

Ekarpenak GEROAra (64. art) / Aportaciones a GEROA (Art. 64)

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, 2019-2026 urteetarako Gipuzkoako Eraikin eta Lokalen Garbikuntzaren Hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20000785011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2023ko urriaren 31n, Aspel-ek enpresaburu ordezkapenean, eta ELA eta ESK sindikatuek langileen ordezkapenean, sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2023ko azaroaren 28an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-02-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko abenduaren 26an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko abenduaren 27a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (9587)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para los años 2019-2026 (código 20000785011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 31 de octubre de 2023, se suscribió el convenio citado por Aspel en representación de las empresas, y por los sindicatos ELA y ESK en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 28 de noviembre de 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 26 de diciembre de 2023.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 27 de diciembre de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (9587)

Gipuzkoako eraikin eta lokalen garbikuntza Hitzarmen Kolektiboa - 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 eta 2026.

I. KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua. *Lurralde eremua.*

Hitzarmen honetan jasotako xedapenek Gipuzkoako probintzian izango dute eragina.

2. artikulua. *Funtzio eremua.*

Eraikin eta lokalen garbiketara dedikatzen diren enpresa guztiak daude hitzarmen honen xedapenen menpe, duten egitura juridikoa eta gizarte egoitza nahiz xedea edozein izanik ere, hitzarmenarekiko menperatze kausa honakoa delarik: Partzialki bada ere, Gipuzkoako Lurralde Historikoan eraikinak eta lokalak garbitzea.

3. artikulua. *Langile eremua.*

Hitzarmen honetan ezarritako arauak, beren zerbitzu profesionalak aurreko tituluaren arabera ukituriko enpresetan eskaintzen dituzten langile guztiei aplikatzekoak izango dira. Era berean, partzialki garbiketara dedikatzen diren enpresetako langileei ere aplikatuko zaizkie.

4. artikulua. *Denbora eremua.*

Hitzarmen honen indarraldia 2019ko urtarrilaren 1etik 2026ko abenduaren 31ra arte izango da.

2026ko urriaren 1etik aurrera automatikoki salatuko da, eta egun horretatik aurrera hitzarmen hau ordezkatzeko duen hitzarmenaren negoziazioei ekin ahal izango zaie. Salaketa egunean, era berean, mahai negoziatzailea osatzeko dutenen ordezkapen sindikala zehazteari ekingo zaio.

Lege honen 1. artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, 86.3 Langileen Estatutuaren arabera, hitzarmenaren amaiera iragarri eta hitzartutako iraupena amaitu ondoren, hitzarmenak indarrean jarraituko du, harik eta bi alderdiek hura ordeztuko duen beste bat sinatu arte.

5. artikulua. *Baldintzarik onuragarrienak.*

Enpresetan jada ezarritako baldintzarik onuragarrienak bere hartan mantenduko dira, baldintza horiek hitzarmen honetan ageri diren baldintza espezifikoak gainditzen dituztenean.

Bereziki «lantokiko itunen» ondorioz gertatutako baldintzarik onuragarrienak mantenduko dira, baldin eta bertan antzinatasunari buruzko klausulak jasota badaude.

II. KAPITULUA

LAN-JARDUNA ETA OPORRAK

6. artikulua. *Lan-jarduna.*

Hitzarmen honek ukitzen dituen langileen gehieneko lan-jardun arrunta 1.592,5 ordu urtean izango da, asteko zenbaketari dagokionez, 35 ordu.

Langileen estatutuaren 32.4 artikuluan aurreikusitakoaren ondorioetarako, alderdiek langile bakoitzaren lanaldiaren % 3ko malgutasuna izango dute urteko konputuan, betiere legean aurreikusitako eguneroko eta asteroko atsedendiko gutxieneko aldian errespetatuz eta lanaren hasieran gutxieneko 5 eguneko aurreabisuarekin.

Enpresek malgutasun hori erabili izanak ez dio inola ere kalterik sortuko eraginpeko pertsonari bere zerbitzuak bi enpresa edo gehiagorentzat egiten dituztenean, sinatutako kontratuetako

Convenio Colectivo provincial de Gipuzkoa de limpieza de edificios y locales 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITOS

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán en la Provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2.º *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 actúen e independientemente de cuál sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al Convenio la realización, aunque sea de forma parcial, de trabajos de limpieza de edificios y locales en el territorio histórico de Gipuzkoa.

