al trabajador eventual salvo en los supuestos de contratos realizados para suplir las vacaciones de personal fijo.

Durante el disfrute de las vacaciones, el trabajador o trabajadora percibirá el salario mensual excluyendo únicamente el plus de transporte y dietas, que figura en las tablas salariales.

Artículo 7.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, ausencias imprevistas, necesidades estrictas de mantenimiento o exigencias del cliente, fuera necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán disfrutando en tiempo libre el mismo número de horas que las que se hayan trabajado, y además se abonará un complemento salarial del 40% del valor de la hora normal por cada hora extra trabajada, dejando a salvo cualquier otro pacto al que pueda llegarse en la Empresa con los representantes legales de los trabajadores.

Enpresak bere gain hartzen du burututako aparteko orduen zerrenda zehatza, enpresak sinatua, Batzordeari edo, dagokionean, Langilegoaren Ordezkariari edo Ordezkari Sindikalari hilero entregatzeko obligazioa, bertan ordu horiek behar bezala desglosatuko direlarik, beren kontrola burutu ahal dadin.

Aparteko orduen burutzapena jarraitzeko eta kontrolatzeko batzordea eratuko da. Hitzarmenaren alde sinatzaile bakoitzeko hiri kidez osatuta egongo den batzorde horrek, lantoki bakoitzean betetzen diren aparteko orduei buruzko azterketa egingo du, kasuan-kasuan irtenbiderik egokiena proposatzen saiatuz.

III. KAPITULUA

8. artikulua. Lizentzia ordainduak.

Ondorengoak lizentzia ordaindutzat hartu eta, hortaz, soldataz ordainduko dira ondorio guztietarako:

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural.

b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun natural, zesarea ebakuntza burutuz gero, beste hiru egunetan luzatuko direlarik.

c) Ezkontide edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen kasuan: 4 egun natural. Anai-arreba, biloba edo aiton-amonen kasuan: 2 egun natural. Koinatu-koinata, aita-amaginarreba eta aiton-amona politikoen kasuan: Egun natural 1.

d) Anai-arreba, seme-alaba edo gurasoen ezkontzagatik (ezkontza-senideak barne): Egun natural 1.

e) Izaera publiko eta pertsonaleko zeregin desenkusa ezin bat betetzeko behar adinako denboraz.

f) Ezkontide eta seme-alaben gaixotasun larriagatik: 5 egun natural. Gurasoen kasuan: 4 egun natural. Anai-arreben kasuan: 3 egun natural. Ezkontza-guraso eta koinatu-koinaten kasuan: Egun natural 1.

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat ulertuko da dagokion fakultatiboak halakotzat kalifikatzen duena, hala hasierako ziurtapenean, nola alderdietariko edozeinen ondorengo errekerimenduz. Kasu orotan, ospitaleratzea eskatzen duena gaixotasun larritzat ulertuko da. Kasu horretan, ospitaleratzea amaitzen denean bukatuko da lizentzia, honek lizentzian aurreikusitako egun kopuruak baino gutxiago badirau. Ospitaleratze berri bat gertatzen den bakoitzean, lizentzia berri baterako eskubidea edukiko da.

g) Bizilekuaren lekualdaketagatik: 2 egun natural.

h) Emakumezko langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten edoskitze-aldiagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute, aldi hau bi zatikitan zatitu ahal izango dutelarik. Emakumeak, bere borondatez, eskubide hau bere jardunaren ordubeteko murriztapen batez ordeztu ahal izango du, ordu hau eguneko jardunaren lehena edo azkena izango delarik. Edoskitze-aldia 15 egun jarraian meta daiteke eta, lizentzia hori aitak zein amak hartu ahal izango du.

Bere helbidetik egitate kausatzailearenera 150 kilometroko baino joan-etorri luzeagoa egin beharrez gero, b), c) eta f) kasuetan, lizentzia egun natural batean luzatuko da, eta beste bi egun gehiagotan joan-etorria 500 kilometrotik gorakoa bada.

Distantzia bera dela kausa, d) letrako kasuan, lizentzia ordaindua bi egunetan luzatuko da ezteiak langilearen anai-arreba, seme-alaba edo gurasoenak direnean. «Ezkontza-senideen» kasuan, lizentziaren luzamendua ez da ordainduko.

La Empresa se obliga a entregar mensualmente al Comité de Empresa o en su caso Delegado de Personal o Sindical, la relación exacta, firmada por la Empresa, de las horas extraordinarias realizadas, desglosadas en forma suficiente, para que pueda realizarse un control de las mismas.

Se creará una comisión de seguimiento y control de la realización de las horas extraordinarias. Dicha comisión, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del Convenio, se compromete a realizar un estudio de la situación de las horas extraordinarias que se pueden estar dando en cada centro de trabajo, a fin de proponer la solución más conveniente en cada caso.

CAPITULO III

Artículo 8. Licencias y permisos retribuidos.

Serán consideradas licencias retribuidas y remuneradas a salario a todos los efectos:

a) Por matrimonio: 20 días naturales.

b) Por nacimiento de hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.

c) Por fallecimiento del cónyuge e hijos: 5 días naturales. En los casos de padres: 4 días naturales. En los casos de hermanos, nietos y abuelos: 2 días naturales. En los casos de cuñados, suegros y abuelos políticos: 1 día natural.

d) Por boda de hermanos, hijos o padres (incluidos los políticos): 1 día natural.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

f) Por enfermedad grave del cónyuge e hijos: 5 días naturales. De padres: 4 días naturales y hermanos: 3 días naturales. Padres y hermanos políticos: 1 día natural.

A estos efectos se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

g) Traslado de domicilio: 2 días naturales.

h) Los trabajadores y trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria. El periodo de lactancia podrá acumularse en 15 días seguidos, pudiendo ser disfrutados por el padre o la madre.

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 150 km. de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante y dos días más si dicha distancia es superior a 500 Km.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia, cuando los esponsales se refieran a hermanos, hijos o padres del trabajador o trabajadora. Cuando se refieran a «parientes políticos», la ampliación de licencia será sin retribución.

Lizentzia ordainduak langilearen ezkontideari buruzkoak diren kasuetan, langilearen bizikidea barne harturik dagoela ulertzen da elkarbizitza kasuan, egoera hori bidezko udal ziurtagiriaren edo beste edozein modu fede-emaileren bidez frogatu beharko delarik. Langilearen ezkontide ez diren senideengatik ez dagokio lizentzia ordaindurik ezein kasutan.

Lanorduetan Osakidetzako sendagileren baten kontsultara joan beharra duen langileari ez zaio soldata murriztuko kontsultara joan beharra aurrez adieraziz gero eta ondoren kontsultara sartu den ordua eta irten denekoa dituen ziurtagiria ekartzen badu. Aurrez aipaturiko baldintza horiek betetzen ez baditu, soldatatik dagokion zatia kenduko zaio, ezar dakizkiokeen diziplina neurrien kalterik gabe.

9. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresek 30 egun naturaleko ordaindu gabeko lizentziak emango dizkiete hala eskatzen duten langileei. Horretarako, gutxienez 3 egun eskatu behar dira segidan, eta gehienez bi lizentzia urte natural batean. Lizentzia horiek ezingo dira oporren aurreko edo ondorengo egunetan hartu.

Eskabidea idatziz egin beharko da, lizentzia hartu beharreko datarekiko hamar eguneko aurrerapenarekin, eskaria eragin duen egitateak epe hori betetzea ezinezko egiten duenean izan ezik.

10. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan urtebeteko antzinatasuna duen langileak, hiru hilabeteko gutxienezko epean eta bost urteko gehienezkoan borondatezko eszedentzia egoerara biltzeko aukera izateko eskubidea edukiko du. Langile bera eskubide horretaz baliatu ahal izateko, aurreko eszedentziaren amaieratik bi urte igaro beharko dira.

Eszedentzia egoeran dagoen langileak, gutxienez egoera hori amaitu baino hilabete lehenago adierazi beharko du lanera itzultzeko asmoa, eskaria idatziz egin beharko duelarik.

Behin itzultze-eskabidearen tramiteak bete ondoren, langileak eszedentzia hartu aurretik enpresako plantillan zuen lantoki eta lanpostu berera automatikoki itzultzeko eskubidea edukiko du.

11. artikulua. Jarduera sindikala burutzeko eszedentziak.

Enpresan egon beharreko gutxienezko denboralditik salbuetsita daude gutxienez izaera probintzialeko kargu sindikal bat betetzearren eszedentzia eskatzen duten langileak. Eszedentzia horiek nahitaezko izaera izango dute aginte sindikalak irauten duen denboraz eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

IV. KAPITULUA

12. artikulua. Soldata-taulak.

— Kontrata honetako langile bakar batek ere ez du soldata-igoerarik izango 2012ko apirilaren 30era arte.

