

III. Atala / Sección III

Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Administratzioa Administración Autonómica del País Vasco

Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Saila

EBAZPENA, 2007ko abenduaren 20koa, Justicia, Lan eta Gizarte Segurantza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebatzen Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4801445.

Aurrekariak

1. 2007ko azaroaren 28an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2007ko azaroaren 27an sinatutako Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. Sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa testua eta negoziazio-mahaia .G.T., CC.OO., ESK, ELA y LAB (LOLS sindikatuek eta ASELB, ASPEC y ASOC. Firma Convenio. Elkarteak enpresarien ordeezkare gisa osatzen dute.
2. Aipatutako hitzarmenaren azken akta sinatu dute ASELB, ASPEL y ASOC. FIRMA CONVENIO enpresarien ordezkariek eta Negoziazio Batzordean U.G.T., CC.OO., ESK. sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien %50 baino gehiago dira.
3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2007ko urtarriolaren 1etik 2009ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskrivatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulu erabakitzen du, eta artikulu horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlitzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1.g) artikuluak —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Aipatutako hitzarmena sinatu dute Negoziazio Batzordeko enpresarien ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek; hori dela eta, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikuluak xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikuluak xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetu edota indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara ematen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorri.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. sektorearentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskrbatzeko agintzea.
2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN de 20 de diciembre de 2007, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para el Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia. Código Convenio núm. 4801445.

Antecedentes

1. Con fecha 28 de noviembre de 2007, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para el Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia suscrito el 27 de noviembre de 2007, así como el acta inicial de Constitución de la Mesa Negociadora compuesta por las centrales sindicales U.G.T., CC.OO., ESK, ELA y LAB (LOLS) y la representación empresarial ASELB, ASPEC y Asoc. Firma Convenio.
2. El acta final y el texto de dicho convenio ha sido suscrito por los representantes de la patronal ASELB, ASPEL y Asoc. Firma Convenio, y por los representantes sindicales de U.G.T., CC.OO., ESK. de la Comisión Negociadora, que constituyen más del 50% de ambas representaciones en dicha Comisión.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2009.

Fundamentos de derecho

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

2. El citado Convenio ha sido suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la Comisión Negociadora, por lo que, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculta la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que en el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculta la legalidad vigente, procede, de conformidad con los apartados 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo del Sector Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia.
2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

3. Lurralte Ordezkaritza honetan gordailutzea.
4. Jakinarazi ebazen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantza Zuzendaria gorako erre Kurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administratio Procedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikulan —115. artikuluaren ildotik— xedatutakoarekin bat etorri —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantza Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 17.j) artikuluaren ildotik—.

Bilbon, 2007ko abenduaren 20an.—Bizkaiko Lurralte Ordezkarria, Karmele Arias Martínez

**PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA,
BIZKAIKO ERAIKINAK ETA LOKALAK GARBITZEN
DITUZTEN ENPRESENA (2007-2008-2009)**

1. artikulua.—Funtzio eremua

Eraikinak eta Lokalak garbitzen dituzten Enpresa guztiek, forma juridikoa, helbidea eta helburu soziala edozein izanik ere, Hitzarmen honetako xedapenak bete behar dituzte; Bizkaiko lurralte historikoan garbiketa-lanak egitea edo kontratatzeari hitzarmenaren era-ginpean geratzeko arrazoi izango da, betiere enpresaren helburua, osorik edo zati bat, eraikinen eta lokalen garbiketako jarduera izanik, baita emplegu-zentro bereziengarbiak ere.

Hortaz, hitzarmen honekin batera itundu daitezkeen enpresak edo beste eremutako hitzarmenek honetan erabakitako lan-baldintza guztia eta bakoitza errespetatu beharko dituzte, gutxinez; hitzarmen honetan xedatutako gutxieneako errespetatzen ez dituzten baldintza guztia eta bakoitza baliogabetzat hartuko da.

2. artikulua.—Indarraldia eta amaiera iragartzea

A) Hitzarmena sinatzen duten unean sartuko da indarrean, baina 2007ko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango du; 2009ko abenduaren 31 arteko indarraldia izango du.

B) Bi aldeak ados daude 2009ko urriaren 1ean Hitzarmenaren amaiera iragartzearrekin eta gizarte-ordezkaritzak aurre-proiektua aurkezten duenetik 15 eguneko epean hausnarketei ekiteko konpromisoa hartu dute. Halaber, Hitzarmen berria sinatu arte Hitzarmen honetako arauen eta betebeharren edukia indarrean egongo da.

3. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmen hau indarrean sartzen denean, enpresek hauak baino hobeak diren eta indarrean dauden baldintzak itunduta izanez gero, baldintza horiei eutsiko zaie.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei, 2007-01-01etik 2009-12-31a arte, honako hau bermatuko zaie: 2007. urterako, 2006ko Hitzarmeneko Tauletan ezarritako oinarrizko soldadaren gainerako % 3,95eko igoera. 2008. urterako, 2007ko benetako KPla gehi 1,25 puntu; eta 2009rako, 2008ko KPla gehi 1,50 puntu. Era berean, 2006, 2007 eta 2008ko Hitzarmenean ezarritako Garraio Plusaren zenbatekoan ere igoera berdina izango dute, hurrenez hurren, Hitzarmenaren indarreko 3 urtetarako, lanaldia edozein izanik ere.

Gutxieneko bermeen taula bat erantsi da kategoria hauentzat: langile soil, ofiziotako langile eta bestelako langileak, ekipoko, lan-taldeko edo eraikineko arduradunak, eta lehen mailako ofizial administratiboen kategoriarietik hasi eta 16 eta 17 urteko laguntzaileetaraino (biak barne).

4. artikulua.—Oinarrizko soldata

Oinarrizko soldata Eranskinako Tauletan zehaztuko da.

2007. urterako, 2006ko soldata-taulen gaineko % 3,95eko igoera izango da, hitzarmeneko plusa oinarrizko soldatan sartu ondo-

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante el Director de Trabajo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social.

En Bilbao, a 20 de diciembre de 2007.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA PARA LOS AÑOS 2007-2008-2009

Artículo 1.—Ámbito funcional

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cual sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio, la realización o contratación de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Vizcaya, cuando el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales, como los centros especiales de empleo.

Por todo ello en los convenios de empresa u otro ámbito que se pueda pactar en concurrencia con el presente deberán como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en éste, considerando nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio.

Artículo 2.—Vigencia y denuncia

A) El presente convenio entrará en vigor desde el momento de la fecha de su firma, si bien sus efectos lo serán a partir del 1 de enero de 2007, finalizando el 31 de diciembre del 2009.

B) Ambas partes consideran que el Convenio se considerará denunciado el 1 de octubre del 2009 comprometiéndose a iniciar las deliberaciones en el plazo de 15 días, a contar desde la entrega del anteproyecto por la representación social. Así mismo se mantendrán en vigor en su contenido normativo y obligacional hasta la firma de un nuevo Convenio.

Artículo 3.—Condiciones mas beneficiosas

Se respetarán las condiciones pactadas en las empresas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

A todas/os las trabajadoras/es afectados por el presente Convenio, del 1-1-2007 al 31-12-2009, se les garantizará: para el año 2007 el 3,95% de incremento sobre el salario base establecido en las Tablas del Convenio del año 2006. Para el año 2008 el I.P.C. real del año 2007 más 1,25 puntos; y para el año 2009 el I.P.C. real del año 2008 más 1,50 puntos. De la misma forma, se les garantizará para los 3 años de vigencia del Convenio, los mismos incrementos sobre la cuantía del Plus de Transporte establecido en el Convenio de 2006; 2007 y 2008, respectivamente, indistintamente de la jornada que se realice.

Se establece una tabla anexa de garantía mínima para las categorías correspondientes al personal obrero, oficios varios, subalternos, para el responsable de equipo, encargado de grupo o edificio y para las categorías comprendidas entre oficial primera administrativo y ayudante de 16 y 17 años, ambas inclusive.

Articulo 4.—Salario base

El salario base será fijado en las Tablas del Anexo.

Para el año 2007 el incremento salarial será del 3,95 % sobre las tablas de 2.006 una vez integrado el plus convenio en el sala-

ren. 2008rako, 2007ko benetako KPIa gehi 1,25 puntu. 2009rako, 2008ko benetako KPIa gehi 1,50 puntu.

2007an sortutako atzerapenak ordaintzeko data Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den eguna izango da.

5. artikulua.—Gaeuko lanak eta salbuespenezko lan nekagarrri, toxiko eta arriskutsuak

Gaeuko lanak oinarrizko soldataren % 25eko gehikuntzaz ordaindiko dira. Lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuek % 20 gehikuntza izango dute.

Aipatutako plusetako bi ordaindu behar direnean, bietako bat gaeckoia izanez gero, gehikuntza % 45ekoia izango da. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatik bi plusen gehikuntza % 40koa izango da.

Langileek aipatutako plusen bidez jasotzen duten dirua ezin izango da hitzarmeneko soldata-gehikuntza bidez xurgatu edo kontentsatu.

Zentroko langileentzat baimenduta dauden lanpostuetan lan egiten duten langileek jasoko dituzte lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuen plusak. Dagoeneko plus horiek jasotzen dituztenei errespetatu egingo zaizkie.

6. artikulua.—Oporren ordainketa

Oporretako ordainsaria ordaintzeko, soldata hartuko da kontuan (oinarrizko soldata, antzinatasuna, primak eta plusak, pizgariak, eta abar) eta garraio-plusa, berriz, ez.

Plusak aldizka baino jasotzen ez dituzten langileen kasuan, jaso diren eguneko aurreko 6 hilabeteetako ordainketen batez bestekoa hartuko da kontuan.

7. artikulua.—Aparteko lansaria

Hiru aparteko ordainsari egongo dira, 30 egunekoak, martxoan, uztailean eta Gabonetan jasoko direnak.

Aipatutako hilen 15a baino lehen ordainduko dira eta indarrean dagoen soldatarekin batera egingo da ordainketa.

Ordainketarako, Hitzarmen honen 6. artikuluan (oporen ordainketa) ezarritako baldintzak kontuan hartuko dira.

Uztaileko lansariaren sortzapen-aldia urte bakotzeko urtarriaren 1etik ekainaren 30era bitartekoia izango da. Gabonetakoarena urte bakotzeko uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoia izango da. Era berean, martxoko lansaria aurreko urteko urtarriaren 1etik abenduren 31ra bitartean sortuko da.

8. artikulua.—Antzinatasuna

Antzinatasuna langilea enpresan sartzen den lehen egunetik hartuko da kontuan.

Honakoa izango da sortzapena:

- Lehenengo hirurtekoan: %5.
- Bigarren hirurtekoan: %9.
- Hirugarren hirurtekoan: %13.
- Laugarren hirurtekoan: %17.
- Eta horrela, hurrenez hurren.

Hori Hitzarmena sinatzen denetik aurrera egongo da indarrean eta ez du atzeraeraginik izango irakaskuntza arautuko ikastetxeen garbiketa-zerbitzuei atxikitako aldizkako langile finko izanik Hitzarmen honen eraginpean egon eta Gizarte Segurantzan urte osorako (enplegu-erregulazioak eragindako kontratu-etenaldiak barne) altan dauden langileentzat. Uda garaian izaten duten zerbitzu-etenaldi artikulu honetan araututako plusaren sortzapen gisa kontatuko zaie eta, hortaz, ikasturte oso bat urte natural baten berdina izango da ondorio horietarako.

Aurreko paragrafoak eragiten dien langileei, hirurteko oso bat egin gabe ere, 2007ko abenduaren 31n antzinatasun-plusa ordainduko zaie, benetan zerbitzuak eskaini dituzten denboraren pro-

rio base. Para el año 2008, será el I.P.C. real del año 2007 más 1,25 puntos. Para el año 2009 será el I.P.C. real del año 2008 más 1,50 puntos.

La fecha para pagar los atrasos devengados del año 2007, será a la publicación del Convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 5.—Trabajos nocturnos y excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%. En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%.

Las cantidades que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.

Artículo 6.—Retribución de vacaciones

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc...) no se tendrá en cuenta el Plus de Transporte.

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

Artículo 7.—Gratificaciones extraordinarias

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en marzo, julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono.

Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 6.^º sobre retribuciones de vacaciones.

El periodo de devengo de la Paga de Julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso; asimismo, la Paga de Marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 8.—Antigüedad

La antigüedad se contabilizará desde el primer día de ingreso del trabajador en la empresa.

Su devengo será:

- Primer trienio: 5%.
- Segundo trienio: 9%.
- Tercer trienio: 13%.
- Cuarto trienio: 17%.
- Y así sucesivamente.

Con vigencia a partir de la firma del convenio y sin efectos retroactivos para los trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada, que estén afectados por el presente Convenio y que estén de alta en Seguridad Social durante todo el curso escolar (incluyendo períodos de suspensión del contrato por regulación de empleo), cesando en su prestación de servicios durante el período estival, dicho período de inactividad se les computará a efectos del devengo del plus regulado en este artículo, de tal forma que un curso escolar completo equivaldrá a un año natural a estos efectos única y exclusivamente.

A los trabajadores/as afectados por el párrafo anterior, a fecha 31 de diciembre de 2007, se les abonará el plus de antigüedad en proporción al tiempo de prestación efectiva de servicios, aunque

portzioan. Indarrean dagoen hirurteko hau proporcionalki ordainduko da.

Dagokion zenbatekoa antzinatasun-osagarri pertsonal bezala finkatuko da eta oinarrizko soldatarentzat ezarritako igoera-portzentaje berberak aplikatuko zaizkio. Une honetatik aurrera, antzinatasunaren zenbaketa berria hasiko da, aurreko paragrafoan era-bikitakoarekin bat etorriz.

9. artikulua.—Aparteko orduak

Lanegunen %100eko gehikuntza ordainduko da aparteko orduengatik, eta %150ekoa jaiegunengatik.

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariek eta sindikatuen ordezkariek aparteko orduen kontrol zorrotza egingo dute.

Salbuespenezko lanen kasuan, langile gehiago kontratatuko dira lan horietarako. Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariek eta sindikatuen ordezkariek kontrolatuko dute kontratazioa.

Ohiko aparteko orduak ez dira aurrerantzean onartuko.

10. artikulua.—Garraio plusa

Plusaren zenbatekoa lan egindako egun bakoitzeko 2,33 euro-koia izango da 2007-01-01etik 2007-12-31ra arte. Enplegu bat baino gehiago izanez gero, garraio-plusaren zenbatekoa bi enpresek oso-osorik ordainduko dute. 2008. eta 2009. urteetarako, oinarrizko solda igotzen den bezainbeste igoko da plusa.

Garraio publikorik ez dagoen ordutan lanera joaten edo etortzen direnen kasu berezieta, enpresak hartuko du bere gain langilea lantokitik ohiko bizilekuraino garraiatzearen kostua, bidaia bakkra edo joan-etorriko bidaia den arabera, garraio-pluserako erabakitako zenbatekoaren erdia edo osoa kenduta.

Langileak bere ibilgailua erabiltzea ituntzen denean, kilometro bakoitzeko 0,22 euro ordainduko zaio. Kilometrajearen prezioa oinarrizko soldata adina areagotuko da ekitaldi bakoitzaren hasieran, Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean.

Lanera sartzeko orduan edo ateratzerakoan garraio publikorik ez dagoelako langileak bere ibilgailua erabiliko duela ituntzen badute enpresak eta langileak, Hitzarmena sinatzen den egunetik aurrera lanera joateko eta etortzeko kilometroak ordaindu beharko ditu enpresak. Edonola ere, Hitzarmena sinatu arte egindako itun guztiak errespetatu beharko dira.

11. artikulua.—Dietak

Lanaldiaren ohiko banaketa eta lekualdaketa kasuetan izan ezik, langileek ohiko lantokitik kanpora joan behar dutenean, bidaia eta garraio gastuez gain, lanbide-talde bakoitzarentzat ezarritako eguneroko oinarrizko soldatuen ehuneko 55eko dieta ordainduko zaie, ohiko lanean egiten ez den otordurik egin behar izanez gero; ehuneko 100ekoa bi otordu egin behar izanez gero; eta ehuneko 150ekoa jan eta lo kanpoan egin behar izanez gero.

Egin beharreko benetako gastuak itundutakoa gainditzen duenean, enpresari aldez aurretik jakinarazita eta honen onespak, enpresak aldea ordainduko du, betiere langileak gastu hori agiriekin justifikatzen badu.

12. artikulua.—Lanaldia

Lanaldia, gehienez ere, astean 35 ordukoa izango da.

Lanaldia ez da behin baino gehiagotan zatituko, guztiz beharezko ez bada, eta, hala ere, Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariek eta sindikatuen ordezkariek horretarako baimena emanda. Adostasunik lortzen ez bada, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutako nahitaezko izapideei jarraituko zaie.

Langile orok, 4 ordu eta 15 minuto jarraian lanean igarotakoan, 25 minutuko atsedenaldia izateko eskubidea izango du ogitarteko jateko; arlo horretan eskuratutako baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

no se haya devengado un trienio completo. Este trienio en curso se abonará proporcionalmente.

La cuantía resultante quedará consolidada como complemento personal de antigüedad y se le aplicarán los mismos porcentajes de subidas establecidas para el salario base. Se iniciará, a partir de ese momento, un nuevo cómputo de antigüedad de conformidad con lo acordado en el párrafo anterior.

Artículo 9.—Horas extraordinarias

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevos trabajadoras/es para esos trabajos. El Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extras habituales.

Artículo 10.—Plus de transporte

La cuantía del mismo será de 2,33 euros para el período comprendido entre el 1-1-2007 y el 31-12-2007, esta cantidad por día trabajado. En el supuesto de que se esté practicando el plurímenio, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en ambas empresas. Para los años 2008 y 2009 este plus sufrirá el mismo incremento porcentual que el salario base.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcionen los transporte públicos, la empresa se hará cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual del trabajador/a y previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos de la cuantía fijada para el plus de transporte.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a será de 0,22 euros/km. El precio del kilometraje se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base para cada año de la vigencia del convenio.

Se establece, con vigencia a partir de la firma del Convenio, que en caso de pacto de uso del vehículo particular entre empresa y trabajador/a por ausencia de transporte público a la hora de entrada al trabajo o bien a la hora de salida, la empresa deberá abonar el kilometraje tanto la ida como la vuelta, respetándose en cualquiera de los casos los pactos alcanzados hasta la firma del Convenio.

Artículo 11.—Dietas

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador/a que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al 55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional, cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizará en el trabajo habitual, el 100%, cuando se tenga que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

Cuando el gasto real necesario resulte superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el trabajador/a justificar documentalmente dicho gasto.

Artículo 12.—Jornada laboral

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preventivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Indarrean dagoen kontratu bidez lanaldia murriztu duten langileek, nahiz eta egunean 4 ordu eta 15 minutuko lan jarraiturik ezein, lehenago egiten baldin bazuten, lehengo 25 minutuko atsedalnia izango dute oigitarteko jateko.

Lanaldia 2 txanda edo gehiagotan egiten dutenek 28 euro jasoko dituzte 12 ordainketatan.

Txanda-plus hori soldatuta igotzen den hein berean igoko da 2008. eta 2009. urteetan, eta hortik ateratzen den zenbatekoa borobildu egingo da: euro erdi kontatuko da emaitza 0,50 edo hortik beherakoa bada, eta euroa emaitza 0,50etik gorakoa bada.

Premiak eraginda eta dagozkion legezko izapideak bete ostein, igandeetan eta jaiegunetan lan egiten den lantokietan, empresa bakoitzak txandakako taula bat aurkeztu beharko du, jaiegunetan lan egiten duten langileek astean segidako egun eta erdiko atsedena izan dezaten, txanda jarraituak egin behar izan gabe.

Pertsona horien txandak proportzionalki ezarriko dira, inolako diskriminazio pertsonalik egin gabe. Igandeetan lan egiten dutenek % 30eko gehikuntza izango dute egun horretako oinarrizko soldatutaren gaineran. Txandetan lan egiten duten langileei, jai-egunetan lan egin behar izanez gero, egun horiek igande bezala ordainduko zaizkie, eta legeak atsedenei buruz ezarritakoa beteko da.

Lantoki edo empresa bakoitzean lan-egutegi bat zehaztuko da urte hasieran.

Larunbatetan lan egitea ezinbestekoa ez den zentroetan, betiere bezeroak enpresari oniritzia ematen badio (jakinarazpena langileari egiten bazaio langileak enpresak jakinaren gainean jarriko du, hark berresteko) eta enpresaren egoera ekonomikoari kalterik egi-ten ez bazaio, lanaldia astelehenetik ostiralera bitartekoia izango da.

13. artikulua.—*Oporrak*

Uztaila eta iraila bitartean langileek 31 egun naturaleko oportaldia izango dute, langileen artean txandaka antolatuta, langile bakarreko lantokietan izan ezik.

Enresa Batzordeak, langileen ordezkariak eta sindikatuen ordezkarriak apirilaren 30a baino lehen opor-egutegia erabaki eta lantokian ikusgai jarriko dute; enpresako Zuzendaritzari kopia bat eman beharko diote.

Langile guztiak, aipatutako hiletatik kanpo ere oporrak hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta egutegia egin baino hilabete lehenago asmo hori jakinarazten baldin badute.

Baldin eta langileak bi enpresatan edo gehiagotan batera lan egiten badu, oporraldia aldi berberekoia izango da guztietai, aldez aurretik aipatutako irizpideei jarraiki.