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

Las normas establecidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores de limpieza que presten sus servicios profesionales en las empresas afectadas de acuerdo con el título anterior, y en las que se dediquen a limpieza de manera parcial, al personal que realice estos servicios.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de octubre de 2026 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya. La fecha de denuncia servirá para determinar la composición de la representación sindical de la Mesa Negociadora.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5.º *Condiciones más beneficiosas.*

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas implantadas por las empresas en cuanto aquéllas superen las específicas de este Convenio.

En especial se mantendrán las condiciones más beneficiosas que resulten de los pactos de centro de trabajo, donde existan cláusulas referentes a la antigüedad.

CAPÍTULO II

JORNADA. VACACIONES

Artículo 6.º *Jornada de trabajo.*

La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.592,5 horas anuales, que en cómputo semanal resultan 35 horas.

A efectos de lo previsto en el artículo 32,4 del estatuto de los trabajadores, las partes dispondrán de una flexibilidad del 3 % de la jornada de cada trabajador/ra en cómputo anual, respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y con un preaviso mínimo de cinco días al inicio del trabajo.

La utilización de esta flexibilidad por parte de las empresas en ningún caso podrá ocasionar perjuicio para la persona afectada cuando desempeñe sus servicios para dos o más empre-

baten galera edo murrizketa ekar badezake. Kasu horretan, malgutasuna deuseza izango da.

Lan-jarduna jarraitua denean, eta horrelako jarduntzat joko da uanean-uean izaera horrekin legeak ezartzen duena, 30 minutuko atsedenaldira hartuko da. Legez ezarritakoak baino laburragoak diren lanaldietan eta lanaldi zatituetan, atsedenaldira egindako lanaldiekiko proportzionala izango da. Atsedenaldira lan-jardun gisa ordainduko da ondorio guztietarako.

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

Gabon egunean eta Gabon Zaharrean, lan-jarduna 19:00etan amaituko da.

Hitzarmen honen 3. artikuluan adierazitako langileek dituzten baldintzarik onuragarrienak errespetatu egingo dira, hala lanari nola jardun jarraituagatik atsedenaldira dagokionez.

Lan-jardunean zehar zentro batetik beste batera joan behar duten langileek, laneko denbora normalizat joko dute denbora hori, eta horrela zenbatuko dute; joan-etorri horiek eragiten dituen gastuak enpresaren pentzurakoak izango dira (joan-etorriko denbora dela ulertuko da, baldin eta zentro batetik beste batera joateko denbora hori ordubete baino gehiago ez bada). Joan-etorrietako gastutzat ordainduko da garraio publikoari dagokion zenbatekoa. Erabilitako txartela aurkeztuko da alde zuretik, edo, banku-txartelak erabiltzen direnean, bankuak emandako laburpen-agiria. Garraibide kolektiborik ez bada eta langileak bere ibilgailuan egin behar baditu joan-etorriak, 0,22 euro ordainduko zaizkio kilometroko.

Enpresa batean baino gehiagotan lan egiten den kasuetan, zentro batetik beste batera joateko denbora laneko denbora normalizat joko da eta enpresek ordaindu beharko dute, enpresa bakoitzean burutzen den lan-jardunaren heinean.

7. artikulua. Oporrak.

Oporraldiak iraun bitartean, langileek soldata erreala jasoko dute, garraio plusa eta dietak kenduta.

Erregularitasunez jasotzen ez dituzten soldata kontzeptuak oporren ordainsarian sartuko dira, oporrak baino hiru hilabete lehenago jasotako batez besteko zenbatekoaren arabera.

Langilea aldi baterako ezintasun-egoeran baldin bada oporrak hasi baino lehen edo aldi baterako ezintasuna oporraldian gertatzen bada, langileak oporraldi hori bere ezintasuna amaitzen denean baliatu ahal izango du, betiere ez badira 18 hilabete igaro horiek sortu ziren urtearen amaieratik zenbatzen hasita.

Hitzarmen honetan biltzen diren langileek gutxienez 31 egun naturaleko oporraldia izango dute, horietariko 26 lanegunak izango direlarik. Larunbatak eta astelehenak lanegun osotzat joko dira baita ere. Oporraldiaren egunak soldata errealean ordainduko dira, garraioa barne hartu gabe, baina bai antzinatea edo dagokion zati proportzionala kontuan hartuta, langilea urte natural horretan bertan enpresan lanean hasi baldin bada.

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

Oporrak ekainean, uztailen, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira lehenespenez, enpresaren eta langileen arteko akordio zehaztuko direlarik.

sas, que puedan suponer la pérdida o reducción de uno de los contratos suscritos. En este caso, la flexibilidad se considerará nula.