— 2012ko maiatzaren 1etik 2013ko apirilaren 30era, aplikatu beharreko hitzarmenean ezarritakoan oinarrituta jaso diren ordainsariak (hileko soldata, antzinatasuna, oporrak, aparteko pagak, garraio-plusa, gau-plusa, jaieguneko plusa, aparteko orduak) %1 gehituko dira.

En los casos en que las licencias retribuidas hacen referencia al cónyuge del trabajador o trabajadora, se entiende que están incluidos el compañero o compañera del mismo, en los casos de convivencia que deberá ser demostrada mediante el certificado municipal oportuno o de cualquier otra manera fehaciente. En ningún caso corresponderán licencias retribuidas que tengan su causa en familiares de la persona que no sea cónyuge del trabajador o trabajadora.

El trabajador/a que necesite acudir a la consulta médica de un facultativo de Osakidetza dentro de su jornada laboral, podrá hacerlo sin disminución de su salario, previa justificación de la asistencia a consulta y debiendo aportar con posterioridad justificante donde conste tanto la hora de entrada como la hora de salida de la citada consulta. El incumplimiento de los requisitos antes mencionados conllevará el descuento salarial correspondiente sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder.

Artículo 9.º Licencias no retribuidas.

La Empresa concederá licencias no retribuidas de hasta 30 días naturales a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten siendo el período mínimo a solicitar 3 días de forma consecutiva y no pudiéndose solicitar más de dos dentro de cada año natural, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

La solicitud deberá hacerse por escrito con diez días de antelación al comienzo del disfrute de la licencia, excepto en los casos en que el hecho causante de la petición no permita observar dicho plazo.

Artículo 10. Excedencias.

El trabajador o trabajadora con una antigüedad en la Empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador o trabajadora si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador o trabajadora en situación de excedencia deberá solicitar el reingreso por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, el trabajador tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo que tenía anterior a la excedencia.

Artículo 11. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

Se exceptúan del período mínimo de permanencia en la Empresa a los trabajadores y trabajadoras que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo de carácter sindical, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical, y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

CAPITULO IV

Artículo 12. Tablas salariales.

— Hasta el 30 de abril de 2012 no habrá incremento salarial alguno para ningún trabajador/a de esta contrata.

— Del 1 de mayo de 2012 al 30 de abril de 2013 las retribuciones que se hayan venido percibiendo en base lo establecido en alguno de los convenio de aplicación (salariomensual, antigüedad, vacaciones, pagas extraordinarias, plus transporte, plus nocturno, plus festivo, horas extraordinarias)se incrementarán en un 1%.

— 2013ko maiatzaren 1etik 2014ko apirilaren 30era, aplikatu beharreko hitzarmenean ezarritakoan oinarrituta jaso diren ordainsariak (hileko soldata, antzinatasuna, oporrak, aparteko pagak, garraio-plusa, gau-plusa, jaieguneko plusa, aparteko orduak) % 2,2 gehituko dira.

— Kontrata berria, 2014ko maiatzaren 1erako aurreikusitakoa, hasten denean, data horretara arte aplikatu zaien hitzarmena gorabehera, hitzarmen honek eragindako langile guztiek jaso beharreko ordainsariak (hileko soldata, antzinatasuna, oporrak, aparteko pagak, garraio-plusa, gau-plusa, jaieguneko plusa, aparteko orduak) hitzarmen honen eranskinean jasotzen direnak izango dira, 2013ko irailaren 30ean sinatutako dokumentuan adostutakoa aplikatuz.

Hileko soldata 30 eguneko unitateen arabera ordainduko da, hilak zenbat egun dituen kontuan izan gabe. Kalkulu horri eutsi egingo zaio aldi baterako ezintasuna edo langilearen ez agertzeak izanez gero. Lan egindako egunak ordainduko dira eta aldi baterako ezintasuneko osagarriak edo dagozkion soldata-aldeak ezarriko dira, 30eko unitatea osatu arte.

13. artikulua. Antzinatasuna.

Honako Hitzarmen hau izenpetzen duten alderdiek antzinatasun plusaren sistema aldatzea erabaki dute, sistema berria ondokoa izango delarik:

Hitzarmen hau sinatzen denetik, hirurtekoak jasoko dira antzinatasun-osagarri gisa, eta horien zenbatekoa soldata-tauletan jasotzen da, «Hirurteko Berri» gisa. Orain sortzen arid en azken hirurtekoa/bosturtekoa bete eta hurrengo hilabetetik aurrera hasiko da sortzen, hitzarmen hau sinatu ondoren lanharremana hasten duten langile berrien kasuan izan ezik, hirurteko berriak sorraraziko baitituzte hasiera-hasieratik. Sortu beharreko hirurteko berriengatik jaso beharreko soldata-osagarria ezin izango da hileko soldataren % 33 baino gehiago izan, hori izango baita topea, sortzen diren hirurtekoen kopurua edozein dela ere.

Hala eta guztiz ere, 1993ko abuztuaren 31 baino lehenagoko hiurtekoengatik antzinatasun-osagarriak jasotzen zituzten langileek jarraituko dute horiek jasotzen soldata-tauletan zehaztutako kopuruarekin. Zenbateko horrek soldaten gehikuntza berbera izango du urtero.

Era berean, 1993eko abuztuaren 31tik aurrera bosturtekoak jasotzen zituzten langileei dagokionez, hirurtekoak sortzeari utzi zitzaion eta antzinatasuna bosturtekoen arabera kontatzen hasi zen, eta horiek soldata-tauletan finkatutako kopuruarekin ordainduko dira. Zenbateko horrek soldaten gehikuntza berbera izango du.

2001eko urtarrilaren 1etik aurrera sortutako bosturtekoak soldata-tauletan agertzen den zenbatekoz ordainduko dira. Kopuru hori, soldaten proportzio berberean gehituko da.

Antzinatasun plusa langileak hiru urtekoa edo bosturtekoa betetzen duen hilean hasiko da ordaintzen.

14. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honek ukituriko langileek, eranskin gisa honekin batera doazen soldata-tauletan adierazten den zenbatekoa duten hiru aparteko haborokin jasoko dituzte, martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean.

Uztaileko eta gabonetako aparteko ordainsariak sei hilabeterik behin sortuko dira. Uztailekoa, dagokion urte naturalaren urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartean, eta Eguberrikoa uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartean.

— Del 1 de mayo de 2013 al 30 de abril de 2014 las retribuciones que se hayan venido percibiendo en base lo establecido en alguno de los convenio de aplicación (salario mensual, antigüedad, vacaciones, pagas extraordinarias, plus transporte, plus nocturno, plus festivo, horas extraordinarias)se incrementarán en un 2,2%.

— Cuando se inicie la nueva contrata, inicialmente prevista para el 1 de mayo de 2014, los salarios (salario mensual, antigüedad, vacaciones, pagas extraordinarias, plus transporte, plus nocturno, plus festivo, horas extraordinarias) a percibir por todos los trabajadores afectados por este convenio con independencia del Convenio que le hubiera sido de aplicación hasta esa fecha serán los que constan en el Anexo del presente acuerdo en aplicación de lo acordado en el documento suscrito el 30 de setiembre de 2013.

El Salario mensual se abonará por unidad de 30 días, con independencia de los días que tenga el mes. Este cálculo se mantendrá en caso de I.T. o ausencias del trabajador, abonándose los días trabajados y estableciéndose los complementos por I.T. o diferencias salariaes que correspondan hasta la unidad 30.

Artículo 13. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente Convenio acordaron modificar el sistema del plus de antigüedad que queda establecido de la manera siguiente:

A partir de la firma del presente Convenio, se percibirán como complemento de antigüedad trienios, cuyo importe viene reflejado en las Tablas Salariales como «Trienios Nuevos». Se comenzarán a devengar al mes siguiente de cumplirse el último trienio/quinquenio que se esté generando en la actualidad, a excepción de los trabajadores nuevos que inicien su relación laboral con posterioridad a la firma del presente convenio, que generarán directamente trienios nuevos. Se acuerda que el complemento salarial a percibir los trienios nuevos a generar no pueda ser superior al 33% del Salario mensual, siendo este su tope con independencia del número de trienios generados.

No obstante lo anterior los trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo complementos de antigüedad por los trienios anteriores al 31 de agosto de 1.993 continuarán percibiéndolos por el importe que queda fijado en las tablas salariales. Dicho importe tendrá anualmente un incremento igual al experimentado por los salarios.

De igual modo los trabajadores que venían percibiendo quinquenios a partir del partir del 31 de agosto de 1.993 se dejaron de devengar trienios, para comenzar a computarse la antigüedad por quinquenios, que se abonarán por el importe que queda fijado en las tablas salariales. Dicho importe tendrá un incremento igual al experimentado por los salarios.

Los quinquenios devengados a partir del 01/01/2001 se abonarán en la cuantía que figura en las tablas salariales. Dicho importe se incrementará en la misma proporción que los salarios.

El plus de antigüedad se empezará a abonar el mes en que el trabajador cumpla el trienio o quinquenio.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía se señala en las tablas salariales anexas, que serán hechas efectivas el 15 de marzo, 15 de Julio y 15 de diciembre.