Langileak enplegu-anitzasun erregimenean lan egiten badu, eta bere lantokietakoren bat oporrak direla-eta hilabete jakin batean ixten bada (artikulu honen lehen paragrafoan ezarritako hilabeteen barruan), langileak hilabete horretan hartu beharko ditu oporrak ezin-bestean, eta gainerako enpresetan ere bai; enresa horiek, gainera, ezingo diote horrelakorik debekatu, lehenengo paragrafoan aurre-kusitako txandaketa-sistemari kalterik egin gabe. Hala ere, ohiko arau gisa, langile batek enresa batean baino gehiagotan lan egiten due- nean, oporrak batera eta aldi berean hartuko ditu lantoki dituen enresa guztietai; lanaldirk handiena zein enpresatan egiten duen, hor ezarritako oporraldiak aginduko du bestea ere noiz hartu.

Oporrak hartu baino lehen enresa batek bestea subrogatzeten badu urtean zehar, langileek oporrak edo artean hartu gabe dauzkaten egunak hartzeko eskubidea izango dute, eta enresa berrian dagokien soldataren proportzioa jasoko dute.

Oporrak ezingo dira hasi ez jaieguna, ez igande, ez jaieguna-bezeretan; igandeetan ere lan egiten duten langileen kasuan izan ezik. Era berean, jai-erditzat hartuko dira Gabon Eguna (abenduak 24) eta Gabon Zahar Eguna (abenduak 31). Aipatutako egunak igandeak izanez gero, jai-erdia bezperan hartuko da.

Todos los trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 28 euros por 12 mensualidades.

Este plus de turnicidad se incrementará para el año 2008 y 2009 en el mismo porcentaje que se incrementa el salario, redondeándose la cuantía así resultante en función del resultado, bien a la mitad de euro en caso de que el resultado sea inferior o igual a 0,50; bien al euro siguiente en caso de que el resultado sea superior a 0,50.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de correturnos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos correturnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajan los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día. El personal adscrito a un correturnos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.

Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente de el visto bueno a la Empresa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económica a la Empresa, la jornada se realizará de Lunes a Viernes.

Articulo 13.—*Vacaciones*

Se disfrutarán treinta y un días naturales dentro del período de Julio a Septiembre, siendo rotativo su disfrute, excepto en aquellos centros de trabajo en que exista un único trabajador o trabajadora.

Antes del 30 de abril, el Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical, fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

En caso de que el trabajador/a esté en dos o más empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el período de disfrute.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del período señalado en el párrafo primero de este artículo, el trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo primero. No obstante y como norma general, en caso de que un trabajador/a preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y en la fecha en la que le hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores/as afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de los mismos; excepto para aquellos trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. Asimismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Cuando estos coincidan en domingo se disfrutará la media fiesta el día anterior.

Langileren bat oporraldian baja-egoeran egonez gero, alta-egoeran dagoenean hartuko ditu oporrak, abenduaren 31 baino lehenago baldin badago alta-egoeran eta lan-egutegiak ez badu era-gozpenik jartzen.

Oporren aurreko hilaren ordainketa oporraldia hasi baino lehen egingo da.

Oporraldian egonda langileari aurreikusi gabeko ebakuntza egin behar badiote, eta, horren ondorioz, zazpi egunean ospitalean egon behar badu, oporraldia eten egingo da, eta urte natural berberaren barruan hartu ahal izango ditu egun horiek.

14. artikulua.—Joan-etorriak

Ohiko lanaldiari dagokion ordutegiaren barruan, langileren batek, laneko kontuak direla-eta, lantokitik kanpora joan behar badu, joan- etorrietako tarte hori ere laneko denboratzat hartuko da, eta sor litezkeen gastuak enpresak ordainduko ditu.

Aurretik xedatutakoa ez da aplikagarria izango lanaldia eteten den kasuetan, hau da, langilea lantoki batetik bestera jarraian ez doanean. Jarraian joan dela esango da, lan bat bukatu eta bestea hasi bitartean lantokitik lantokira joateko behar izan den denbora baino gehiago igarotzen ez bada.

15. artikulua.—Leku-aldaaketak eta lan-baldintzak aldatzea

Lanpostu-aldaaketa bat egin behar denean, aurretiaz, 48 ordu lehenago, horren berri jakinarazi behar zaio bai interesdunari berari, baita Enpresa Batzordeari, langileen ordezkarriari eta sindikatuen ordezkarriari ere. Horrezaz aparte, lanpostu-aldaaketa horrek hartzen dituen langileek demanda jarri ahal izango dute eskuduna den lanarlako agintaritzan. Lanpostu-aldaaketaren jakinarazpenak arrazoi-tuta egon beharko du.

Orokorrean, mugikortasunari dagokionez, langileak etxetik hurbil duen lantokian lan egiteko ahaleginak egin behar ditu enpresak; lantokietan, beraz, nortzuk bizi diren hurbilen, horiexek langile.

Lan-baldintzen edozein aldaaketa sindikatuen ordezkariei jakinarazi beharko zaie. Aldaketarik eginez gero, aldaketekin zerikusia duten langileek jakinaren gainean egon beharko dute 15 egun lehenago. Baldintza hori bete ezean, langile orok eskubidea izango du aldaketei uko egiteko.

16. artikulua.—Sarrerak, lanpostua uztea, lan-kontratuak

Egiten den lan-kontratu orok Enpresa Batzordeko kide den langileen ordezkarieren edo sindikatuen ordezkarieren oniritzia jaso beharko du sinatu aurretik, langileak horrelakorik eskatuz gero.

Langilea enpresan sartzen denetik bost eguneko epean, enpresak Gizarte Segurantzaren alta eman izanaren frogagiriaren fotokopia eman beharko die Batzordeko ordezkariei eta sindikatuetako ordezkariei, baita langileari berari ere.

Enpresa utzi nahi duen langileak zazpi eguneko aurrerapenarekin jakinarazi beharko dio enpresari. Jakinarazteko epea hogeい egunekoia izango da administrariantzat, eta goi-mailako tituludunentzat, aldiz, hilabetekoa.

Azken eranskinean aipatuko da Eraikinen eta Lokalen Garbitzarako Lan Ordenantzako 13. artikuluari dagokiona.

Une bakoitzean indarrean dagoen legediaren arabera egingo dira kontratuak.

17. artikulua.—Baimenak

Abisua ahal beste denboraz emanez gero, langileak eskubidea izango du lanera ez joateko, lansaria galdu gabe, ondoko kasu eta gutxieneko denbora-tartean:

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural. Ezkontza dela-eta hartutako denbora horrek oporraldiarekin bat eginez gero, egoera bateko eta besteko egun guztiak hartuko dira jarraian. Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, ezkontzazko loturarekin parekatuko da erre-

Si algún trabajador/a se encuentra de baja durante el tiempo que le correspondiera disfrutarlas, las cogería después de que le den el alta, siempre que ésta sea antes del 31 de diciembre y no diga lo contrario el calendario de vacaciones.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores/as que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera 7 días de hospitalización, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Artículo 14.—Desplazamientos

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores/as durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los trabajadores/as de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente, entiéndense por seguidamente que entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

Artículo 15.—Traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo

Los cambios de puestos de trabajo, se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la autoridad laboral competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada.

Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se comunicará a los representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse éstas modificaciones, también se informará de ellas a los trabajadores/as afectados con quince días de antelación, pudiéndose negar a éste cambio en caso de que no se cumpliera este requisito.

Artículo 16.—Ingresos, ceses, contratos de trabajo

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del Delegado de personal, Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, previamente a la firma del mismo cuando el trabajador así lo requiera.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la empresa, ésta deberá entregar a los Delegados del Comité y representantes sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador/a.

El trabajador/a que deseé cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con siete días de antelación. Este plazo de preaviso, será de veinte días para los administrativos y un mes para los titulados superiores.

En el anexo final, se señalará lo referente al artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

La Contratación se hará conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 17.—Licencias

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos períodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el

gistroan inskribatutako izatezko bikote izatea. Erregistroko inskripzioa egiten denetik aurrera balia daiteke parekatze hori.

Baimen hau behin bakarrik erabil daiteke pertsona bakoitzarekin. Hortaz, langile bakoitzak bikotekide berarekin modu batean edo bestean bat eginez gero, behin bakarrik izango du baimena erabiltzeko eskubidea.

b) Ezkontidearen edo seme-alabaren heriotza dela-eta, 5 egun.

c) Guraso, aitagarinreba-amaginarreba, odolkidetasunezko anai-arreba, koinatu-koinata, aiton-amon, biloba, ezkontzazko aiton-amon edo ezkontzazko seme-alabaren heriotza dela-eta, 3 egun natural.

d) Guraso, aitagarinreba-amaginarreba, seme-alaba, ezkontide, odolkidetasunezko anaia-arreba, koinatu-koinata, aiton-amon, biloba, ezkontzazko aiton-amon edo ezkontzazko seme-alabaren gaixotasun larri edo ospitaleratzeak direla-eta, 3 egun. Ospitaleratzeak edo gaixotasunak dirauren bitartean bakarrik har daitezke, denak batera edo zatituta.

e) Edoskitze-aldiko baimena seme-alaben zaintzakoarenengatik aldatzea. Baimen hori etenik gabe lanean emandako egun bakoitzeko ordu efektibo bat izango da.

f) Ezkontidea erdituz gero, 3 egun; gaixotasun larriarekin lotuz gero, beste 3 egun hartu ahal izango dira.

g) Lehen graduoko ahaideak ezkontzeagatik (aita, ama, seme-alabak, anai-arrebak eta bilobak), baimen-egun bat.

h) Egun bi, ohiko etxebizitzatik beste batera aldatzeko.

i) Aurreko kasu guztietan, beste bi egun hartu ahal izango dira beste herri bateraino joan behar denean.

j) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharen bat egiteko, behar adina denbora. Legezko arau batean denbora zehatzta adierazten bada, bertan xedatzen dena aplikatuko da langileak kasu horretan har dezakeen denborari eta horren dirukonpentsazioari dagokienez.

k) Hezkuntzaren eta lanbide-heziketaren arloko eskubideak baliatzeko ezarritako denbora, indarreko legerian arautzen diren kasuetan eta eran.

l) Familiako medikuarenera joateko behar den denbora. Urtean ezingo dira sei baimen baino gehiago hartu eta baimen horiek behar bezala justifikatu beharko dira.

m) Azterketak egiteko behar den denbora.

n) e) letran xedatutakoa alde batera utzi gabe, bederatz hilabete baino gutxiagoko seme-alabak edoskitzeo, emakumezko langileek amatasun-baimenari lanegun bakoitzeko ordu 1 gehitzeko eskubidea dute, baimena amaitzean, langilearen lan-egutegiaren arabera; kasu horretan, amatasun-bajaren segidan hartuko da, oso-osorik. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori. Hemen araututako edoskitzeo ordu-pilaketa baliatu ondoren eszendentzia eskatzen bada, eta eskatzalea ez bada benetan lanera buelatzen bularreko haurrak ordu-pilaketarako erreferentetzat hartu den adina bete arte, behar ez bezala pilatutako lanaldi-murrizketa deskontatuko da.

ñ) b, c eta d idatz-zatieta baimenetan, lizentzia eragin duen gertakaria izan den ordutik aurrera hasiko da kontatzen lizentzia-aldia.

Soldatarik gabeko baimena:

a) Bi egunekoia izango da urtebeteko antzinatasuna duten langileentzat; soldatarik ez dute jasoko, baina Gizarte Segurantzako kotizazioa ez da etengo. Bi egunak batera edo aparte har daitezke, baina ezingo dira batu opor, zubi edo baimenekin (Hitzarmeneko 17. artikuluko b, c, d eta f baimenak salbu).

Legezko ezkontza bidez lotutako pertsonen dituzten eskubide berberak izango dituzte baimena eskatu baino gutxienez urtebete lehenagotik elkarrekin bizi diren izatezko bikoteek ere; horretarako, ordea, erroldako eta elkarbiztzako ziurtagiria aurkeztu beharko da, egiatzagiri horiexek baitira onartzen diren justifikagiri bakarrak.

Astelehenetik larumbatera, jaiegunetan lan egin beharrik izan gabe, lan egiten duten langileek laneko opor-egun bat aldatzeko

registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente.

Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos 5 días.

c) En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y hijos/as políticos/as, 3 días naturales.

d) En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as 3 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización.

e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

f) En caso de alumbramiento de esposa 3 días, ampliables 3 más cuando concurriese enfermedad grave.

g) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día.

h) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

i) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

l) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

n) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

ñ) Para los permisos recogidos en los apartados b c y d el cómputo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.

Licencia sin salario:

a) De dos días para todos los trabajadores/as con antigüedad de 1 año, sin sueldo pero sí de cotización a la Seguridad Social. Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b, c, d, f, del artículo 17 del convenio.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen esa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles.

Para aquellos trabajadores/as que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasla-

aukera izango dute, Larunbat Santua jai egin ahal izateko. Baimen hori ezin izango dute lantoki bereko langileen % 50ek baino gehiagok batera hartu, eta nolanahi ere, zazpi eguneko aurrerapenarekin egin beharko da eskaera.

18. artikulua.—*Lanpostu hutsak*

Erretiro, lanpostu uzte boluntario edo eszendentzia (iraulen duen bitartean) bidez sortutako lanpostu hutsak ezinbestean bete egin beharko dira. Salbuespen izango dira lanpostua betetzea beharrezkoa ez duten lantokiak, langileen ordezkariak, Enpresa Batzordea eta sindikatuen ordezkariak aldez aurretik jakinaren gainean egonez gero.

19. artikulua.—*Soldaten ordainketa*

Soldaten ordainketa bere sortzaparenaren ondorengo hilaren lehen lau lanegunen barruan egingo da; ezin izango da hileko 5. eguna igaro.

Soldata berandu ordaintzeagatiko interesa zor denaren %10ekoa izango da.

Ordainketa esku-dirutan, txekez edo zor-agiri bidez egingo da, langileak eta enpresaburuak adostutakoaren arabera.

Txeke edo zor-agiri bidez izanez gero, langileak ordubete ordaindua izango du hilero, ordainketa esku-dirutan jaso ahal izateko.

Langileek konturako aurrerakinak jasotzeo eskubidea izango dute, soldataren % 90 gainditzen ez duten bitartean. Aurrerakin horiek eskaera egiten den hilaren 15ean ordainduko dira eta gutxienez bost eguneko aurrerapenarekin eskatu behar dira.

20. artikulua.—*Prestakuntza*

Enpresak aginduta prestakuntza-ikastaroaren bat egin behar duten langileei garraio-plusa gainditzen duten garraio-gastuak ordainduko zaizkie, behar bezala justifikatz gero, eta ikastaroa ohiko lantokia dagoen herritik kanko baldin bada, betiere ikastaroa lanaldiaren barruan egitekotan.

21. artikulua.—*Baja-egoerak*

a) Gaixotasun edo lanez kanpoko istripuengatik: lehen egunetik 21era bitartean kotizazio-oinarri orokorreko %75 jasoko dute, lehenengo eta bigarren baja-egoeran.

Edozein kasutan ere, 21. egunetik aurrera, aipatutako oinarriaren %75 jasoko dute.

Ebakuntza kirurgiko edo behar bezala egiaztatutako 12 orduetik beherako ospitaleratzeen kasuan, indarrean dagoen benetako soldataren %100 lehen egunetik eta uneoro.

Aipatutako zergatien ondorioz, baja-egoeran 70 egun baino gehiago igarotzen dituen langileak, indarrean dagoen benetako soldataren %100 jasoko du lehen egunetik eta uneoro.

b) Lan-istripuengatik:

Indarrean dagoen benetako soldataren %100 jasoko du lehen egunetik eta uneoro.

Artikulu honetan araututako kasu guztietai, langileak, mediakaren baja dela-eta, ezingo ditu kopuru handiagoak jaso benetan lanean egonda jasoko lituzkeenak baino.

Langilea itzultzen denean, lehengo lanpostua berreskuratuko du.

Enpresek ezingo dute langilerik kaleratu haerdunaldi edo erditze-ostekoengatik.

22. artikulua.—*Eszedentziak*

Behar bezala egiaztatutako gurasoen, aitagarinreba-amaginareben, ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun larriaren kasuan, enpresak hilabete bat eta sei hilabete arteko borondatezko eszendentzia emango dio langileari, betiere eskatzaileak enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna baldin badu. Langileak ezin izango du arrazoi berdinarenagatik beste eszendentzia bat eskatu,

dar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

Artículo 18.—*Vacantes*

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excepciones (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Artículo 19.—*Pago de salarios*

El pago de salario se hará efectivo dentro de los cuatro primeros días laborables del mes siguiente a su devengo, sin que pueda pasar del día 5 de cada mes.

El interés por mora de pagos de salario, será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará en metálico o mediante cheque bancario o pagaré, de común acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Siempre que se utilice cheque bancario o pagaré se concederá al trabajador una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

Artículo 20.—*Formación*

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los trabajadores/as que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 21.—*Bajas*

a) De enfermedad y accidente no laboral: desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja.

A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documentalmente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador/a lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

b) De accidente Laboral:

El 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artículo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica más percepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el trabajador/a tendrá el mismo puesto de trabajo que tenía antes.

Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por motivo de embarazo o posparto.

Artículo 22.—*Excedencias*

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una antigüedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por éste motivo en el plazo de un año a contar desde la rein-

lanera itzuli eta urtebete pasa arte. Eskaera idatziz aurkeztu behar da enpresan, eta enpresak ere idatziz erantzun beharko du.

Eszedentzia amaitzean, langilea berehala itzuliko da lanpostura, hamabost egun lehenago jakinarazita.

Eszedentzia izateko eskubidea izango du lanpostu finkoan gutxienez 12 hilabete igarotzen dituen langileak. Eszedentzia sindikatuko kargu edo kargu publikoetarako izango da. Sindikatukoak izanez gero, gutxienez probintzia mailako kargua izan beharko du; publikoak izanez gero, berdin dio.

Lanera itzuli beharko da emandako kargua bukatu bezain laster, ez baldin bada berriz hautatua izaten pertsona bera.

Lanpostua utzi eta hurrengo hilabetean hasiko da berriz lanean, 15 egun lehenago jakinarazit gero. Lanera itzultzerakoan, lehen izandako antzinatasuna eta eskubideak izango ditu berriz, eta antzinatasunak aurrera egingo du kategorien barruan.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak gutxienez hilabeteko eta gehienez urtebeteko eszedentzia boluntarioa izateko eskubidea izango du; lanpostua mantendu beharko zaio, baldin eta lantokia ez bada desagertu eta obra eta zerbitzu jakineko kontrataua izanez gero.

Beste eszedentzia motei dagokienez, indarrean dagoen legean xedatutakoa bete beharko da.

23. artikulua.—*Lan-osasuna eta laneko arropa*

Lan Osasunaren eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea beteko da.

Enpresek lanerako ekipo bat emango diete langileei enpresan sartzen direnean eta sei hilero berritu egingo dute; lanerako ego-kia diren oinetakoak ere emango zaizkie langileei, lanerako ekipoarekin batera. Emakumezko langileek bataren ordez kasaka-praka konjuntoa jantzi ahal izango dute, aldez aurretik eskatuta.

Eskularruak eta beharrezko material guztia emango zaie behar dituzten langileei.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtero osasun-azterketa bat egingo dute; azterketa enpresak ordainduko du eta langileak idatzizko txosten bat jaso beharko du. Azterketa horretan, hepatitisen eta tuberkulosiaren probak egingo zaizkie ospitaletan eta ambulatorioetan lan egiten duten langileei; Hiesaren probak ere egingo zaizkie egoeraren arabera eta langileek eskatzen badute.

Emakumezko langileei ginekologia-azterketa bat ere egingo zaie, nahi badute, diskriminaziorik gabe. Enpresaren ginekologia-azterketa egin beharrean, Gizarte Segurantzakoa egitea hautatzen den langileek horretarako behar duten denbora hartu ahal izango dute.

Azterketa urteko lehenengo hiruhilekoan izango da. Klinika edo zentro infekziosoetan aritzen direnek hilero izango dute osasun-azterketa.

Haurdun dagoen langilea, seigarren hilabetetik aurrera eta sendagileak agintzen badio, indar gutxiago egin behar den beste lanpostu batera aldatuko da eta erditzearen aurreko sei asteko baja hartzen baldin badu, lanaldia laurden batean murriztuko zaio.

24. artikulua.—«*In itinere*» Istripuen edo lan-istripuen asegurua

Hitzarmen honek barne hartzen dituen enpresa guztiek «*in itinere*» istripu edo lan-istripuetarako aseguru-poliza izango dute.

2007rako: (zehaztutako zenbatekoa Hitzarmen hau sinatu eta 15 egunera sartuko da indarrean):

- Langilearen heriotzarengatik: 20.710,74 euro.
- Langilearen baliaezauntasun totala, erabatekoa edo handia: 20.710,74 euro.
- Zenbateko horiek 2008 eta 2009an igo egingo dira, oinarritzko soldatukizkien duen igoeraren proportzio berberean.
- Langile guztiek izango dute eskubide hori. Langileen ordezkarri guztiek polizaren kopia eskatu ahal izango dute.

corporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quién la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el trabajador/a, se incorporará inmediatamente a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador/a que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindicales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo provincial, si son públicos cualquiera que sea.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriendo la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido y el trabajador fuera por obra y servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la Ley vigente.

Artículo 23.—*Salud laboral y ropa de trabajo*

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso de un equipo de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. Dicha revisión incluirá, para los/las trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuará las pruebas del Sida.

Se incluirá, con carácter voluntario para las trabajadoras, un examen ginecológico, sin discriminación. A las trabajadoras que voluntariamente opten por hacer el reconocimiento ginecológico de la Seguridad Social, en vez del de empresa, se les concederá el tiempo necesario a tal efecto.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos, tendrán revisión médica cada mes.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

Artículo 24.—*Seguro de accidente laboral o «In itinere»*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o «*in itinere*» que cubran:

- Para 2007: (entrará en vigor dicha cuantía, quince días después de la firma de éste Convenio).
 - Muerte del trabajador/a: 20.710,74 euros.
 - Invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 20.710,74 euros.
 - Estas cuantías serán incrementadas en el mismo porcentaje que el salario base para los años 2008 y 2009.
 - Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los representantes de los trabajadores podrán solicitar copia de la póliza.