Cuando la jornada de trabajo se realice de forma continuada, entendiéndose por tal la que se establezca legalmente con este carácter en cada momento, se disfrutará de un descanso de 30 minutos. En jornadas inferiores a las establecidas legalmente así como en las jornadas partidas, el descanso será proporcional a las jornadas realizadas. Dicho período se retribuirá como de jornada de trabajo a todos los efectos.

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

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

Se respetarán las condiciones más favorables que, tanto en materia de trabajo como de período de descanso por jornada continuada vinieren disfrutando las trabajadoras y trabajadores, señaladas en el artículo 3.º del presente Convenio.

El personal que durante la jornada laboral deba desplazarse de un centro a otro, computará el tiempo empleado como efectivo de trabajo y correrán a cargo de la empresa los gastos originados por tal desplazamiento. (Se entenderá que es tiempo de desplazamiento cuando el tiempo invertido en el desplazamiento de un centro a otro no exceda de 1 hora). Se abonará como gasto de desplazamiento la cuantía correspondiente al transporte público, previa presentación del billete utilizado o extracto del banco en caso de utilizar tarjetas bancarias. En el supuesto que no existiera medio de transporte colectivo y el trabajador/a tuviera que utilizar vehículo propio para estos desplazamientos se abonará a 0,22 euros el kilómetro.

En los supuestos en los que se trabaje para más de una empresa, el tiempo empleado en el desplazamiento de un centro a otro se considerará como tiempo efectivamente trabajado y será abonado por las empresas en proporción a la jornada realizada en cada una de ellas.

Artículo 7.º Vacaciones.

Durante el disfrute de las vacaciones, el personal percibirá el salario real excluyendo únicamente el plus de transporte y dietas.

Los conceptos salariales que no perciban con regularidad, se incluirán en la retribución de vacaciones por la cantidad media percibida durante los tres meses inmediatamente anteriores al disfrute de las mismas.

En el caso de que la trabajadora o el trabajador se encuentren en situación de Incapacidad Temporal antes de comenzar el disfrute de las vacaciones o la incapacidad temporal se produjera durante el período vacacional, más la antigüedad disfrutará dicho período vacacional una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará de un período de vacaciones anual mínimo de 31 días naturales, de los cuales 26 serán laborables, considerándose los sábados o en su caso los lunes, como día laborable completo, retribuidos a salario real, sin incluir transporte, más la antigüedad o la parte proporcional que corresponda, en caso de ingreso en el transcurso del año natural en que corresponda su disfrute.

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

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en los meses de junio, julio, agosto, septiembre y diciembre, determinándose por acuerdo entre empresa y personal.

Oporraldiaren hautaketa enpresan duten antzinatasun ordenari jarraiki burutuko da, txandaka, aldi bakoitzean lehenengo hautatzen dutenek hurrengoan azkenak izan daitezen moduan.

Lantoki bereko langileriaren % 50 baino gehiagok ezingo ditu, ezein kasutan, oporrak batera hartu. Bi pertsona edo gehiago dauden zentroetan gutxienez pertsona bat egongo da.

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

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

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

Lan-egutegia, opor egunak barne direla, Enpresa Batzordeari eta plantillari jakinaraziko zaie urte bakoitzeko martxoaren 31rako. Enpresak ez badu egutegia martxoaren 31 baino lehen aurkezteko, hitzarmen honetan jasotako egutegia aplikatuko da. Egutegi hau Batzorde Paritarioak egingo du urtero.

Behin-behineko kontratua amaituta, langile horiek sortutako oporraldien zati proportzionala finikitoan barneratuta kobratzea edo, bestela, oporraldi ordaindua izatea aukeratu ahal izango dute. Hori urte batean hasi eta hurrengo urtean amaitzen diren ordezkapenetan aplikatuko da. Enpresako opor-egutegian jasotako oporraldiak bat egiten duenean haurdunaldi, erditze edo edoskitzearen ondoriozko aldi baterako ezintasun-aldiarekin edo Berdintasunaren Legearen 48.4 artikuluan aurreikusitako amatasun-baimenarekin, aldi baterako ezintasunarena edo agindu hori aplikatuta legokiokkeen baimenarena ez den beste aldi batean hartu ahal izango ditu oporrak, nahiz eta kontratua etenda egon eta oporrak sortu zireneko urte naturala amaituta egon.

Zubiak, lantokia itxita baldin badago, ez dira oporralditik kenduko. Egun horiek langileak eta enpresak hala adostuta berreskuratuko dira.

