

III. Atala / Sección III

Euskal Herriko Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco**Justizia. Lan eta Gizarte Seurantzza Saila**

EBAZPENA. 2004ko azaroaren 8koa. Justizia. Lan eta Gizarte Seurantzza Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Cespa. S. A.-Mercabilbao itzarmen Kolektiboa erreestratu eta araitaraztea. Hitzarmenaren Kodea: 4805911.

AURREKARIAK

1. 2004ko urriaren 6an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan. 2004ko irailaren 30an sinatutako Cespa. S. A.-Mercabilbao enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta neoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Neoziazio Mahaiko enpresaren eta lanqileen ordezkariak sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2004ko urtarrilaren 1etik 2006ko abenduaren 31 artekoa da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta araitarazteko eskumena Lanqileen Estatutuaren testu bateina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legeaiztako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen due, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak –erreestratzeko bakarrik– Lan Aqintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori auztia Hitzarmen Kolektiboen Erreestroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori aarutzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aqinduak eta Justizia. Lan eta Gizarte Seurantzza Sailaren otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 22.1 a) artikulua –Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erreestroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak– xedatutakoaren ildotik.

2. Neoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta lanqileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Lanqileen Estatutuaren Testu Bateinaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Lanqileen Estatutuaren Testu Bateinaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Aqintaritzaren iritzi hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, aqintaritzari horrek iurisdikzio eskumendunera ioko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erreestratu eta aordailutzen da, eta Bizkaiko Aldizkari Ofizialean araitarazten da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorriz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik.

Bizkaiko Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU:

1. Cespa. S. A.-Mercabilbao enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erreestroan inskribatzeko aqintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa Bizkaiko Aldizkari Ofizialean araitaraztea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan aordailutzea.

Departamento de Justicia. Empleo v Seguridad Social

RESOLUCION de 8 de noviembre de 2004, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo v Seguridad Social, por la que se resuelve el registro v publicación del Convenio Colectivo para la empresa Cespa, S. A.-Mercabilbao. Código Convenio 4805911.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 6 de octubre de 2004 v ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Cespa, S. A.-Mercabilbao, suscrito el 30 de septiembre de 2004, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Neociadora v el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa v los Delegados de los trabajadores de la Comisión Neociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre de 2006.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción v 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 v organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, v la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1 a) del Decreto 44/2002, de 12 de febrero, del Departamento de Justicia, Empleo v Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

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

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

Vistos los preceptos legales citados v 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 de la empresa Cespa, S. A.-Mercabilbao.

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

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

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta iakinarazi, halaber, honen aurka badaoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari orako errekurtsua aurkeztea, hilabete-ko epean. Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan –115. artikulua ildotik– xedatutakoarekin bat etorritik –lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen. Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren orqanoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.i) artikulua ildotik–.

Bilbon, 2004ko azaroaren 8an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Karmele Arias Martínez

CESPA. S.A. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA ARAU OROKORRAK

1. artikulua.—*Aplikazio-eremua*

Mercabilbao, S. A. erakundearen Basauriko merkatu nausietako Garbiketa eta Hondakinak Biltzeko Zerbitzuei atxikiriko Cespa, S. A. enpresaren lanjileei soilik eragingo die Hitzarmen honek.

2. artikulua.—*Indarraldia*

Hitzarmen hau sinatzen den egunean iarriko da indarrean. Nolanahi ere, ondorio ekonomikoek 2004. urteko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute.

3. artikulua.—*Iraupena*

Hitzarmen honek hiru urte iraungo du, eta 2006. urteko abenduaren 31n amaituko da, eta muqaequna iritsi aurreko azken hiru hilabeteetan eman da bukatutzat.

4. artikulua.—*Soldataren bermea*

Urteko osotasunean Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak baino hobek diren baldintza pertsonalak errespetatuko dira, eta soilik «ad personam» aisa ordeko dira.

5. artikulua.—*Konpentsatzea eta irenstea*

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako ordainsarietako hitzarmena indarrean iartzen denean zeuden guztiak konpentsatu eta irenste-ko dituzte, horien izaera eta iatorria edozein izanik ere.

Aplikazio orokorreko legezko xedapenak, edo Hitzarmen Kolektiboak, edo banakako kontratuak direla medio, etorkizunean egiten diren soldata-igoerek Hitzarmen honetan itunduriko baldintzetan eragina izango dute, ordainsari berri horiek urteko zenbaketan kontuan hartuta hemen itundurikoek gainditzen badituzte bakarrik; bestela, hauek konpentsatu eta irenste-ko dituzte, eta Hitzarmen honek bere horretan iarratuko du, itunduriko moduan eta baldintza berberetan, alegia.

6. artikulua.—*Hitzarmena interpretatzea eta aplikatzea*

Hitzarmen hau interpretatzean edo aplikatzean sor litekeen edozein zalantza edo eztabaida Batzorde Misto Paritarioari iakinaraztea erabaki dute bi alderdiek, orqano eskudunei kezarik bidali aurretik.

Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioak txostena iqorri beharko du aqhienezko 15 eguneko epean. Adierazitako epea txostena eskatu eta hurrengo egunetik hasiko da zenbatzen.

Hitzarmenaren Batzorde Misto Paritarioaren einkizunek eta iarduerak ez dute ezein kasutan legeak aurreikusitako administrazioarekiko auzietako iurisdikziora jotzeko aukera eraotziko.

7. artikulua.—*Batzorde misto paritaria osatzea*

Hitzarmen Kolektibo honetako Batzorde Misto Paritaria enpresaren eta lanjileen ordezkarri-kopuru berak osatuko du.

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

En Bilbao, a 8 de noviembre de 2004.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA. S.A.

CAPITULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.—*Ambito de aplicación*

El presente Convenio afectará exclusivamente al personal operario de Cespa, S. A., adscrito a los servicios de limpieza y recogida de residuos de los mercados centrales de la entidad Mercabilbao, S. A., sitios en el municipio de Basauri.

Artículo 2.—*Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2004.

Artículo 3.—*Duración*

La duración del presente Convenio será de tres años, finalizando el 31 de diciembre de 2006, y quedando automáticamente denunciado dentro de los tres últimos meses a su vencimiento.

Artículo 4.—*Garantía salarial*

Se respetarán las condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 5.—*Compensación y absorción*

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

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

Artículo 6.—*Interpretación y aplicación del Convenio*

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de establecerse reclamación ante los órganos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

La Comisión Mixta Paritaria del Convenio deberá emitir su informe en un plazo máximo de 15 días, a contar desde el día siguiente en que hubiese sido solicitado.

Las funciones y actividades de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio no obstruirán en ningún caso el libre acceso a la jurisdicción administrativa y contenciosa previstas en la Ley.

Artículo 7.—*Composición de la Comisión Mixta Paritaria*

La Comisión Mixta Paritaria de este Convenio Colectivo estará compuesta por un número igual de representantes de la parte económica y del personal.

8. artikulua.—Subroaazioa

Garbiketa Publiko, Bide Garbiketa, Ureztatze, Hondakinen Bilketa, Tratamendu, eta Deuseztapen, eta Estoldak Garbitzeko eta Babesteko sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren 49. artikulutik 53.era bitarteko artikuluek —biak barne— aindutakoa betez, Cespa, S. A. enpresaren eta Mercabilbao erakundearen arteko administrazio-kontratuak deuseztatzen edo amaitzen badira, adierazitako enpresa eta erakunde horien eraginpeko langileak emakidadun berriak edo enpresak irentsiko ditu, eta ordezkaturako Enpresan zituzten eskubide eta betebeharrak errespetatuko dituzte. Enpresa eta erakunde horien bide-garbiketako eta zaborrak biltzeko zerbitzuek hitzarmen honen aplikazio-eremua osatzen dute

II. KAPITULUA

**LANALDIA, OPORRAK, ATSEDENALDIAK, BAIMENAK
ETA ESZEDENTZIAK****9. artikulua.—Lanaldia**

Lanaldia 35 ordukoa izanako da astean, honako orduteai honekin:

Goizeko orduteaia:

Astelehena	Asteartea	Asteazkena	Osteaguna	Ostirala	(Larunbata)
7 ordu	7 ordu	7 ordu	7 ordu	7 ordu	(7 ordu)

Oro har, ean osoko langileek larunbat guztiak libre izanako dituzte, eta lanean aisa zenbatuko dira ondorio guztietarako.

Zerbitzu-arrazoiengatik, Mercabilbaok hala nahi duelako, isurketa-aldea aldatzeagatik, edo beste aertakari batzuenagatik, lanaldia aldatu ahal izanako da indarrean daoen legedian araututakoaren barnean.

San Martín de Porres euna, zerbitzu hauen zaindaria, iaiekuantzat hartuko da. Jaieuna igandea bada, hurrengo astelehenera igaroko da, edo beste ean batera, Enpresa eta langileak ados iari ondoren.

Abenduaren 24a eta 31 ez dira laneakuntzat hartuko.

Ean bakoitzean 6 ordu baino gehiagoko lanaldi etengabea eiten duten Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 minutuko tarteko atsedena baliatuko dute.

Oaitartekorako denborak benetan lan eandako denboratzat hartuko dira.