25. artikulua.—Eskubide sindikalak

1. Enpresa-batzordeenak

Informazio eskubidea: enpresaren egoera ekonomikoari buruzko informazioa hiru hilero. Era berean, plantillak berregituratu, erabateko itxiera edo itxiera partziala, lanaldi murrizketa eta instalazioen leku-aldaketa egin behar izanez gero, aldez aurretik jakinarazi beharko da.

Enpresa-batzordeak berak izendatutako aholkulariak izan ahalko ditu eta enpresa-zuzendaritzari proposamenak egin ahal izango dizkiote. Proposamen horiek denak batera kontuan hartu eta eztabaидatuh beharko dira.

Enpresa-batzordearen aldez aurreko adostasuna behar izango da honako kasuetarako: lanaren antolaketa-sistema edo lan-denboraren iraupenari dagozkion neurriak ezartzeko edo gainbegiratzeko.

Era berean, enpresa-batzordeak Zuzendaritzaren erabakietan parte hartuko du, indarrean dauden lan-arauak betetzen direla eta enpresaren kontratacio-sistema egokia dela ziurtatzeko. Seguratsun eta higiene baldintzak behatuko ditu eta lan-gaixotasun edo istripuren bat izateko berehalako arriskua egonez gero, lana eten ahal izango du. Horretarako, enpresa jakinaren gainean jarri beharko du berehala.

Enpresa batzordeetako kideek eta langileen ordezkariekin ordaindutako 40 ordu izango dituzte hilean euren zereginak betetzeko, dauzkaten lanaldi eta ordutegiak edozein izanda ere.

2. Sindikatu Atalak

Langile guztiak sindikaturen batean askatasun osoz izena ematenko eskubidea dute, euren interesak sustatzeko eta defendatzeko.

Sindikatu batean afiliatuta dauden langileek enpresaren edo lantokiaren eremuan honako hauetan egin ditzakete:

- a) Sindikatuaren Estatutuen arabera Sindikatu Atalak eratu.
- b) Enpresaburuari jakinarazi ondoren, bilerak egin, kuotak bildu, eta lanorduetatik kanpo sindikatuari buruzko informazioa zabaldu enpresaren ohiko jarduerari kalterik eragin gabe.
- c) Sindikatuak igorritako informazioa jaso.

Sindikatu garrantzitsuenetako Sindikatu Atalek eskubide hauetan izango dituzte:

- Lantokiaren barruan eta langile guztiak erraz iristeko tokian egongo den iragarki-taula bat izatea.
- Negoziatio kolektiboa egitea, legedi espezifikoak ezarritakoaren arabera.
- Euren jarduna garatzeko lokal egoki bat erabiltzea probintziako 250 langiletik gorako enpresa edo lantokietan.

Bizkaiko Lurralde Historikoan, 250 langile (kontratu-mota edozein izanik) baino gehiagoko enpresaentan, Sindikatu Ordezkariak Sindikatu Atalen ordezkari izango dira, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan jasota dagoen eskalaren arabera, eta langilekopuru hori abiapuntu izanik.

Sindikatu Ordezkariak, Enpresa Batzordeko kide ez badira, Enpresa Batzordeko kideen berme berdinak izango dituzte, eta euren eginkizunak garatzeko hilean ordaindutako ordu-kopuru berdina ere izango dute.

Hitzarmena sinatu duten Zentral Sindikaletako Sindikatu Atalek Batzordeko kideen eta beren Sindikatuko Ordezkarien hileko orduak metatu ahal dituzte, Enpresa Batzorde bat edo gehiago izanik ere, eta edozein Batzordekide edo Sindikatu Ordezkarii eman diezazkioke, Enpresa Zuzendaritzari jakinaraziz gero.

Sindikatueta Ordezkarien eginkizunak

1. Ordezkatzen duten Sindikatuaren eta Sindikatu horrek enpresaen dituen afiliatuen interesak ordezkatzea eta defendatzea,

Artículo 25.—Derechos sindicales

1. De los Comités de Empresas

Derecho de información: Información trimestral sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, información con carácter previo a su ejecución, en los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado de las instalaciones.

El Comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente.

Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores en la Empresa. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la empresa inmediatamente.

Los Miembros de los Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente de la jornada y horario que tengan.

2. Secciones Sindicales

Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

Los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las empresas que ocupan a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, según la escala que figura en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente, las horas de los Miembros del Comité y de los Delegados Sindicales de su Central Sindical, indistintamente que en la empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o Delegados Sindical, comunicándose a la Dirección de la Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de

eta euren Zentral Sindikal edo Sindikatuaren eta enpres(ar)en Zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

2. Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeen, eta hitzarmena interpretatzeko Batzorde Paritario(ar)en bileretan parte har dezakete, hitzarekin baino botorik gabe.

3. Legearen arabera, enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaietan isiltasun profesionala gorde beharko dute, nahitaez. Legeak eta Hitzarmen Kolektibo honek Enpresa Batzordeko kideei aitortzen dizkien berme eta eskubide berdinak izango dituzte.

4. Langileak oro har eta Sindikatuko afiliatuak bereziki eraginpean hartzten dituzten arazo kolektiboak aztertzean, enpresak aintzat hartuko ditu.

5. Jarraian zerrendatutako gaietan, enpresak aldez aurretik emango die informazioa Ordezkariei eta hauen iritzia entzun beharko du:

a) Plantillaren berregituraketa, enplegu-erregulazioetan, langileen edo oro har, lantokiaren lekualdatzeko kolektiboa, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jarduera orotan.

b) Sindikatuko afiliatuei eragiten dieten kaleratzeetan eta zigortean.

c) Lana antolatzeko sistemak ezartzean edo berrikustean, eta izan ditzaketen ondorioetan.

6. Afiliatuen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta afiliatuekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kantua.

7. Bileren prozedurari dagokionez, bi aldeak indarreko lege-diari atxikiko zaizkio.

8. Sindikatu Kuota. Enpresan ordezkaritza duten zentraletan edo Sindikatuetan afiliatutako langileek eskatzen badute, enpresak hilabeteko nominatik sindikatu-kuota kenduko diente. Aipatutako egingo nahi duen langileak Enpresa Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: kenketa egiteko agindua, zein Zentral edo Sindikaturena den kuartaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearren edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresako zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako sindikatu-ordezkaritzari, balego.

3. *Langileenak*

Greba Eskubidea:

48 ordu aurretik eskatuz gero, langile guztien batzarrak egindaiatzeko, lanorduetatik at eta lantoki guztietai.

Enpresako langile guztiak, adinarengatik edo sexuarengatik inor baxtertu gabe, Eskubide Sindikalak izango dituzte, baita bota eta hautatua izateko eskubidea ere.

Langile batek hutsegite larria edo oso larria egiten duenean, diziplina-neurriren bat hartu aurretik, Enpresa Batzordeko kide bati txosten bat aurkeztu behar zaio.

26. artikulua.—*Erretiroa*

«64 urte betetzean Gizarte Segurantzaren Erretiro bereziak» gaiari buruzko uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Lege Dekretuan era-bikitakoa oso-osorik onartzen da.

Hitzarmen honek eraginpean hartutako Enpresa guztiak 64 urte-rekin Erretiroa eman beharko diote, nahitaez, hori eskatzen duen langileari, eta langile horrek erretiroa hartzen duen bezain laster beste langile bat kontratatzeko konpromisoa hartu dute, kontratutako berdinari eutsiz.

instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

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

3. *De los Trabajadores*

Derecho a Huelga:

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar assembleas de todos los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de trabajo.

Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los trabajadores/as de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa, antes de cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

Artículo 26.—*Jubilación*

Se asume íntegramente lo expuesto en el Real Decreto Ley 1194/1985 del 17 de julio, sobre «Jubilaciones especiales a los 64 años en la Seguridad Social».

Todas las Empresas que se rían por el presente Convenio, tendrán la obligación de conceder la Jubilación a los 64 años, a todos los trabajadores/as que lo soliciten, comprometiéndose automáticamente a contratar a otro trabajador simultáneamente al cese por dicha jubilación, con contrato de igual naturaleza.

Erretiro partziala eta txanda-kontratua

Langileen Estatutuaren 12.6.b artikuluari jarraiki, sektorean horrelako lan-kontratuak egitea sustatzeko, eta sustatzeko modu bat txanda-kontratua ordezten duen kontratuak kontratatzaleei ematen zien segurtasun juridikoa, gutxienez, ematea denez, hitzarmena sinatu duten honako hau erabaki dute, enpresetako langileak eta lana antolatzeko txanda-kontratuek ekar ditzaketen zaitasunak gainditzearen:

Empresak eman egin behar die erretiroa, erretiro partziala hartzeko baldintza guztiak, adina izan ezik (65 urtetik beherakoa iza-tea), betetzen dituzten eta hori eskatzen duten langile guztiak, betiere eskatutako lan-murrizketa legeak ezarritako gehienekoa izanik (%85) eta langileak urte natural bakoitzeko lan-orduak metatzeara erabakitzenten badu; horrelakoetan, empresak eta langileak erabaki beharko dute langileak noiz lan egingo duen. Langileak beste murrizte-ehunekoren bat eskatzen badu, empresak eta langileak ados jarri beharko dute.

Aurrekoari jarraiki, erretiro partziala hartu nahi duen langileak, bere lanaldi partzialeko kontratuaren erretiratzeko adinera heltzean erabat erretiratuko dela adierazten badu (eta ondorioz kontratuaren horretan bertan behera geratuko da), orduan bakarrak egongo da empresa txanda-kontratu bat egitera behartuta. Halaber, eta aldi berean, empresak beste langile bat kontratatzeko du erretiro partziala hartu duen langileak utzitako hutsunea betetzeko, legeak ezarritakoaren arabera.

Ordezkatzailari eta ordezkatuari hitzarmen kolektibo honekako 27. artikulan xedatutakoa aplikatuko zaie, erretiro partziala hartu duen langileak artikulu horretako subrogaziorako baldintza guztiak betetzen dituenean, lanpostuan duen antzinatasuna dena delakoia izanik.

Txanda-kontraturako, honako lanbide-talde hauen barnean harutzako kategoriak berdintzat hartuko dira:

1. Zuzendaritzako langileen eta tituludun langileen taldea.
2. Administrazioko langileen taldea.
3. Erdi-mailako kargudunen eta mendeko langileen taldea.
4. Langile soilen eta hainbat lanbidetako langileen taldea.

Errelebo-kontratu honen gaur egungo idazketari oso-osorik eutsiko zaio, errelebo-kontratuaren eta erretiro partzialaren legezko arautaketen legez bateragarria den bitartean. Zentzu horretan, kontratuaren legezko erreformak ahalbidetzen duen era arte, gaur egungo arautegia aplikatzea erabaki dute alderdiek.

27. artikulua.—Subrogazioa

Lanpostuak mantentzeko eta auziak saihesteko xedez, zerbitzuaren duen empresako langileak automatikoki txertatuko dira zerbitzuaren empresa emakidadunaren plantillan, empresa horren norutasun juridikoa edozein izanik ere (Langile Autonomo, Soziitatea Anonimo, Soziitatea Mugatu, Soziitatea Zibil, Kooperatiba edo langileduen edo langilerik gabeko Banako Enpresaburu eta antzekoak). Berdin gertatutako da osoki edo partzialki, langileekin zein langilerik gabe, garbiketa-lanetan diharduten eta horretarako langile gaituak ala ezgaituak erabiltzen dituzten Lan Babestuko Enpresetan, honako egoera hauetan:

1. Itxi behar diren empresen langileak lanean egonez gero azken hiru hilabeteetan aipatutako lantokian, edozein direla dituzten kontratu-mota, antzinatasun, lanbide-talde edo baldintzak, betiere zerbitzuak alokatzenko kontratuaren antzinatasuna zehaztutakoa izanik. Bestela, alokatze-kontratuan ezarritako gutxieneko lan-denbora izango da lantokian igaro beharrekoa.
2. Kontrataren titulartasuna aldatzeko unean aldi baterako ezintasun, behin-behineko baliaeztasun, eszidentzia edo oporraldian dauden langileak titular berriaren eskuetara pasatuko dira baldin eta lehen puntuaren ezarritako denbora-epeak bete badituzte aldi bate-

Jubilación parcial y contrato de relevo

Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, de conformidad con el artículo 12.6.b, del Estatuto de los Trabajadores, y considerando que una forma de promoción es conferir, al menos, la necesaria seguridad jurídica a los contratantes del contrato de trabajo al que el de relevo sustituye y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas de las empresas y del trabajo, los firmantes del Convenio acuerdan:

A los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido (85%) y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente y de forma simultanea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

Será de aplicación al relevado y al relevista lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio colectivo, cuando el jubilado/a parcialmente cumpla los requisitos establecidos para la subrogación en el citado artículo, con independencia de la antigüedad en el puesto de trabajo del relevista.

A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

1. Grupo personal Directivo y personal titulado.
2. Grupo Personal Administrativo.
3. Grupo Personal de Mandos intermedios y Personal Subalterno
4. Grupo Personal Obrero y Personal Oficios Varios.

Se mantendrá íntegramente la redacción actual del Contrato de relevo mientras legalmente sea compatible con la regulación legal sobre el contrato de relevo y la jubilación parcial. En este sentido, las partes acuerdan la aplicación de la normativa actual hasta la fecha en la que la reforma legal del contrato lo permita.

Artículo 27.—Subrogación

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores/as de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador/a autónomo/a, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, cooperativa, ó empresario individual con o sin trabajadores, etc..., así como en Empresas de Empleo Protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no; en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores/as de las Empresas cesantes lleven los últimos tres meses prestando servicio en dicho centro, con independencia absoluta de la modalidad de contrato que tengan, antigüedad, categoría y condición, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.
2. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones, pasarán a estar inscritos a la nueva titular, siempre que los menciona-

rako ezintasun, eszendentzian edo oporretan egon baino lehen. Bitarteko kontratu bidez langile horiek ordezkatzen dituzten langileak ere titular berrira pasatuko dira, bitartekotasun kontzeptuan, ordezkatua berriz laneratu arte.

3. Gaiarekin lotutako langileek lanaldia beste lantoki batekin partekatuz gero, emplegu-anitzasuna ondorio izanik, lehen puntuo epea igaro ondoren.

4. Bezeroek eskatzen dutelako azken hiru hilabeteetan kontrata langile berrikin handitu behar bada, langile horiek ere empresa berriari atxikita geratuko dira.

5. Bezero batek garbiketa-zerbitzuen alokatze kontratua suntsiarazten badu enpresarekin, zerbitzua bere langileek egiteko helburuarekin, eta gero hamabi hilabete baino lehen zerbitzua beste enpresa batekin kontratatzan badu, emakidadun berriak bere plantillan sartu behar ditu garbiketa-zerbitzuko aurreko enpresako langileak.

6. Bezeroaren eskakizunengatik garbiketa enpresak lantokiko langileria murriztu behar izan balu, eta ondoren kontratua suntsiarazten badiote, emakidadun berriak bere plantillan sartu behar ditu lantoki horretako langile guztiak, baita plantilla murrizketa dela eta hasierako zerbitzu-alokatze kontratuaren suntsiarazteak kaltetutako langileak ere.

Ondorioz, itxi behar duen enpresarekiko lan-lotura galduko dute aipatutako lantokietan lan egiteari uzten dioten unetik.

Lanpostuak uzten dituen enpresak, langileek lantoki berrian lan egin ahal izan dezaten, honakoa egiaztago beharko du: aipatutako lantokiko langileriari buruzko informazioa: antzinatasuna, lanaldiak, ordutegiak eta baldintzak. Zorpetutako soldato-ordainketa eta likidazioak kontrataren bukaeran ordainduko dira.

Emakidadun enpresa berriak titularitate-aldaketak erasandako plantilla hartu beharko du eta aurreko enpresan zituen eskubide eta betebehar berdinak bermatu beharko dizkio (soldato, kontrata).

Ez da plantilla berriaren barruan sartuko lehen garbiketa egiten duen kontratistarik, baldin eta ez badu mantenimendurako kontraturik.

Edozein kasutan, artikulu honetan aipatutako guztiak ez die kalterik eragin beharko itxi behar duen enpresaren ardura ekonomikoei, indarrean dagoen legedian enpresen titularitate-aldaketei buruz ageri denari jarraiki.

Indarrik gabe geratzen da Ordenantzaren 13. artikuluko bigarren paragrafoa, Hitzarmen honen aplikazio-eremuari dagokionez.

28. artikula.—Bitariko batzordea

Bitariko Batzordea eratzen da hitzarmen hau interpretatu eta behatzeko, edozein erreklamazio mota adostu eta ebazteko, eta administracio-prozesua azkartzeko. Batzordea Hitzarmena argitaratzen denetik gehienez hilabete bateko epean eratuko da.

Batzorde honetako kideak izango dira zentral sindikal sinatzaile bakoitzeko ordezkari bana eta enpresarien ordezkari kopuru bera.

Alde bakoitzak bere aholkulariak eraman ahalko ditu, hitzarekin baina botorik gabe, eta horien kopurua alderdi bakoitzak dituen ordezkarien kopuru bera izan ahalko da.

Bitariko Batzordea Hitzarmena indarrean jartzen den datatik hasita, bi hilabetez behin bildu beharko da. Bere akordioak era-ginkorrik izan daitezzen batzordekide erdiena gehi bestea baten botoa izan beharko dute.

Batzordekideek eta aholkulariek gutun ziurtatu bidez jasoko duten lehenengo eta bigarren deialdirako deia, bilera-eguna baino hiru egun lehenago gutxienez. Lehen deialdira ez balitz batzorde-

dos trabajadores/as hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo establecido en el punto primero, anteriores a su Incapacidad Temporal, Excedencia o Vacaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores/as, pasará a la nueva titular, en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto.

3. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral, con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

4. Si por exigencias del cliente, tuviera que ampliarse la contrata en los últimos tres meses con personal de nuevo ingreso, éste también será incorporado a la nueva empresa.

5. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

6. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente, le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho Centro, incluido aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar para que opere: por los medios hábiles en derecho conforme al presente Convenio Colectivo la relación de personal de dicho centro, antigüedad de las mismas, jornadas, horarios y condición. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas serán abonadas a la terminación de la contrata.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones salariales y contractuales que tuviese en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no hay suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la Empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la Empresa.

Queda derogado el párrafo segundo del artículo 13 de la Ordenanza, en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 28.—Comisión mixta paritaria

Se crea la Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en pri-

Kideen osotasuna azalduko, bilera bigarren deialdian hasiko da; kasu horretan, balióduna izan dadin, gutxienez batzordekideen erdiak azaldu beharko dute. Itundutako akordioak hasierako Hitzarmenari erantsiko zaizkion baldintzak izango dira.

Bitariko Batzordeko bileretara behin eta berriro huts eginez gero, Lan ordezkariari jakinarazi beharko zaio.

Eztabaidatuko gaietan adostasunik lortuko ez balitz, dagokion erakunde eskudunak hartuko du erabakia.

Bitariko Batzorde honetan sor litekeen edozein gatazka, eza-dostasunik egonez gero, PRECO/GEPeko adiskidetze edo bitar-tekaritza proceduretarra joko da; horretarako, Batzordearen helbidea Cebek-ena izango da: Kale Nagusia 50, 5. solairua 48011 Bilbao.

29. artikulua.—Enplegu sustatzeko neurriak

Enplegu-aniztasuna

Hitzarmen hau sinatzen duten sindikatu eta patronaleko ordezkarien konpromisoa hartzen dute Hitzarmenaren aplikazio-eremuan barruko enpresetik erauzteko Hitzarmenean sektorearentzat ezarritako lanaldia gainditzen duen enplegu-aniztasuna.

Era berean, gaur egun egon litekeen legez kontrako enplegu-aniztasunaren aurka jokatzeko konpromisoa hartzen dute bi aldeek, legeak dituen bide guztien bitartez kontra eginez, denen interesarako bi arrazoi direla-eta:

1. Langabeziān dauden langileei laneratzea galarazten dielako.
2. Esku-lanerako enplegu hauek ematen dituzten enpresen bidegabeko lehiak legeak ezarritako prozedurak betetzen dituzten beste enpresei dakarzkien ondorioengatik.

Irregularitasun guztiak Bitariko Batzordeak aztertuko ditu.

Kontratazioa

Legez unean uneko indarreko kontratu-motaren araberako kontratazioa egingo da.

Langile batek enpresa bateko lantoki batean baino gehiago-tan lan egiten badu edo lanean hasten bada, Hitzarmen Kolektiboa hau sinatu izanagatik, enpresak langilearen kontratuaren jaso behar ditu, nahitaez, langilearen lantoki guztiak eta lantoki bakoitzean betetzen duen edo beteko duen lanaldia; lantokia edo lanaldia aldatzten duen bakoitzean, enpresak eguneratu egin beharko dio kontratuaren langileari, eta Enpresa Batzordeari eta Enpleguko Institutu Nazionalari ere aldaketa horien berri jakinarazi. Orobata, enpresak dagozkion aldaketak egin beharko ditu Gizarte Segurantzaren, hala badagokio.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztieta, langileen gutxiez % 85ek finkoa izan beharko du.

Ehuneko horren zenbaketarako, plantillako langile finkoak izango dira kontratu mugagabea dutenak edo obra edo zerbitzu jakin baterako kontratu dutenak. Enpresako langileak zenbatzeko, goian adierazitako kontratuak hartuko dira aintzat, lanpostua gordetzeko esku-bidea duten langileen ordezkapena egiten ari direnak edo bitarteko izaera dutenak izan ezik.

30. artikulua.—Hitzarmena ez aplikatzea eragozteko klausula

Hitzarmen honek eraginpean hartutako ezein Enpresak ezin izango dio hitzarmen honetako erabakiak aplikatzeari utzi.