Las pagas extraordinarias de Julio y Navidad se devengarán semestralmente. La de Julio del 1 de enero al 30 de junio y la de Navidad del 1 de Julio al 31 de diciembre del año natural en curso.

Martxoko aparteko paga dagokion urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra sortuko da, baina hurrengo urteko martxoaren 15ean ordainduko da, sortzen den urteko abenduaren 31n tauletan ezarrita dagoen prezioarekin.

Aldi baterako ezintasunak ez du inolako eraginik edo zigorrik eragingo aparteko ordainsarietan.

15. artikulua. Dietak.

Beren lantokitik kanpora joan-etorriak burutzen dituzten langileei, ohiko lantokitik irteten direnetik bertara itzultzen diren arte igarotzen den denbora guztia zenbatuko zaie lan-jardun efektiboaren denbora gisa (beren ohiko jardunaren denbora izan ezik).

Ohiko lan-jardunetik gora egiten den denbora, aparteko ordutzat hartuko da. Ohiko lantokirik ez badago, alderdiek lantoki bat (edo beste edozein puntu) finkatuko dute erreferentzia gisa. Alderdiek, elkarrekiko interesgarri suertatzen bada, landenbora zenbatzeko beste modu batzuk hitzartu ahal izango dituzte. Langileak ezingo dira ezein kasutan kalteturik suertatu ohiko lantokiaren finkapenaren edo orain arte zeukaten ordutegiaren aldaketagatik, ez eta beren jarduna ohiz hasten duteneko tokiaren aldaketengatik ere.

Edozein kasutan, langileek, joan-etorriak sortzen dizkien gastu guztiak ordain dakizkien eskubidea edukiko dute, otorduak barne. Dirua aurreratzeko edo langileek gastuak ordain ez ditzaten bitartekoak jartzeko obligazioa edukiko du Enpresak, horretarako bere dirua erabiliz.

16. artikulua. Hiri garraioaren plusa.

Hitzarmen honek ukituriko langile guztiek soldata-tauletan ageri den 12. artikuluan ezarritakoaren arabera, zenbatekoa jasoko dute efektiboki lan egindako egun oso bakoitzeko, edo, ohikoa baino murritzagoak diren lan-jardunen kasuan, dagokien zati proportzionala, ez delarik Gizarte Segurantzari kotizatzekoa.

Garraio plusa, gehitu egingo da soldataren proportzio berberean.

17. artikulua. Plusak.

a) Toxikotasuna, arriskugarritasuna edo nekagarritasuna.

Enpresek mota guztietako neurri teknikoak ezarriko dituzte, ahal den heinean artikulu honetan adierazitakoak bezalako zirkunstantziak biltzen dituzten lanak gerta daitezen saihesteko. Alabaina, neurri horiek eta Laneko Osasunaren arloan indarrean dagoen legeria bete arren, lan jakin batzuen toxikotasunak, nekagarritasunak edo arriskugarritasunak balirau, enpresek, aldez aurretik langileen ordezkariei kontsultatu ondoren, ohiko soldatari %20, %25 edo 30eko gehikuntza ezarriko liokete, hurrenez hurreneko zirkunstantzietariko bat, bi edo hirurak bilduko balira.

b) Gaueko lana.

Gaueko ordutegian lan egiten duten langileek 12. artikuluan xedatutakoaren arabera dagokien plusa jasoko dute, egiaz lan egindako ordu bakoitzeko (gaueko lana Legeak unean-unean zehaztutakoa izango da. Egun, 22:00etatik 6:00etara bitartean egindakoa da). Zenbateko hori soldaten proportzio berean haziko da.

c) Igande eta jaiegunetako lana.

Igandean edo jaiegunean lan egiten duten langileek dagokien jaieguneko plusa jasoko dute, hitzarmen honen 12. artikuluan xedatutakoaren arabera, egun horietan egiaz lan egindako ordu bakoitzeko. Zenbateko hori, soldaten proportzio berberean

La paga extraordinaria de marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso pero se abonará el 15 de marzo del año siguiente con el precio establecido en las Tablas al 31 de diciembre del año de su devengo.

La situación de IT no tendrá repercusión o penalidad en ninguna de las pagas extraordinarias.

Artículo 15. Dietas.

A los trabajadores y trabajadoras que se desplacen fuera de su lugar de trabajo, se les computará como tiempo de jornada efectiva de trabajo, todo aquel que transcurriese de la salida del centro habitual hasta su vuelta a dicho centro (excepto el tiempo de su jornada ordinaria).

El tiempo que exceda de la jornada ordinaria será considerado como de horas extras. En caso de no existir un lugar habitual de trabajo, las partes fijarán un centro de trabajo (u otro punto) como referencia. Las partes podrán convenir, si es de interés mutuo, otras formas de computar el tiempo de trabajo. En ningún caso, incluidas la fijación del centro de trabajo habitual, los trabajadores y trabajadoras podrán salir perjudicados respecto al horario que hasta ahora tenían, ni por variaciones del lugar donde habitualmente comenzasen la jornada.

En cualquier caso, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se les paguen todos los gastos que el desplazamiento les ocasionen, incluso la comida. La empresa tendrá la obligación de adelantar el dinero o poner los medios, para que los trabajadores y trabajadoras no tengan que correr con los gastos, haciendo uso de su dinero.

Artículo 16. Plus de transporte urbano.

Todos los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio, percibirán la cantidad que figura en las tablas salariales de acuerdo a lo establecido en el artículo 12, por día completo realmente trabajado, o la parte proporcional correspondiente en los casos de jornada inferior a la normal, y no es cotizable a la Seguridad Social.

El plus transporte tendrá el mismo incremento que experimenten los salarios.

Artículo 17. Pluses:

a) Toxicidad, Peligrosidad o Penosidad.

La Empresa establecerá todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurran algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. No obstante, y pese a la observancia de estas medidas, así como de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, la Empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores, abonarán un incremento del 20, 25 o 30 por 100 de su salario ordinario, en función de que concurriese una, dos o las tres circunstancias respectivas.

b) Nocturnidad.

Los/las trabajadores/as que trabajen en horario nocturno (se considerará trabajo nocturno el determinado en cada momento por la Ley, en la actualidad entre las 22h. y las 6h.) percibirán el plus que corresponde según lo dispuesto en el artículo 12 por cada hora nocturna realmente trabajada. Dicho importe se incrementará en la misma proporción que los salarios.

c) Trabajo en domingos y festivos.

Los/las trabajadores/as que trabajen en domingo o días festivo, percibirán el plus festivos que corresponsa según lo establecido en el artículo 12 del presente Convenio. Por cada hora trabajada realmente en dichos días. Dicho importe se incremen-

gehituko da urtero. Plus hori, alabaina, langilearen asteko atsedenaldia baldintzatu gabe ezarri da.

18. artikulua. Erretiro aurreratua.

Enpresaren zerbitzura 15 urte bete dituen eta aurre erretiroari borondatez ekiten dion langile orok, legediaren arabera, soldata-tauletan ageri den zenbatekoa duen kalte-ordain ekonomikoren bat edukiko du enpresaren kargura:

— 60 urterekin erretiroa hartzeagatik 6 paga.

— 61 urterekin erretiroa hartzeagatik, 5 paga.

— 62 urterekin erretiroa hartzeagatik, 4 paga.

— 63 urterekin erretiroa hartzeagatik, 3 paga.

— 64 urterekin erretiroa hartzeagatik, 2 paga.

Zenbateko horiek, soldaten proportzio berberean gehituko dira urtero.

19. artikulua. Txanda kontratua.

Hitzarmen honen funtzio- eta langile-esparruan dauden langileek, legez ezarritako baldintzak betetzen badituzte eta hala eskatzen badute, 2013ko martxoaren 27an sinatutako Erretiro Partzialerako Plana aplikatzeko eskubidea izango dute.

Aipatutako Erretiro Partzialerako Plana sinatzen den unean hasiko da indarrean, eta indarraldia 2018ko abenduaren 31ra arte luzatuko da.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean bi alderdientzat abantaila den aldaketaren bat argitaratzen bada, aldaketa hori gauzatu egingo da.

Aurrekoa gorabehera, Erretiro Partzialerako Planak eragindako langileei eta enpresari 2011ko abuztuaren 2aren aurretik indarrean zegoen legeria aplikatzeko baldintzaren pean egongo da indarraldi hori.

20. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Langileak Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea badu, jarraian adierazten diren osagarriak ordainduko ditu enpresak:

a) Gaixotasun arruntaren eta lanez kanpoko istripuaren kasuan, 48 ordutik gorako ospitaleratzea eragiten badute, hileko soldataren % 100 ordainduko da ospitaleratze-aldian, ospitaleko sarrera- eta alta-agiriak aurkeztuta.

b) Lan-istripuaren eta/edo lanbide-gaixotasunaren kasuan, hileko soldataren % 100 ordainduko da egoerak irauten duen bitartean.

c) Gaixotasun arruntaren kasuan, urte naturalaren barruan, kopuru hauek ordainduko dira:

— 1. bajan, 1. egunetik 20.era, hileko soldataren %80, eta, 21.etik 540.era, hileko soldataren %85.