10. artikulua.—Iandeko atsedena dia eta iaia

Arau orokor aisa, Hitzarmen honen eraginpeko langileek Larunbatean edo Iandean hartuko dute aste atsedena dia, lantokian ezarritako zerbitzuaren eraketaren arabera. Aurreko puntuan zehaztutakoa orabehera, zerbitzuen eraginpeko langileak nahitaez eanero bete beharreko zerbitzu publikoan lan eiten badu, Iandea eta Jaieunetako zerbitzuak betetzea honela antolatuko da:

Oro har, denbora partzialeko kontratupeko langileek beteko dute lana, eta ahal den neurrian, banaketa orekatsua eaino da langile horien artean. Behar diren ezauarriak dituen langilerik ez bada, ean osoko kontratupeko langile boluntarioekin beteko da zerbitzua, eta boluntarioik ez bada, nahitaezko txandaz txandakoak izendatuko dira.

Ean horietako batean zerbitzua eskaintzen bada, soldata-tauletan azaltzen diren zenbatekoak ordainduko dira (1. Eranskina), konpentsazioko atsedena eanun aabe, eta eandako lanaldien arabera.

11. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langile guztiak ordainduriko 30 lanean-opor edukiko dituzte.

Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Enpresan zerbitzuak eskaintzen diren lehenengo urtean, urte horretan lan eandako denborari daokion zati proportzionala soilik baliatzeko eskubidea izanako da.

Artículo 8.—Subroación

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 49 a 53, ambos inclusive, del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riego, Recoída, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en caso de rescisión o término de los contratos administrativos entre la empresa Cespa, S. A. y la entidad Mercabilbao, cuyos servicios de limpieza viaria y recoída de basuras constituyen el ámbito de aplicación del presente convenio, el personal adscrito a los mismos, será absorbido por el nuevo concesionario o, en su caso, por la empresa, respetando éstos los derechos y obligaciones que disfruten en la Empresa sustituida.

CAPITULO II

**JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS, PERMISOS
Y EXCEDENCIAS****Artículo 9.—Jornada de trabajo**

La jornada laboral será de 35 horas semanales, con el siguiente cuadro horario:

Horario diurno:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	(Sábado)
7 horas	7 horas	7 horas	7 horas	7 horas	(7 horas)

Con carácter general, el personal de tiempo completo disfrutará de todos los sábados libres, computándose a todos los efectos como día laboral.

Por razones de servicio, criterio de Mercabilbao, cambio de la zona de vertido, u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación dentro de lo regulado en la normativa vigente.

El día de San Martín de Porres, patrono de estos servicios, será considerado fiesta, en caso de coincidir en domingo, se trasladará al lunes siguiente o a otro día previo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores.

Se considerarán días no laborables el 24 y el 31 de diciembre.

El personal afecto a este Convenio, que realice una jornada continuada de trabajo superior a 6 horas día, disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos.

Los tiempos de bocadillos se considerarán como efectivamente trabajados.

Artículo 10.—Descanso dominical y fiestas

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en sábado o domingo, según la organización del servicio implantada en el centro de trabajo. No obstante lo especificado en el punto anterior, supuesto que el personal afecto a los servicios trabaja en un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización de los servicios de domingos y festivos se organizará del siguiente modo:

De forma general, el trabajo se llevará cabo con personal contratado a tiempo parcial, tratando en la medida de lo posible, de otorgar un reparto equitativo entre dicho personal. En caso de no existir personal de las características requeridas, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo, y de no existir personal voluntario, se nombrarán corretores obligatorios.

En caso de prestar servicio alguno de estos días, se abonarán las cantidades especificadas en las tablas salariales (Anexo I), sin descanso compensatorio y de acuerdo con la jornada realizada.

Artículo 11.—Vacaciones

Todo el personal afecto al presente Convenio Colectivo disfrutará de 30 días laborables de vacaciones retribuidas.

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

Oro har, lanleile finko guztiek bi txandatan hartu ahal izango dituzte oporrak:

- 1. txanda: Uztailearen 31tik 30 lanequn atzerako.
- 2. txanda: Abuztuaren 1etik aurrera 30 lanequn.

Denboraldi honetatik kanpo oporrak hartu nahi dituen lanleileak oporrak hartu edo lehen opor-txanda hasi baino hilabete bat lehenago jakinaraziko dio Enpresari, eta oporrak zein hilabetetan hartu nahi dituen jakinaraziko du.

Urte bakoitzeko apirillean oporrak hartzeko eguteci orokorra egina da. Eguteci horretan lanleile bakoitzari dagozkion egunak eta txandak azalduko dira, baina lan-txanda ezberdinetara, atsedenaldira, herriko ialetara eta lantokiko berezko berezitasunetara aldatu eta egokitu ahal izango dira. Enpresarekin ados jarri ondoren.

Opor-txanda hasi behar duenean, lan-istripuak eragin, edo ospitaleratuta dagoelako Aldi Baterako Ezintasun egoeran badao lanleile bat, medikuak lanleile horri alta eman arte atzeratuko dira oporrak.

Era berean, oporrez baliatzen ari den bitartean, lanleile ospitaleratzen badute, oporrak eten egingo dira ospitaleratzeak irauten duen bitartean, eta egun horiek oporralditik kanpo hartuko ditu.

Opor-txanda hasi behar duenean, gaixotasun arruntak eragindako Aldi Baterako Ezintasun egoeran badao lanleile, eta gutxienez sei hilabetez eon behar badu egoera horretan, medikuak alta eman arte atzeratuko da oporraldia.

Oporrez baliatzen ari den bitartean, gaixotasun arruntak eraginda Aldi Baterako Ezintasun egoeratik baia hartzen badu lanleileak, oporrak zenbatzen jarraituko da dagozkion txanda amaitu arte.

Lanaldi partzialeko lanleilei norberaren aukerako bi egun hartzea bermatuko zaie, baina lansaririk gabe. Baliatze hori lehenago jakinarazi beharko zaio Enpresari, eta egun berean ezin izango dute bi lanleile baino gehiago hartu.

Onura horiek urte naturalaren barnean soilik gauzatu ahal izango dira.

Oporraldian iaso beharreko soldata honela kalkulatu da: lanleileak, kontzeptu guztienatik, oporrak baliatzen hasten den egunaren aurreko hiruhilekoan iasotako ordainsari guztien batez bestekoa bilatuz, betiere Hitzarmen honetako tauletakoa baino handiagoa bada. Aparteko orduei, familia-plusari, dietei, mozkinetako partaidetzari eta aparteko haborokinei dagozkion lansariak soilik ez dira kontuan hartuko zenbaketa honetan.

12. artikulua.—*Ordainduriko lizentziak*

- baimen-egunetan, dagozkion plus guztiak iasoko ditu lanleileak, benetan lan egin izan balu bezala.
- Lanleile ezkontzen bada, ordainduriko 18 egun natural.
- Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzaatik, 4 egun natural herrian bertan bada, eta beste probintzia batean aertatu bada, 6 egun.
- Odolkidetasunezko gurasoen, anai-arreben, biloben eta aitona-amonen, eta ezkontzako gurasoen, anai-arreben eta aitona-amonen heriotzaatik, 4 egun natural, eta 6 egun beste probintzia batean aertatu bada.
- Ezkontidearen, eta odolkidetasunezko gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ospitaleratzeatik, eta ebakuntza kirurgikoa egin behar badiete, edo ez, 4 egun natural. Lanleileak aukeratu ahal izango du ospitaleratzearen hasieran edo ebakuntza egin ondoren erabiliko duen lizentzia hori.
- Ezkontzako gurasoen eta anai-arreben ospitaleratzeatik, eta ebakuntza kirurgikoa egin behar badiete edo ez, 4 egun natural, eta behar bezala eciatzatu beharko du, kasuaren larritasunak lanleilearen bertaratzea eskatzen badu. Lanleileak aukeratu ahal izango du ospitaleratzearen hasieran edo ebakuntza egin ondoren erabiliko duen lizentzia hori.

Con carácter general, todos los trabajadores fijos tendrán derecho al disfrute de sus vacaciones en dos turnos:

- 1.º turno: Retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de julio.
- 2.º turno: 30 días laborables a partir del 1 de agosto

El trabajador que desee disfrutar sus vacaciones fuera de este período, lo pondrá en conocimiento de la Empresa con un mes de antelación al disfrute de las mismas o al inicio del primer turno de vacaciones, notificando al trabajador el mes que desea el disfrute de las mismas.

Durante el mes de abril de cada año se redactará un calendario general para el disfrute de las vacaciones en el que se especificarán las fechas y turnos que corresponden a cada trabajador, que no obstante podrán modificarse y amoldarse a los distintos turnos de trabajo, descansos, fiestas locales, y peculiaridades propias del centro de trabajo, de acuerdo con la Empresa.

En el caso en que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de I.T., debido a accidente laboral o bien se encontrase hospitalizado, las vacaciones se aplazarán hasta el momento en que el trabajador sea dado de alta médica.

Asimismo, las vacaciones quedarán interrumpidas, si durante el disfrute de las mismas el trabajador fuera hospitalizado, y por el tiempo que dure dicha hospitalización, disfrutando estos días fuera del período vacacional.

En el caso de que algún trabajador, en el momento en que le corresponda iniciar su turno de vacaciones, se encontrase en situación de I.T. por enfermedad común, con una duración de, al menos, seis meses, se aplazará el disfrute de las mismas hasta el momento en que fuera dado de alta médica.

Si durante el disfrute de las vacaciones algún trabajador causara baja por I.T. por enfermedad común, éstas seguirán contando hasta la finalización del turno correspondiente.