LAN-ORDENANTZA

Hitzarmeneko I. eranskin gisa atxikirik doa eta hitzarmeneko parte izango da, aurreko artikuluetako testuarekin kontraesanik sorgten ez duten artikulu guztieta.

mera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurran como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente.

Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del PRECO, siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el de Cebek sito en Gran Vía 50 planta 5 48011 Bilbao

Artículo 29.—Medidas de fomento de empleo

Pluriempleo

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector.

Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.
2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresariado que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Contratación

La contratación se hará conforme a las modalidades de contratación legalmente vigentes en cada momento

Cuando un trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

Todas las Empresas vinculadas al presente convenio deberán obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos en plantilla.

Se considerarán fijos de plantilla a efectos de computo a los contratados indefinidamente o con contratos de obra o servicio determinado. A efectos de computo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 30.—Cláusula de no descuelgue

Ninguna Empresa a las que afecta este convenio, tendrá opción a descolgarse de los acuerdos del mismo.

ORDENANZA LABORAL

Se adjunta como Anexo n.º 1 del Convenio pasando a formar parte del convenio en todos los artículos que no contradigan al texto de los artículos anteriores.

**ERANSKINA
2007KO SOLDATA-TAULAK**

Indarraldia: 2007-01-01etik 2007-12-31ra.

	Oinarrizko soldata
Zuzendarriak	
ZUZENDARI NAGUSIA.....	1.552,72
SALMENTA ZUZENDARIA.....	1.443,04
ADMINISTRAZIO ZUZENDARIA.....	1.443,04
LANGILEBURUA.....	1.443,04
EROSKETA BURUA.....	1.443,04
ZERBITZUBURUA.....	1.443,04
Langile tituludunak	
GOI MAILAKO TITULUDUNA	1.342,13
ERDI MAILAKO TITULUDUNA	1.178,69
LABORALA EDO PROFESIONALA.....	1.015,20
Administrazio langileak	
1. MAILAKO ADMINISTRARI BURUA.....	1.178,69
2. MAILAKO ADMINISTRARI BURUA.....	1.125,37
1. MAILAKO ADMINISTRARI OFIZIALA	1.072,05
2. MAILAKO ADMINISTRARI OFIZIALA	1.001,01
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.....	951,26
TELEFONISTA ETA KOBRAZTAILEA	908,60
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA	638,66
Erdi mailako kargua duten langileak	
ARDURADUN NAGUSIA	1.113,49
OBRAKO ARDURADUNA.....	1.043,88
SEKTOREKO ARDURADUNA	978,74
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA	976,92
LAN-TALDEKO ARDURADUNA.....	31,73 Eguneko
Mendeko langileak	
MANDATARIA.....	916,46
BILTEGIZAINA.....	916,46
ZERRENDA EGILEA.....	916,46
ZAINDARIA	916,46
MANDATUGILEA.....	638,89

	Langile soiak	31 Eguneko hil. 30 Eguneko hil.	Egunean
ESPEZIALISTA.....	1.041,91	1.008,30	33,61
PEOI ESPEZIALISTA.....	994,48	962,40	32,08
GARBITZAILEA.....	935,89	905,70	30,19
GARBITZAILE GIDARIA	1.041,91	1.008,30	33,61

Euro

Beste lanbide batzuk	
OFIZIALA	33,61
LAGUNTZAILEA.....	32,08
PEOIA	30,19
IKASTUNA	21,00

GUTXIEKO SOLDATA-BERMEAREN TAULA 2007

	Euro
Administrazio langileak	
1. MAILAKO ADMINISTRARI OFIZIALA	40,74
2. MAILAKO ADMINISTRARI OFIZIALA	38,04
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.....	36,15
TELEFONISTA ETA KOBRAZTAILEA	34,53
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA	24,27
Erdi mailako kargua duten langileak	
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA	37,12
LAN-TALDEKO ARDURADUNA.....	1,21 Eguneko
Mendeko langileak	
MANDATARIA.....	34,82
BILTEGIZAINA	34,82
ZERRENDA EGILEA.....	34,82
ZAINDARIA	34,82
MANDATUGILEA	24,28

**ANEXO
TABLAS SALARIALES 2007**

Vigencia: 1-1-07 al 31-12-07.

	Salario base		
Personal directivo			
DIRECTOR/A GENERAL	1.552,72		
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.443,04		
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.443,04		
JEFE/A DE PERSONAL	1.443,04		
JEFE/A DE COMPRAS	1.443,04		
JEFE/A DE SERVICIOS	1.443,04		
Personal titulado			
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.342,13		
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.178,69		
LABORAL O PROFESIONAL	1.015,20		
Personal administrativo			
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1	1.178,69		
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2	1.125,37		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1	1.072,05		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2	1.001,01		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	951,26		
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	908,60		
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	638,66		
Personal mandos medios			
ENCARGADO/A GENERAL	1.113,49		
ENCARGADO/A DE OBRA	1.043,88		
ENCARGADO/A DE SECTOR	978,74		
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	976,92		
RESPONSABLE DE EQUIPO	31,73/Día		
Personal subalterno			
ORDENANZA	916,46		
ALMACENERO/A	916,46		
LISTERO/A	916,46		
VIGILANTE/A	916,46		
BOTONES	638,89		
	Personal obrero		
	Mes 31 días mes 30 días		
	Día		
ESPECIALISTA	1.041,91	1.008,30	33,61
PEÓN ESPECIALISTA	994,48	962,40	32,08
LIMPIADOR/A	935,89	905,70	30,19
CONDUCTOR/A LIM.....	1.041,91	1.008,30	33,61
Euros			
Oficios varios			
OFICIAL/A	33,61		
AYUDANTE/A	32,08		
PEÓN	30,19		
APRENDIZ	21,00		
	Euros		
Personal administrativo			
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1	40,74		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2	38,04		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	36,15		
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	34,53		
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS	24,27		
Personal mandos medios			
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	37,12		
RESPONSABLE DE EQUIPO	1,21/Día		
Personal subalterno			
ORDENANZA	34,82		
ALMACENERO/A	34,82		
LISTERO/A	34,82		
VIGILANTE/A	34,82		
BOTONES	24,28		

	Langile soilik	31 Eguneke hil. 30 eguneko hil.	Egunean	Euro
ESPEZIALISTA.....	39,68	38,40	1,28	
PEOI ESPEZIALISTA.....	37,82	36,60	1,22	
GARBITZAILEA.....	35,65	34,50	1,15	
GARBITZAILE-GIDARIA ..	39,68	38,40	1,28	

	Personal obrero	Mes 31 días mes 30 días	Día
ESPECIALISTA	39,68	38,40	1,28
PEÓN ESPECIALISTA....	37,82	36,60	1,22
LIMPIADOR/A	35,65	34,50	1,15
CONDUCTOR/A LIM.....	39,68	38,40	1,28

	Euros
<i>Beste lanbide batzuk</i>	
OFIZIALA	1,28
LAGUNTZAILEA.....	1,22
PEOIA	1,15
IKASTUNA	0,80

ERAIKINAK ETA LOKALAK GARBITZEN DITUZTEN ENPRESENTZAKO LAN-ORDENANTZA

LEHENENGKO KAPITULUA APLIKAZIO-EREMUA

1. artículo

Eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten enpresetan lan egiten duten langileen laneko gutxieneko baldintzak eta oinarrizko arauak ezartzen ditu Ordenanza honek.

2. artículo

Ordenanza honek eraginpean hartuko ditu honako hauek:

1. Enpresa gisa, aurreko artikulan aipatutako industrietako titularrak.

2. Langile gisa, jarduera horietan zerbitzuak ematen ditzenak, eginkizun nagusia eskuekin lan egitea edo lan teknikoa dute-nak, nahiz administrazio-ko edo zaintza ala arretakoa dutenak.

BIGARREN KAPITULUA LANAREN ANTOLAMENDUA

3. artículo

Praktikan, Ordenanza honen eta indarreko legeidaren arabera lana antolatzea Enpresako Zuzendaritzaren eskumena da, eta lana-ren antolaketa guzti-en onerako izatearen erantzule Enpresako Zuzendaritza izango da.

Lana arrazionalizatzeko, mekanizatzeko eta zuzentzeko sisteme-k ez dute inolaz ere langileen lanbide-prestakuntza eragotzik, langileek prestakuntza jasotzeko eta prestakuntza hori praktikarekin hobetzeko eskubidea baitute.

HIRUGARREN KAPITULUA LANGILEEN SAILKAPENA

1. ATALA

EGINKIZUNEN ARABERAKO SAILKAPENA

4. artículo

Ordenanza honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileak honako talde, azpitalte eta lanbide-kategoria hauetan sailkatzen dira:

I. taldea

Zuzendaritzako Langileak eta Teknikari Tituludunak

1. azpitaldea.—Zuzendaritzako Langileak

- a) Zuzendaria.
- b) Salmenta Zuzendaria.
- c) Administrazio Zuzendaria.
- d) Langileburua.
- e) Erosketa burua.
- f) Zerbitzuburua.

ORDENANZA LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

CAPÍTULO PRIMERO ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

La presente Ordenanza contiene las normas básicas y establece las condiciones mínimas de trabajo para el personal que presta sus servicios en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales.

Artículo 2

Se regirán por la presente Ordenanza:

1. Como Empresas, las titulares de las industrias a que se refiere el anterior artículo.

2. Como trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

CAPÍTULO SEGUNDO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 3

La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

CAPÍTULO TERCERO CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

SECCIÓN 1

CLASIFICACIÓN FUNCIONAL

Artículo 4

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I Personal Directivo y Técnico Titulado

Subgrupo 1.—Personal Directivo

- a) Director.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Jefe de Personal.
- e) Jefe de Compras.
- f) Jefe de Servicios.

2. azpitaldea.—*Teknikari Tituludunak*

- a) Goi-mailako Tituludunak (Doktorea edo Lizentziatura).
- b) Erdi-mailako Tituludunak, Ingeniari teknikoa, Peritua, Gizarte Graduata edo antzekoa.
- c) Laneko edo Lanbideko Irakaskuntza Ertaineko Tituludunak.

II. taldea

Erdi-mailako Kargudun langileak

- a) Arduradun nagusia.
- b) Eremuko Ikuskatzalea edo Arduraduna.
- c) Sektoreko Ikuskatzalea edo Arduraduna.
- d) Taldeko edo Eraikineko Arduraduna.
- e) Lan-taldeko arduraduna.

IV. taldea

Mendeko langileak

- a) Mandataria.
- b) Biltegizaina.
- c) Zerrenda egilea.
- d) Zaindaria.
- e) Mandatugilea.

V. taldea

Langile soilak

- a).- Espezialista.
- b).- Peoi espezializatua.
- c).- Garbitzailea.
- d).- Gidari-Garbitzailea.

VI. taldea

Beste lanbideetako langileak

- a) Ofiziala.
- b) Laguntzailea.
- c) Peoia.
- d) Ikastuna.

Subgrupo 2.—*Personal Técnico titulado*

- a) Titulados de Grado Superior (Doctor o Licenciado).
- b) Titulados de Grado Medio, Ingeniero técnico, Perito, Graduado Social o análogo.
- c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional.

Grupo II

Personal de Mandos Intermedios

- a) Encargado general.
- b) Supervisor o Encargado de Zona.
- c) Supervisor o Encargado de Sector.
- d) Encargado de Grupo o Edificio.
- e) Responsable de Equipo.

Grupo IV

Personal Subalterno

- a) Ordenanza.
- b) Almacenero
- c) Listero.
- d) Vigilante
- e) Botones.

Grupo V

Personal Obrero

- a) Especialista.
- b) Peón especializado.
- c) Limpiador o Limpiadora.
- d) Conductor-Limpiador.

Grupo VI

Personal de oficios varios

- a) Oficial.
- b) Ayudante.
- c) Peón.
- d) Aprendiz.

Artículo 5

La enumeración de categorías consignadas en el artículo anterior es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudiera corresponderle, de conformidad con el art. 27 de la presente Ordenanza.

Artículo 6

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de esta Ordenanza, que forma parte integrante de la misma.

Artículo 7

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por esta Ordenanza está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

SECCIÓN 2

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS

Artículo 8

Por razón de la permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual o interino.

2. ATALA

ENPRESETAN EMANDAKO DENBORAREN ARABERAKO LANGILE SAILKAPENA

8. artikula

Enpresan emandako denboraren arabera, langileak finkoak, aldi baterakoak edo bitartekoak izan daitezke.

9. artikula

Kontratuaren iraupenari buruzko inolako aipamenik egin gabe enpresan sartutako langileak finkotzat edo mugagabetzat hartuko dira.

12. artikulan barne hartzen ez diren langileak eta Enpresan lana ohiko moduan eta iraunkorki egiten duten langileak finkotzat hartu beharko dira.

10. artikula

Aldi baterako langileak izango dira Enpresan ez ohiko edo noiz-behinkako lanen bat egiteko hartutakoak, betiere sei hilabete baino gutxiagorako izanik. Aldi hori amaitzean langileak zerbitzuak ematen jarraitzen badu, plantillako finko izatera pasako da, lanean hasi zen egunetik aurrera.

Aldi baterako lan-kontrataua amaitzean kontratu hori bertan behera geratuz gero, lanpostu horretarako ezin izango da beste aldi baterako langile bat kontratatu, hiru hilabete igaro arte.

11. artikula

Bitarteko langiletzat hartuko da baimenagatik, oporrengatik, aldi baterako lanerako ezintasunagatik, eszedentzia bereziagatik edo dena delakoagatik lanera eterri ezin duen baina Enpresak lanpostua gorde behar dion langile finkoa ordezkatzen ari dena.

12. artikula

Garbiketa-zerbitzua kontratista baten bidez eskaintzen zuen Enpresa batek zerbitzu hori bere kargura hartzen duenean zuze-nean, ez ditu nahitaez kontratistarentzako lanean aritutako langileak hartu beharrik, zerbitzua Enpresako bertako langileek bete bade-zakete; garbiketa-zerbitzu hori eskaintzeko langile berriak kontratatu behar izanez gero, ordea, orduan bai hartu beharko ditu bere kargura langile horiek.

Garbiketa-zerbitzuko kontratista baten langileak, aplika daite-keen arau juridikoari jarraiki, kontratistarekiko lan-harremana eten-denean, garbiketa-kontratako titular berriari atxikiko zaizkio, hala-korik baldin badago.

LAUGARREN KAPITULUA

ENPRESAN SARTZEA, MAILAZ IGOTZEA, PLANTILLAK ETA ESKALAFIOAK, LEKUALDATZEAK, ETA LANPOSTU-ALDAKETAK, KARGU-UZTEAK ETA KALERATZEAK

1. ATALA

ENPRESAN SARTZEA

13. artikula

Ordenantza honek eraginpean hartutako langileak enprese-tan sartzeko erabakiak Enpresek hartuko dituzte, langileak lanean jartzeari buruzko arau orokoren arabera, eta pertsona helduei eta minusbalizatuei buruzko lege berezien arabera; Enpresak sartzeko hautaprobak egiteko eskubidea du, nahi izanez gero. Lehiaketa-oposizio bidez sartzeko lanpostua bada, Enpresa bereko baina beste lanbide kategoria edo talde bateko langileek izango dute lehenta-suna baldintza berdinatan egonez gero plaza hutsak betetzeko.

Halaber, merezimendu berdinak izanez gero, sartzeko lehen-tasuna izango dute Enpresan aldi baterako edo bitarteko eginkizunak betetzen ari diren edo bete izan dituzten langileek, betiere enpresa gustura geratu bada; langileen seme-alabek ere lehenta-suneko tratu hori izango dute, langileak aktiboa, hilda, erretira-turik edo pentsiodunak izan arren.

Ekainaren 19ko 25/1971 Legeak, Familia Ugarien Babeserako 1971ko abenduaren 23ko 3140 Dekretuaren bitartez, Familia ugarietako gurasoei lanpostuak emateko ezarritako lehentasunari ere eutsiko zaio, baita legea aplikatzeko Araudiari ere.

Artículo 9

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

Los trabajadores no incluidos en el art. 12 que realicen actividades de carácter normal y permanente en la Empresa habrán de tener la conceptuación de fijos.

Artículo 10

Son trabajadores eventuales aquellos Admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no excede de seis meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses.

Artículo 11

Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualesquier otras causas que obliguen a la Empresa a reservar su plaza al ausente

Artículo 12

Cuando una Empresa, en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizare con los propios trabajadores de la Empresa y, por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si, para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista de servicio de limpieza que, con arreglo a la normativa jurídica aplicable, quedasen desvinculados laboralmente de éste al vencimiento de una concesión, pasarán a estar adscritos, si existiese, al nuevo titular de la contrata de limpieza.

CAPÍTULO CUARTO

INGRESOS, ASCENSO, PLANTILLAS Y ESCALAFONES, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS, CESES Y DESPIDOS

SECCIÓN 1

INGRESOS

Artículo 13

El ingreso del personal comprendido en la presente Ordenanza tendrá lugar por designación de la Empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre colocación de trabajadores y con las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos, pudiendo la Empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas. Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.

Asimismo, tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquélla, otorgándose también este trato preferente a los hijos de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Se respetará la preferencia que para ser empleados en cualquier puesto de trabajo reconoce a los cabezas de familias numerosas y sus cónyuges la Ley 25/1971, de 19 de junio, a través del Decreto 3140 , de 23 de diciembre de 1971, de Protección a las Familias Numerosas y su Reglamento de aplicación.

14. artikulua

Zazpi egun baino gehiagorako hartzen diren aldi baterako langileen kontratuak eta bitarteko kontratuak idatziz formalizatu behar dira, Lan Kontratuaren Legeak ezarritako eta Ordenanza honetan xedatutako zirkunstanzia eta baldintzak aipatuz.

Bitarteko langileen kontratuaren ordezkatzen ari diren titularen izena jaso beharko da eta zergatik ez den lanera etortzen; aldi baterako langileen kasuan, aldiz, kontratutako langileak egin beharreko lana eta horren iraupena, edo Enpresak erabakitzenten duen lan edo zerbitzu jakina idatziz agertuko da, betiere Ordenanza honetako 11. artikuluan erabakitakoari jarraiki.

15. artikulua

Enpresan sartu berria den langile finko orok probaldia igaro beharko du, besterik itundu ezean; probaldia ez da izango lanbide-talde bakoitzerako ezarritakoa baino luzeagoa, eskala honen arabera:

1. Zuzendaritzako Langileak eta Teknikari Tituludunak, sei hilabete.
2. Erdi-mailako Kargudun langileak, bi hilabete.
3. Administrazioko langileak, bi hilabete.
4. Mendeko langileak, hilabete bat.
5. Langile soilak, ofiziotakoak eta bestelakoak, hilabete bat.

Langileak probaldia gainditu behar duela idatziz jaso beharko da, bestela ez du probaldirik izango. Probaldian bai Enpresak, bai langileak kontrataua eten dezakete, aldez aurretik jakinazteko epe-rik bete behar izan gabe, eta kalte-ordinak jasotzeko eskubiderik gabe.

Probaldia gainditzean, langileak Enpresako plantillako langile finko izango dira, eta probaldia ondorio guztiarako hartuko da kontuan da.

16. artikulua

Ordenanza honek barne hartutako langile guztiekin osasun-azterketa bat egin beharko dute enpresan sartu eta hamabost egunean, Enpresak esandako tokian eta orduan; horrek ez du eraginik izango urteko osasun-azterketetan, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeak agindutakoetan, edo Enpresako Zuzendaritzak erabakitako beste azterketetan.

2. ATALA

MAILAZ IGOTZEA

17. artikulua

Ordenanza honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute, baldintza berdinaren, Enpresan hutsik geratzen diren goragoko mailako lanpostuak betetzeko, honako arau hauen arabera:

Zuzendaritzako Langileak eta Teknikariak: Kategoria honetako lanpostu hutsak nork beteko dituen Enpresek erabakiko dute, eska-tutako tituluak eta gaitasunak dituztenen artean, nahierara.

Administrazioko Langileak: Lehen mailako administrari-burua-ren lanpostu hutsak Enpresek nahierara beteko dituzte.

Administrazioko gainerako kategorietan, lanpostu hutsak lehiaketa-oposizio bidez beteko dira; Enpresako antzinatasuna eta gaitasuna maila berean baloratuko dira oinarrietan.

Erdi-mailako kargudunak: Arduradun Nagusia Enpresek hau-tatuko dute, nahierara.

Erdi-mailako Kargudunen gainerako lanbide-kategorietan, lanpostu hutsak betetzeko langile soilen arteko lehiaketa-azterketa sistema mistoa erabiliko da, eta gaitasuna eta lanpostuko antzinatasuna maila berean baloratuko dira.

Mendeko langileak: Mandatari-postu hutsak 18 urtetik gorako mandatugileen artean beteko dira, antzinatasunaren araberako txan-detan. Lanpostu hutsik sortzen ez bada, mandatugileek kategoria

Artículo 14

Los contratos de trabajo que celebren las Empresas para la admisión de trabajadores eventuales de duración superior a siete días, así como de interinos, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la Ley de Contrato de Trabajo y las derivadas de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

En los contratos de los trabajadores interinos se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de la ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración o la tarea o servicio específico que determine ésta, respetando siempre lo dispuesto en el artículo 11 de la presente Ordenanza.

Artículo 15

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

1. Personal Directivo y Técnico Titulado, seis meses.
2. Personal de Mando intermedio, dos meses.
3. Personal Administrativo, dos meses
4. Personal Subalterno, un mes.
5. Personal obrero, de oficios y varios, un mes.

Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla de la Empresa, computándose a todos los efectos el período de prueba.

Artículo 16

Todo el personal comprendido en la presente Ordenanza estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de los primeros quince días posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la Empresa indique, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales, las que determine el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o cualesquiera otras que determine la Dirección de la Empresa.