8. artikulua. Aparteko orduak.

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

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

Enpresek beren gain hartzen dute burututako aparteko orduen zerranda zehatza, enpresak sinatua, Batzordeari edo, dagokionean, langileriaren ordezkariari edo ordezkari sindikalari hilero entregatzeko obligazioa, bertan ordu horiek behar bezala desglosatuko direlarik, beren kontrola burutu ahal dadin.

La elección del período de vacaciones se llevará a cabo por orden de antigüedad en el centro de trabajo y en forma rotativa, de modo que quienes elijan el primer año, lo harán en último lugar al año siguiente.

En ningún caso podrá disfrutar las vacaciones más del 50 por 100 del personal de cada turno de un centro de trabajo a la vez, habiendo un mínimo de una persona en los centros donde trabajan dos o más personas.

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

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

Aquella persona que preste servicios en un centro de trabajo que cierre por vacaciones, deberá disfrutarlas en este período. Si trabajara en varios centros y todos ellos cierran por vacaciones, las disfrutarán en su totalidad cuando cierre el centro en el que trabaje la mayor jornada.

El calendario laboral, incluidas las fechas de vacaciones se comunicarán al Comité de empresa y a la plantilla hasta el 31 de marzo del año en curso. En el supuesto de que la empresa no entregue el calendario laboral antes del 31 de marzo se aplicará el calendario recogido en este convenio el cual será realizado anualmente por la Comisión Paritaria.

Finalizado el contrato eventual, este personal podrá optar entre el cobro en el finiquito de la parte proporcional de las vacaciones generadas o en su caso el disfrute retribuido de las mismas. Esto se aplicaría para aquellas sustituciones que comiencen un año y finalicen al año siguiente. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el permiso de maternidad previsto en el artículo 48.4 de la ley de igualdad se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Los días de puente por el cierre del centro de trabajo no se descontarán del período vacacional. Estos días se recuperarán por acuerdo entre trabajador y empresa.

Artículo 8.º Horas extraordinarias.

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

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

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

III. KAPITULUA

LIZENTZIAK - ESZEDENTZIAK

9. artikulua. Lizentzia ordainduak.

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

- a) Ezkontzagatik: 20 egun natural.
- b) Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun natural, zesarea ebakuntza burutuz gero, beste hiru egunetan luzatuko direlarik.
- c) Ezkontide edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen kasuan: 3 egun natural. Aita-amaginarreba, ezkon seme-alaba, neba-arreba-ahizpa, ezkon neba-arreba-ahizpa, biloba, ezkon biloba, aiton-amona eta ezkon aiton-amonen kasuan: 2 egun natural.
- d) Neba-arreba edo ahizpa, seme-alaba edo gurasoen ezkontzagatik (ezkon-senideak barne): Egun natural 1.
- e) Izaera publiko eta pertsonaleko zeregin desenkusaezin bat betetzeko behar adinako denboraz.
- f) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen (izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaidea barne dela) istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, baldin eta langilearekin bizi bada etxebizitza berean eta hura benetan zaindu behar badu: 5 egun, gaur egun Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera, ekainaren 28ko 5/2023 Errege Lege Dekretua betez, eta, beraz, errege lege-dekretu hori indarrean jarzen den unetik aurrera, eta Langileen Estatutuan eta haren balizko aldaketetan ezarritakoaren mende.

Ondorio horietarako, gaixotasun larritzat hartuko da dagokion medikuak halakotzat kalifikatzen duena, bai hasierako ziurtagirian, bai alderdiek geroago hala eskatuta. Nolanahi ere, gaixotasun larritzat hartuko da ospitaleratzea edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa egitea eskatzen duena. Ospitaleratzea izango da gaixoa etxera eraman badute eta medikuak bere ondoan senide bat egotea beharrezkotzat jotzen badu. Kasu horretan, lizentzia ospitaleratzea amaitzen denean amaituko da, ospitaleratzeak lizentziarako aurreikusitako egunak baino gutxiago irauten badu. Lizentzia berri bat hartzeko eskubidea izango da ospitaleratze berri bat gertatzen den bakoitzean.

Ospitaleratzeagatik lizentzia ospitaleratzeak irauten duen bitartean hartu ahal izango da, eta ez da zertan ospitaleratu eta hurrengo egunetan hartu, txandakako egunetan izan baitaiteke.

- g) Etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun 1.
- h) Langileek, 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lanera ordubete joateko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Gizonak edo emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordezkari ordubeteko lanaldi-murrizketa egin ahal izango du, eguneko lanaldiaren lehena edo azkena izango dena.