Al personal de tiempo parcial, se le garantizará el disfrute de dos días de libre disposición sin retribución. Este disfrute deberá ser comunicado con antelación a la Empresa y no podrán coincidir el disfrute de más de dos operarios en el mismo día.

Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural.

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará hallando el promedio de la totalidad de los emolumentos percibidos por el trabajador, por todos los conceptos, durante el trimestre anterior a la fecha en que comience a disfrutarlas, siempre que sea superior a las tablas del presente Convenio. Sólo se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, plus familiar, dietas, participación en beneficios y gratificaciones extraordinarias.

Artículo 12.—*Licencias retribuidas*

- Durante los días de licencia retribuida, el trabajador percibirá la totalidad de los pluses correspondientes, como si de forma efectiva hubiera trabajado.
- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 4 días naturales, en caso de fallecimiento de cónyuge v/o hijos, si es en la misma localidad, y 6 días si sucediera en otra provincia.
- 4 días naturales, en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y padres, hermanos y abuelos políticos, y 6 si sucediera en otra provincia.
- 4 días naturales, en caso de hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, del cónyuge, padres, hijos, y hermanos consanguíneos, el trabajador podrá elegir el uso de la licencia, bien en el comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención.
- 4 días naturales, en caso de hospitalización, con o sin intervención quirúrgica, de padres y hermanos políticos, con justificación documental suficiente y siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. El trabajador podrá elegir el uso de la licencia, bien en el comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención.

- Semea edo alaba iaiotzeaatik. 4 lanean. Gaixotasun larria oertatzen bada. 5 eun izango dira.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzeaatik. eun natural 1.
- Odolkidetasunezko edo ezkontzako seme-alaben. aurasoen eta anai-arreben ezkontzeaatik. eun natural 1; eta probintziatik kando oertatzen bada bi eun oehiaoo.
- Lehenengo iaunartze eta bataioenaatik hartu ahal izango dira ordainduriko baimenak ooporren edo atsedendaldien kontura. idatziz behar bezala eoiatzatuta ohiko moduan.
- Lana betetzen ari zirela izandako oertakariak direla-eta. auzitarako deia lasotzen badute laneileek. euna ordainduko zaie. eta ez dute berreskuratu beharko. Horretaz gain. enpresak abokatu-laguntza emanoo die.
- Izeba-osaba eta biloba odolkideen eta ezkontzako heriotzeaatik eun natural 1. eta probintziatik kando bada bi eun oehiaoo.
- Halaber. C. D. eta E aidabaimenak berritzeko. lehenengo deialdiko azterketa-eaunean behar den denborako baimena emanoo da. eta baimen hori bera emanoo da C aida-baimena lortzeko azterketa-eaunean ere. Gaueko txandako laneileek eauneko txandako laneileei ematen zaian tratu bera edukiko dute.
- Era berean. nahitaezko betebeharrak pertsonal saihestezin bat betetzeko behar den denborako baimena emanoo da.
- 4 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave. se aumentaría a 5 días.
- 1 día natural por traslado de domicilio habitual.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos. padres v hermanos consanguíneos v/o políticos: v dos días más si concurriera fuera de la provincia.
- Primeras comuniones v bautizos. serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso. debidamente justificados por escrito del modo habitual.
- En el supuesto de citaciones judiciales del personal. como consecuencia de incidencias producidas en el desarrollo de su trabajo. el día será abonable no recuperable v con asistencia letrada por parte de la empresa.
- 1 día natural por defunción de tíos v sobrinos carnales v políticos. v dos días más si es fuera de la provincia.
- Asimismo. se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria. para la renovación del permiso de conducir de clase C. D v E. por el tiempo necesario para el mismo. haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.
- Asimismo. se concederá permiso para el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal v obligatorio.

Arau orokor gisa. lizentzia guztiak eaitatea oertatzen den eaunetik zenbatzen hasiko dira; probintziatik kando bidaia egin behar bada. eaitatea oertatzen den hurrengo eaunean. edo oertatuko dela aurreikusten den bezperan hasi ahal izango da lizentzia. laneilea eta Empresa ados iarri ondoren.

Lanaldi osoko laneileak. 2004 eta 2005. urteetan norberaren aukerako eun bat hartu ahal izango du. eta 2006. urtean. norberaren aukerako bi eun. Egun horiek ezin izango ditu hartu laneile batek baino oehiaoo eun berean. Egunak baliatzeko lehentasuna eskaera-ordenaren araberrakoa izango da. eta bi laneileri badaookie. Laneileen Ordezkariekin adostuko da.

Legez erreestratutako izatezko bikoteek erabili eta baliatu ahal izango dituzte lizentzia horiek. baldin eta alde zurretik bizikidetzaz-ziurtaoiria aurkezten badute. eta lizentzia-eskaera egin zurretik outxienez urtebete lehenago elkarrekin bizi badira.

13. artikulua.—Eszedentziak

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

1. Nahitaezkoak lanpostua oordetzeko eta bere indarraldian antzinasuna zenbatzeko eskubidea emanoo du. eta laneilea karku publiko baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera bertaraztea ezinezkoa duenean emanoo da. Lanera berriri itzultzea karku publiko utzi eta hurrengo hilabetearen barnean eskatu beharko du.

2. Enpresan outxienez urtebeteko antzinasuna duen laneileak 6 hilabeteetik 5 urtera bitarteko borondatezko eszedentzia onartzeko eskubidea izango du. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du berriz laneile berak eskubide hori.

Era berean. Enpresak lanpostua oordeko dio eszedentzian daoen laneileari. eta hark lanera itzuli baino bi hilabete lehenago iakinarazi beharko dio Enpresari lanera itzuliko dela. izan ere. iakinarazten ez badu. lanpostua galduko du Enpresaren barruan. edo hartan ez bada. une horretan zerbitzuak eskaintzen dizkion enpresa emakidadunean.

3. Laneileek hiru urtera bitarteko eszedentzia hartu ahal izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko. hura iaio den eaunetik zenbatzen hasita. Ondoren seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emanoo du; hala oertatuz oero. une horretan baliatzen ari den eszedentzia bertan bukatuko da. Gurasoek lan eaiten dutenean. bietako batek baino ezin izango du esku-bide hau baliatu.

Como norma general. las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la motivación; para los casos en que se precise desplazamiento fuera de la provincia. la licencia podrá comenzara partir del día siguiente o a partir del día anterior a que se prevé que se produzca la motivación. previo acuerdo entre el trabajador v la Empresa.

El trabajador de jornada completa dispondrá durante los años 2004 v 2005 de un día de libre disposición v el año 2006 de dos días de libre disposición. Estos días no podrán ser disfrutados por más de una persona al día. la prioridad para el disfrute será por orden de solicitud v en caso de coincidencias se acordará con el Delegado de Personal.

Se reconocerá a las parejas de hecho inscritas legalmente. para el uso v disfrute de las diferentes licencias. previa presentación del certificado de convivencia. v siempre v cuando convivan en común con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia.

Artículo 13.—Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa. que dará derecho a la conservación del puesto v al cómputo de la antigüedad de su vigencia. se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con. al menos. una antigüedad en la Empresa de un año. tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo de 6 meses a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Asimismo. la Empresa reservará el puesto de trabajo en excedencia. teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a la reincorporación al mismo. va que. en caso de no hacerlo. perderá el derecho a su puesto de trabajo dentro de la Empresa o. en su defecto. de la concesionaria del servicio en esos momentos.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia. no superior a tres años. para atender al cuidado de cada hijo. a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que. en su caso. pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre v la madre trabajen. sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

4. Era berean. Enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo aorako eremuko sindikatu-einkizunetan diharduten langileek. Egoera horrek langileak ordezkari-tza-karauan diharduen bitartean irauneko du.

Lanpostura berriro itzultzeari dagozkionez. 3 eta 4. puntuak 2. puntuko arauen arabera arautuko dira.

III. KAPITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA. ENPLEGUA. LEKUZ ALDATZEAK ETA LANPOSTU HUTSAK

14. artikulua.—*Langileen sailkapena*

Ondoren azalduko den langileen sailkapena adierazgarria da soilik. Talde eta kategoria bakoitzaren lanbide-zereginak ere adierazgarriak besterik ez dira. Era berean, langilearen kategoriaren edo lanbide-aitasunaren berezko zeregin orokorren arabera, langile orok bere nausiak aintzen dizkion lanak eta eraikitak egin beharko ditu, esate baterako, makineria, erremintak eta lan-tresnak qarbitu.

Lanbide-taldeak azaldutako kategoriak barne hartzen ditu, eta kategoria horiek lanbide-talde bakoitzaren barnean baliokideak izaneko dira beren artean, kontuan izan gabe lanbide-talde bakoitzarentzat zehazten diren eskubide ekonomikoak.

Langileen taldea honako kategoria hauek osatuko dute:

Gidaria:

Hitzarmenaren eremuaren barnean aintzen zaizkion lanak eginiko ditu, bai oinez, bai ibilgailuan, bakarrik edo taldean, batez ere herri qarbitaketo zerbitzuetan erabiltzen den edo erabil daitekeen edozein ibilgailu edo makina gidatu eta erabili beharko du, dituen aldaera guztietan, ataian eramanda, edo eraman gabe; horretarako makina eta ibilgailu horiek gidatzeko behar diren gidabaimenak edukiko ditu, eta Baimendutako Gehieneko Pisua (BGP) 3.500 Kg-tik aorakoa duten ibilgailuak gidatzeko behar den gidabaimena edukiko du gutxienez.