SECCIÓN 2

ASCENSOS

Artículo 17

El personal comprendido en la presente Ordenanza tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las Empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las Empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.

Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe Administrativo de primera se proveerán libremente por las Empresas.

En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

Mandos Intermedios: El puesto de Encargado general será de libre designación de las Empresas.

En las demás categorías profesionales de los Mandos Intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.

Personal Subalterno: La provisión de las vacantes de Ordenanza se hará por rigurosos turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de 18 años. De no existir vacan-

berean geratzeko aukera izango dute, eta Mandatariaren soldaturrekin duten aldearen % 80 kobraztuko dute.

Langile soilik: Espezialisten lanbide-kategoriako lanpostu hutsak antzinatasunaren arabera beteko dira, Peoi espezializatuei gaitasun-proba egin ondoren; Peoi espezializatuko lanpostu hutsak betetzeko, aldiz, Garbitzaileen artean egingo da proba.

Hainbat Lanbidetako langileak: Kategoría horretan, lanpostu hutsak lehiaketa-oposizio bidez beteko dira; Enpresako antzinatasuna eta gaitasuna maila berean baloratuko dira oinarriean.

3. ATALA PLANTILLAK ETA ESKALAFOIAK

18. artikulua

Ordenantza honen baitako Enpresa guztiak langile finkoen plantilla osatu behar dute, lanbide-kategoria bakoitzean dauden langileen kopurua zehaztuta, eta taldeak eta azpitalteek bereizita. Plantilla horiek laneko agintaritzaren oniritzia jaso beharko dute, eta horretarako, besteak beste, Sindikatuaren txostena ezinbestean jaso behar du aurretik agintaritzak.

Gutxienez bi urtean behin egingo da plantilla eta Enpresan ari diren langile bakoitzak eskuratutako eskubideengana eta egoerarengan ez du inolako ondorio txarrik izango. Hasierako eta hurrengo plantilletan, Enpresek sortzen diren lanpostu hutsak ken ditzakete, baina langileek lanbidean gora eginez aurrera egitea eragotzi gabe, betiere laneko agintaritzari jakinarazita.

19. artikulua

Enpresek langileen eskalafoi orokorra egin eta horri eutsi beharko diote. Eskalafoi horretan, langile guztiak eta bakoitzaren datuak jasoko dira, gutxienez zerrenda honetan agertzen direnak:

1. Izen-abizenak.
2. Jaioteguna.
3. Enpresan sartzeko eguna.
4. Zein lanbide-kategoriari atxikita dauden.
5. Kategoria horietako izendapena edo sustapena noiz egin zen.
6. Antzinatasun-osagarriagatiko hurrengo igoeraren eguna.
7. Hurrenkera-zenbakia.

Urte bakoitzeko hiruhileko naturaletan, Enpresek eskalafoia argitaratuko dute, goiko datu horiekin guztiekin, lanbide-talde bakoitzeko langileak jakinaren gainean jartzeko.

Langileek eskalafoiaren aurkako erreklamazioa aurkez dezake, goiko datu horiekin guztiekin, lanbide-talde bakoitzeko langileak jakinaren gainean jartzeko.

Langileek eskalafoi horren aurkako erreklamazioa aurkez dezakete, Enpresei zuzendutako idazki baten bidez, hamabost eguneko epean; Enpresek beste hamabost egun izango dituzte erantzuteko. Enpresak erreklamazioa atzera botatzeko erabakia esanbidez edo isilbidez adieraz dezake; epean erantzuten ez badu, erreklamazioa isilbidez atzera bota duela ulertu beharko da. Kasu horretan, interdunek Laneko Jurisdikzioan demanda aurkezteko eskubidea dute.

4. ATALA LANTOKIA, LEKUALDATZEAK ETA LANPOSTU-ALDAKETAK

20. artikulua

Garbiketa-zerbitzu horien baldintza bereziak direla-eta, langileen mugikortasuna Enpresen zuzentzeko eta antolatzeko esku-

tes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de Ordenanza.

Personal Obrero: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad, previa prueba de aptitud entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpadoras.

Personal de oficios varios: Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

SECCIÓN 3 PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 18

Todas las Empresas comprendidas en esta Ordenanza vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas para su aprobación a la autoridad laboral que resolverá, previos los preceptivos informes, entre los que deberá figurar necesariamente el de la Organización Sindical.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación, y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

Artículo 19

Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores en las Empresas.
4. Categorías profesionales a que estén adscritos.
5. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las Empresas, dentro del plazo de quince días; reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el que se presume cuando la Empresa no contestare en el plazo indicado, los interesados podrán formular demanda ante la Jurisdicción de Trabajo.

SECCIÓN 4 LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 20

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de estos servicios de limpieza, la movilidad del personal está

menaren baitan geratuko da; hala ere, langileak modu arrazionalen banatzen saiatuko dira Enpresak.

Horretarako, herritzat honako hau hartuko da: alde batetik, kasuan kasuko udalerria, eta bestetik, udalerriaren inguruko hiri eta industria kontzentrazioak, udalerriarekin batera hiri edo industria makro-kontzentrazioa osatzen badute, nahiz eta administrazio-mai-lan herri desberdinak izan, eta betiere gehienez ordubeteko maiz-tasunarekin ibiltzen den garraio-publikoaren bitartez loturik badaude.

Hiriaren kanpoaldean dauden industrialde horietan lan eginez gero, garraio publiko horrekin egindako joan-otorrien gastua kobratzeko eskubidea izango dute langileek.

Printzipio nagusi gisa, Enpresak lantoki bakoitzerako handik gertuen bizi diren langileak bideratuko ditu.

21. artikulua

Langileari ohiko bizilekua aldarazten dioten lekualdatzeak, horako arrazoi hauetako batek eraginda izango dira:

1. Langileak eskatu duelako edo truke bidez.
2. Enpresa eta langilea ados jarri direlako.
3. Zerbitzuaren beharrak eraginda.
4. Diziplinazko zigorraren ondorioz.

22. artikulua

Langilearen lekualdatzeak langileak berak eska ditzake, idatziz. Lekuz aldatuz gero, une horretatik aurrerako kontratu-baldintzak toki berriko kategoriarri eta soldatari dagozkionak izango dira, eta langileak ez du eskubiderik izango etxebizitzaren aldaketak era-gindako gastuengatik kalte-ordinak jasotzeko.

23. artikulua

Destinoa beste udalerri batean daukaten langileek, talde eta kategoria berdinari eutsiz gero, euren lanpostuak trukatzeko eska dezakete; nolanahi ere, Zuzendaritzak hartuko du erabakia, zerbitzuaren premiak, trukatzaleek postu berrirako duten gaitasuna eta gainerako baldintzak aztertu ondoren.

Trukea eginda, truke horrek eragin ditzakeen aldaketak onartuko dituzte langileek, aurreko artikuluan erabakitakoaren arabera, eta ez dute eskubiderik izango etxebizitzaz aldatzek sortutako gas-tuengatik kalte-ordinak jasotzeko.

24. artikulua

Enpresa eta langilea ados jarrita egindako lekualdatzeak bi aldeek itundutakoarekin bat etorriko dira.

25. artikulua

Enpresen beharrek eragindako lekualdatzeetan, Enpresek behar horien premia ejiaztatu beharko dute eta langileen norberaren, familiako eta gizarteko egoerak aintzat hartu beharko dituzte; langileak lekualdatzeari eezkoa esaten badio, Probintziako Lan Ordezkaritzak baimendu beharko du lekualdatzea.

Zerbitzuaren beharrak eragindako lekualdatzeetan, langilearen eta langilearekin bizi diren senitartekoena bidaia-gastuak jasotzeko eskubidea izango dute langileek, baita altzariak eta tresnak doan garraiatzeko ere, eta hilabete bateko soldataren adinako kalte-ordinaria kobratuko dute. Enpresak langilearen beharretara egokitutako etxebizitza bat bilatu beharko du, eta aurreko etxebizitzaren errenta berdina duena; hori lortzea ezinezkoa baldin bada, errentaldea ordainduko dio lekualdatu den langileari.

Zerbitzuaren beharrenatik lekualdatutako langilea ezin izango da berriro aldatu bost urte igaro arte, bi aldeak ados jarri ezean.

26. artikulua

Beharren arabera, Enpresek goragoko kategoriako lanetara bidera ditzakete langileak, kategoria berriari dagokion soldatare-

determinada por las facultades de dirección y organización de las Empresas, que han de proceder a la distribución racional de su personal.

A estos efectos se entenderá por localidad, tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora.

Los trabajos realizados en dichas zonas industriales del extra-radio, darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.

Artículo 21

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio, podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del trabajador o mediante permuta.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
3. Por necesidades del servicio.
4. Por sanción disciplinaria.

Artículo 22

Todo traslado de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Artículo 23

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo y categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Artículo 24

Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Artículo 25

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores; caso de oposición del trabajador, el traslado deberá ser autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Los traslados por necesidades del servicio tendrán derecho al abono de los gastos de viaje, suyos y de sus familiares que con él convivan, al transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad; habiendo de proporcionarle vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

Un trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 26

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el sala-

kin. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzean, aurreko lanpostura itzuliko dira langileak.

Aldaketa hau ez da segidako lau hilabete baino gehiagorako izango; handik aurrera, langilea lehengo postura eta kategoriarra itzuliko da.

Aldizka, hamabi hilabetetan goragoko kategoria bateko lanpostuan egonez gero, kategoria horri dagokion soldata jasotzeko eskubidea eskuratuko du une horretatik aurrera, baina horrek ez du esan nahi kategoria horretako lanpostu bat sortu behar denik nahitaez.

Soldadutzagatiko, gaixotasunagatiko, lan-istripuagatiko, baimenagatiko edo kargu ofizialak betetzeagatiko ordezkapenak kasuan, ez dira eskubide horiek eskuratuko; horrelakoetan, ordezkatzea eragin duen zirkunstantziak dirauen bitartean iraungo du ordezkapenak.

Gehienez lau hilabeteko epean, eta premiazko beharrak era-ginda, beheragoko kategoriako eginkizunetan aritzen den langileak bere lanbide-kategoriarri dagokion soldata jasotzen jarraituko du.

27. artikulua

Diziplinazko zigorren ondoriozko lekualdatzeetan, gastuak lan-gilearen gain geratuko dira.

5. ATALA

KARGU-UZTEAK ETA KALERATZEAK

29. artikulua

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileek Enpre-sari jakinarazi beharko diote, eta aldez aurretik abisatzeko ondoko epeak bete beharko dituzte: Zuzendaritz Taldeko langileek eta Tek-nikari Tituludunek, bi hilabete; Administrarien eta Erdi-mailako Kar-gudunen Taldeek, hilabete bat; eta Mendeko langileen, Langile soi-len eta Hainbat Lanbidetako Taldeek, hamabost egun.

Epe horretan lanari uzteko asmoaren berri ematen ez denean, enpresak eskubidea izango du jakinarazteko epearen barruan jakin-arazpenik egin ez den egun bakoitzaren ordainketa likidaziotik kent-zezo.

30. artikulua

Jakinarazpena aurreko artikuluan erabakitako epean jasotzen badute, Enpresek une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu fin-koak likidatu beharko dituzte, epea amaitzean. Gainerako kontzeptuak ohiko ordainketa-unean ordainduko dira.

Hala egin ezean, kitapenaren ordainketan izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak, kalte-ordin gisa; atzerapena, gehienez, aurreabisua emateko epea adina luza daiteke. Beraz, langileak behar besteko aurrerapenarekin jakinarazten ez badu, Enpresa ez dago horretara behartuta eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

31. artikulua

Aldi baterako langileek kontratuaren itundutako epea edo lan edo zerbitzu jakina amaitzean utziko dute lana, aldez aurretik jakin-arazteko beharrak gabe, eta langileak ez du kalte-ordinik jasotzeko eskubiderik.

32. artikulua

Bitarteko langileek lana utziko dute ordezkatzen ari diren lan-gilea lanera itzultzean; ez da jakinarazpenik behar, eta kalte-ordin-jasotzeko eskubiderik ere ez dute.

33. artikulua

Zigorren ondoriozko kaleratzeetan, Lan Kontratuaren Legean, Lan Prozedurako Legean eta gainerako lege xedapenetan ezarri-takoari jarraituko zaio, baita Ordenantza honetako Hutsegiteen eta Zigorren kapituluan erabakitakoari ere.

rio que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría, a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

El trabajador que realizare por período no superior a cuatro meses, por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su propia categoría profesional.

Artículo 27

En los traslados por sanción disciplinaria, los gastos que oca-sione el traslado será por cuenta del trabajador.

SECCIÓN 5

CESES Y DESPIDOS

Artículo 29

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: personal del Grupo Directivo y Técnicos Titulados, dos meses; los Grupos de Admi-nistrativos y Mandos Intermedios, un mes; y Grupos Subalternos, Obreros y Varios, quince días.

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

Artículo 30

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, las Empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

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

Artículo 31

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o la terminación de la tarea o servicio específico que determinó aquél, sin que sea pre-ciso preaviso y sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna.

Artículo 32

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de pre-aviso y sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el titular a quien sustituya el trabajador interino.

Artículo 33

En los despidos por sanción habrán de observarse necesaria-riamente lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, así como las específicas consignadas en el capítulo de Faltas y San-ciones de esta Ordenanza.

BOSGARREN KAPITULUA

**LANALDIA, ORDUTEGIA, APARTEKO ORDUAK, EGUNEKO
ETA ASTEKO ATSEDENA, ETA OPORRAK****34. artikulua**

Jarduera honetako lanaldia astean 36 ordukoia izango da, aldi batean edo gehienez hiru alditan banatuta, betiere Probintziako Lan Ordezkaritzak ordutegi-taula onartuz gero.

35. artikulua

Enpresen Zuzendaritzak erabakiko du laneko ordutegia, Langileen Ordezkarietkin eta Enpresa Batzordeko kideekin elkarlanean; Langileen Ordezkarietkin eta Enpresa Batzordeko kideek 10 eguneko epea izango dute langileei ordutegiaren inguruko iritzia galdezko, onartu aurretik.

36. artikulua

Gaueko lantzar hartuko da 22:00ak eta 06:00ak artean egiten dena; Lan Ordezkaritzak baimena ematen badu, aurreratu edo atzeratu daiteke.

37. artikulua

Egun bateko lanaldia amaituz gerotzik hurrengoa hasi arte, gutxinez zortzi orduko etena egongo da, salbu eta ezinbesteko beharra edo larrialdi-kasua baldin bada; horretarako, ohiko lanaldian sartutako orduak eta aparteko orduak hartuko dira aintzat.

38. artikulua

Ordenantza honetan barne hartutako langile guztiek asteko atsedena izateko eskubidea dute; 1940ko uztailaren 13ko Igandeko Atseden Legean eta 1941eko urtarrilaren 28ko Araudian zehaztutakoaren arabera, ahal dela, atsedena igandean izango da. Igandean lan egin behar izanez gero, astean zehar egun bat hartuko du langileak, jaieguneko lana konpentsatzeko.

SEIGARREN KAPITULUA

BIDAIAK, DIETAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK**39. artikulua**

Dietekin konpentsatutako bidaiaiak, gaua ohiko etxebizitzan edo kanpoan emanik, gehienez hiru hilabetekoak izango dira; denbora hori igaro ondoren, zerbitzuak eragindako lekualdatzea izango da, Ordenantza honetako dagokion artikuluan ezarritako baldintza guztiak betetzen badira, eta bidaia horiek beti herri berera izanez gero.

ZAZPIGARREN KAPITULUA

ORDAINSARIAK

1. ATALA

XEDAPEN OROKORRAK**40. artikulua**

Ordenantza honek eraginpean hartutako langileen ordainsariai osatzeko oinarrizko soldata eta horren osagarriak hartuko dira kontuan; 34. artikuluan adierazten den ohiko lanaldiari dagokio ordainsari hori.

Langileen ordainsarietan barne hartuko dira soldatatik kanpoko kalte-ordinak ere, baldin badaude.

41. artikulua

Emakumezko langileek egindako lanak gizonezkoen lanaren ordainsari berdina izango du, mota eta errendimendu berdineko lanetan.

CAPÍTULO QUINTO

**JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS,
DESCANSO DIARIO, SEMANAL Y VACACIONES****Artículo 34**

La jornada de trabajo en esta actividad será de 36 horas semanales, en un período o dividida, como máximo, en tres períodos previa la autorización preceptiva de cuadro-horario por la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 35

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de las Empresas, que los establecerán previa intervención de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresas quienes dispondrán, antes de su señalamiento, de un plazo de 10 días para consultar al personal .

Artículo 36

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas, pudiendo ser adelantado o retrasado previa autorización de la Delegación de Trabajo.

Artículo 37

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, ocho horas, computándose a tales efectos, tanto las trabajadas en jornada normal como en horas extraordinarias.

Artículo 38

Todo el personal encuadrado en esta Ordenanza tendrá derecho a disfrutar un descanso semanal, que se efectuará preferentemente en domingo, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Descanso Dominical de 13 de Julio de 1940 y su Reglamento de 28 de Enero de 1941. Cuando el personal haya de trabajar en domingo, gozará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo en dicha fiesta.

CAPÍTULO SEXTO

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 39**

Los desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a tres meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas en el artículo correspondiente de la presente Ordenanza, y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho período de tiempo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 40**

Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 34.

Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 41

El trabajo realizado por el personal femenino tendrán idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

2. ATALA
OINARRIZKO SOLDATA

42. artikula

Langileen ordenantza honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen ohiko lanaldi osoari dagokion oinarrizko soldata Ordenantza honetako zati den I. eranskinean lanbide-kategoria bakoitzarentzat erabakitakoa izango da; denbora-unitate bakoitzarengatik ezarritako ordainsaria izango da oinarrizko soldata, soldata-osagarriak zehazteko zirkunstantziak alde batera utzita. Lanaldia Ordenantza honetan ezarritako ohiko lanaldi osoa baino txikiagoa izanez gero, oinarrizko soldata proporcionala izango da.

3. ATALA
SOLDATA-OSAGARRIAK

43. artikula

Osagarriak honako hauek izango dira:

1. Antzinatasunagatiko norberaren osagarriak.
2. Lanpostu-osagarriak:
 - a) Toxikotasun, arrisku edo aparteko nekagarritasunagatiko igoera.
 - b) Gaueko lanagatiko igoera.
3. Lanaren kalitate edo kantitateagatiko osagarriak:
 - a) Aparteko orduak.
 - b) Primen arabera, honenbestean eta zereginen arabera egin-dako lanak.
4. Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak:
 - a) Aparteko haborokinak.
 - b) Mozkinetako partaidetza.

44. artikula

1. Ordenantza honen aplikazio-eremuan barne hartutako langile finkoek Enpresa berean emandako hiru urteko aldi bakoitzarengatik, antzinatasunagatiko norberaren osagarri gisa, aldizkako igoera izango dute.

2. Antzinatasunagatiko norberaren osagarria kalkulatzeko eta ordaintzeko modulu Ordenantza honetan langilearen lanbide-kategoriarentzat ezarritako oinarrizko soldata izango da; modulu horrek azken mugaegunaren hirurtekoak kalkulatzeko balio izateaz gain, dagoeneko hobetutakoetarako ere balio izango du. Beraz, goragoko kategoriarra igoz gero, osagarria ere eguneratu egin beharko da.

3. Antzinatasunaren zenbaketaren hasierako data langilea enpresan sartzen denekoa izango da.

4. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa mugaegunaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik ordaintzen hasiko da.

5. Antzinatasuna zenbatzeko, Enpresan zerbitzuak ematen igarotako denbora guzia hartuko da kontuan; nolanahi ere, oporraldia eta ordaindutako lizenziak, eta aldi baterako lanerako ezintasun edo eszedenetzia bereziko aldiak ere aintzat hartuko dira.

6. Enpresa behin betiko utzi ondoren berriz lanean hasten den langileari azkeneko sartze-egunetik aurrerako antzinatasuna zenbatuko zaio, aurretik zituen antzinatasun-eskubideak galdu baititu.

45. artikula

1. Jarraian zehaztutako lanpostu-osagarriak ezarri dira:

A) *Toxikotasun, arrisku edo aparteko nekagarritasunagatiko igoera*: Lan toxikoak, arriskutsuak eta bereziki nekagarriak egiten dituzten langileek euren kategoriako oinarrizko soldataren % 20ko igoera jasoko dute. Lan horiek lanaldi erdian edo denbora gutxiagoz soilik egiten badira, plusa %10ekoa izango da.

SECCIÓN 2
SALARIO BASE

Artículo 42

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa establecida en esta ordenanza de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la misma, entendido dicho salario base como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establezca en esta Ordenanza, en el anexo I de esta Ordenanza, el que a todos los efectos se entenderá que forma parte de ella. Si se realizase jornada inferior a la normal y completa, establecida en esta Ordenanza, se percibirán a prorrata.

SECCIÓN 3
COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 43

Estos complementos serán:

1. Complementos personales por antigüedad.
2. Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.
 - b) Incremento por trabajo nocturno.
3. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.
 - b) Trabajos a prima, destajo y tarea.
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Gratificaciones extraordinarias.
 - b) Participación en beneficios.

Artículo 44

1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

4. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

5. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 45

1. Se establecen los complementos de puesto de trabajo que a continuación se detallan:

A) *Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad*: Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría. Si estas labores se efectúaran únicamente durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el plus será del 10%.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio zein lanpostu den bereziki nekagarria, toxikoa eta arriskutsua erabakitzea, Langileen Ordezkarriaren edo Enpresa Batzordeko kideen txostenak ikusita.

Desadostasuna izanez gero, langileak Lan Ordezkaritzan erreklamazioa sar dezake eta horrek ebatzik du auzia, txosten teknikoak irakurri ostean.