Era berean, aitagatik edo amak eguneko ordu hori metatu ahal izango du, lanegun bakoitzeko ordubete, langilearen lan-egutegiaren arabera, eta haurra jaio eta urtebete bete arte baliatu ahal izango du.

- b), c) eta f) kasuetan, egutegiko egun bat gehiago luzatuko da 200 km-tik gorako bidaia egin behar denean, etxetik gertatzen eragileren zenbatuta, bi egun gehiago, distantzia hori 500 km-tik gorakoa bada.

CAPÍTULO III

LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 9.º Licencias retribuidas.

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

- a) Por matrimonio: 20 días naturales.
- b) Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.
- c) Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días naturales. En los casos de madre o padre: 3 días naturales. En los casos de madre o padre político, hijo o hija política, hermanas, hermanos, (tanto propio como político) nietas y nietos (tanto propio como político) y abuelas o abuelos (tanto propio como político): 2 días naturales.
- d) Por boda, comunión y bautizo de hermanas, hermanos, hijas, hijos, padre o madre, incluidos los políticos: 1 día natural.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días, según lo actualmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio y, por lo tanto, desde el momento de la entrada en vigor de dicho Real Decreto-Ley y supeditado a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y sus eventuales modificaciones.

A estos efectos, se entenderá como enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por la facultativa o facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de las partes. En todo caso, se entenderá como enfermedad grave, aquella que requiera hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Se considerará hospitalización cuando la persona enferma haya sido trasladada a su domicilio y la facultativa o facultativo estime necesaria la asistencia de un familiar a su lado. En este supuesto la licencia terminará cuando finalice la hospitalización, si ésta dura menos días que los previstos de licencia. Se tendrá derecho a una nueva licencia cada vez que se produzca una nueva hospitalización.

La licencia por hospitalización podrá disfrutarse mientras dure la hospitalización y no tiene que ser en los días siguientes a la hospitalización, pudiendo ser en días alternos.

- g) Traslado de domicilio: 1 día natural.
- h) Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de una hija o hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. El hombre o la mujer, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de jornada de una hora, que será la primera o la última de la jornada diaria.

Asimismo, el padre o la madre podrán optar por acumular esta hora diaria, a razón de una hora por cada día laborable, conforme al calendario laboral de la trabajadora o trabajador y disfrutarlo hasta que se cumpla un año del nacimiento.

En los casos b), c) y f), se ampliará en un día natural más, cuando sea necesario realizar un desplazamiento superior a 200 km. de distancia, computados desde su domicilio al del hecho causante, dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

Lekualdaketa behar duten c) letrako baimenen kasuan, baimenaren iraupen osoa ezin izango da inoiz Langileen Estatutuaren ezarritakoa baino laburragoa izan, une bakoitzeko idazketaren arabera.

d) letraren kasuan, ordaindutako lizentzia bi egunez luzatuko da, distantziaren arrazoi beragatik, baldin eta langileen anai-arrebei, seme-alabei, amari edo aitari badagozkie. Familia politikoa denean, lizentzia ordainsaririk gabe luzatuko da.

Izatezko bikoteek, bikotekideen sexua edozein dela ere, artikuluan honetan ezkontzaren kasurako jasotako eskubide berberak sortuko dituzte, betiere bizikidetzara behar bezala egiaztatzen bada (errola-ziurtagiri komuna, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein agiria ofizial).

i) Langileek Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikoa egiteko eskubidea izango dute, behar adina denbora, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Horretarako, aldeztu aurretik mediku-agindua horren egiaztagiria aurkeztu beharko diote enpresari.

Gainerako kasuetan, hala nola, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joatea (medikuntza orokorra) edo medikuntza partikularrak emandako asistentzia, urtean 16 orduko mugaraino. Ordu horiek justifikatu egin beharko dira.

Urtean 16 orduko muga horren barruan, ezkontidearen, 15 urtetik beherako seme-alaben eta amaren edo aitaren kontsulta medikoetara, azterketa medikoetara, ospitaleratzeetara eta garrantzi txikiko ebakuntzetara laguntzeagatik sortutako absentsiak hartuko dira kontuan, betiere behar bezala justifikatuta.

Era berean, urtean 15 egun hartuko dira Gizarte Segurantzaren barruan ernalketa-tratamendua egiteko.

j) Jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egiteko behar den denboraz lanera ez joateko eskubidea, lanaldiaren barruan egitea justifikatuz.