Bere ardurapean dauden ibilgailuak edo makinak txukun egoteko eta behar bezala funtzionatzeko egin beharreko lanak eginiko ditu, eta tallerreko elementuak behar ez dituzten konponketak mota guztiak egiteko ezauzta edukiko du. Ibilgailua edo makina parketik ateratzen denean funtzionatzeko baldintza egokietan egoteaz arduratuko da bereziki. Aainte edo mekanismo auxiliarrei dagozkionez, kabinan edo lurrean egin beharreko lanak beteko ditu, bai eta honako hauek ere: upelak bete eta hustu, tutu malguak edo beste tresna batzuk jarri, materiala karatu eta deskaratu, eta antzeko beste edozein lan. Segurtasun-neurriak ere beteko ditu.

Honako lan osagarri hauek ere egingo ditu: errekaiz bete, mailak berrikusi, eta ibilgailuaren edo makinaren funtzionamendu orokorra.

Peoi gidaria:

Hitzarmen honen eremuari dagozkion eta aintzen zaizkion lanak egingo ditu, bai oinez, bai ibilgailuan, bakarrik edo taldean.

Lan horietan prestatze-lanak, amaiera-lanak eta zereginak betetzeko behar diren lan guztiak barne hartzen dira.

Langilearen ardurapean eon litezkeen tresnak eta erremintak zaindu eta erabiliko ditu, eta tresna eta erreminta horiek egoera onean eon daitezen eta ondo funtziona dezaten egin behar diren lan osagarriak egingo ditu. Ibilgailuak gidatzeko edo erabiltzeko lanak egin ahal izango ditu, edo ez. BGP 3.500 Kg-tik aorakoa ez duen ibilgailua gidatzeko behar den gidabaimena edukiko du gutxienez.

Ibilgailua erabiltzen denean, parketik funtzionatzeko baldintza egokietan ateratzeaz arduratuko da bereziki, eta langilearen ardurapean dauden tresnen qarbitasuna eta funtzionamendua egokiak izateko egin beharreko lanak egingo ditu, betiere tresna horiek tailerra eraman behar ez badira. Honako lan osagarri hauek ere beteko ditu: errekaiz bete, mailak berrikusi eta bete, eta ibilgailuaren edo makinaren funtzionamendu orokorra, eta segurtasun-neurriak.

Lanak gauzatzeko behar den edozein zeregin, eta beste kategoria batzuei esleitu ahal zaizkien maila teknikoak behar ez dituzten lanak.

4. Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Los puntos 3 v 4 se recibirán para su reincorporación a su puesto de trabajo por las normas del punto 2.

CAPITULO III

CLASIFICACION DEL PERSONAL. EMPLEO. TRASLADOS Y VACANTES

Artículo 14.—*Clasificación del personal*

La clasificación del personal que se relata a continuación es meramente enunciativa. Los cometidos profesionales de cada grupo v categoría deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos v operaciones le encomienden sus superiores dentro del general cometido propio de su categoría o competencia profesional entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas v útiles de trabajo.

El grupo profesional comprende las categorías especificadas que serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos, que para cada uno se especifica.

El grupo de Operarios estará compuesto por las siguientes categorías:

Conductor:

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo, llevando a cabo fundamentalmente los trabajos de conducción v manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas, remolcados o sin remolcar, que se destinen o puedan destinarse a los servicios de limpieza pública, para lo que dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los mismos v como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. exceda de los 3.500 Kg.

Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza v funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, posevendo los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo o máquina salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento. Efectuará las labores precisas en cabina o en tierra en relación con mandos o mecanismos auxiliares v otras como llenado v vaciado de cubas, colocación de mancuernas u otros utensilios, cargas v descargas de material v cualesquiera otras similares. Así como las medidas de seguridad.

Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión v llenado de niveles v funcionamiento general del vehículo o máquina.

Peón conductor:

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización v cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

Cuidará v manejará los útiles v herramientas que se le pudieren asignar v realizará las tareas complementarias que impliquen el buen estado v funcionamiento de las mismas. Podrá realizar o no labores de conducción v manejo de vehículos. Como mínimo dispondrá del carnet necesario para la conducción de vehículos cuyo P.M.A. no exceda de los 3.500 Kg.

Cuando se utilice vehículo cuidará especialmente que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento v efectuará las labores anejas que impliquen el buen estado de limpieza v funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión v llenado de niveles v funcionamiento general del vehículo o máquina v las medidas de seguridad.

Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos v aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

Peoia:

Hitzarmen honen eremuari dagozkion lanak, eta acintzen zaizkionak egingo ditu, bakarrik edo taldean.

Lan horietan prestatze-lanak, amaiera-lanak eta zereginak eaiteko behar diren guztiak barne hartzen dira. Bere ardurapean eon litezkeen tresnak edo erremintak zaindu eta erabiliko ditu. Bere esku dauden erremintak egoera onean eon daitezen eta ondo funtziona dezaten egin beharreko lanak egingo ditu. Lanak gauzatzeko behar den edozein zeregin, eta beste kategoria batzuei esleitu ahal zaizkien maila teknikoak behar ez dituzten lanak.

15. artikulua.—Enplegua, lekuz aldatzeak eta lanpostu hutsak**Enplegua:**

Lanaldi partzialeko kontratua duten langileei, hitzarmen kolektibo honen indarraldiaren barnean lan-kontratua amaitzen bazaie, obra edo zerbitzu iakin bat eaiteko kontratua eaginez berrituko zaie kontratua. Enpresak Mercabilbao Erakundearekin hitzartutako zerbitzua amaitu arte, eta kontratu-baldintza berak oordeko zaizkie.

Lekuz aldatzeak eta lanpostu hutsak:

Honako irizpide orokor hauetan oinarritutako sistema bat prestatuko da:

- Cespa, S. A. enpresaren plantillako langileek lehentasuna izango dute, dagozkion zerbitzuaren premiak kontuan edukita beti.
- Eon litekeen lanpostu hutsaren berri emanako du Enpresak. Ondorio guztietarako, lanpostu hutsa gisa hartuko dira, honako arrazoi hauengatik sortzen direnak: erretiroa, ezintasun oso eta absolutua, eta oro har, lanpostu finkoetan oertatzen diren guztiak, eta nolabaiteko aurretiaz aurreikus daitezkeenak.
- Lekuz aldatzea edo lanpostua eskatzen duten langileei idatzizko erantzuna.
- Lantokiaren barnean lehentasuna izango dute, eakotasunaren eta Enpresan duen antzintasunaren irizpideen arabera.
- Azkenik, Enpresak askatasunez kontratatu ahal izango du.

IV. KAPITULUA

BALDINTZA EKONOMIKOAK

16. artikulua.—Oinarrizko soldata

Hitzarmen Kolektibo honen eraikinpeko langileen oinarrizko soldata 1. eranskineko Taulan azaltzen da.

17. artikulua.—Antzintasuna

Antzintasun osagarria oinarrizko soldataren %5eko hiru biurtekoa izango da, eta ondoren oinarrizko soldataren %7ko bosturtekoa. Oinarrizko soldataren ean beretan ordainduko da.

Biurtekoak edo bosturtekoak betetzen diren urteko urtarillaren 1ean ordainduko da antzintasuna.

18. artikulua.—Gau-plusa

Gaueko 21:00etatik goizeko 06:00ak arte lan eaiten duten langile guztiak gau-plusa jasoko dute. Plus hori langileari dagozkion kategoriaen oinarrizko soldataren %25 izango da. Benetan lan eaitdako gaueko lanaldi bakoitzeko ordainduko da plus hori. Eskuratutako eskubidea dela medio, larunbatetan atsedenaldira hartzen duten langileek adierazitako ean horietan jasoko dute plus hori, betiere asteleheneetik ostiralera bitarteko asteko lanaldia benetan bete badute.

Gau-plusa jasotzeko, legezko hutseaitak eta lizentziak, behar bezala justifikatuta, lanean efektibotzat hartuko dira, hutseaitak justifikatzen ez badira, ordea, ez da ordainduko ez hutseaita-eau-neko gau-plusa, ez eta larunbatari dagozkion zatia ere.

Peón:

Efectuará las tareas del ámbito del Convenio que se le asignen sólo o en equipo.

En las tareas se incluyen las preparatorias, de finalización v cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos. Cuidará v manejará los útiles o herramientas que se le pudieren asignar. Efectuará las labores ajenas que impliquen el buen estado v funcionamiento de las herramientas que se proporcionen. Cualesquiera otras necesarias para el desarrollo de los trabajos v aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

Artículo 15.—Empleo, traslados v vacantes**Empleo:**

Aquel personal contratado a tiempo parcial que finalice su contrato laboral dentro de la vigencia del presente convenio colectivo, se le renovará el mismo por otro de realización de obra o servicio determinado, hasta la finalización del servicio que la Empresa tiene concertado con la Entidad Mercabilbao v se mantengan las mismas condiciones de contratación.