Lan Ordezkaritzaren erabakiaren aurka, Laneko Zuzendaritza Orokorean gora jotzeko errekursoa jartzeko aukera dute bi aldeek, hamabost eguneko epean.

B) *Gaueko lanagatiko igoera:* Kategoriako oinarritzko soldataren %25 izango da, eta honako arau hauei atxikiko zaie:

- a) Gauean ordu bat eta lau ordu bitartean lan eginez gero, lan egindako ordu bakoitzeko jasoko da osagarria.
- b) Gaueko lan-orduak lau baino gehiago badira, lanaldi osoa gauez izango balitz bezala ordainduko da osagarria.

Osagarri honetatik at geratzen dira, eguneko lanaldia iza-nik, hondamendi edo zorigaitzoko gertakarien ondorioz, nahitaez gaueko lana egin behar duten langileak.

46. artikula

Lanaren kalitate edo kantitateagatiko osagarriak honako hauek dira:

a) Primen arabera, destajuan edo zereginen arabera egindako lanak: Enpresaburuaren ekimenez, banaka edo taldeka ezarriko dira eta enpresaburuak ezarritako prima, destaju edo zereginen ados ez badaude, langileek Probintziako Lan Ordezkaritzan erreklamatu ahal izango dute.

Primen arabera, destajuan edo zereginen arabera egindako lanetan, langileen ordainsaria denbora-unitate bakoitzarengatik ezarritakoaren %25etik gorakoa izango da, behar bezalako errendimenduarekin, aurreneko bietan; zereginen araberako lanetan, aldiz, ohiko lanaldiaren denboraren %25 baino gutxiagokoa ez den hoberria izango da.

47. artikula

Langileak eragin ez dituen arrazoiak direla-eta, destajuan edo primaren arabera egindako lanen truke, zereginetan behar besteko teknika eta arreta jarri arren, langileak ez badu behar besteko ordainsaria jasotzen, bere kategoriarako ezarritako gutxieneko jasotzeko eskubidea izango du, %25eko igoerarekin.

Horretarako, aurreikusitakoaren baitan, errendimendu eskasaren arrazoa tarifa kalkulatzean egindako hutsegitea baldin bada, aurreko paragrafoan xedatutakoa hartuko da kontuan.

Errendimendua gutxitzea eragin duten arrazoiak ustekabekoak badira, edo ez badute lanaldi osoan iraun, eragozpenak iraun duen denborarengatik soilik konpentsatuko zaio langileari.

48. artikula

Enpresen deskuidu edo arduragabekeria eragin ez dituen eta langileak nahi ez duen arrazoiengatik (elektrizitate eska-sia, makinaren matxura, material edo laguntza zain egotea, etab.), primaren arabera edo destajuan egindako lana bertan behera utzi behar izanez gero, etenaldian lanpostuan egon diren langileei dagokien soldatu ordainduko zaie, bi aldeek zerbaitek hoberik itundu ezean.

49. artikula

Enpresek destajurako, primen araberako edo plus bereziak ditutzen zereginetarako proposatzen dituzten langileak ez dira lekualdatuko, beste erregimen bateko lanak egiteko, salbu eta ezinbesteko arrazoiak dauden edo ustiaketaren eskakizun teknikoek hala eskatzen duten. Nolanahi ere, lekualdatzeak behin-behinekoak izango dira eta aldaketa eragin zuten aparteko zirkunstantziak dirauten bitar-

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el informe del Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo que proceda, previos los oportunos informes técnicos.

Contra el acuerdo de la Delegación de Trabajo podrán interponer las partes recurso de alzada, en plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

B) *Incremento de trabajo nocturno:* Constituido por un 25% del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:

- a) Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.
- b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho período.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en período nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 46

Son complementos por calidad o cantidad de trabajo:

a) Trabajos a prima, a destajo o por tarea: Se establecerán con carácter individual o colectivo a iniciativa del empresario; en caso de desacuerdo con las primas, destajos o tareas establecidas por el empresario, los trabajadores podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los trabajos a prima, destajo o tarea, la retribución de los trabajadores habrá de ser, como mínimo, a rendimiento correcto, superior a un 25% a la que correspondería por unidad de tiempo en las dos primeras formas, y reportar una bonificación de tiempo no inferior al 25% de la jornada normal, en la tarea.

Artículo 47

En caso de que por causas no imputables al trabajador no obtuviese éste en el destajo o en el trabajo a prima la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea la técnica y diligencia necesarias, tendrán derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría con el 25% de aumento.

A estos efectos, cuando la falta de rendimiento en relación con lo previsto sea debida a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueren accidentales o no se extendiesen a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador solamente el tiempo que dure la perturbación.

Artículo 48

Cuando por causas no imputables a descuido o negligencia de las Empresas, ajenas a la voluntad del trabajador, (falta de fluido, avería de máquinas, espera de refuerzos o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de sus salarios, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Artículo 49

Los trabajadores que propongan las Empresas para trabajos a destajo por prima o en labores que tengan pluses especiales, no podrán ser trasladados para realizar otros trabajos de distinto régimen, salvo que medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación así lo requieran. En todo caso, los trasladados tendrán carácter provisional y sólo podrán durar mientras sub-

tean iraungo dute. Enpresek ezin izango dute langile berrikin kontratatu, lekualdatutako langileek lehen egiten zituzten destajuko edo primen arabera egindako lanak betetzeko; lekualdatutako langileek aurreko lanpostura itzuli beharko dute.

Aurreko paragrafoan erabakitakoaren arabera lekualdatutako langileak bere lanbide-kategoriarri dagozkion soldata eta osagarriak jasotzen jarraituko du, lekualdatzea eragin zuten zirkunstantziak amaitzen ez diren arte.

50. artikulua

Urtean zehar empresa utzi edo enpresan sartzen den langileari hilabete batetik gorako mugaeguna duten osagarriak ordainduko zaizkio, lan egindako denboraren arabera. Arau hori bera aplikatuko zaie denbora jakinerako, aldi baterako edo bitarteko kontratuarekin hartutako langileei.

LANEKO SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

52. artikulua

Laneko segurtasunari eta higieneari buruzko legedia nahitaez aplikatutu behar dute Enpresek, Segurtasun eta Higiene Batzordearekin edo sindikatuetako ordezkariekin lankidetzan.

1971ko martxoaren 9ko Aginduaren bitartez onartutako Laneko Segurtasun eta Higeneko Ordenanza Orokorraren xedapenak, bereziki, bete beharko dituzte enpresek.

53. artikulua

Enpresaburuaren betekizun nagusiak honako hauek dira:

1. Ordenantza honetako xedapenak eta Enpresako lantoki edo zentroetan aplika daitezkeen laneko segurtasunari eta higieneari buruzko gainerakoak betetzea.
2. Behar adina neurri hartzea langileen biziari, gorputz-ostasunari eta osasunari kalte eragin diezaietako arriskuen prebentzioa behar bezala antolatu eta prebentzio hori erabat eraginkorra izateko.
3. Makinak, tresnak, materialak eta lanabesak segurtasuneko baldintza egokietan izateko beharrezkoa den guztiaz hornitzea, baita langileen Osasun Zerbitzuak, osasun-instalazioak eta higiene-zerbitzuak behar bezala moldatzeko guztiaz ere.
4. Langileen lanerako egokiak diren norberaren babeserako nahitaezko neurriak doan eskura jartzea langileei.
5. Langileen hasierako eta aldizkako osasun-azterketak egiten direla zaintza, indarreko araudiai jarraiki.
6. Emakumezkoek eta adingabekoek lan jakinak egitea debekatzen duten indarreko legeak zorrotz eta zehatz betetzea, eta langileak minez daudenean, edo akats fisikoren bat dutenean (halena, epilepsia, karranpak, bertigoa, gorreria, ikusmen-akatsak edo antzekoak), edo euren lantokiak eskatzen dituen baldintza psikofisikoetan ez daudenean, makina edo jarduera arriskutsuetan aritzea eragoztea.
7. Barne Araudian, edo horrelakorik ez badago, atxikitako jarrai-bideetan zehaztutako hierarkia-mailetan, zuzendaritzako langileen, teknikarien eta erdi-mailako kargudun langileen eskumenak eta bete-beharrik erabakitzea, laneko gaixotasunen eta istripuen prebentzioari begira.
8. Sor daitezkeen prebentzio-akatsei eta arriskuei buruzko informazio zuzena noiznahi eskuratzea ahalbidetu duten bide iraunkorrik ezartzea.
9. Zuzendaritzako langileek, erdi-mailako kargudunek eta lanileek laneko segurtasunari eta higieneari buruzko prestakuntza osatuena izan dezatela bultzatzea.
10. Bere aginduetara dauden langile guztien elkarlana sustatzea, langileen ongizateari eta segurtasun eta higiene baldintza hoherenei eusteko.

sistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo o a prima en las labores que anteriormente ocuparon los trasladados sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos.

El personal trasladado según lo establecido en el párrafo anterior seguirá percibiendo los salarios base correspondientes a la categoría profesional y los complementos en tanto duren las circunstancias que motivaron dicho traslado.

Artículo 50

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, pro rrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores contratados por tiempo determinado, eventuales o interinos.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 52

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las Empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.

En especial, las empresas deberán observar las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971.

Artículo 53

Son obligaciones generales del empresario:

1. Cumplir las disposiciones de esta Ordenanza y cuantas en materia de seguridad e higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de su Empresa.
2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.
3. Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal desenvolvimiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores.
4. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.
5. Velar por la práctica de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos a los trabajadores, conforme lo establecido en las disposiciones vigentes.
6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias, defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estados o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.
7. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento de Régimen Interior o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se advierten.
9. Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores.
10. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener en las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.

11. Edozein lanpostutan hasi baino lehen, lanpostuan izan ditzakeen arriskuen gaineko prestakuntza egokia ematea langileari, eta arrisku horiek saihesteko edo ez sortzeko moduen eta jarraitu beharreko metodoen eta prozesuen berri ematea.

12. Enpresaren jardueretan sor daitezkeen arriskuei buruzko zalentza edo galdera oro Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeari, edo horrelakorik izan ezean, Segurtasuneko zaindariari konsulta egitea.

13. Aurreko zenbakian adierazitako Batzordearen edo zaindariaren aholkuak betetzeko neurri egokiak hartzea, eta dagokionean, aholkuak onartu ez izanaren arrazoia eta zergatia azaltzea.

14. Segurtasun eta Higeneko Ordenantza Orokorraren ale bat langileen eskura jartzea, eta baldin badaude, baita enpresan burutzen diren jarduerei dagozkien eranskina edo eranskinak ere; era berean, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeari eta kide bakoitzari, edo Batzorderik ez badago, Segurtasun Zaindariari ale bana eman beharko dizkie.

54. artikula

Enpresetako zuzendaritzako langileek, teknikariek eta erdi-mai-lako kargudun langileek, bakoitzari dagokion eskumenen barruan, betebehar eta eskubide hauetan dituzte, gai horren inguruan:

1. Artikulu honetan eta Segurtasun eta Higeneko Ordenantzak, oro har, xedatutakoa betetzeari eta euren esanetara dau-den langileei betearaztea.

2. Aurreko zenbakian aipatutako langileei aldez aurreko prestakuntza ematea, bakoitzaren lanpostuak dakartzan arriskuen inguruan, eta bereziki, ohiko lanpostutik kanpo izan ditzaketen bera-zrazko arriskuen inguruan; lanean dauden bitartean jarraitu behar dituzten segurtasun-neurrien berri ere eman behar diete langileei.

3. Laneko istripua edo bestelako ezbetxaren bat gertatzeko arriskua duten lanak debekatzea edo geldiaraztea, istripua edo ezbetxarra eragozteko neurri egokiak baliatzea ezinezkoa izanez gero.

4. Langilearen egoeraren edo baldintzen ondorioz, bere bizitza edo osasuna, edo bere lankideena arrisku larrian jar bidaiteke, hori saihestea.

5. Biktimak eragin ditzaketen ezbetxarrak amaitzean bere esa-netara dituen langileekin esku hartzea, eta biktamei lehen laguntza ematea.

55. artikula

Langileen betebeharra da enpresetan laneko arriskuen pre-benzioan laguntzea eta ahalik eta higiene handiena zaintzea; horretako, artikulu honetako erabakiak eta Segurtasun eta Higeneko Ordenantza Orokorrekoak zehatz-mehatz bete beharko dituzte, baita nagusiek ematen dizkieten aginduak ere.

Langileek nahitaez bete behar dituzte honako hauek:

1. Enpresetan edo Plan Nazionaleko Erakundeetan lantokietako segurtasun eta higieneari, eta salbamendu eta sorospenari buruz ematen dizkieten irakaspenak jasotzea.

2. Norberaren babeserako neurriak behar bezala erabiltzea eta neurri horiek egoera onean egon daitezen zaintza.

3. Lanpostuan edo zentroan arriskuren bat eragin dezaketen matxuren edo gabeziengatik berri ematea nagusiein, berehalako.

4. Norberaren higienea zaindu eta eustea, gaitz kutsakorrak saihestearren edo lankideei eragozpenik ez sortzearen.

5. Nahitaezko osasun-azterketak egitea eta agintariekin edo Enpresetako osasun-zerbitzuak agindutako txerto-immunizazioak hartzea.

6. Lantokietan debekatuta dauden edariak edo bestelako substantziak ez sartzea, eta lanean mozkorturik edo edozein substantzia toxikoren eraginpean ez agertzea edo egotea.

11. Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

12. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o en su defecto al vigilante de la Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o el vigilante a que se refiere el número anterior, e informarlos en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

14. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en la empresa se realicen; asimismo habrá de facilitarse los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y a cada uno de sus miembros, y de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.

Artículo 54

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios en las Empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este artículo y lo dispuesto con carácter general en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

2. Instruir previamente al personal que se refiere en el número anterior en los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir que trabajadores en los que se advierten estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 55

Incumben a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en las empresas y en mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines, deberán cumplir fielmente los aspectos de este artículo, así como los contenidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y cuantas órdenes e instrucciones le sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por las empresas o en las Instituciones del Plan Nacional.

2. Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

4. Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestias a sus compañeros de trabajo.

5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones inmunizaciones ordenadas por las autoridades o por el servicio médico de las Empresas.

6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

7. Ezbeharrak amaitzen eta lan-istripuetako biktimak salbatzen laguntzea, kasuan kasu, zentzuzko baldintzetan.

Lanerako beharrezkoak diren nahitaezko norberaren babeserako neurriak nagusiari eskatu ondoren, lanean ez hasteko eskubidea izango dute langileek, neurri horiek jasotzen ez dituzten artean; hala ere, segurtasun eta higieneko batzordearei edo batzordeko kideren bati gertakariaren berri eman beharko diete, eta laneko ikuskaritzan ere jakinarazi.

56. artikula

Lokala edo negozioa garbitzeko, Hitzarmen honek eraginpean hartutako enpresaren bat kontratatuta duten jabeak, maizterra edo titularrak behartuta daude garbiketa-enpresako langileek Segurtasun eta Higieneko neurriak behar bezala aplikatu ahal izateko neurri osagarriak hartzera; garbiketako enpresako langileek nahitaez bete behar dituzte neurri horiek Ordenanza honen eta Segurtasun eta Higieneari buruzko beste xedapen orokoren arabera.

Garbitu behar diren lokalen jabe, maizter edo titularrek eta garbiketa-enpresek sinatutako kontratueta, betebehar hori idatziz jasoko da eta garbiketa-zerbitzua jasotzen duten kontratatazaileek edo maizterrek ezinbestean bete beharko dute; hala egin ezean, ezein garbiketa-enpresak ezin izango du zerbitzu hori eskaini, Segurtasun eta Higienearako neurri osagarriak hartu arte.

Arau hori eraginkorra izan dadin, garbiketa-zerbitzua eman behar duen Enpresak ere nahitaez Laneko Ordezkaritzari eta sindikatuei jakinarazi beharko die zerbitzua eman beharreko lokal horietan baldintzak ez direla egokiak Segurtasun eta Higiene neurriak aplikatzeko, eta erakunde kontratatazaileak ez duela nahi edo ezin dituela gabezia horiek zuzendu; eskumena duen laneko agintaritzak beharrezko neurriak har ditzen helburuarekin egin behar da jakinarazpen hori, eta ildo beretik, kontratatuak izan daitezkeen gainerako garbiketa-enpresak ere jakinaren gainean egon daitezen.

57. artikula

1. Hautsa kaltegarri izaterainoko neurrian sor daitekeen lokaletan, garbiketa bitarteko hezeekin egingo da, arriskutsua ez denean, edo lehorreko xurgatze bidez, produkzio-prozesuak ahalbidetzen duenean.

2. Lana jarraitua denean, hautsaren eta hondakinen ondorio ezatseginak edo kaltegarriak saihesteko kontu handiz lan egingo da.

3. Garbitze-lanak arreta handiz egingo dira erabiltzeko arriskutsuak izan daitezkeen makinak, tresnak eta gailuak dauden tokietan. Zola ez da urez betea egongo, eta ez da olioak, koiperik eta irristakorra izan daitekeen beste materiarik ere egongo.

4. Zenbait lokaletako edo instalazioetako elementuak garbitzea osasunerako arriskutsua izan daiteke, eta horrelakoak garbitu behar dituzten langileek eta garbiketaren arduradunek babeserako ekipo egokiak izango dituzte.

5. Tresnak, makinak edo instalazioak erabili behar dituzten langileek horiek guztiak garbi-garbi izan beharko dituzte beti.

6. Lehen materien edo fabrikazioaren hondakinak atera edo deuseztatu egingo dira, bai hodien bidez zuzenean, bai ontzi egokietan pilatuta. Halaber, hondakin-urak eta jario arriskutsu eta ezatseginak ere prozesu eraginkorren bitartez ezabatuko dira.

58. artikula

Lan-plataformen inguruan, honako hauek hartuko dira kontuan:

1. Plataformak finkoak edo mugikorrak izan daitezke, baina nolanahi ere, material sendoz eginak egongo dira, eta jasan beharreko zama finko edo mugikorren neurrirako egitura eta erresistentzia izango dute.

7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidente de trabajo en las condiciones en que cada caso fueran razonablemente exigibles.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de este en tanto no le sean facilitados dichos medios; si bien, deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad e higiene o a uno de sus componentes, además de ponerlo en conocimiento de la inspección de trabajo.

Artículo 56

Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este Convenio estarán obligados a adoptar, en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio de limpieza, cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de Seguridad e Higiene que les vienen impuestas por esta Ordenanza y otras disposiciones de carácter general en materia de Seguridad e Higiene.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se debe prestar el servicio y las Empresas de limpieza que deben realizarlo, se hará constar ésta obligación cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciben el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no se hiciera, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de limpieza en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de Seguridad e Higiene.

Para lograr la efectividad de dicho precepto, la Empresa de limpieza que se disponga a contratar o realizar la prestación de sus servicios vendrá ineludiblemente obligada a poner en conocimiento de la Delegación de Trabajo correspondiente y las organizaciones sindicales las deficientes condiciones reunidas por los locales objeto de servicio, para la aplicación de las preceptivas medidas de Seguridad e Higiene, así como la negativa o imposibilidad de la entidad contratante para corregir tales deficiencias, y todo ello con el objetivo de que por la autoridad laboral competente se adopten las medidas oportunas, y así mismo se facilite información a las restantes empresas de limpieza que potencialmente pudieran ser solicitadas a contratación.

Artículo 57

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios húmedos, cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2. Cuando el trabajo sea continuo, se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.

3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.

5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza.

6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente por medios de tuberías o acumulándolos en recipientes adecuados. Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas y peligrosas por procedimientos eficaces.

Artículo 58

Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta:

1. Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas por materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionadas a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

2. Lan-plataformetako korridoreetako zorua ez irristakorra izango da, oztoporik gabe egon beharko du eta produktu irristakorrak ezabatu ahal izateko drainatze-sistema bat izan beharko du.

3. Bi metro baino gehiagoko garaieratik erortzeko arriskua izan dezaketen plataformek eskudelak eta plintoak izan beharko dituzte buelta osoan.

4. Plataforma mugikorren gainean lan egiten denean, mugitza edo erortzea eragozteko segurtasun-gailuak erabiliko dira.

59. artikulua

Esku-eskailerei dagokienez, honako hau hartu beharko da aintzat:

1. Sendotasun, egonkortasun eta segurtasun berme nahikoak eskaini behar dituzte beti, eta dagokionean, isolamendua eta erreko ez den bermea.

2. Zurezko eskaileren kasuan, langetak pieza bakarrekoak izango dira eta mailak ongi muntatua egon beharko dute, ez iltzatuta soilik.

3. Zurezko eskaileraez ez dira pintatuko, berniz gardenarekin ez bada, izan ditzaketen akatsak ez estaltzearen.

4. Debekatuta dago bi eskailera elkarri lotzea, egituran horretarako gailu bereziak izan ezean.

5. Esku-eskailera simpleak ez dira bost metro baino gehiagoak izango, erdialdean sendotuta ez badaude, eta zazpi metro baino gehiagoko garaieretan erabiltzea debekatuta dago. Zazpi metro baino gehiagoko garaieretarako, buruan eta oinarrian finkatzeko aukera duten eskailera erabili behar dira, nahitaez, eta eskailera horiek erabiltzeko segurtasun-uhala ezinbestekoia izango da. Kas-kodun eskailerek eskudelak eta erortzea eragozteko bestelako gailuak izan behar dituzte.