— 2. bajan, 1. egunetik 20.era, hileko soldataren %75, eta, 21.etik 540.era, hileko soldataren %80.

— 3. bajan eta hurrengoetan, 1. egunetik 20.era, hileko soldataren %75, eta, 21.etik 540.era, hileko soldataren %75.

Aldi horietan jaso beharreko soldata likidoak ez dira inoiz izango langileari mediku-altan dagoenean legozkiokeenak baino handiagoak.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen barruan formula bat ezarriko da osagarri hori gehienez % 5 gehitu edo murrizteko, gaixotasun arruntagatik galdutako egunen kopuruaren arabera,

tará en la misma cantidad que los salarios. Este plus se establece sin perjuicio del descanso semanal del trabajador o trabajadora.

Artículo 18. Jubilación anticipada.

El trabajador o trabajadora que lleve en la Empresa o en la contrata 15 años de servicio y proceda a su jubilación anticipada de forma voluntaria conforme a la legislación vigente, dispondrá de una compensación económica a cargo de la empresa en que preste servicios de la cuantía que consta en las tablas salariales:

— 6 pagas, por jubilación a los 60 años.

— 5 pagas, por jubilación a los 61 años.

— 4 pagas, por jubilación a los 62 años.

— 3 pagas, por jubilación a los 63 años.

— 2 pagas, por jubilación a los 64 años.

Anualmente se aumentarán estas cuantías en la misma proporción que los salarios.

Artículo 19. Contrato de relevo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito funcional y personal de este Convenio que cumplan los requisitos legalmente establecidos y que lo soliciten, tendrán derecho a la aplicación del Plan de Jubilación parcial suscrito el 27 de marzo de 2013.

El Plan de Jubilación Parcial antes mencionado entrará en vigor en el momento de su firma, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018.

Si en el transcurso de la vigencia de este Convenio se publicara alguna modificación que suponga ventaja para ambas partes, se llevarán a efecto.

No obstante lo anterior, dicha vigencia queda condicionada a la aplicación de la legislación vigente con anterioridad al 2 de agosto de 2011 a los trabajadores afectados por el Plan de Jubilación Parcial y a la empresa».

Artículo 20. Incapacidad temporal.

Siempre que el trabajador/a tenga derecho a percibir prestaciones de la Seguridad Social, la empresa abonará los complementos que a continuación se expresan:

a) En la enfermedad común, en accidente no laboral, que requiera hospitalización de más de 48 horas se abonará el 100% del salario mensual durante el período de hospitalización, presentando los correspondientes partes de ingreso y el de alta hospitalaria.

b) En el accidente laboral y/o enfermedad profesional, se abonará el 100% del salario mensual desde el día 1.º y mientras dure tal situación.

c) En enfermedad común dentro de cada año natural se abonarán las siguientes cuantías:

— 1.ª baja del día 1 al 20 el 80% del Salario Mensual y del 21 al 540 el 85% del Salario Mensual.

— 2.ª baja del día 1 al 20 el 75% del Salario Mensual y del 21 al 540 el 80% del Salario Mensual.

— 3.ª baja y sucesivas del día 1 al 20 el 75% del Salario Mensual y del 21 al 540 el 75% del Salario Mensual.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir durante esos períodos podrán resultar superiores a los que corresponderían al mismo trabajador en situación de alta médica.

Se establecerá dentro del Comité de Seguridad y Salud una fórmula que permita teniendo en cuanto el número de días perdidos por Enfermedad Común, excluidos los días debidos a

lan-istripuengatik, lanbide-gaixotasunagatik eta amatasunagatik galdutakoak alde batera utzita. Urte bakoitzeko abenduaren 1etik azaroaren 30era bitarteko epea hartuko da kontuan osagarri horren % berria ezartzen duen akta sinatu ahal izateko, aldi horri egoztekoak diren prozesu guztiak egiaztatu ondoren, eta hori aplikatuko zaie urtarrilaren 1etik mediku-alta eman arte izaten diren bajei.

Osagarri hau hitzarmena sinatu eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

Aldi baterako ezintasunek ez dute inolako eraginik izango aparteko ordainsarietan, oso-osorik ordainduko baitira.

Aldi baterako ezintasun-egoerak hobetze aldera, Enpresak enplegatuaren gaixotasuna eta istripua egiaztatu ahal izango ditu mediku-zerbitzuen bidez. Horretarako, deitzen zaion mediku-azterketetara joan beharko du langileak, eta enpresak ordaintzen duen osagarria galduko du justifikaziorik gabe agertzen ez bada.

V. KAPITULUA

21. artikulua. Lanbide kategoriak.

Sektoreko hitzarmen orokorreko 26. artikulutik 29era bitartekoetan ezarritakoa beteko da, soldata-tauletan ezarritako ordainsarien kaltetan izan gabe.

22. artikulua. Probaldia.

Sektoreko hitzarmen orokorraren 25. artikuluan xedatutakoa beteko da.

23. artikulua. Enpresa subrogazioa.

Sektoreko hitzarmen orokorraren 16., 17. eta 18. artikuluetan xedatutakoa aplikatuko da.

VI. KAPITULUA

24. artikulua. Urteko azterketa medikoa.

Enpresak bere langileei urteko azterketa medikoa egiteko obligazioa du, bai eta azterketa horren emaitzazko txosten medikoa langileei entregatzekoa ere.

Azterketa horrek miaketa ginekologikoa barne hartuko du hala eska dezaten emakumezkoentzat, eta urteko lehen sei hilabetean zehar burutuko da.

Enplegu-aniztasun kasuan, jardunik luzeena burutzen dueneko enpresan burutuko da azterketa, eta jardunak berdinak izanez gero, antzinatasunik handiena duenean.

25. artikulua. Aseguru poliza.

Aurreko Hitzarmen kolektiboaren 24. artikuluan, berorren aplikazio eremuko langileentzako ezarrita zegoen asegurua ezabatu egin da.

Hala ere, bizitza eta ezgaitasun asegurua mantentzen jarraitu nahi duten langileek aukera hori izan dezaten eta poliza kolektiboak dakarren prezio merkeagoaren onurak izan ditzaten, hala nahi duten langileek erakunde aseguratzaile batekin bidezko poliza egin dezan eska diezaiokete enpresari. Enpresa, kasu horretan, asegurua kontratatzeko beharrezkoak diren kudeaketak egitera behartuta egongo da, baina polizaren prima, aseguratutako langileak ordaindu beharko du oso-osorik.

Hitzarmen honen sinaduratik aurrera bermatzen diren kapitalak hauek dira:

AT/EP y maternidad, aumentar o disminuir dicho complemento hasta en un máximo del 5%. Se tendrá en cuenta el período comprendido entre el 1 de diciembre y el 30 de noviembre de cada año, para tras verificarse todos los procesos imputables a ese período se pueda firmar el acta que establezca el nuevo % que constituya dicho complemento, que serán de aplicación a las bajas que se causen a partir del 1 de enero del año imputable y hasta el alta médica.

Este complemento entrará en vigor al mes siguiente de la firma del presente Convenio.

La situaciones de IT no tendrán repercusión en ninguna de las Pagas Extraordinarias siendo a éstos efectos íntegras.

Con el objeto de mejorar las situaciones y estados de Incapacidad Temporal, la Empresa mediante servicios médicos podrá verificar el estado de enfermedad y accidente del empleado, para lo que deberá acudir a los reconocimientos médicos a los que sea citado, perdiendo el complemento que abonare la empresa en caso de incomparecencia no justificada.

CAPITULO V

Artículo 21. Categorías profesionales.

Se estará a lo establecido en el Convenio General del Sector, artículo 26 a 39, sin perjuicio de las retribuciones establecidas en la tabla salariales.

Artículo 22. Periodo de prueba.

Se estará a lo establecido en el Convenio General de Sector artículo 25.

Artículo 23. Subrogación empresarial.

Será de aplicación lo establecido los artículos 16, 17 y 18 del Convenio General del Sector.

CAPITULO VI

Artículo 24. Revisión medica anual.

La Empresa está obligada a efectuar el reconocimiento médico anual para sus trabajadores y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

Este reconocimiento incluirá examen ginecológico para aquellas trabajadoras que lo soliciten y se realizará durante el primer semestre del año.

En caso de pluriempleo la revisión se realizará en la Empresa de mayor jornada y en igualdad de jornada en la de más antigüedad.

Artículo 25. Póliza de seguros.

Queda suprimido el seguro que venía regulándose en el art. 24 del anterior Convenio Colectivo para los trabajadores y trabajadoras afectados por el mismo.