Traslados v vacantes:

Se habilitará un sistema basado en los siguientes principios generales:

- Prioridad de los trabajadores en plantilla de Cespa, S. A., teniendo siempre en cuenta las necesidades del servicio respectivo.
- Comunicación por parte de la Empresa de la vacante que pudiera producirse. Se considerarán vacantes a todos los efectos, las que se den en los diferentes turnos por las siguientes causas: jubilación, incapacidad total v absoluta v, en general, todas aquellas que se produzcan en los puestos de carácter fijo v que puedan preverse con cierta anticipación.
- Respuesta escrita por parte de los trabajadores solicitando el traslado o la plaza.
- Preferencia dentro del centro de trabajo, según los criterios de idoneidad v antigüedad en la Empresa.
- En último caso, contratación libre por parte de la Empresa.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 16.—Salario base

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en la Tabla del Anexo I.

Artículo 17.—Antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del 5% v posteriormente quinquenios del 7% del salario base. Se devengarán en los mismos días del salario base.

La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

Artículo 18.—Plus de nocturnidad

Todos los operarios que trabajen entre las 21 v las 06 horas percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base de su categoría. Este plus se abonará por día efectivamente trabajado en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus de Nocturnidad, las faltas v licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de nocturnidad correspondiente al día de la falta ni la parte correspondiente al sábado.

19. artikulua.—Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuaatikoko plusa

Hitzarmen honen eraginpeko lanileek lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuaatikoko plusa jasoko dute. Lanilearen kateoriaren arabera, eta benetan lan egingako eun bakoitzeko soldata-taulan azaltzen den oinarritzko soldataren %20koa izango da plus hori. Eskuratuak eskubidea dela medio, larunbata atsedeen-eun hartzen duen lanileak eun horietan jasoko du adierazitako plusa, betiere astelehenetik ostiralera bitarteko asteko lanaldia benetan bete badu.

Toxiko, Nekagarri eta Arriskutsuaatikoko plusa jasotzeko, legezko hutseitateak eta lizentziak, behar bezala justifikatuta, laneun efektibotzat hartuko dira, hutseitateak justifikatzen ez badira, ordea, ez da ordainduko ez hutseitate-euneko gau-plusa, ez eta larunbatari daokion zatia ere.

20. artikulua.—Laneratze-plusa

Hitzarmen honen eraginpeko lanileak guztiek jasoko dute Laneratze Plusa benetan lan egingako lanaldi bakoitzeko, eta plus horren zenbatekoa Soldata Taulan azalduko da. Ez da zenbatuko Jaiegunen eta laandeen kalkulu eta ordainketarako.

Benetan ez laneratzeaatikoko hutseitateak laneratze-plusa gaitzea eraginpeko dute, ondorengo eskala honen arabera:

- Hilabete berean justifikaziorik gabeko hiru hutseiterenatik, plus horren hilabeteko zenbatekoaren erdia deskontatuko da.
- Hilabete berean lau hutseitate eiten baditu, lanileak ez du adierazitako plusa jasoko. Zigor horiek ez dute zerikusirik lanileak eun ditzakeen beste zigorrekin, legezko xedapenen arabera.

Laneratze Plusa jasotzeko, legezko hutseitateak eta lizentziak, behar bezala justifikatuta, laneun efektibotzat hartuko dira, hutseitateak justifikatzen ez badira, ordea, ez da ordainduko ez hutseitate-euneko gau-plusa, ez eta larunbatari daokion zatia ere.

21. artikulua.—Lan-kantitateko plusa

Hitzarmen honen eraginpeko lanileek, eta eun osoko lanaldia dutenek, Lan Kantitateko Plusa jasoko dute launde eta Jaiegunen hurrengo eunetan, Plus horren zenbatekoa 1. eranskinean azaltzen da.

22. artikulua.—Garraio-plusa

Hitzarmen honen eraginpeko lanileak Guztiek Garraio Plusa jasoko dute benetan lan egingako lanaldi bakoitzeko, hilabete bakoitzean lan egingako 25 eunen arabera. Plus horren zenbatekoa 1. eranskinean azaltzen da. Ez da zenbatuko Jaiegunen eta laandeen kalkulu eta ordainketarako.

Lanilea bai badao, Garraio Plusa kontuan izango da lan-sariak jasotzeko.

23. artikulua.—Hilabetetik aurrera aldizkako muqaeuna duten osagarriak**Uztaileko eta gabonetako aparteko ordainsariak**

Uztaileko eta Gabonetako aparteko haborokinak erantsiriko soldata-taularen arabera ordainduko dira aghi lanbide-kategoria bakoitzari, lan egingako denboraren arabera, daokion hodeita hamar euneko oinarritzko soldatari daokion antzinasuna. Haborokin horiek seihilero ordainduko dira (Uztailean: urtarrilaren 1etik ekainaren 30erako ordainsaria ekainaren 30ean ordainduko da; Gabonetan: uztailearen 1etik abenduaren 31rako ordainsaria abenduaren 15ean ordainduko da). Justifikaziorik gabeko ez-bertaratzeak ez dira ordainduko.

San Martín de Porres eunaatikoko haborokina

San Martín de Porres eunaatikoko haborokina erantsiriko soldata-taula aghi lanbide-kategoria bakoitzari, lan egingako denboraren arabera, daokion hodeita hamar euneko oinarritzko soldatari daokion antzinasunaren arabera ordainduko da. Ordaintzeko aldia aurreko urteko abenduaren 1etik urte horretako azaroaren 30era arte luzatuko da. Justifikaziorik gabeko ez-bertaratzeak ez dira ordainduko.

Ordainsari hori urriko nominarekin batera ordainduko da.

Artículo 19.—Plus tóxico penoso v peliaroso

El personal afecto a este Convenio percibirá un plus por trabajo tóxicos, penosos v peliarosos consistente en un 20% del salario base, que figura en la tabla salarial, por su categoría v por día efectivo de trabajo. El personal que descanse por derecho adquirido los sábados, percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción del Plus Tóxico Penoso v Peliaroso, las faltas v licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus tóxico, penoso v peliaroso correspondiente al día de la falta ni la parte correspondiente al sábado.

Artículo 20.—Plus asistencia

Todo el personal afecto al presente Convenio percibirá un Plus de Asistencia por jornada efectivamente trabajada v por el importe indicado en la Tabla Salarial. No se computará para el cálculo v pago de festivos ni dominicos.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus, de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes, se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro en el mismo mes, dejará de percibir dicho plus. Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que puede incurrir el productor, según disposiciones legales.

A efectos de la percepción del Plus de Asistencia, las faltas v licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus de asistencia correspondiente al día de la falta ni la parte correspondiente al sábado.

Artículo 21.—Plus de cantidad de trabajo

El personal afecto a este Convenio, con jornada a tiempo completo, percibirá un Plus de Cantidad de Trabajo los días siguientes a Dominicos v festivos por el importe indicado en el Anexo I.

Artículo 22.—Plus de transporte

Todo el personal afecto a este Convenio percibirá un Plus de Transporte por jornada efectivamente trabajada, v por el importe indicado en el Anexo I, a razón de 25 días al mes. No se computará para el cálculo v pago de dominicos v festivos.

El Plus de Transporte será considerado para las percepciones en los casos de baja.

Artículo 23.—Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes**Pagos extraordinarios de julio v navidad**

Las gratificaciones extraordinarias de julio v navidad se abonarán de acuerdo con la tabla salarial adjunta más la antigüedad correspondiente a treinta días de salario base, de cada categoría profesional v en proporción al tiempo trabajado. Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente (julio: del 1 de enero al 30 de junio, abonándose la paga el 30 de junio; navidad: del 1 de julio al 31 de diciembre, abonándose la paga el 15 de diciembre), v no se devengarán en las ausencias injustificadas.

Gratificación San Martín de Porres

La gratificación de San Martín de Porres se abonará de acuerdo con la tabla salarial adjunta más la antigüedad correspondiente a treinta días de salario base, de cada categoría profesional v en proporción al tiempo trabajado. El período de devengo se extenderá desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en curso, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Dicha paga se abonará junto con la nómina de octubre.

Martxoko ordainsaria

Urte bakoitzeko martxoan lanileek haborokin bat iasoko dute. erantsiriko soldata-taula aehi lanbide-kategoria bakoitzari daokion hooeita hamar eaneko oinarrizko soldatari daokion antzinata-sunaren arabera.

Haborokin hori urtero irabaziko da eta eanuz ean. urtarri-laren 1etik abenduaren 31ra bitarteko denboraldian.

24. artikulua.—Aparteko orduak

Arau orokor aisa. aparteko orduak kendu eaino dira. Zerbitzuak betetzeak. ezinbesteko arrazoiak. eta eaiturazko arrazoiak erainda eaino dira aparteko orduak.

Eaiturazko aparteko orduak kontzeptua sailkatzearen. honako hauek hartuko dira halakotzat: puntako produkzio-aldiek. ezusteko ez-bertaratzeak eta txanda-aldaketek eraindakoak. edo lanaren izaerak edo mantentze-lanak eraindako eaiturazko orduak.

Eain behar direnean. ordu horiek erantsitako soldata-tauletan zehaztutakoaren arabera ordainduko dira.

Aurrekoa orabehera. lanileak nahi izanez aera. behar adinako aurretiaz enpresari iakinarazi ondoren. aparteko ordu bakoitzeko ordu eta erdi baliatuz konpentsatu ahal izango da. Aparteko orduak baliatu nahi badira. hiru hilabeteko epean hartu beharko dira. aparteko ordu horiek eaiten diren unetik kontatzen hasita. eta Enpresari iakinarazi beharko zaito lehenago.