6. Esku-eskailera erabiltzean, honako hauetan kontuz ibili beharko da:

- Gainazal lau eta sendoen gainean jarriko dira, eta horrelakorik ez badago, nahikoa erresistentzia eta finkotasun duten plaka horizontalen gainean.
- Oinarrian zapatak, burdinazko puntak, grapak edo ez irritatzeko beste gailuak izan beharko dituzte; goialdean, aldziz, eusteko kakoak.
- Zazpi metro baino gehiagoko garaieran dauden tokietara heltzeko, goiko eusteko puntak metro bat gorago egon beharko dute, baldin eta punta horiek lotutako kakoak ez badituzte.
- Igotzea, jaistea eta lana beti eskaileren aurreko aldetik egingo da.
- Zutoinen gainean daudenean, eusteko bridak erabiliko dira.
- Bi langilek ez dute eskailera bera erabiliko aldi berean.
- Eskaileren gainean 25 kilotik gorako pisuak eskutan garraiatzea debekatuta dago.
- Eskaileraren oinarriaren eta goiko eusteko puntuaren bertikalaren arteko aldea, eskaileraren eusteko punturaino luzeraren laurdena izango da.

7. Mailak dituzten guraize-eskailerek edo bikoitzek kateak edo kableak izango dituzte, erabiltzen ari diren bitartean ireki ez dai-tezen; goiko aldean topeak ere izan beharko dituzte.

60. artikulua

Eskudel eta plintoen, leihoen eta aire zabaleko lanen inguruan, honako hau zaindu beharko da:

1. Eskudelak eta plinto edo edarrapiak material gogor eta erresistentzkoak izango dira.

2. Eskudelek gutxienez 90 cm-ko garaiera izango dute, zorutik hasita, eta plintoaren eta eskudelaren arteko zuloa barra horizontal batekin edo tarteko listoi batekin babestuta egongo da,

2. Los pisos pasillos de las plataformas de trabajo serán antideslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

3. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

4. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

Artículo 59

Sobre las escaleras de mano se tendrá en cuenta:

1. Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión.

2. Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

3. Las escaleras de madera no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

4. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

5. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas por su cabeza y su base, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas.

6. En la utilización de escaleras de mano se tendrá en cuenta las siguientes precauciones:

- Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.
- Estarán provistas de zapatas, puntas de hierros, grapas u otros mecanismos antideslizantes en su pie y de ganchos de sujeción en su parte superior.
- Para el acceso a los lugares elevados de más de siete metros de altura sobrepasarán en un metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos.
- El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.
- Cuando se apoyen en postes, se emplearán abrazaderas de sujeción.
- No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.
- Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los veinticinco kilogramos.
- La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escala hasta el punto de apoyo.

7. Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

Artículo 60

En relación con las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrán de observarse:

1. Las barandillas y plintos o rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes.

2. La altura de las barandillas serán de 90 cm como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla estará protegido por una barra horizontal o listón intermedio,

edo bestela gehienez 15 cm-ko tarteia duten goitik beherako zeren-dekin.

3. Plintoek gutxienez 15 cm-ko garaiera izango dute, zorutik hasita.

4. Eskudelek metro lineal bakotzeko 150 kg jasan beharko dute.

Leihoa garbitzean, erraz garbitu ahal izateko tresna egokiak emango zaizkie langileei, eta behar izanez gero, norberaren babeserakoak ere bai, eror ez daitezten.

Aire zabaleko lan guztietan, langileei norberaren babeserako arropa emango zaie, eguraldi txarraren laztasuna saihestearren.

61. artikula

A) Xedapen orokorrak

1. Norberaren babeserako neurriak, taldekaoko batera, laneko arriskuak ezabatzea edo murriztea beharrezkoa den guztietan erabili beharko dira nahitaez.

2. Norbera babestea ez du barkatzen prebentziorako neurri orokorrak erabiltzeko betebeharra, Ordenanza honetan zehaztutakoaren arabera.

3. Banakako babeserako ekipoek, eraginkor izateari utzi gabe, ahal den neurrian enbarazu handirik gabe lan egitea ahalbidetu behar diote langileari, errendimendua gutxitu gabe, eta ez dute arriskurik eragin behar.

B) Laneko arropa

1. Enpresek doan emango dieten laneko arropa erabili behar dute langile guztiek.

2. Laneko arropak gutxieneko baldintza hauek beteko ditu, oro har:

a) Ehun arin eta malguaz egindakoa izango da, lanpostuan hozbero eta hezetasun baldintzeta egokitutakoa, eta garbitzeko eta desinfektatzeko lanak erraz egiteko aukera emango duena.

b) Langilearen gorputzari ongi egokituko zaio, betiere langilearen erosotasuna eta mugitzeko ahalmena oztopatu gabe.

c) Egoerak ahalbidetzen duen guztietan, mahukak motzak izango dira, eta luzeak direnean, ehun elastikozko amaiaren bitartez behar bezala estutuko dira.

Mahukak bilduz gero, beti barruko aldera egin beharko da, kanpotik lisoa geratzeko.

d) Ahal den neurrian, elementu gehigarriak ezabatu egindo dira, esate baterako, patrikak, mahukaburuak, botoiak, kanpoalderak bildutako zatiak, sokak, etab., zikinkeria metatzea eta katigatze-arriskua eragozteko.

e) Istripu-arriskua duten lanetan, gorbatak, lepokoak, gerrikoak, eskumuturrekoak, kateak, eraztunak, idunekoak, etab. erabiltzea debekatuta dago.

f) Gaueko lanetan, edo argi gutxi dagoen tokietan, islatzai-leak erabiliko dira.

3. Behar den guztietan, langileari mantalak eta amantala, bularrekoak, txalekoak, fajak edo gerriko zabalak emango zaizkio, enborra gehiago babesteko.

C) Burua babestea

1. Garezurra, aurpegia eta lepoa babestu behar dira, eta kasuan kasu, begiak eta belarriak ere babestu beharko dira bereziki.

2. Mugitzen diren makina, tresna edo gailuetatik gertu aritzagatik, substantzia arriskutsu edo zikinak betiko metatzen direnean, ilea katigatzeko arriskua duten lanpostuetan, ilea burukoe-kin, sareekin, txanoekin, txapelekin edo bestelakoekin estali beharko da, eta ezin izango da begiztarik, zintarik eta irtena gera daitekeen apaingarririk erabili.

3. Buru gainera objektuak erortzeko edo indarrez jaurtitzeko, edo kolpeak hartzeko arriskua dagonean, babeserako kaskoak era-biltzea ezinbestekoa izango da; kaskoek Segurtasun eta Higieneko Ordenanza Orokorrak eskatutako baldintza guztiak bete beharko dituzte.

o por medio de bandas verticales, con una separación máxima de 15 cm.

3. Los plintos tendrán una altura mínima de 15 cm sobre el nivel del piso.

4. Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kg por metro lineal.

En las limpiezas de ventanas se dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal, para evitar los posibles riesgos de caída.

En todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal, para evitar los posibles rigores climáticos.

Artículo 61

A) Disposiciones generales

1. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que precise eliminación o reducción de los riesgos profesionales.

2. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en esta Ordenanza.

3. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual, permitirán en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

B) Ropa de trabajo

1. Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.

2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico.

Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufanda, cinturones, pulseras, cadenas, anillos, collares, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

3. Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

C) Protección de la cabeza

1. Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello, y completará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos por su proximidad a las máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente de sustancias peligrosas o sucias, será obligatoria la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas u otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores, que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

D) Goiko gorputz-adarrak babestea

Eskuak, besaurreak eta besoak babesteko, arriskuen pre-bentziorako egokiak diren eskularruak, mahukak eta mahuka-erdia erabili dira, baina ez dute langilearen mugitzeko gaitasuna murriztu behar. Osagarri gisa, behar izanez gero, krema babesleak erabili dira.

E) Arnas aparatua babestea

1. Arnas aparatua babesteko ekipoek honako ezaugarri hauek izango dituzte:

- a) Arriskuari egokitutako motakoak izango dira.
- b) Aurpegiari behar bezala lotuko zaizkio, iragazterik izan ez dadin.
- c) Langileari ahalik eta traba gutxien egin behar diote.
- d) Behar den maiztasunarekin begiratuko da behar bezala dau-den eta funtzionatzen duten, eta nolanahi ere, hilabetean behin.
- e) Erabili ondoren, garbitu eta desinfektatu egin behar dira.
- f) Konpartimentu handi eta lehorretan gordeko dira, hozberro egokian.

SARIAK, HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK**1. ATALA****SARIAK****62. artikulua**

Langileen jokabidea, errendimendua, lana eta dohainak saritzearren, eta aldi berean, langileari berari betebeharra betetzeko adorea emateko, Enpresek atal honetan erabakitako sariak emango dizkiete langileei, banaka edo taldeka, beherago zehaztuko diren baldintzak betez gero, eta saria merezi duen ezein ekintza sariitu gabe ez uzteko ahalegina eginda.

Honako hauek dira saria merezi dutenak:

- a) Ekintza heroikoak.
- b) Meritudun egintzak.
- c) Zerbitzurako joera.
- d) Leialtasunerako joera.
- e) Lanbidean aurrera egiteko gogoa.

Ekintza heroikotzat hartuko da langileak, bere bizitza eta oso-tasuna arrisku larrian jarrita, istripu bat saihesteko edo istripuaren ondorioak gutxitzeko egiten duena.

Meritudun egintzatzat joko da langileak, bere bizitza edo oso-tasuna arrisku larrian jarri gabe, zerbitzuaren onerako, ezohiko ger-takariren bat gainditzeko edo saihesteko, Enpresetako bezeroen ondasunak edo interesak defendatzeko edo Enpresak berak defendatzeko egindako egintzak, baina ohikoak baino gehiago direnak.

Zerbitzurako joera sarituko da, langileak lanean bere gaitasun guztia jartzen duenean, eta lana modu arruntean eta ohikeriaz egiten ez duenean; baita Enpresen eta lankideen mesedetan hobekuntza-maila gorena aurkitzen saiatu izana gertakari jakinekin era-kusten duenean ere, nahiz eta horretarako bere ongizatea eta interesa ere alde batera utzi behar izan.

«Leialtasunerako joera» dagoela esan dezakegu, borondatezko eszedentziarik hartu gabe, etenaldirik gabe, segidako 25 urtetan Enpresetan lanean aritu izana frogatzen denean, betiere langilearen espedientearen hutsegite larriak edo oso larriak egin dituelako ohar negatiborik ez badago.

Lanbidean aurrera egiteko gogoa dutela esan daiteke, lanean hobetzeko edo goragoko kategoriara igotzeko, prestakuntza teknikoa eta praktikoa hobetzeko ahalegina egiten duten langileen kasuan, beren lana automatikoki egin gabe.

63. artikulua

Goian adierazitako ekintzak saritzeko sariak honako hauek izan daitezke:

- a) Diru-sariak, gutxienez hilabeteko soldaren adinakoak.

D) Protección de las extremidades superiores

La protección de las manos, antebrazos y brazos, se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

E) Protección del aparato respiratorio

1. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

- a) Serán del tipo apropiado al riesgo.
- b) Ajustarán completamente al contorno facial, para evitar filtraciones.
- c) Determinarán las mínimas molestias al trabajador.
- d) Se vigilarán su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.
- e) Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.
- f) Se almacenarán en comportamientos amplios y secos, con temperatura adecuada.

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES**SECCIÓN 1****PREMIOS****Artículo 62**

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, labiosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen en las circunstancias que se señalan, procurando que ningún acto que lo merezca quede sin premio.

Se considerarán motivos dignos de premio los siguientes:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerarán actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anormalidad en bien del servicio, a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de las Empresas y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad, e incluso su interés particular.

Existe «espíritu de fidelidad» cuando ésta se acredita por los servicios continuados a las Empresas por un período de veinticinco años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria, siempre que además no conste en el expediente del trabajador que así destaque notas desfavorables por la comisión de faltas graves o muy graves.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formalario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Artículo 63

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.

- b) Urteko opor ordainduak luzatzea.
- c) Idatzizko zorionteak; jendaurrean jakitera emango dira.
- d) Dagokien Erakundeei sariak emateko proposamenak egi-tea, adibidez, produktore eredugarri izendatzea, laneko dominak eta bestelako bereizgarriak ematea.
- e) Espediente ohar negatiboak kentzea.

Sari horiek, zorionteak izan ezik, Enpresen Zuzendaritzak emango ditu; lankideek edo buruak proposatutako kontrako espedienteen kasuan, Enpresako Epaimahaiak, edo ez badago, Arte-kari sindikalak.

2. ATALA

HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

64. artikulua

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantzia, ondorio eta asmoaren arabera. Hurrengo hiru artikuluetan aipatzen diren zerrendak adierazgarriak dira soiliak.

65. artikulua

Hutsegite arintzat honako hauak hartuko dira:

1. Bost eta hogeita hamar minuto arteko atzerapenarekin etortza lanera; hilabete batean egindako lehenengo hiru atzerapenak arintzat hartuko dira.
2. Dagokion garaien baja ez aurkeztea, justifikatutako arra-zoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.
3. Lana uztea funtsezko arrazoik gabe, denbora laburrerako izan bada ere. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaie Enpresei edo arrazoi horrek istripua eragiten badie lankideei, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.
4. Arduragabekeria txikiak materiala zaintzean eta materia-lak izan ditzakeen akatsak ez jakinatzeara.
5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.
6. Erabiltzaileak behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez hartzea.
7. Enpresei bizileku edo egoitza aldaketen berri ez ematea.
8. Enpresaren egoitzan lanekoak ez diren gaiez eztabaidan aritzea. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hutsegite larritzat edo oso larritzat har daitezke.
9. Hilabetean egun batez lanera huts egitea, justifikatutako arrazoik gabe.
10. Noizean behin mozkortuta egotea.

66. artikulua

Hutsegite larritzat honako joko dira:

1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.
2. Hogeita hamar eguneko epean, bi egunetan lanera ez etortzea, justifikatutako arrazoik izan gabe.
3. Gizarte Segurantzian edo Aurreikuspen Erakundeetan era-gin dezakeen aldaketarik egon bada familiar, aldaketa horien berri garaiz ez ematea. Datu horiek maleziaz gorde badira, hutsegite oso larritzat joko da.
4. Lanorduetan jokoan edo denbora-pasan aritzea.
5. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren ikura egitea.
6. Lanean, nagusien esana ez betetzea. Diziplina nabarmen hausten badu eta ondorioz Enpresari kalterik sortzen badio, hutsegite oso larritzat jo ahal izango da.

- b) Aumento de las vacaciones anuales retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, medallas de trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

La concesión de los premios antes consignados, excepción hecha de las felicitaciones, se hará por la Dirección de las Empresas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, a través del Jurado de Empresa o, en su defecto, por los Enlaces sindicales.

SECCIÓN 2

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 64

Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artículos siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 65

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entrada; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originese perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese causa de accidentes a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La embriaguez ocasional.

Artículo 66

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa podrá ser considerada como muy grave.

7. Beste langile bat dagoen itxura egitea, haren ordez fitxatuz, erantzunez edo sinatuz.

8. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritza, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.

9. Lanean zuhurtziarik gabe aritza. Beretzat edo bere lan-kideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo matxuraren arriskua instalazioetarako, hutsegite hori oso larritzat hartu ahal izango da.

10. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta Enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltea.

11. Lanorduetatik kanpo, Enpresako uniformea jantzita, mozkorturik egotea.

12. Aurreko artikuluko 3 eta 8. ataletan aurreikusitako arraziek eragiten dituztenak.

13. Hiruhileko batean hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), hutsegia desberdinekoa izan arren eta idatzizko ohartarazpena tartean dela.

67. artikulua

Hutsegite oso larritzat honako hauek joko dira:

1. Lanera justifikatu gabe hamar bider baino gehiagotan ez bertaratzea, sei hilabeteko epean, edo hogei aldiz urtebetean.

2. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta empresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtza, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanordutan bada.

3. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.

4. Enpresatik kanpo egindako lapurreta, ebasketako edo diruak erabilitzeagatiko kondena edo enpresak langilearekin duen konfiantza bertan behera uzteko arrazoi izan daitezkeen beste egintza batzuengatiko kondena, eta Justizia epaitegien sei urtetik gorako kondena guztiak.

5. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, bere lankideak garbitasun falta horren kexu badira.

6. Maiz mozkortuta egotea.

7. Posta zabaltzea edo Enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraztea, edo isilean gorde beharreko datuak kanpotarrei erakustea.

8. Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeriaz jokatzea edo errespeturik edo begirunerik ez agertzea.

9. Biraoak ohiko gauza izatea.

10. Utzikeriagatik edo zuhurtziarik ezarengatik istripu larriak sorraraztea.

11. Erantzukizuneko lanpostuetan lana uztea.

12. Laneko errendimendua nahita eta era jarraituan murriztea.

13. Lankideekin sarritan liskarrean eta eztabaidean aritza.

14. Aurreko artikuluko 3, 6, 8 eta 9. ataletan aurreikusitakoek eragindakoak.

15. Berriz hutsegite larri bat egitea, nahiz eta desberdina izan, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteen barruan.

68. artikulua

Enpresei dagokie zigorrak ezartzear, Lan Kontratuaren Legean, Lan Procedurako Legean eta Ordenantza honetan erabakitakoaren arabera.

Interesdunari idatziz emango zaio zigor ororen berri (ahozko ohartarazpena izan ezik); hark jaso izanaren agiria bidali edo jakinarazpenaren jakitun dela sinatu behar du, eta horrela jasoko da haren expedientean.

7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 67

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 68

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constando así en su expediente.

69. artikulua

Kasu bakoitzean ezar daitezkeen zigorrak, egindako hutsegitean duen larritasuna kontuan hartuta, honako hauek izango dira, gehienez ere:

- Hutsegite arinengatik:* ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta bi egun arteko enplegua eta soldata etetea.
- Hutsegite larriengatik:* enplegu eta soldatarik gabe uztea, hirutik hamabost egunera bitarte.
- Hutsegite oso larriengatik:* enplegu eta soldata etetea, hamasei eta hirurogei egun artean; gehienez bi urtean mai-laz igotzeko gaitasunik gabe uztea; beste herri batera nahi-taez lekualdatzea; kaleratzea.

Egindako hutsegitea falta edo delitua izan daitekeenean, lan-alorrean jarritako zigorra bete izanak ez du esan nahi dagokion Auzitegian erruduntasun-testigantzarik emango ez denik.

70. artikulua

Enpresek zigortzeko duten gaitasunak hamabost egunetan pres-kribatuko du hutsegite arinentzat; hogeita hamar egunetan, hutsegite larrientzat; eta hirurogei egunetan, oso larrientzat, betiere Enpre-sen Zuzendaritzak hutsegitearen berri izan zuen edo izan zezakeen egunetik kontatzen hasita.

71. artikulua

Enpresek egindako hutsegiteak (Ordenanza honetakoak) zigor ditzake laneko agintaritzak, Araudi organikoak ezartzen duen ekonomia-mugaino; Enpresek hutsegitea berriro egiten badute, eta Zuzendaritzak gizartearren aurkako jarrera baldin badu, Laneko Zuzendaritz Orokorrak, dagokion zigor ekonomikoa jartzeaz gain, Lan Ministerioari proposa diezaioke (ofizioz edo dago-kion Lurralde Ordezkaritzak proposatuta) Enpresaren jarreraren erantzule den enpresaburua, gerentea edo zuzendaria kargutik kentzeko; eta mota horretako karguak edo antzekoak betetzeko gaitasun-gabetzeko ere eska diezaioke Gobernuari, Lan Ministerioak pro-posituta.

HAMARGARREN KAPITULUA LAGUNTZA-ERREGIMENA

72. artikulua

Langileen Ordezkarrien edo Enpresa Batzordeko kideen zuze-neko parte hartzea duten laguntza-ekintzek Erakundeak edo dagozkion zerbitzuak sortzen, garatzen eta kudeatzen lagunduko dute.

Enpresek, euren kabuz edo beste erakundeekin elkarlanean, langileak gizarteratzeko eta Enpresaren barruan pertsonen arteko harremanak hobetzeko helburua duten gizarte-zerbitzuak gordeko eta garatuko dituzte, lege xedapenei jarraiki.

HAMAIKAGARREN KAPITULUA BARNE ARAUDIA

73. artikulua

Barne Araudiaren bitartez, Enpresek Ordenanza honetako arauak euren ezaugarri bereziatarra egokituko dituzte, emaitza one-nak eta pertsonen arteko harreman onak lortzeko helburuak batera betetzearen.

Barne Araudiaren edukia eta onarpenerako prozedura 1942ko urriaren 16ko Laneko Arautegien Legean, 1961eko urtarrilaren 12ko Dekretuan eta urte bereko otsailaren 6ko Aginduan erabakitakoa izango da. Barne Araudiari erantsirik, Enpresaren plantilla eta lan-gileekin itundutako kontratu-eredua joango dira. Langile bakoitzak izan behar du Araudiaren ale bat; baldintza hau betetzen ez bada, Araudian bai, baina Ordenanza honetan barne hartu gabeko hutsegiteren bat egiten badute langileek, Enpresek ezin izango dituzte zigortu.

Artículo 69

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves:* Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- Por faltas graves:* Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- Por falta muy grave:* Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 70

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquellas.

Artículo 71

La autoridad laboral podrá sancionar, hasta el límite económico que autorice el Reglamento orgánico que regula su función, las infracciones de esta Ordenanza cometidas por las Empresas, en caso de reincidencia y cuando la Dirección de ésta muestre una conducta antisocial, la Dirección General de Trabajo, de oficio o a propuesta de la Delegación Provincial correspondiente podrá, además de imponer la sanción económica que corresponda, proponer al Ministerio de Trabajo el cese del Empresario, Gerente o Director responsable de la conducta de la Empresa; y al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes.

CAPÍTULO DÉCIMO RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 72

La acción asistencial, con participación directa del Delegado de Personal, o miembros del Comité de Empresa, orientará en la creación, desarrollo y gestión de las Instituciones o servicio correspondientes.

Las Empresas, por sí o en colaboración con otras entidades, mantendrán y desarrollarán, de acuerdo con las disposiciones legales, los servicios de tipo social tendentes a conseguir una mayor y más lograda integración del personal, así como la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 73

Mediante el Reglamento de Régimen Interior las Empresas adecuarán las normas contenidas en la presente Ordenanza a sus peculiares características, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados y las mejores relaciones humanas.