No obstante, con objeto de que los que lo deseen puedan seguir manteniendo el seguro de vida y de invalidez y puedan beneficiarse del menor coste de una póliza colectiva, los trabajadores que lo deseen podrán solicitar de la Empresa que medie con una entidad aseguradora para que éstos contraten la correspondiente póliza, y la Empresa vendrá obligada a realizar las gestiones correspondientes para que el contrato de seguro sea formalizado. El pago de la prima será íntegramente a cargo del trabajador o trabajadora asegurada.

Los capitales garantizados a partir de la firma del presente Convenio son los siguientes:

* Laneko nahiz lanez kanpoko istripuagatiko heriotza: 13.000 euro.

* Heriotza naturala: 6.500 euro.

* Edozein motatako istriputik eratorritako Ezintasun Iraunkor Absolutua: 8.000 euro.

* Edozein motatako istriputik eratorritako Erabateko Ezintasun Iraunkorra: 13.000 euro.

Aseguru kolektiborako eskubidea edukitzeko, langileak idatziz eskatu beharko dio enpresaren zuzendaritzari, urte bakoitzeko urtarrilean zehar edota enpresan sartu ondorengo 30 eguneko epean. Enpresak, eskaera jaso eta 15 eguneko epean, langile bakoitzak ordaindu beharreko primaren berri emango die eskabidea egin duten langileei.

Asegurua eskatu duen langile orok polizari eutsi nahi diola ulertzen da, uko egiten ez dion artean, hala gertatuz gero enpresari idatziz jakinarazi beharko diolarik. Era berean, soldatatik dagokion primaren kenketa egiteko baimena ematen dio enpresari.

Garbi utzi behar da, ordea, enpresaren eginkizuna Konpainia aseguratzailea eta Aseguratuen arteko tramitazioak kudeatzera bakar-bakarrik mugatuko dela; beraz, ez da inoiz aseguru hartzaile izatera behartuko eta, era berean, asegurutik erator daitekeen erantzukizun bat bera ere ez du izango.

26. artikulua. Ahalmena gutxitua duten langileak.

Adina, bere ahalmen fisikoen gutxitzea eta antzeko arrazoiak direla kausa, langileak bere ahalmena gutxituta daukanean, bere egoerari egokitzen zaion lanpostu batera destinatzen ahaleginduko da enpresa, bere kategoria eta soldata galdu gabe, aldaketa horrekin ez zaiolarik beste langileren bati kalterik eragingo, ez eta enpresaren funtzionamendu eta antolamenduari ere.

VII. KAPITULUA

27. artikulua. Laneko jantziak.

Enpresak, derrigorrezko izaeraz, lanerako arropa egokiz hornituko ditu langileak, urtean bitan amantala, txabusina edo buzoa entregatuz, hau da, sei hilabetean behin, aldez aurretik langileek erabilitako arropa itzuli beharko dutelarik.

Enpresak, halaber, oinetako bereziz ere hornituko ditu langileak, lan jakin batzuk burutzeko beharrezko dela deritzotenean. Enpresek oinetako normalez hornituko dituzte langileak, lanean ari diren lantokiaren zuzendaritzak hala eskatzen duenean.

Lantoki bat baino gehiagotan diharduten langileek, lantoki bakoitzean izango dituzte bidezko lan-jantziak.

28. artikulua. Lanpostuaren ohiko lekua.

Langileak ezingo dira era arbitrarioan edo diskriminaziorik suposa dezan moduan lanpostu batetik beste batera lekualdatuak izan lantoki berean (errotazioak eginez lan egiten den lekuetan izan ezik). Gai horri dagokionez, eta langileek hala eska dezatenean, enpresak, aurretiazko izaeraz, Enpresa Batzordearen edo Sekzio Sindikalen iradokizunak entzun beharko ditu.

VIII. KAPITULUA

29. artikulua. Arau hausteak. Eta zigorrak.

Sektoreko hitzarmen orokorraren 47. artikulutik 50.era bitartekoetan xedatutakoa beteko da.

* Muerte por accidente sea o no de trabajo 13.000 euros.

* Muerte natural: 6.500 euros.

* Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 18.000 euros.

* Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de cualquier clase: 13.000 euros.

Para ser incluido en la póliza del seguro colectivo el trabajador deberá solicitarlo a la Dirección de la Empresa, por escrito, dentro del mes de enero de cada año o dentro de los 30 primeros días de su incorporación a la Empresa; ésta pondrá en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras solicitantes en los 15 días siguientes el importe de la prima que debe abonar cada trabajador.

Se entenderá que todo trabajador o trabajadora que haya solicitado el seguro deberá seguir asegurado hasta que manifieste por escrito su decisión en contrario, y autoriza a la Empresa a deducir de su salario el importe de la prima que le corresponda.

Queda bien entendido que la Empresa se limitará a realizar gestiones de mediación para que se tramite el seguro entre la Compañía y los Asegurados, sin que en ningún caso esté obligada a ser tomadora del seguro ni le pueda alcanzar ninguna responsabilidad derivada de él.

Artículo 26. Trabajadores y trabajadoras con capacidad disminuida.

Cuando el trabajador o trabajadora vea disminuidas sus facultades, por motivo de edad, disminución de sus facultades físicas y otras causas similares, la Empresa procurará destinarle a un puesto de trabajo que se adecue a su situación, sin pérdida de su categoría ni su salario; sin perjudicar con el cambio a otro trabajador ni al funcionamiento y organización de la Empresa.

CAPITULO VII

Artículo 27. Ropa de trabajo.

La Empresa proveerá a sus trabajadores y trabajadoras, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo en la entrega de delantal, bata o buzo, dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada, quedando siempre los trabajadores con dos equipos.

La Empresa proveerá, asimismo, de calzado especial cuando lo considere necesario para realizar ciertos trabajos. La Empresa proveerá de calzado normal cuando lo sea solicitado por la Dirección del centro de trabajo en que presta su servicio.

Los trabajadores que realicen sus trabajos en más de un centro dispondrán de ropa de trabajo en cada uno de los centros.

Artículo 28. Lugar habitual del puesto de trabajo.

Los Trabajadores y trabajadoras no podrán ser trasladados de un puesto de trabajo a otro dentro de un mismo centro (excepción hecha de los sitios donde se trabaja de forma rotativa) de forma arbitraria, ni que suponga discriminación. En esta materia, y cuando los trabajadores y trabajadoras así lo soliciten, la Empresa deberá escuchar, con carácter previo, las sugerencias del Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

CAPITULO VIII

Artículo 29. faltas y sanciones.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector artículos 47 a 50.

30. artikulua. Arrazoi objektiboengatiko iraizpenak eta enplegu-erregulazioko espedienteak.

Langileen Estatutuaren 52 eta 53. artikuluetan erregulatzen den arrazoi objektiboetan oinarrituriko iraizpena langileei jakinarazi aurretik, eta halaber, enplegu-erregulazioko espedientearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztu aurretik ere, enpresak ondokoa egin behar du:

a) Hartu behar duen neurria eta bere funtsa idatziz jakinaraziko die Enpresa Batzordeari eta langilea partaide den Sekzio Sindikal edo Sindikatuari, eta bere nahia justifikatzen duten dokumentuetarako sarbidea emango die.

b) Aipatu jakinerazpena egiten denetik 72 orduko epea emango du, aipatu Enpresa Batzordeak edo Sekzio Sindikalak horri buruzko txostena jaulki dezan.

c) Lan Agintaritzak bidegabekotzat kalifikaturiko iraizpenaren kasuan, enpresak langilea berronartzeari ekingo dio.

d) Plantilen erregulazio espedienteetan ukitutako langileen eta enpresaren arteko akordioa lortzen den kasuetan, beti ere akordio honek burutu nahi den murriztapenaren tramite gehiagorik gabeko baimena suposatzen badu, kalte-ordainak ezingo du urte bakoitzeko hilabete eta erdikoa baino txikiagoa izan, hamabi urteko antzinatasun topearekin.

IX. KAPITULUA

31. artikulua. Kontratazioa.

Gipuzkoako eraikin eta lokalen garbiketa-alorrean kausarik gabeko aldi baterako kontratazioa albora utzi asmoz, honako konbenio kolektiboa izenpetzen duten alderdiek ondokoa erabaki dute: 1993ko irailaren 1etik aurrera konbenioak ukituriko enpresek ondoren zehaztuko diren modalitateetako lan- kontratuak soilik egin ditzaketela, iraupenari dagokionez behinik behin –aurrerantzean ezar daitezkeen arauek finka ditzaketen modalitateak kontuan izan gabe–.

a) Bitartekotza kontratuak: Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak ordezkatu nahi direnean erabil daitezke, beti ere lan-kontratuan ordezkatuaren izena eta ordezkapenaren zergatia azaldu behar dutelarik.

b) Tartekako finkoen kontratuak: Aldi baterako edo betiko jitea izango dute eta tarteka edo ziklikoki burutu beharreko lanen kasuan egin daitezke, bai kanpaina edo denboraldiko jarduerak burutzen dituzten enpresetan eta baita ohiko jarduera etengabeak burutzen dituzten enpresetan ere, baldin eta zerbitzuak ez badira urte osoaren konputuan laneguntzat jotzen diren egunetan ematen.