10. artikulua. Ordaindu gabeko lizentziak.

Enpresek 30 egun naturaleko ordaindu gabeko lizentziak emango dizkiete hala eska dezaten langileei, baldin eta zatika hartzen badituzte eta 30 egun natural baino gehiago ez badira. Lizentzia horiek ezingo dira oporren aurreko edo ondorengo egunetan hartu.

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

11. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan urtebeteko antzinatasuna duen langileak, hiru hilabeteko gutxienezko epean eta bost urteko gehienezkoan borondatezko eszedentzia egoerara biltzeko aukera izateko eskubidea edukiko du. Eszedentzia luzatu ahal izango da gehienezko epea bete arte. Eskatutako eszedentzia aldia amaitu baino 15 egun lehenago eskatu beharko da eszedentziaren luzapena. Langile bera eskubide horretaz baliatu ahal izateko, aurreko eszedentziaren amaieratik bi urte igaro beharko dira.

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

Behin itzultze-eskabidearen tramiteak bete ondoren, langileak lehen enpresan eta lantokian zuen lanpostura automatikoki itzultzeko eskubidea edukiko du.

En el caso de los permisos de la letra c) que precisen de desplazamiento, la duración total del permiso nunca podrá ser inferior a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, según la redacción de cada momento.

En el caso de la letra d) se ampliará también la licencia retribuida en dos días y por la misma razón de la distancia, cuando los esposales se refieran a hermanas o hermanos, hijos o hijas, madre o padre de la trabajadora o trabajador. Cuando se refieran a familia política, la ampliación de licencia será sin retribución.

Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

i) El personal tendrá derecho por el tiempo necesario a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por la facultativa o el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta de médica o médico de cabecera de la Seguridad social (medicina general) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas anuales, que deberán ser justificadas.

Dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, se considerarán las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia de cónyuge, hijas o hijos menores de 15 años y madre o padre.

Asimismo, se disfrutará de 15 días al año para el tratamiento de fecundación dentro de la Seguridad Social.

j) Derecho a ausencia por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, justificando su realización dentro de la jornada laboral.

Artículo 10. Licencias no retribuidas.

Las empresas concederán licencias no retribuidas, de hasta 30 días, que podrán disfrutarse fraccionadamente en períodos inferiores, siempre que no se superen los 30 días naturales, a quienes lo soliciten, si bien no podrán disfrutarse estas licencias inmediatamente antes o después de las vacaciones.

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

Artículo 11. Excedencias.

La trabajadora o trabajador, con una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria con un plazo no inferior a tres meses y no mayor a cinco años. La excedencia será prorrogable hasta su plazo máximo, solicitándolo con una antelación de 15 días a la finalización del período de excedencia solicitada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona si han transcurrido dos años/ desde el final de la anterior excedencia.

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

Una vez cumplidos los trámites de solicitud de reingreso, se tendrá derecho al reingreso automático en la plantilla de la empresa y lugar de trabajo ocupado con anterioridad.

Seme-alabak zaintzeo eszedentzia hartzen denean, langileak bere lanpostua erreserbatuta edukitzeko eskubidea izango du, eszedentziaren hiru urteko epea amaitu arte.

Eszedentzia partziala hartu ahal izango da (nola borondatezkoa hala amatasunekoa), artikulua honetan jasotakoari helduz.

12. artikulua. Jarduera sindikala burutzeko eszedentziak.

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

IV. KAPITULUA

SOLDATAK. PLUSAK. LANSARIAK

13. artikulua. Soldata taulak.

2019., 2020., 2021., 2022. eta 2023. urteetarako soldatak (urtariletik ekainera bitarteko aldian, biak barne) 2018ko taularen zenbateko beretan finkatuko dira, igoerarik gabe.

2023ko soldatek % 5,4ko igoera izango dute 2018ko taulen gainean 2023ko uztailaren 1etik aurrera.

2024. urterako soldatek % 3ko igoera izango dute 2023. urteko taulen gainean, 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera.

2025. urterako soldatek % 3,8ko igoera izango dute 2024. urteko taulen gainean, 2025eko urtarrilaren 1etik aurrera.

2026. urterako soldatek % 3,8ko igoera izango dute 2025. urteko taulen gainean, 2026ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Era berean, alderdiek ekonomia eguneratzeko klausula bat adostu dute, ondoren zehazten den moduan aplikatuko dena: Euskadiko 2022,2023,2024,2025 urteetako KPlen batura % 7,7 baino handiagoa bada, % 7,7 eta adierazitako KPlen baturaren ondoriozko zenbatekoaren arteko aldea 2027ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin eguneratuko da. Adierazitako eguneratzeak % 3,9ko gehieneko muga izango du.