V. KAPITULUA

BESTE ALDERDI SOZIAL BATZUK**25. artikulua.—Istripu-poliza**

Enpresak istripu-poliza bat kontratatzeke konpromisoa hartu du. Poliza horrek honako kalte-ordain hauek bermatuko dizkio lanile bakoitzari:

- Lan-istripuak. edo lanetik kanpoko istripuak eraindako heriotza-qaatik: 28.502 euro.
- Lan-istripuak edo lanbide-qaixotasunak eraindako erabateko baliaezintasun iraunkorra-qaatik: 28.502 euro.
- Lanbide-qaixotasunak eraindako heriotza-qaatik: 28.502 euro.

Hitzarmen hau sinatu eta handik 15 eaneko epean hitzartu beharko du Enpresak adierazitako poliza.

Artikulu honen ondorioetarako. enpresa honetako zerbitzua betetze-qaatik harrapatutako qaixotasuna hartuko da lanbide-qaixotasuntzat.

Enpresak Polizaren kopia bat emanoo dio Enpresa Batzordeari edo Lanileen Ordezkarari.

26. artikulua.—Erretiroa

Lanile batek erretiroa hartzen duenean. erretiroa hartze-qaatik launtza aisa. zerbitzuan emandako antzinasun-urte bakoitzeko 172.02 euro ordainduko dizkio Enpresak. baldin eta erretiroa hiruroei urtetik hiruroeita hiru urtera bitartean eskatzen badu.

64 urterekin erretiratuta: indarrean daoen leaediari iarraiki.

Erretiroa 64 urterekin hartu ahal izateko. uztaillaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuak aaintzen duenari iarraiki. urtebeteko lan-kontratu eaino du Enpresak. iraunaldi zehatzeko kontratu-motaren bitartez.

60 urtetik 64 urtera bitarteko adina duten lanileek. eta erretiroa lehenago hartu nahi dutenek. Enpresara io ahal izango dute erretiroaren baldintzak neoziatzeko.

27. artikulua.—Launtza soziala

Seme edo alaba baten urripen fisiko edo psikikoa eaiatzatzen duen lanileari 45.96 euro emanoo dizkio hilabete bakoitzean Enpresak. Gizarte Seurantz-qaatik leaokiokeenaz aparte.

Paga de marzo

Dentro del mes de marzo de cada año. los trabajadores recibirán una gratificación de acuerdo con la tabla salarial adjunta más la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base. de cada categoría profesional.

Esta gratificación se devengará anualmente v día a día. en el período comprendido entre el 1 de enero v el 31 de diciembre.

Artículo 24.—Horas extraordinarias

Como norma general se suprimirán las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios. por causa de fuerza mayor v las estructurales.

A fin de clasificar el concepto de horas extraordinarias estructurales. se entenderán como tales las motivadas por períodos punta de producción. ausencias imprevistas. cambios de turno. o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo o mantenimiento.

Cuando deban efectuarse. éstas se abonarán de acuerdo a lo especificado en las tablas salariales adjuntas.

No obstante lo anterior. se podrá. a elección del trabajador. previa comunicación a la empresa con suficiente antelación. compensarse mediante el disfrute de una hora v media por una hora extraordinaria. Las horas extras si son disfrutadas. lo serán en un plazo máximo de tres meses. a contar desde el momento de incurrir en la realización de las mismas. v previamente deberá ser puesto en conocimiento de la Empresa.

CAPITULO V

OTROS ASPECTOS SOCIALES**Artículo 25.—Póliza de accidentes**

La empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes. que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones:

- En caso de fallecimiento por accidente. sea laboral o no: 28.502 euros.
- En caso de invalidez permanente absoluta. derivada de accidente o enfermedad profesional: 28.502 euros.
- En caso de muerte por enfermedad profesional: 28.502 euros.

La empresa deberá suscribir la póliza en el plazo de 15 días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

A efectos de este artículo. se considerará enfermedad profesional la contraída con ocasión de la prestación del servicio a esta empresa.

La empresa entregará una copia de la Póliza al Comité de Empresa o Delegado de Personal.

Artículo 26.—Jubilación

Al producirse la jubilación de un trabajador. la Empresa le abonará. en concepto de ayuda por la misma. la cantidad de 172.02 euros por año de antigüedad en el servicio. siempre v cuando la misma se solicite entre los sesenta v sesenta v tres años de edad.

Jubilación a los 64 años: De conformidad con la legislación vigente.

A fin de posibilitar la jubilación a los 64 años. siguiendo lo preceptuado en el R.D. 1194/1985. de 17 de julio. la Empresa extenderá un contrato laboral con una duración mínima de un año. mediante la modalidad de duración determinada.

Aquellos trabajadores con edades comprendidas entre los 60 v los 64 años interesados en anticipar la jubilación. podrán dirigirse a la Empresa. a fin de negociar las condiciones de la misma.

Artículo 27.—Ayuda social

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo. percibirá de la Empresa 45.96 euros/mes. al margen de lo que pueda corresponderle por la Seguridad Social.

28. artikulua.—Itzuli beharreko aurrerakinak

Enpresan urtebete baino gehiago antzinasuna duten langileek maileu bat eskatu ahal izango dute bertan. itzuli beharreko aurrerakin gisa. Maileu hori 1.502 euro-koa izango da gehienez ere.

Itzuli beharreko aurrerakina urtebetean ordainduko da. eta Enpresak eta Enpresa Batzordeak edo Lanileen Ordezkariek erabakiko dute itzuli beharreko aurrerakin horiek eman behar diren ala ez.

Itzuli beharreko aurrerakin horiek emateko 6.868 euro-ko fondo bat sortuko du Enpresak.

Itzuli beharreko aurrerakina erabat ordaindu arte, hilabeteko aurrerakina, 240 euro-koa izango da gehienez ere.

29. artikulua.—Lan-istripu edo gaixotasunaqatiko baia

Lan-istripuaqatiko baia:

Lan-istripuak eracinda, aldi baterako ezintasun-egoeran dauden langileek egitate eracilea aertatu zen aurreko hilean jasotzen zituzten lansarien %100 jasoko dute. lehen baia-egunetik hasita, eta aldi baterako ezintasunaren egoerak irauten duen bitartean.

Artikulu honen ondorioetarako, langilea Enpresaren zerbitzuan zeoan bitartean izandako istripua hartuko da lan-istriputzat.

Gaixotasunaqatiko baia:

Urte naturalaren barnean gaixotasun arruntaqatiko lehen baia lansarien %100aren arabera ordainduko da. lehen baia-egunetik hasita.

Urte naturalaren barnean gaixotasun arruntaqatiko biarren baian eta hurrengoetan, betiere baia-egunaren (gaixotasun arrunta eta lan-istripua) aurreko urtean Aldi Baterako Ezintasun egoeran daoen langilea 20 egun natural baino gehiago baian egon ez bada, langileak aurreko hilabetean jasotzen lanaldiaren %90 jasoko du 20. baia-eguna arte, eta 21. baia-egunetik aurrera, lansari horien %100 jasoko du 2004 eta 2005. urteetan, 2006. urtean %100 jasoko du lehenengo egunetik hasita. Baldintza hori betetzen ez bada, baia horien lansaria %80koa izango da lehenengo egunetik hasita 21. eguna arte, eta gainerako egunetan %100ekoa.

Hobetze orokorra:

Nolanahi ere, hilabete batean lantokiko aldi baterako ezintasunaqatiko batez besteko orokorra %3 edo gutxiago bada, Aldi Baterako Ezintasun egoeran dauden langileek egitate eracilea aertatu aurreko hilabeteko lansarien %100 jasoko dute hilabete horretan.

Ospitaleratzea:

Langilea ospitaleratzten badute, aurreko hilabetean jasotzen zituzten lansari guztien %100 jasoko du lehenengo baia-egunetik hasita alta ematen dioten arte.

30. artikulua.—Osasun-azterketa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtero-urtero osasun-azterketa egiteko eskubidea izango dute. Azterketa hori Enpresaren kontura izango da, eta honetan datza:

- Osasun-azterketa orokorra
- Audiometria
- Ikusmenaren kontrola
- Odol-analisisa (hemoqrafia eta biokimika)
- Gernu-analisisa
- Espirometria
- Azterketa klinikoa
- Gripearen aurkako txertoa (eskaten bada)

Lan-iardueraren zirkunstantziak direla-eta, azterketa eaiten duten mediku-zerbitzuek beharrezkotzat jotzen badute hepatitisaren aurkako txertoa iartzea, iarri eaino da.

Adierazitako azterketa urte bakoitzeko urritik aurrera eaino da.

Artículo 28.—Anticipos reintegrables

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar de ésta un préstamo en concepto de anticipo reintegrable, por un máximo de 1.502 euros.

La amortización del anticipo reintegrable se efectuará en un período de un año, quedando al criterio de la Empresa y del Comité de Empresa o Delegado de Personal la procedencia, o no, de la concesión de dichos anticipos reintegrables.

Para la concesión de estos anticipos reintegrables, la Empresa creará un fondo consistente en la cantidad de 6.868 euros.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable, se limitará el anticipo mensual hasta un máximo de 240 euros.

Artículo 29.—Bajas por accidente laboral v por enfermedad

Baia por accidente laboral:

Los trabajadores en situación de incapacidad transitoria, derivada de accidente laboral, percibirán, desde el primer día de la baja, el 100% de las retribuciones que vinieran percibiendo en el mes anterior al hecho causante, y mientras dure la I.T.