Enpresak lansaio partzialerako kontratatzen dituen langileek lehentasuna izango dute lansaioa luzatzeko, enpresan kontratazio berriak egiten direnean.

c) Lan edo zerbitzu jakinengatiko kontratuak: Lan edo zerbitzu jakinak burutu behar direnean egin daitezke, enpresaren jardueraren barruan autonomia eta berezkotasuna izango dutelarik. Kontratu horiek, mugatuak diren arren, zehaztu gabeko iraupena dute.

Horrelako kontratuetan zehatz-mehatz ageri behar du kontratazioaren izaerak, hori bultzatu duen lan edo zerbitzua argi identifikatu behar delarik. Kontratuak garbiketa-zerbitzua bukatu arte iraungo du, hau da, indarrean egongo da enpresak bezeroari zerbitzua eskaintzen dion bitartean, baina lana bukatutakoan automatikoki amaitutzat joko da, hori guztia hitzarmeneko Klausula Gehigarriaren aplikazioaren kaltetan izan gabe.

Artículo 30. despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores del despido basado en causas objetivas, regulado en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Regulación de Empleo, la Empresa:

a) Notificará por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical o Central Sindical a la que pertenece el trabajador, la medida que va a adoptar y su fundamento, y dará acceso a los documentos en los que justifique su pretensión.

b) Concederá un plazo de 72 horas desde dicha notificación para que el citado Comité de Empresa o la Sección Sindical emita informe al respecto.

c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad Laboral, la Empresa procederá a la readmisión del trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la autorización a la reducción de plantilla, la indemnización no podrá ser inferior a un mes y medio por año con tope de doce años de antigüedad.

CAPITULO IX

Artículo 31.º Contratación.

Al objeto de excluir la contratación temporal sin causa del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa las partes firmantes del Convenio Colectivo, acordaron que a partir del 01.09.93 las Empresas afectadas por el mismo sólo podrán concertar, en lo que a duración se refiere -dejando a salvo las modalidades de contratación que puedan establecer normas futuras- contratos de trabajo bajo las siguientes modalidades:

a) Contratos de interinidad. Se podrán realizar cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

b) Contratos a tiempo parcial. Tendrán carácter temporal o indefinido, y se podrán realizar cuando se trate de trabajos de ejecución intermitente o cíclica tanto los que tengan lugar en actividades de temporada o campaña, como cualesquiera otras que vayan dirigidos a la realización de actividades de carácter normal y permanente respecto del objeto de la Empresa, pero que no exijan la prestación de servicios todos los días que en el cómputo del año tienen la consideración de laborables, con carácter general.

Los trabajadores contratados a Tiempo Parcial por la Empresa tendrán preferencia en la ampliación de su jornada en las nuevas contrataciones que se produzcan en la Empresa.

c) Contratos por obra o servicio determinado. Se podrán realizar cuando tengan por objeto la realización de obras o servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa y, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

En estos contratos deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse suficientemente la obra o servicio que constituye su objeto. Su duración se extenderá hasta que el servicio de limpieza que fue su causa finalice, es decir: Estarán en vigor mientras la Empresa de limpieza preste el servicio a su cliente y cuando finalice éste, terminará automáticamente el contrato de trabajo, todo ello sin perjuicio de la aplicación de la Cláusula Adicional del Convenio.

Hitzarmen honek ukitzen dituen enpresa eta langileek lan jardun osokoa ez den edozein motatako lan kontratu bat sinatu dutenean, obra edo zerbitzu zehatz bat burutzeko kontratuak egin ditzakete, lan jardun osoa bete arte. Kasu hauetan, kontratu hauek kontratu nagusiaren osagarritzat joko dira eta lan jarduna murriztu ahal izango da aurreko pasartean aurreikusi diren kasuetan. Hala ere, horrek ez du esan nahi lan baldintzak sakonki aldatu direnik.

Honako konbenioak ukituriko enpresek langileen ordezkariei kontratazio horretarako erabiliko duten kontratuaren eredua luzatzeko konpromisoa hartzen dute.

d) Zereginen pilaketagatiko kontratua Jokatuko da bai Langileen Estatutuaren arabera, bai gai horretaz agintzen duten maila altuagoko hitzarmenen arabera.

32. artikulua. Aldi baterako Lan Enpresak.

Hitzarmen honetara sartu den enpresak Aldi baterako Lan Enpresak kontratatzen dituenean, hauei eskatuko die garbiketa enpresen eskura jarri dituzten langileei ondorengo pasartean ezarriko diren soldatak ordaintzea. Betekizun hau berariaz ohartaraziko da langile horiei buruzko kontratuak egiten direnean eta, era berean, enpresa erabiltzailea izango da erantzulea, ordaintzen ez den kasuan diferentziei aurre egiteko.

Soldata, lan egindako orduen arabera kalkulatuko da.

Orduaren prezioa kalkulatzeko, lanbide kategoriari dagokion urteko soldata gordina hitzarmen honen arabera dagokion urteko lanaldiaz zatituko da.

X. KAPITULUA

33. artikulua. Enpresa Batzordeak eta Langileen Ordezkariak.

Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeek hitzarmen honetan adierazitako osaketa eta bermeak edukiko dituzte, eta beren karguko jarduerak betetzeko hileko berrogei ordu edukiko dituzte.

Organo horiek enpresako negoziatzaileak izango dira, bertako langileek, gehiengoz, negoziazioan beren ordezkapena Sekzio Sindikalek buru dezaten erabakitzearen kaltetan izan gabe.

Enpresak bere gain hartzen du edozein lantokiren kontrata aldaketa Batzordeari edo Langilegoaren Ordezkariei jakinarazteko konpromisoa, bai eta ukituriko lantokira atxikitako langileen zerrenda bat entregatzekoa ere, burutzen duten lanaren ordutegia gaineratuz, kontrata uztearekiko hamabost egunetako aurrerapenarekin entregatuko dutelarik, uztea aipatu aurrerapenarekin ezagutzen ez denean izan ezik.

34. artikulua. Sekzio Sindikalak eta Enpresako Ordezkari Sindikalak.

Legezko Sindikatuek enpresako Sekzio Sindikalak eratu ahal izango dituzte.

Sekzio Sindikaletako Ordezkariek, ordaindutako ordu-kopuru bat edukiko dute hilero beren eskueran, ondorengo zenbatekoetan eta dagokion enpresa edo lantokiko plantillaren tamainaren arabera:

* 25 eta 100 langile bitarteko tamaina: Portzentaia: %20. 10 ordu ordaindu hilean.

* 100 baino langile gehiagoko tamaina: Portzentaia: %15. 15 ordu ordaindu hilean.

Cuando la Empresa y los trabajadores afectados por este Convenio hayan suscrito cualquier tipo de contrato que no sea a jornada completa, podrán realizar contratos por obra o servicio determinado hasta completar su jornada. En estos casos se considerará que estos contratos son anexos al principal y podrá reducirse la jornada correspondiente en los casos previstos en el párrafo anterior, sin que ello suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La Empresa afectada por el presente Convenio, se compromete a facilitar a los representantes de sus trabajadores el modelo de contrato de trabajo que utilizarán para este tipo de contratación.

d) Contratos por acumulación de tareas. Se estará a lo dispuesto tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en los Convenios de ámbito superior que regulen sobre esta materia.

Artículo 32. Empresas de trabajo temporal.

La Empresa afectada por este Convenio, cuando contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, exigirá a éstas que abonen a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición de la empresa, el salario establecido en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición y la Empresa usuaria será responsable subsidiaria en caso de impago, de la diferencia que pudiera existir.

El salario se abonará calculado por hora de trabajo.

A efectos del cálculo del precio hora, se dividirá el salario bruto anual de la categoría profesional correspondiente, entre la jornada ordinaria anual, según el presente Convenio.

CAPITULO X

Artículo 33. Comités de empresa y delegados de personal.

Los Delegados de Personal y Comités de Empresa, tendrán la composición y garantías que se señalan en el presente Convenio, y dispondrán de cuarenta horas mensuales para el ejercicio de actividades a su cargo.

Dichos órganos serán los negociadores de la Empresa sin perjuicio de que los trabajadores y trabajadoras de la misma decidiesen por mayoría que fuesen las Secciones Sindicales, las que les representarán en la negociación.

La Empresa se compromete a notificar al Comité o a los Delegados de Personal, el cambio de contrata de cualquier centro de trabajo, así como a entregar una relación del personal adscrito al centro afectado, con el horario de trabajo que realicen, con quince días de antelación al cese en la contrata, excepto cuando no se conozca el cese con dicha antelación.

Artículo 34. Secciones sindicales y delegados sindicales de empresas.

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales de Empresa.

Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un máximo de horas distribuidas al mes en las cuantías siguientes, y según el tamaño de la plantilla de la Empresa:

* Tamaño de 25 a 100 trabajadores. Porcentaje: 20 por 100. Horas retribuidas, 10 al mes.