Ohiko orduaren prezioa honela kalkulatuko da: erantsitako soldata-taulen arabera, urteko soldata gordina zati urteko ordukopurua. Uztailetik aurrera, 2023. urterako zenbatekoa 11,61 eurokoa izango da garbitzailearen kategoriarako, eta formula bera erabiliko da gainerako kategorietarako.

14. artikulua. Antzinasuna.

Honako hitzarmen hau izenpetzen duten alderdiek antzinasun plusaren sistema aldatzea erabakitzen dute, sistema berria ondokoa delarik:

a) Lan egindako hirurtekoei dagozkien antzinasun osagarriak jasotzen dituzten langileek osagarri horiek jasotzen jarraituko dute soldata tauletan ezarritako zenbatekoetan.

b) 1993ko abuztuaren 31tik aurrera, ez dira hirurtekoak sortuko eta antzinasuna bosturtekoetan konputatuko da, soldata tauletan finkatutako zenbatekoak ordainduko direlarik.

c) Bosturtekoak konputatzen hasiko dira azken hirurtekoak jaso zenetik aurrera edo, bestela, langilea enpresan sartu zenetik aurrera, ordutik bost urte igaro ez badira.

En la excedencia por cuidado de hijas o hijos, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los tres años de la excedencia.

Podrá disfrutarse de una excedencia a tiempo parcial (tanto excedencia voluntaria como excedencia por maternidad) en los mismos términos recogidos en el presente artículo.

Artículo 12. Excedencias con ocasión del ejercicio de la actividad sindical.

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

CAPÍTULO IV

RETRIBUCIONES. PLUSES. COMPLEMENTOS

Artículo 13. Tablas salariales.

Los salarios para los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 (en el periodo comprendido entre enero y junio inclusive) quedan fijados en los mismos importes que la tabla del 2018, sin incremento.

Los salarios para el año 2023 experimentarán un incremento del 5,4 % sobre las tablas del año 2018 a partir del 1 de julio del 2023.

Los salarios para el año 2024 experimentarán un incremento del 3 % sobre las tablas del año 2023 a partir del 1 de enero del 2024.

Los salarios para el año 2025 experimentarán un incremento del 3,8 % sobre las tablas del año 2024 a partir del 1 de enero del 2025.

Los salarios para el año 2026 experimentarán un incremento del 3,8 % sobre las tablas del año 2025 a partir del 1 de enero del 2026.

Asimismo las partes acuerdan una cláusula de actualización económica que se aplicará de la manera que a continuación se detalla: Si la suma de los IPCs de Euskadi correspondientes a los años 2022,2023,2024,2025 fueran superior al 7,7 %, la diferencia entre el 7,7 % y la cantidad resultante de la suma de los IPCs señalados se actualizará con fecha de efectos al 1 de enero de 2027. La actualización señalada tendrá el tope máximo del 3,9 %.

El precio de la hora ordinaria se calculará de la siguiente manera: Salario bruto anual según tablas salariales anexas, dividido entre número de horas anuales, siendo la cantidad para el año 2023, a partir del mes de julio, de 11,61 euros para la categoría de limpiadora, utilizando la misma fórmula para el resto de categorías.

Artículo 14. Antigüedad.

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

a) Las trabajadoras y trabajadores que vengán percibiendo complementos de antigüedad por los trienios trabajados, continuarán percibiéndolos por el importe que queda fijado en las tablas salariales.

b) A partir del 31 de agosto de 1993 se dejaron de devengar trienios, para comenzar a computarse la antigüedad por quinquenios que se abonarán por el importe que queda fijado en las tablas salariales.

c) La fecha del inicio del cómputo de los quinquenios será la de la fecha de percepción del último trienio, o la de ingreso en la empresa, si aún no hubiere alcanzado ninguno.

d) Antzinasun plusa langileak bosturtekoa betetzen duen hilean hasiko da ordaintzen.

Antzinasuneko plusak 13. artikuluan jasotako igoera bera izango du.

15. artikulua. Aparteko haborokinak.