A los efectos de este artículo, se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

Baia por enfermedad:

La primera baja por enfermedad común en el período de un año natural, se abonará a razón del 100% de las retribuciones desde el primer día de la baja.

En la segunda y siguientes bajas de enfermedad común dentro del año natural y siempre y cuando el trabajador en I.T. no haya permanecido más de 20 días naturales de baja (enfermedad común y accidente de trabajo), en el año inmediato anterior a la fecha de la baja, el trabajador percibirá el 90% de las retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior hasta el día 20 de la baja y el 100% de dichas retribuciones a partir del día 21 durante los años 2004 y 2005. Durante el año 2006 el 100% desde el primer día. Si no se cumpliera esta condición, la retribución en estas bajas sería del 80% desde el primero al vigésimo día y el resto de los días al 100%.

Mejora general:

No obstante, si el promedio general por incapacidad temporal del centro de trabajo durante el mes resultase inferior o igual al 3%, los trabajadores en situación de I.T. percibirán durante dicho mes el 100% de las retribuciones del mes anterior al hecho causante.

Hospitalización:

En caso de hospitalización, y desde el primer día de la baja, hasta que se produzca el alta, el trabajador percibirá el 100% del total de retribuciones que viniera percibiendo en el mes anterior.

Artículo 30.—Reconocimiento médico

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a una revisión médica, con periodicidad anual, a cargo de la Empresa, consistente en:

- Reconocimiento médico general
- Audiometría
- Control visual
- Análisis sanguíneo (hemoqrafía y bioquímica)
- Análisis de orina
- Espirometría
- Exploración clínica
- Vacuna antiaripal (previa solicitud)

Cuando los servicios médicos encargados de efectuar el reconocimiento considerasen que, por circunstancias de la propia actividad laboral, fuese necesario la vacuna de la hepatitis, se aplicará ésta.

Este reconocimiento se efectuará a partir del mes de octubre de cada año.

31. artikulua.—Gidariak

Istripua izateagatik, gidari bati baimena kentzen badiote, urte batean ordetako dizkio Enpresak istripua izan aurretik jasotzen zituen ordainsari guztiak, eta epaileak behin betiko ebazpena eman arte gainerako zerbitzuetan lan bat ainduko dio.

Gidabaimena urtebetetik aurrera edo betiko kentzen badiote, Enpresaren zerbitzuetan barnean beste lanpostu bat beteko du gidariak, eta betetzen duen lanpostuari daokion diru-ordaina jasoko du.

Gidabaimena aldi baterako kentzen badiote, baldintza normalean, enpresak beste gidari bat kontratatuko du lanarekin horren ordean, eta honek lanpostua ordetzeko eskubidea izango du.

Gidabaimena berreskuratzen duenean, gidabaimena kendu ziotenean zeukan lanpostua beteko du berriz.

Enpresako ibilgailuekin lan egitearen ondorio gisa, gidariari eska diezazkizuten prozeduretan, istripuak eraginako erantzukizun kriminala defendatzeko konpromisoa hartu du enpresak. Defentsa abokatu eta prokuradoreen bidez egingo da.

Onura horiek ez dute eraginik izango honako kasu hauetan: delitu egitate den zuzurtziazabatasun ausartean, horditze edo drogamendekotasun kasuetan.

32. artikulua.—Laneko arropak

Hitzarmen honen eraginpeko lanarekin guztiak honako laneko arropa-sorta hauek jasotzeko eskubidea izango dute urte bakoitzean:

— *Neurako*: Honako hau izango da arropa-sorta: buzo bat, botak, bi gaitzerdi pare, iertse bat, zerbitzurako eskuoiak diren eskularruak, eta anorak bat, azken honen ordean, lanarekin nahi badu, materialerako botak hartu ahal izango ditu. Arropa horiek urriaren emango dira.

— *Udarako*: Honako hau izango da arropa-sorta: alkandora mahuka motz bat, praka eta bota eskuoiak, eta bi gaitzerdi pare. Arropa horiek maiatzaren emango dira.

Egiten dituzten lanekin bat datozen ianzkiak emango zaizkie emakumei, «piama».

Ahal den neurrian, laneko arropak zati islatzaileak edukiko dituzte.

Era berean, aurreriko poltsak emango zaizkie eskatzen dituzten lanarekin.

Uretako traiea, uretako botak eta eskularruak behar diren guztiak emango dira, hondatutako materiala erakutsi ondoren. Enpresak kontuan izango ditu Segurtasun eta Osasun Batzordeak idorritako iradokizunak.

VI. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARITZA

33. artikulua.—Segurtasun eta osasun batzordea

Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko da. Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen 38. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki.

34. artikulua.—Berme sindikalak

Langileen ordezkartzaren artikulua Enpresariak eta Langileak ordezkatzeko dituzten Zentralen arteko akordioetara erokituko ditu Enpresak. Legeak ezartzen dituen baldintzen arabera.

Bitartean, Enpresak onartuko ditu Enpresa Batzordeari eta Batzordean ordezkari diren sindikatuei emandako eskumenak. Horri jarraiki:

a) Enpresak ez die eragozpenik iarriko Sindikatu horiei, legea aintzat hartuta dauden sindikatu-ekimenean jarduteko.

b) Enpresa Batzordearen eta bertan ordezkari diren Sindikatuen eskura iragarri-etaulak iarriko dira lanarekin edo beren afiliatuekin komunikatzeko.

Nolanahi ere, jakinarazpen-komunikazio hauetan erraz atzeman behar da nork edinaren diren.

c) Gainerako sindikatu-eskubideei daokienez, indarrean dauden arauak hartuko dituen kontuan.

Artículo 31.—Conductores

Quando a un conductor, por motivo de un accidente, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante un año todos los emolumentos que, con anterioridad al mismo, venía percibiendo, asignándole hasta tanto se produzca la resolución judicial definitiva, un trabajo dentro del resto de los servicios.

En caso de retirada del carnet por un plazo superior a un año, o definitivamente, el conductor pasará a ocupar otro puesto de trabajo dentro de los servicios de la Empresa, con la retribución económica del puesto de trabajo que desempeñe.

Durante la retirada temporal del carnet de conducir, la empresa, en condiciones normales, contratará a otro conductor para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.

Quando recupere el carnet, pasará a ocupar la plaza que ocupaba en el momento en que le fue retirado el carnet.

La empresa se compromete a la defensa de la responsabilidad criminal por accidente, mediante abogados y procuradores, en los procedimientos que puedan requerirse a los conductores como consecuencia de su trabajo con los vehículos de la empresa.

Estos beneficios no tendrán efectos en los supuestos de imprudencia temeraria constitutiva de delito, embriaguez o drogadicción.

Artículo 32.—Prendas de trabajo

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a los siguientes equipos de trabajo al año:

— *Para el invierno*: El equipo constará de un buzo, botas, dos pares de calcetines, iersev, así como cuantes adecuados para el servicio y un anorak que podrá cambiarse a elección del trabajador por botas de material. Estas prendas serán entregadas en el mes de octubre.

— *Para el verano*: El equipo constará de camisa de manga corta, pantalón y botas adecuadas y dos pares de calcetines. Estas prendas serán entregadas en el mes de mayo.

Para las mujeres, les será entregado un vestuario acorde a las labores que realizan, «piama».

Las prendas de trabajo incorporarán medidas reflectantes en tanto sea posible.

Asimismo, se facilitarán riñoneras para el personal que lo solicite.

El traie de agua, botas de agua y cuantes se entregarán cuantas veces sea necesario, previa presentación del material deteriorado. La Empresa tendrá en consideración las sugerencias transmitidas por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPITULO VI

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 33.—Comité de seguridad y salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 34.—Garantías sindicales

La Empresa adoptará la articulación de la representación de los trabajadores, en los términos que establezca la Ley, a los acuerdos entre las Centrales representantes de los Empresarios y Trabajadores.

En tanto, la Empresa reconocerá las atribuciones conferidas al Comité de Empresa y a las Centrales Sindicales representadas en él. En este sentido:

a) La Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindicalmente reconocida.

b) Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados.

En todo caso, estas comunicaciones deberán ser claramente identificables, en cuanto al origen de la central emisora.

c) Para todos los demás derechos sindicales, nos atenderemos a la normativa existente.

35. artikulua.—Sindikatu-denbora

Enpresa Batzordeak lanalditik kanpo lantokian biltzeko eskubidea izango du, inolako mugarik gabe.

Era berean, sindikatu-erakundeak betetzeko, bilerak ere egin ahal izango dira, izapide bakarria Lanegileen Ordezkariei emandako denbora izango da.

Ordainduriko sindikatu-orduen kreditua hileroko metatu ahal izango du/dute Enpresa Batzordearen eta Sindikatu Ordezkarien kide batek edo gehiagok, aherazko auztirakoa ainditu gabe, eta duen/duten lanetik/lanetatik kendu ahal izango da/dira, soldatei eta lanegileen eskubideei inolako kalterik eragin gabe. Batzordeko hainbat kideren artean metatzea erabakitzen badute, behar adinako aurretiaz jakinarazi beharko diote Enpresari.

Enpresak bilerara deitzen badu, adierazitako orduak ez dira zenbatuko ordezkariei emandako orduetara kentzeko iarduerara gisa.