* Tamaño de más de 100 trabajadores. Porcentaje: 15 por 100. Horas retribuidas, 15 al mes.

35. artikulua. Jarduera sindikalak burutzeko orduak.

Langileen Ordezkarientzat eta Enpresa Batzordeentzat ezarritako ordu ordainduen erabilpena, bai eta Sekzio Sindikaletako Ordezkarientzat ezarritako orduena ere, aldez aurretik enpresari jakinarazi beharko zaio 24 orduko gutxienezko aurrerapenarekin, salbuespenezko kasuetan izan ezik.

Langileek, jarduera sindikalak burutzeko erabilitako ordu ordainduak justifikatu egin beharko dituzte.

36. artikulua. Enpresa Batzordearen funtzioak.

Honako hauek izango dira Enpresa Batzordearen funtzio eta eskubideak:

a) Enpresan indarrean dauden laneko osasunari buruzko lan-arauak eta Gizarte Segurantzari buruzkoak betetzen direla ziurtatzea, Enpresaren Zuzendaritza gerta daitezkeen hausteen jakinaren gainean jarriz eta, dagokionean, horiek betetzeko beharrezko gerta daitezkeen izaera kolektiboko argibide oro eginez.

b) Legearen arabera beharrezko diren administrazio-espediente guztien gainean informatzea.

c) Langileak zuzenean ukitzen dituen neurri orori buruzko informazioa jasotzea, eta bereziki honako hauen gainean har litezkeenei buruz:

— Iraizpenak.

— Zigor larriak eta oso larriak.

— Plantillaren berregituraketa.

— Enpresako erabateko edo zatikako lekualdaketak.

— Lan-sistema berrien ezarpena.

d) Lanaren antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiei buruzko informazioa jasotzea.

e) Produkzioaren antolamendu edo hobekuntza teknikoen gaietan bidezko irizten dieten neurri oro Enpresari proposatzea.

37. artikulua. Enpresaren martxari buruzko informazioa.

Enpresak bere martxari buruzko informazioa emango die sei hilero Enpresa Batzordeei eta Sekzio Sindikalei.

38. artikulua. Enpresa Batzordeen eta enpresako ordezkari sindikalen berme komunak.

Enpresa Batzordeko kideek eta Ordezkari Sindikalek ondorengo berme komunak edukiko dituzte:

a) Enpresaren aurretiazko ezaguerarekin iragarki-taulak erabiltzea enpresako langileei eragin diezaieketen izaera laboral edo sindikaleko oharrak argitaratzeko. Ohar horiek Enpresa Batzordeak edo Sekzio Sindikalak sinatu beharko ditu.

b) Ahal izanez gero, beren funtzioak betetzeko bilera-lokalak eskuratzea.

c) Enpresak, ustezko hutsegite larri edo oso larrien ondorioz beraien aurka edozein diziplina neurri hartu aurretik, santzio proposamena 24 orduko aurrerapenarekin jakin eraziko die honakoei:

— Langileen Ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

— Sekzio Sindikaleko Ordezkariaren kasuan, tokiko edo probintziako Sindikatuari.

Artículo 35. Horas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de horas retribuidas establecidas para los Delegados de Personal y Comités de Empresa, así como las estipuladas para los Delegados de las Secciones Sindicales, deberán comunicarse previamente a la empresa con una antelación mínima de 24 horas, salvo casos excepcionales.

Los trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en la ejecución de la acción sindical.

Artículo 36. Funciones del comite de empresa.

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales de seguridad e higiene en el trabajo, de Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas aclaraciones de carácter colectivo fuesen necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en todos los expedientes administrativos en que por Ley fuera necesario.

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquella que pudieran adoptarse sobre:

— Despidos.

— Sanciones graves y muy graves.

— Reestructuración de plantilla.

— Traslados totales o parciales de empresa.

— Introducción de nuevos métodos de trabajo.

d) Ser informados sobre decisiones que afecten sustancialmente a la organización de trabajo.

e) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren oportunas en materias de organización de producción o mejoras técnicas. Proponer a.

Artículo 37.º Información sobre la marcha de la empresa.

La Empresa facilitará semestralmente al Comité de Empresa y/o Sección Sindical, información sobre la marcha de la empresa.

Artículo 38.º Garantías comunes a comites y delegados sindicales de empresa.

Los Miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para publicar notas de carácter laboral o sindical, que afecten a los trabajadores de la Empresa. Las notas deberán ser firmadas por el Comité de Empresa o Sección Sindical.

b) A que le sean facilitados a ser posible, locales de reunión para el ejercicio de sus funciones.

c) A que con carácter previo a la adopción de cualquier medida disciplinaria en su contra por parte de la Empresa, como consecuencia de presuntas faltas graves o muy graves, se notifique con 24 horas de antelación a:

— En caso de representación de trabajadores, al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado de la Sección Sindical, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

39. artikulua. Asanbladak.

Enpresak, ordaindutako asanbladen burutzapena baimenduko du 8 orduko gehienezkora arte hitzarmen honen indarraldian zehar. Ordu horietariko lau sekzio sindikalei dagozkie.

Enpresa Batzordeak edo Sekzio Sindikaletako Ordezkariek egingo dituzte Asanblada horietarako deialdiak, 48 orduko gutxienezko aurrerapenarekin jakinaraziko diotelarik Enpresaren Zuzendaritzari. Jakinerazpen horretan asanbladaren data eta gai-zerrenda finkatuko dira.

XI. KAPITULUA

40. artikulua. Hitzarmenaren Batzorde interpretatzailea.

Hitzarmen honen sinatzaileek Batzorde Paritarioa ezartzea adostu dute, hitzarmen honetatik eratortzen diren gaiak interpretatu, zaindu, ebatzi eta betetzeko organo gisa, zeinak osaera eta funtzionamendu-arau hauek izango baititu:

A) Batzordean hitzarmena sinatu duten enpresaburuen ordezkaritzako sei kide egongo dira.

B) Sektorean ordezkaritza duten eta hitzarmena sinatu duten sindikatuetako sei kidek ere osatuko dute batzordea, honela banatuta: Sinatu duen sindikatu bakoitzeko kide bat eta, gainerakoak, hitzarmena sinatu duen sindikatu-ordezkaritza bakoitzak egiaztatutako ordezkaritzaren proportzioan.

C) Batzorde Paritarioa hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu etge 15 egunera geratuko da baliozkotasunez eratuta, alderdi bakoitzaren batzordekideen izendapenaren bitartez, eta hitzarmen honetan Batzorde Paritarioari esleitu zaion helbidera idazkia bidaliz emango da horren berri.

Batzorde paritarioaren akordioak alderdi bakoitzaren –hitzarmena sinatu duten enpresaburuen eta sindikatuen– gehiengoz hartuko dira, batzordean egiaztatutako ordezkaritzaren arabera. Hitzarmen hau interpretatu behar denean, aipatutako akordioek interpretatu den arauaren eragin berbera izango dute.

Funtzioak.

1. Hitzarmen hau betetzen den zaintzea eta jarraipena egitea.

2. Hitzarmen honetako agindu guztiak interpretatzea.

3. Adiskidetzea, hitzarmen honen arauak interpretatzea eta aplikatzea eskatzen duten gatazka kolektiboetan.

4. Hitzarmen honen eraginkortasun handiagoaren mesederako diren funtzio guztiak, edo haren testuan eta haren zati diren eranskinetan hitzartutakoaren ondoriozkoak.

Prozedura.

Batzorde Paritarioaren aurrean sustatzen diren gaiak idazki bidez emango dira. Idazki horren edukia nahikoa izango da arazoa aztertu eta analizatu ahal izateko, eta honako eduki hau izan beharko du nahitaez:

a. Gaiari buruzko azalpen argi eta zehatza.

b. Proposamena egiten duenak bere iritziz proposamen horiek egiteko dituen arrazoiak eta oinarriak.

c. Batzordeari egiten zaion proposamen edo eskaera zehatza.

Artículo 39.º Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de 8 horas/año durante la vigencia del presente Convenio, de las cuales, cuatro horas corresponderán a las Secciones Sindicales.

Dichas Asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o Delegados de Secciones Sindicales, una o varias, hecho que se comunicará a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas. En dicha comunicación se fijará la fecha de la misma y el orden del día.

CAPITULO XI

Artículo 40. Comisión interpretativa del convenio.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y resolución para el cumplimiento de las cuestiones que se deriven del presente Convenio, cuya composición y funcionamiento se regirá por las siguientes normas:

A) La Comisión estará compuesta por seis miembros de la representación empresarial firmante del Convenio.

B) Por seis miembros de los sindicatos firmantes del Convenio con representación en el sector, distribuidos de la forma siguiente: Un representante por cada sindicato firmante y, los restantes, en proporción a la representación acreditada por cada uno de las Representaciones Sindicales firmantes del presente Convenio.