El contenido y procedimiento para la aprobación del Reglamento de Régimen Interior, será el establecido en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de Octubre de 1942, Decreto de 12 de Enero de 1961, y Orden de 6 de Febrero del mismo año. Como anexo al Reglamento de Régimen Interior figurará la plantilla de la Empresa y el modelo de contrato suscrito con el personal. Un ejemplar del Reglamento deberá ser facilitado a cada trabajador, no pudiendo imponerse sanciones a éstos por faltas comprendidas en el mismo y no en la presente Ordenanza, de no haberse cumplido este deber empresarial.

74. artikulua

Berrogeita hamar langile finko baino gehiago dituzten Enpresa guztia Barne Araudi bat idaztera eta laneko agintaritzaren onepena jasotzera beharturik daude. Ordenantza hau indarrean sartzen denetik sei hilabeteko epea dute horretarako. Barne Araudia onartuta badute, Ordenantza honen edukira egokitu egin beharko dute, eta epe horretan laneko agintaritzari aurkeztu.

HAMABIGARREN KAPITULUA

75. artikulua

Ordenantza honetan barne hartutako oinarrizko soldatetan eta osagarrieta, Ordenantza indarrean sartu aurretik, Lan Ordenantza honek berak zehaztutako ohiko lanaldiari zegozkion ordainsariak, osorik eta urteko zenbaketen, irentsi egingo dira. Hortaz, Ordenantza hau aplikatzearren ondorioz, ekonomia-gorabeherak langileen aldekoak baizik ez daitezke izan, data hori baino lehen jasotakoak, osorik eta urteko zenbaketan, Ordenantza honen arabera jaso beharko luketena baino gutxiago denean.

76. artikulua

Ordenantza honetakoak gutxieneko baldintzak izaki, aurretik izan zitezkeen baldintza onuragarriei eutsi egingo zaie, osorik eta urteko zenbaketan aztertu ondoren.

Aurreko paragrafoan esandakoa baztertu gabe, honako hauei ere eutsiko zaie: aldez aurretik ezarritako lanaldi trinkoari; opor luzeagoei, banaka nahiz lanbide-taldeka; Hitzarmen Kolektiboak ezarritako Gizarte Segurantzako hobekuntzei; Barne Araudiari edo ohiturei, eta aparteko orduen gaineko usadio eta ohiturek aldez aurretik ezarritako baloreei.

I. ERANSKINA LANBIDE-KATEGORIEN DEFINIZIOA

I. ZUZENDARITZAKO LANGILEAK ETA TEKNIKARI TITULUDUNAK

1. azpitaldea.—*Zuzendaritzako Langileak*

a) *Zuzendaria*: Titulu akademikoa edo prestakuntza teoriko-praktiko handia izanik, Enpresaren Zuzendaritza eta erantzukizuna bere gain hartzen duena, eta laneko fase guztia programatzen, planifikatzen eta kontrolatzen dituena.

b) *Salmenta Zuzendaria*: Titulu akademikoa edo prestakuntza teoriko-praktiko handia izanik, merkataritza-alorreko egin-kizunen Zuzendaritza eta erantzukizuna bere gain hartzen duena, eta Enpresaren merkataritza-politika planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen duena.

c) *Administrazioko Zuzendaria*: Titulu akademikoa edo prestakuntza teoriko-praktiko handia izanik, administrazio-alorreko eginkizunen Zuzendaritza eta erantzukizuna bere gain hartzen duena, eta Enpresaren administrazioa planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen duena.

d) *Langileburua*: Enpresako Zuzendaritzaren esanetara egonik, langileak hartzeko, hautatzeko eta administratzeko ardura eta erantzukizuna duena, eta Enpresak zehaztutako langile-politika planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen duena.

e) *Erosketa Burua*: Enpresako Zuzendaritzaren aginduetara egonik eta titulu akademikoa edo ezagutza eta gaitasun handia izanik, Enpresako materiala eta hornidura erospeareen erantzule dena.

f) *Zerbitzuburua*: Enpresako Zuzendaritzaren aginduetara egonik, eta titulu akademikoa edo ezagutza handia izanik, Enpresa planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen, bideratzen, zuzentzen eta batzen duena, eta Enpresako produkzioko eremu eta ekipoen martxa onaren eta funtzionamenduaren erantzule dena.

2. azpitaldea.—*Teknikari Tituludunak*

a) *Goi-mailako Tituludunak*: Doktore edo Lizentziatu tituluak emandako ezagutza laneko planak ikertzeko, aztertzeko, arakat-

Artículo 74

Todas las Empresas que ocupen más de cincuenta trabajadores fijos están obligadas, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ordenanza, a redactar y someter a la aprobación de la autoridad laboral un Reglamento de Régimen Interior. Las que tuvieran ya aprobado su Reglamento Interior deberán adaptarlo al contenido de la presente Ordenanza, sometiéndolo a la autoridad laboral en el indicado plazo.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Artículo 75

En los salarios base y en sus complementos contenidos en la presente Ordenanza se absorben todas las percepciones salariales que viniesen rigiendo con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y en cómputo anual, referidas a la jornada normal de trabajo que esta misma Ordenanza Laboral señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y cómputo anual a lo que les correspondería percibir según esta Ordenanza.

Artículo 76

Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán, aisladamente, la jornada intensiva cuando viniere establecida; las vacaciones de mayor duración, ya por grupos profesionales o individualmente; las mejoras de Seguridad Social, establecidas por Convenio Colectivo.. Reglamento de Régimen Interior o costumbre, y los valores preestablecidos por uso y costumbre en cuanto a las horas extraordinarias.

ANEXO I DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

I. PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO

Subgrupo 1.—*Personal directivo*

a) *Director*: Es el que con el título académico o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) *Director Comercial*: Es el que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.

c) *Director Administrativo*: Es el que, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) *Jefe de Personal*: Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y administración del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquélla.

e) *Jefe de Compras*: Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

f) *Jefe de Servicios*: Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

Subgrupo 2.—*Personal técnico titulado*

a) *Titulado de Grado Superior*: Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación

zeko eta prestatzeko aplikatzen dutenak, eta euren lanbidearen beraizko jarduerak egiten edo aholkatzen dituztenak.

b) *Erdi-mailako Tituludunak*: Aurreko kasuan bezalaxe, euren zerbitzuak eskaintzen dituztenak, baina peritu, gizarte-graduatu edo antzeko tituluarekin.

c) *Laborala o Profesionala*: Aurreko bietan bezalaxe, euren zerbitzuak eskaintzen dituztenak, baina dagokion Agintaritzak horretarako propio emandako tituluarekin.

II. ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK

a) *1. mailako Administrari Burua*: Enpresako Bulegoaren erantzule zuzena den langilea, boterea izan ala ez. Koordinatzen dituen administrazio-atalak bere gain daude.

b) *2. mailako Administrari Burua*: Botere mugatua izan ala ez, Sekzio edo departamentu baten ardura duena, emandako lanari buruzko iradokizunak egin eta batasuna ematen duena, eta lan horren erantzule dena Nagusien aurrean; bere menpekoen artean banatzen du lana.

c) *Kutxazaina*: Bere erantzukizunpean Enpresaren kobrantza eta ordainketa nagusiak egiten dituena, menpean langileak izan ala ez.

d) *Lehen mailako Administrari Ofiziala*: Hogeit urtetik gorakoa izanik, Nagusi baten esanetara dagoen eta kalkulua, azterketa, pres-takuntza eta baldintza egokiak eskatzen dituen lan jakin bat bere gain duen langilea.

e) *Bigarren mailako Administrari Ofiziala*: Ekimen eta erantzukizun mugatua izanik, eta Nagusi baten menpe egonik, adminis-trazio-teknikaren ezagutza orokorra eskatzen duten bigarren mai-lako lan osagarriak egiten dituen langilea.

f) *Laguntzailea*: Hemezortzi urtetik gorakoa izanik, adminis-trazio-alorreko oinarritzko lanak eta oro har, bulegoetako beraizko lan mekanikoak egiten dituen langilea.

g) *Telefonista*: Lan bakarra telefono-zentralita zaintza eta arta-zea duen langilea.

h) *Langile-gaia*: 16 eta 18 urte bitartekoia izanik, behar bes-teko lanbide prestakuntza eskuratzeko burokrazia edo kontabilitate lanetan hasten den langilea.

i) *Kobratzailea*: Kuxaren menpeko izanik, eskuordetze bidez kobrantzak eta ordainketak egiten dituen langilea.

III. ERDI-MAILAKO KARGUDUN LANGILEAK

a) *Arduradun nagusia*: Langile taldekoa izan ala ez, Enpre-saren aurrean erantzule izanik, zuzendaritzako, gerentziako edo nagusi-en aginduetara egonik, bere baldintzengatik (publikoak edo lanarekin loturikoak) eremuko ikuskatzaleen lana koordinatzen duena eta hauetako aginduak helarazten dizkiena; horretaz gain, produktibili-tatearen errendimenduaren, langileen kontrolaren eta gainerako ger-takien berri ematen dio Enpresari.

b) *Eremuko Ikuskatzalea edo Arduraduna*: Arduradun nagusiaren esanetara egonik, bere egiteko lantokiak ikuskatzeara da, lan-toki horiek zaintza eta ikuskatzeara bi Arduradun edo gehiagoren esku dagoenean; Eremuko Ikuskatzaleak lantokietako arduradu-nen informazioa jasoko du, Arduradun nagusiari helarazteko.

c) *Sektoreko Ikuskatzalea edo Arduraduna*: Taldeko edo eraikineko bi arduradunen edo gehiagoren ardura duena; bere egin-kizun zehatzak honako hauek dira:

- 1) Bere esanetara dauden langileak antolatzea, errendi-menduak behar bezalakoak izan daitezten, garbiketa era-ginkorra izan dadin, eta langileak nekatu gabe.
- 2) Atzemandako irregularasunei eta laneko errendimendu onari buruzko txostenak egitea, Arduradun Nagusiari igortzeko.
- 3) Eguneroko parteetan, bai produziokoetan, bai bere kar-gurako langileen errendimendukoetan, izandako gertakariak jasotzea, lehenbailehen zuzendu ahal izateko eta berriz gerta ez daitezen.

de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades pro-pias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

b) *Titulado de Grado Medio*: Son aquellos que, prestan ser-vicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.

c) *Laboral o Profesional*: Son quienes prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) *Jefe Administrativo de 1.ª*: Empleado que provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la Oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) *Jefe Administrativo de 2.ª*: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una Sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responden del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) *Cajero*: Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, real-iza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.

d) *Oficial Administrativo de primera*: Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un tra-bajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y con-diciones adecuadas.

e) *Oficial Administrativo de segunda*: Empleado que, con ini-ciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un Jefe, real-iza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren cono-cimientos generales de la técnica administrativa.

f) *Auxiliar*: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) *Telefonista*: Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

h) *Aspirante*: Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabili-dad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) *Cobrador*: Es el empleado que, dependiente de Caja, real-iza todo género de cobros y pagos, por delegación.

III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

a) *Encargado general*: Es el empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la Empresa, y a las imme-diatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el tra-bajo de los supervisores de zona, tramitando a los mismos las órde-nes oportunas, e informa a la Empresa de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) *Supervisor o Encargado de Zona*: Es el que, a las órde-nes inmediatas del Encargado general, tiene como misión la ins-pección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado general.

c) *Supervisor o Encargado de sector*: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1) Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
- 2) Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
- 3) Reflejar en los partes diarios de producción y de los ren-dimientos de trabajo del personal bajo su mandato, infor-mando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsa-nándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) *Taldeko edo eraikineko arduraduna:* Hamar langile edo gehiago kontrolpean dituena; bere eginkizun zehatzak honako hauek dira:

- 1) Bere esanetara dauden langileak antolatzea, errendimendua normalak eta eraginkorak izan daitezen, eta langileak behar baino gehiago nekatu gabe.
- 2) Lana banatzea edo nola banatu adieraztea, eta horretaz gain, garbiketako materiala eta tresnak ongi administratu eta behar bezala erabili behar ditu.
- 3) Eguneroko parteetan biltzea produkzioa, bere kargurako langileen errendimendua eta zerbitzuaren kalitatea; eta parte horiek nagusieitza igo eta zerbitzuko langileen gertakarien edo bestelako berri ematea.
- 4) Izaten diren irregularatasun eta gertakariak zuzentzea bere erantzukizuna da.
- e) *Lan Taldeko Arduraduna:* Bere lanbide-kategoriaren eginkizun zehatzak betetzeaz gain, hiru eta bederatzi langile arteko talde baten erantzule dena. Enpresako Zuzendaritzak erabakiko du lanaldiko zenbat denbora emango duen Taldeko edo eraikineko ArduRADUNAK dituen erantzukizun berdinak, kontrolatzeko eta gainbegiratzeko eginkizunak betetzen; lanaldiaren gainerako denboran Garbitzaile lanetan arituko da.

IV. MENDEKO LANGILEAK

a) *Mandataria:* Mendeko langile honen egitekoak hauexek dira: bulegoan bertan edo kanpoan mandatuak egitea, dokumentua kopiatzea, gutunak jaso eta ematea, eta jendeari bulegoan nondik nora ibili behar duen esatea.

b) *Biltegizaina:* Langileek egindako eskaerei erantzuteaz eta merkantzia-mota oro erregistratzearaz arduratzan den mendeko lan-gilea.

c) *Zerrenda Egilea:* Enpresako langileen zerrenda irakurri eta lanera etorri ez diren langileak, laneko hutsegiteak, gertakariak, aparteko orduak, okupazioak eta lanpostuak idatzi behar dituen mendeko langilea; horiez guztiez gain, langileei nominak banatu eta sinatu ostean berriz jaso behar ditu, lanean hasteagatiko edo lanari uzte-agatiko langileen altak eta bajak jakinarazi, eta Enpresako langileen lan-orriak banatu eta jaso.

d) *Zaindaria:* Dagokien barrutian langileek uzten dituzten tresnak eta lanabesak zaintzeko eta txukun izateko ardura duen langilea. Tresna eta lanabes horiek langileei emandakoak direla kontrolatu behar du.

e) *Mandatugilea:* Hamasei eta hemezortzi urte bitarteko mendeko langile honek mandatuak bete, banaketak egin eta oinarrizko bestelako eginkizunak betetzen ditu.

V. LANGILE SOILAK

a) *Espezialista:* Hemezortzi urtetik gorakoia izanik, ezagutz tekniko eta teoriko-praktiko eta gaitasun egokiak dituen langilea; oro har, garbiketarako tresna eta makina industrialak (ez etxetresna elektrikoak) nola dabiltsan eta nola erabiltzen diren jakin behar du eta kasuan kasu, tratamendu egokiak aplikatzen, material, ekipo, produktu, tresna edo makina horiek erabiltzeko behar besteko ekinmenaz, errendimenduaz, erantzukizunaz, gaitasunaz eta eraginkortasunez. Lanean erabiltzen dituen makinak, tresnak edo ibilgailuak behar bezala zaindu eta gorde behar ditu.

b) *Peoi espezializatua:* Hemezortzi urtetik gorako gizon edo emakume honek garbiketa-enpresaren berariazko eginkizun jakin eta zehatzak egiten ditu, espezialista izateko behar diren eza-gutzak eta gaitasunak izan gabe, baina praktika eta espezializazio jakin batekin, eta arriskutsuak izan daitezkeen lanetan arreta berezia jarritz.

d) *Encargado de grupo o edificio:* Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

- 1) Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
- 2) Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.
- 3) Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
- 4) Entrar dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.
- e) *Responsable de Equipo:* Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador.

IV. PERSONAL SUBALTERNO

a) *Ordenanza:* Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) *Almacenero:* Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo, registrar toda clase de mercancías.

c) *Listero:* Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestos de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificar las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, como la recogida de las mismas.

d) *Vigilante:* Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

e) *Botones:* Es el subalterno mayor de dieciseis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

V. PERSONAL OBRERO

a) *Especialista:* Es el trabajador mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos técnicos, teóricos - prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) *Peón especializado:* Es aquel obrero, varón o hembra, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) *Garbitzailea*: Gizon edo emakume izanik, lokal, barruti eta tokietako zorua, sabaia, hormak, altzariak, etab., eta beirak, atea, leihoa barruko aldetik, edo erakusleihoa garbitzea, hautsa kentzea, erraztatzea eta leuntzea eskuz ohiko tresnekin, edo erabilteko errazak diren eta nahiz eta potentzia handiagokoak izan etxeko erabileraotzat jotzen diren elementu elektromekanikoekin; lan horiek egiteko arreta jartzea eta agindutakoa bete nahi izatea baino ez da behar, esfortzu fisikoaz gain.

d) *Gidari-garbitzailea*: Erabiltzen duen ibilgailua erabiltzeko behar den gidabaimena izanik, garbitzaileen lanak eta gidarien lanak berdin-berdin egiten dituen langilea, Enpresak jarritako ibilgailuarekin lantoki ezberdinetara azkarrago heltzeko edo Enpresak agintzen dion beste edozein lanetarako, hala nola, banaketak egiteko, langileak edo materialak garraiatzeko, edo garraio-lanetarako, oro har.

VI. HAINBAT LANBIDETAKO LANGILEAK

a) *Ofiziala*: Lanbide jakin bat ikasirik, lanbide horri dagozkion eginkizun guztia edo batzuk bere kabuz, behar besteko errendimenduarekin eta erantzukizunarekin egiten dituen langilea.

b) *Laguntzailea*: Hemezortzi urte baino gehiagoko langilea, ofiziozkoak ez diren lan jakinak eta zehatzak egiten dituena, ofizial baten menpe egonik; ofizialari laguntzen dio eta haren erantzukizunpean egongo da.

c) *Peoia*: Hemezortzi urte baino gehiago dituen langile honen esfortzua eta arreta soilik eskatzen duten lanak egiten ditu, praktikarik behar izan gabe.

d) *Ikastuna*: Ikastun-kontratu berezi baten bidez Enpresaren lotura duena; Enpresaburua ikastunaren lanaz baliatzen da baina aldi berean lanbide klasiko deitutako bat irakatsi behar dio praktikan, berak edo beste baten bidez.

ERAIKIN ETA LOKALEN GARBIKETARAKO BIZKAIKO PROBINTZIA HITZARMENAREN AZKEN AKTA

Goian aipatutako hitzarmena negoziatzeko mahaiko kideak UGTren lokalean bildu dira (Colon de Larreategi kalea 46) 2007ko azaroaren 27an. Enpresa-ordezkariak honakoak izan dira: Bizkaiko Eraikinak eta Lokalak garbitzen dituzten Enpresaburuen Elkartea, Garbiketa Enpresen Elkartea (ASPEL) eta Bizkaiko Garbiketa Enpresaburuen Elkartea (ASELBI); zentral sindikaletako ordezkariak, berriz, SALO Legearri jarraiki eta eratze-aktan jaso den ordezkarien ehu-nekoia azaldu delarik bilkurara, honakoak: U.G.T, CC.OO, ESK, E.L.A eta L.A.B. 18:30ean, lortutako akordioan oinarrituz, hitzarmena irakurri eta sinatzeko asmoz, honakoa

ERABAKI DUTE:

Bukatutzat ematea Bizkaiko eraikinak eta lokalak garbitzeko probintzia-mailako Hitzarmen Kolektiboko negoziazioak.

Akta hau eta honi erantsitako Hitzarmenaren testua honakoek sinatzea: enpresa-ordezkarien izenean Bizkaiko eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten Enpresaburuen Elkarteak, Garbiketa Enpresen Elkarteak (ASPEL) eta Bizkaiko Garbiketa Enpresaburuen Elkarteak (ASELBI), eta zentral sindikalen izenean UGT-k, CC.OO.-k eta ESK-k (sindikatu horiek dira sektorearen %50 baino gehiagoren ordezkariak).

Hitzarmena erregistratzeko eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzeko eskatzea.

Akta honetan adierazitako helbidea izendatzea Sektoreko Bitariko Batzordearen helbidetzat.

Eta eztabaидatu beharreko bestelako gairik ez zegoenez, bilera bukatu da, aipatutako toki eta egunetan.

c) *Limpiador o Limpiadora*: Es el obrero, varón o hembra, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque éstos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) *Conductor-Limpiador*: Es aquel obrero que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la Empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la Empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

a) *Oficial*: Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) *Ayudante*: Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) *Peón*: Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) *Aprendiz*: Es aquel que está ligado con la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por si o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

ACTA FINAL DEL CONVENIO PROVINCIAL DE BIZKAIA DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Reunidos los componentes de la Mesa Negociadora del Convenio arriba indicado en los locales de UGT C/ Colon de Larreategui 46, el día 27 de noviembre de 2007, por la Representación Empresarial La Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia, La Asociación de Empresas de Limpieza (ASPEL) y la Asociación de Empresarios de Limpieza de Bizkaia (ASELBI), y por las Centrales Sindicales U.G.T, CC.OO, ESK , E.L.A y L.A.B. asistiendo por la L.O.L.S,y con los % de representación que constan en el Acta de constitución, a las 18:30 horas, con el fin de dar lectura y firma del Convenio en base al Acuerdo alcanzado sobre el mismo,

ACUERDAN:

Dar por finalizadas las negociaciones del Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia.

Firmar este Acta junto con el texto del Convenio que se adjunta, por la Representación Empresarial La Asociación de Empresarios de Limpieza de Edificios y Locales de Bizkaia, La Asociación de Empresas de Limpieza (ASPEL) y la Asociación de Empresarios de Limpieza de Bizkaia (ASELBI), y por las Centrales Sindicales U.G.T. CC.OO. y ESK que representan al más del 50% del total de la representación del Sector.

Solicitar el registro del mismo y su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Designar el domicilio reflejado en este Acta como el de la Comisión Mixta Paritaria del Sector.

Sin más asuntos que tratar se levanta la reunión en lugar y fecha arriba indicados.