VII. KAPITULUA

XEDAPENAK

36. artikulua.—Azken xedapena

Hitzarmena indarrean dauden bitartean, bertan itundutakoa zehatz-mehatz betetzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek. Barruko negoziazioaren bitartez, enpresaren barruan konpondu ezin izan den laneko edozein auzi legezko bideak jarraituz gatazka kolektiboaren izapidearen arabera ebaziko da, eta lan organoek edo auzitartekari bitartekari-lanak eginak dituzte edo konponbidea bilatuko dute.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen honen indaraldi-erria ainduko duten baldintza ekonomikoak honako hauek dira:

1. Soldata-etaulak aurreko urteko estatuko KPIa gehi 0.75 puntu iaoko dira urtero.

I. ERANSKINA

SOLDATA-TAULAK

2004. Urteko Soldata-Taula (eurotan)

Lanbide-Kategoriak	Oinarritzko soldata	Laneratze plusa	T.N.A. plusa	Gau plusa	Garraio plusa	Kantitateko plusa	Aparteko ordainsariak	Urteko ordina
Eauneko garbiketako peoia	28.61	2.81	5.72		5.32	12.02	1.204.31	20.191.17
Gaueko bilketako peoia	28.61	2.81	5.72	7.55	5.32	12.02	1.204.31	22.442.52
Eauneko peoi gidaria	29.09	2.81	5.82		5.32	13.59	1.221.45	20.573.10
Gaueko peoi gidaria	29.09	2.81	5.82	7.68	5.32	13.59	1.221.45	22.861.41
Eauneko gidaria	31.16	2.81	6.23		5.52	15.03	1.298.61	21.914.16
Gaueko gidaria	31.16	2.81	6.23	8.23	5.52	15.03	1.298.61	24.365.70

ANEXO I:

TABLAS SALARIALES

Tabla Salarial año 2004 (euros)

Categorías profesionales	Salario base	Plus asistencia	Plus T.P.P.	Plus nocturno	Plus transporte	Plus cantidad	Pagas extras	Bruto año
Peón limpieza día	28.61	2.81	5.72		5.32	12.02	1.204.31	20.191.17
Peón recolecta noche	28.61	2.81	5.72		5.32	12.02	1.204.31	20.191.17
Peón conductor día	29.09	2.81	5.82		5.32	13.59	1.221.45	20.573.10
Peón conductor noche	29.09	2.81	5.82	7.68	5.32	13.59	1.221.45	22.861.41
Conductor día	31.16	2.81	6.23		5.52	15.03	1.298.61	21.914.16
Conductor noche	31.16	2.81	6.23	8.23	5.52	15.03	1.298.61	24.365.70

10. artikulua

Kategoriak	Euro	
	Garbiketara 4 ordu	Gauez 7 ordu
Peoia	66.40	118.50
Peoi gidaria	76.79	—
Gidaria	87.12	136.40

Artículo 35.—Tiempo sindical

El Comité de Empresa tendrá derecho a reunión en su centro de trabajo, sin limitaciones v fuera de su jornada laboral.

Asimismo, podrá igualmente celebrarse reuniones, sin más trámite que las del tiempo conferido a los Delegados de Personal, para el ejercicio de las funciones sindicales.

El crédito de horas sindicales retribuidas, podrán ser acumuladas mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa v Delegados Sindicales, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados de su trabajo, sin perjuicio de su remuneración v sus derechos laborales. Caso de optar por acumulación entre distintos miembros del Comité, se deberá comunicar a la Empresa con tiempo suficiente.

En el supuesto de convocatoria de reunión por parte de la Empresa, no se contarán dichas horas como actividad a descontar de las horas concedidas a los representantes sindicales.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES

Artículo 36.—Disposición final

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el Convenio, durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa, a través de la negociación interna, se someterá a la tramitación de conflicto colectivo por los cauces legales, buscando la mediación o resolución en los órganos o autoridades laborales.

DISPOSICION ADICIONAL

Las condiciones económicas que regirán el período de vigencia del presente Convenio son las siguientes:

1. Anualmente, las tablas salariales se incrementarán con el I.P.C. estatal del año anterior, incrementado en 0.75 puntos

Artículo 10

Categorías	Euros	
	Limpieza 4 horas	Noche 7 horas
Peón	66.40	118.50
Peón conductor	76.79	—
Conductor	87.12	136.40

24. artikulua

Artículo 24

Kategoriak	Eurotan
Eauneko Peoia	16.85
Gaueko Peoia	19.19
Eauneko Peoia-Gidaria	17.58
Gaueko Peoia-Gidaria	20.05
Eauneko Gidaria	18.31
Gaueko Gidaria	20.89

Categorías	Euros
Peón día	16.85
Peón noche	19.19
Peón conductor día	17.58
Peón conductor noche	20.05
Conductor día	18.31
Conductor noche	20.89

Denbora partzialeko Soldata-Taula. 2004. urtea (7 orduko lanaldia/eurotan)

Lanbide-Kategoriak	Oinarrizko soldata	Laneratze plusa	T.N.A. plusa	Gau plusa	Garraio plusa	Aparteko ordainsariak	Oorrrak	Equ. oordina
Eauneko arribiketako peoia	42.55	3.41	7.00		6.30	12.65	4.09	76.00
Gaueko bilketako peoia	42.55	3.41	7.00	9.20	6.30	12.65	4.09	85.20
Eauneko peoi aidaria	43.26	3.41	7.12		6.30	12.85	4.13	77.08
Gaueko peoi aidaria	43.26	3.41	7.12	9.35	6.30	12.85	4.13	86.43
Eauneko aidaria	46.32	3.41	7.60		6.44	13.74	4.39	81.89
Gaueko aidaria	46.32	3.41	7.60	10.00	6.44	13.74	4.39	91.90

Denbora partzialeko Soldata-Taula. 2004. urtea (ordua/eurotan)

Lanbide-Kategoriak	Oinarrizko soldata	Laneratze plusa	T.N.A. plusa	Gau plusa	Garraio plusa	Aparteko ordainsariak	Oorrrak	Equ. oordina
Eauneko arribiketako peoia	6.08	0.49	1.00		0.90	1.81	0.58	10.86
Gaueko bilketako peoia	6.08	0.49	1.00	1.31	0.90	1.81	0.58	12.17
Eauneko peoi aidaria	6.18	0.49	1.02		0.90	1.84	0.59	11.02
Gaueko peoi aidaria	6.18	0.49	1.02	1.34	0.90	1.84	0.59	12.36
Eauneko aidaria	6.62	0.49	1.09		0.92	1.96	0.63	11.71
Gaueko aidaria	6.62	0.49	1.09	1.43	0.92	1.96	0.63	13.14

Tabla Salarial tiempo parcial año 2004 (euros/jornada de 7 horas)

Categorías profesionales	Salario base	Plus asistencia	Plus T.P.P.	Plus nocturno	Plus transporte	Pagas extras	Vacaciones	Bruto día
Peón limpieza día	42.55	3.41	7.00		6.30	12.65	4.09	76.00
Peón recoaida noche	42.55	3.41	7.00	9.20	6.30	12.65	4.09	85.20
Peón conductor día	43.26	3.41	7.12		6.30	12.85	4.13	77.08
Peón conductor noche	43.26	3.41	7.12	9.35	6.30	12.85	4.13	86.43
Conductor día	46.32	3.41	7.60		6.44	13.74	4.39	81.89
Conductor noche	46.32	3.41	7.60	10.00	6.44	13.74	4.39	91.90

Tabla Salarial tiempo parcial año 2004 (euros/hora)

Categorías profesionales	Salario base	Plus asistencia	Plus T.P.P.	Plus nocturno	Plus transporte	Pagas extras	Vacaciones	Bruto día
Peón limpieza día	6.08	0.49	1.00		0.90	1.81	0.58	10.86
Peón recoaida noche	6.08	0.49	1.00	1.31	0.90	1.81	0.58	12.17
Peón conductor día	6.18	0.49	1.02		0.90	1.84	0.59	11.02
Peón conductor noche	6.18	0.49	1.02	1.34	0.90	1.84	0.59	12.36
Conductor día	6.62	0.49	1.09		0.92	1.96	0.63	11.71
Conductor noche	6.62	0.49	1.09	1.43	0.92	1.96	0.63	13.14

Oharra:

1. Taula honetan azaltzen den eauneko soldata jasotzen duenean, lanegileak iaiegun, aparteko ordainsari eta oporren zati proportzionala ere jasotzen du, hortaz, egun bakoitzeko soldata ordaintzen denean, ondorio guztietarako ordaindukotzat hartuko da.

2. Taula honetako soldatak laneko lanaldi arrunt bateko soldatak dira, ordu-kopurua txikiagoa bada, lan egindako ordu-kopuruaren arabera ordainduko da.

Nota:

1. Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extras y vacaciones, por lo que con el abono del salario de cada día se entenderá liquidado a todos los efectos.

2. Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo, cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

2005 ETA 2006. URTEETAKO SOLDATA-IGOERA

INCREMENTO SALARIAL 2005 Y 2006

2005 eta 2006. urteetan, lehen adierazitako taulak aurreko urteari dagokion Estatuko KPlaren arabera gehi 0.75 puntu iaoko dira.

Para el año 2005 y 2006 las tablas anteriores se incrementarán en el IPC Estatal correspondiente al año anterior más 0.75 puntos.