C) La Comisión Paritaria quedará válidamente constituida a los 15 días de publicado el Convenio en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa, mediante la designación de los vocales de cada parte, dando conocimiento de ello por escrito dirigido al domicilio de la Comisión Paritaria designado en el presente Convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por la mayoría de cada parte, empresarial y sindical respectivamente, firmantes del convenio en función de la representación acreditada en el mismo. Cuando se trate de interpretar este convenio, los citados acuerdos tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

Funciones.

1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.

2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3. Conciliación en conflictos colectivos que supongan la interpretación y aplicación de las normas de este Convenio.

4. Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente Convenio, o en se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Procedimiento.

Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio.

a. Exposición clara y concreta del asunto a tratar.

b. Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.

c. Propuesta y petición concreta que se formula a la Comisión.

Proposamen-idazkiarekin batera arazoa hobeto ulertzeko eta konpontzeko behar diren dokumentuak aurkeztuko dira.

Hitzarmeneko beste klausula batzuetan ezarri litezkeen epeen kaltetan gabe, batzordeak hamabost eguneko epean eman beharko du txostena, bere esku jartzen dirne gaiei buruzko bilera egiten den egunetik zenbatzen hasita.

Enpresaren bulegoetan egongo da batzorde mistoaren egoitza ondorio guztietarako.

41. artikulua. Borondatezko aurrezaintza erakundea.

Aurreko hitzarmenetako 43. artikuluan sortutako Lan Batzordeak, hau da, hitzarmena sinatu duten erakundeek osatutako lan batzordeak burututako lanaren ondorioz, alor honetako langileak «Geroa» Borondatezko Aurrezaintza Erakundean sartzeko erabakia hartu dute eta horrek, bi milagarren urteko urtarrilaren batetik aurrera izango du eragina.

Hitzarmen honen alde sinatzaileek, Langileen Estatutuko 83.3 artikuluan gai zehatzari buruz xedatuta dagoena betez, enpresak eta langileek Geroa BGAEri egin beharreko ekarpenak zehaztu dituzte:

Ekarpen horiek probintzi hitzarmenean ezarritakoak izango dira, langileak gorabehera arruntengatik Gizarte Segurantzari kotizatu behar dioen oinarriaren % 2,50 gaur egun. Horren % 1,25 langileak berak ordainduko du eta beste % 1,25, enpresak.

Ekarpenak batera ordainduko ditu enpresak eta, langileari dagokion zenbatekoa, soldaten nominatik kenduko dio.

Hitzarmen honen sinatzaileek agiriak erredaktatu eta integrazio horretarako behar diren kudeaketa guztiak burutuko dituzte.

Geroari egin beharreko ekarpenak Gipuzkoako Eraikinen eta Lokalen Probintzi Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoen baliokide izango dira, hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean.

42. artikulua. Prestakuntza etengabea.

Batzorde horrek, berebat, enpresaz gaindi antolatzen den lanbide prestakuntza sustatzeko eta ildo horretako informazioa jasotzeko helburua izango du, lanbide prestakuntza hori hitzarmen honen ezarpen eremuan dauden enpresa eta langileei aplikagarri gerta dakizkiekeenean. Era berean, enpresen artean antolatzen diren lanbide prestakuntza planak ebaluatzea eta prestakuntzaren alor honetako lege xedapenen eta konbentzionalen garapenean sor daitezkeen zalantzak konpontzea ere batzorde honen lana izango da.

Al escrito propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

Sin perjuicio de los plazos que se puedan establecer en otras cláusulas del Convenio, la Comisión deberá emitir informe en el plazo de quince días, desde el momento que se produzca la reunión sobre los asuntos que se le sometan.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija a todos los efectos en las oficinas de la Empresa.

Artículo 41. Entidad de previsión voluntaria.

Como resultado de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de Trabajo creada en el artículo 43 de Convenios anteriores, formada por las organizaciones firmantes del Convenio, se acuerda la integración de los trabajadores del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria «Geroa» con efectos del primero de enero del año dos mil.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de Empresas y Trabajadores a la E.P.S.V. Geroa.

Dichas aportaciones son las fijadas en el Convenio Provincial, en la actualidad de 2,5% de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1´25% correrá a cargo del trabajador y el otro 1´25% será con cargo a la Empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta y las hará efectivas la Empresa, para lo que descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de salarios.

Los firmantes del Convenio redactarán los documentos y realizarán las gestiones que resulten precisas para la citada integración.

Las aportaciones a Geroa se equipararán con las indicadas en el Convenio Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 42. Formación continua.

Esta Comisión tendrá también por objeto promover y ser informada de la formación profesional continua existente a nivel superior al ámbito empresarial y que resulta aplicable a las Empresas y Trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, así como evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones les sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia.

2014KO MAIATZAREN 1etik 2015KO APIRILAREN 30era / TABLA SALARIAL 1 DE MAYO 2014 A 30 DE ABRIL 2015

	Hileko Soldata / Salario mes con PT 5	*Hileko Soldata / Salario Mes con pt 6*	*Hileko Soldata Salario Mes*	*Aparteko Haborokinak / Gratificaciones Extraordinarias*	*Urtean Guztira / Total Anual*	*Urtean Guztira / Total Anual PT 5*	*Urtean Guztira / Total Anual PT 6*	*Hirurtekoaren Balioa / Valor Trienio*	*Antzinatasuna / Bosturtekoaren Balioa / Antigüedad Valor Quinquenio*	*Antzinatasuna Bosturtekoaren Balioa / Antigüedad Valor Quinquenio a partir del 01,01,01*	*Antzinatasuna Hirurtekoa Berria / Antigüedad Trienio Nuevo*
ADMINISTRARIAK ADMINISTRATIVOS											
1.Mailako Ofiziala / Oficial 1ª	1.801,54	1.850,21	1.762,03	1.372,95	25.263,21	25.697,77	26.233,21	43,73	45,48	78,05	53,00
2. Mailako Ofiziala / Oficial 2º	1.690,95	1.739,63	1.651,45	1.263,15	23.606,80	24.041,36	24.576,80	40,35	41,94	72,03	45,00
Administrari laguntz. / Aux Admin	1.617,22	1.665,90	1.577,72	1.184,22	22.485,27	2.919,83	23.455,27	38,10	39,61	68,03	45,00
BITARTEKO ARDURADUNAK / MANDOS INTERMED											
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.967,42	2.016,10	1.927,92	1.537,78	27.748,34	28.182,90	28.718,34	48,79	50,74	87,09	53,00
Arduraduna / Supervisor	1.877,57	1.926,25	1.838,06	1.436,64	26.366,73	26.801,29	27.336,73	46,03	47,88	82,19	53,00
Eraikinetako Arduraduna / Encargado Edificios	1.727,80	1.776,48	1.688,30	1.299,79	24.158,95	24.593,51	25.128,95	41,50	43,12	74,04	45,00
Taldeburua / Jefe de Equipo	1.635,69	1.684,37	1.596,17	1.155,11	22.619,52	23.054,08	23.589,52	38,65	40,22	69,02	45,00
ERAGIKETA LANGILEAK / PERSONAL OPERARIO											
Biltegizaina / Almacenero	1.521,44	1.570,12	1.481,93	1.099,98	21.083,14	21.517,70	22.053,14	35,17	36,57	62,81	45,00
Espezialista / Especialista	1.635,68	1.684,36	1.596,16	1.208,15	22.778,52	23.213,08	23.748,52	38,65	40,22	69,02	45,00
Gidari-garbitzailea / Conductor Limpiador	1.635,68	1.684,36	1.596,16	1.208,15	22.778,52	23.213,08	23.748,52	38,65	40,22	69,02	45,00
Peoi espezialista / Peón Especialista	1.580,37	1.629,05	1.540,86	1.153,25	21.950,17	22.384,73	22.920,17	36,98	38,45	66,02	45,00
Garbitzailea / Limpiadora	1.521,44	1.570,12	1.481,93	1.099,97	21.083,11	21.517,67	22.053,11	35,17	36,57	62,81	45,00

	Hileko Soldata / Salario mes con PT 5	*Hileko Soldata / Salario Mes con pt 6*	*Hileko Soldata Salario Mes*	*Aparteko Haborokinak / Gratificaciones Extraordinarias*	*Urtean Guztira / Total Anual*	*Urtean Guztira / Total Anual PT 5*	*Urtean Guztira / Total Anual PT 6*	*Hirurtekoaren Balioa / Valor Trienio*	*Antzinatasuna / Bosturtekoaren Balioa / Antigüedad Valor Quinquenio*	*Antzinatasuna Bosturtekoaren Balioa / Antigüedad Valor Quinquenio a partir del 01,01,01*	*Antzinatasuna Hirurtekoa Berria / Antigüedad Trienio Nuevo*
Garraio–plusa / Plus transporte			1,94								
Gaueko laneko plusa / Plus Nocturnidad			1,29								
Igande eta jaiegunetako plusa / Plus domingo/festivo			5,2								
Erretiro aurreratua / Jubilación anticipada			695,81								