Hitzarmen honek ukituriko langileek, eranskin gisa honekin batera doazen soldata tauletan seinalatzen den zenbatekoa duten hiru aparteko haborokin jasoko dituzte, martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean, hurrenik hurren, azken biak sei hilabetero zenbatuko direlarik eta martxo-koa urtero, azken honetarako aldi konputagarria joan den urteko martxoaren 1etik aurtengo otsailaren azken egunera bitartekoa delarik. Hiru urtesarietako bakoitzean eman beharreko zenbatekoa horiek indarrean diren urte bakoitzeko soldata-tauletan adierazitakoa izango da, aldi konputagarria aurreko urtekoa izan arren.

Aparteko haborokinek 13. artikuluan jasotako igoera bera izango dute.

16. artikulua. Dietak.

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

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

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

17. artikulua. Hiri garraioaren plusa.

Garraio-plusaren zenbatekoa 2,40 eurokoa izango da 2023ko uztailaren 1etik aurrera, eta urtero eguneratuko da 13. artikuluan arabera soldatak igotzen diren ehuneko berarekin. Zenbateko hau osorik ordaindu beharko da lanegun bakoitzeko, jardunaldiak irauten duena irauten duela. Enplegu-aniztasuna baldin bada, plusaren zenbatekoa osorik ordaindu beharko da enpresa desberdinetan.

Aparteko kasuetan, langilea lantokira joaten edota handik irteten den orduan garraio bide publikorik ez badago, enpresek ordainduko dute lantokiaren eta langilearen ohiko bizilekuaren arteko garraioaren kostua, baina garraio plusaren zenbateko osoa (joan-etorria) edo erdia (joanera) deskontatuko dute.

18. artikulua. Plusak.

a) Toxikotasun, arriskugarritasun edo nekagarritasun plusa: Enpresek mota guztietako neurri teknikoak ezarriko dituzte, ahal den heinean artikuluan honetan adierazitakoak bezalako zirkunstantziak biltzen dituzten lanak gerta daitezen saihesteko. Alabaina, neurri horiek eta Laneko Osasunaren arloan indarrean dagoen legeria bete arren, lan jakin batzuen toxikotasunak, nekagarritasunak edo arriskugarritasunak balirau, enpresek, alde zuzenetik langileen ordezkarietara kontsultatu ondoren, ohiko soldataari % 20, % 25 edo % 30eko gehikuntza ezarriko liokete, hurrenez hurren zirkunstantzietariko bat, bi edo hirurak gertatzen diren.

d) El plus de antigüedad se empezará a abonar el mes en que se cumpla el quinquenio.

El plus de antigüedad tendrá el mismo incremento que el acordado en el artículo 13.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá tres gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía se señala en las tablas salariales anexas, que serán hechas efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 15 de diciembre, computándose semestralmente las dos últimas y anualmente la de marzo, siendo el período computable para esta última desde el 1 de marzo del año anterior al último día de febrero del año en curso. El importe a abonar en cada una de las tres pagas anuales será la cuantía reflejada en las tablas salariales para cada año en curso en la que se hacen efectivas, independientemente que el período computable corresponda al año anterior.

Las gratificaciones extraordinarias tendrán el mismo incremento que el acordado en el artículo 13.

Artículo 16. Dietas.

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

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

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

Artículo 17. Plus de transporte urbano.

La cuantía del Plus de transporte será de 2,40 euros a partir del uno de julio de 2023, actualizándose cada año con el mismo porcentaje en que se incrementan los salarios según el artículo 13. Esta cuantía será íntegra por día trabajado, independientemente de la duración de la jornada. En el supuesto de pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en las diferentes empresas.

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcione el transporte público, las empresas se harán cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual de la trabajadora o trabajador, 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.

Artículo 18. Pluses.

a) Toxicidad, peligrosidad o penosidad. Las empresas establecerán todo tipo de medidas técnicas, para evitar en lo posible que se puedan desarrollar trabajos en los que concurren algún tipo de circunstancias de las expresadas en este artículo. No obstante, y pese a la observancia de estas medidas, así como de la legislación vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral, si permaneciese la toxicidad, penosidad o peligrosidad de determinados trabajos, las empresas, previa consulta a la representación del personal, abonarán un incremento del 20 %, 25 % o 30 % de su salario ordinario, en función de que concurren una, dos o las tres circunstancias respectivas.

b) Gauekoa: Gauean lana egiteagatik plus bat ezarriko da (gaueko lantzat uneoro Legeak zehazten duena izango da, gaur egun 22:00 eta 06:00 bitartekoa), hain zuzen ere gauean egindako lanordu bakoitzeko soldataren % 10ekoa izango dena. Kalkuluaren oinarria zera da: Langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua.

c) Igande eta jaiegunetako: Igande edo jaiegunetan lana egiteagatik plus bat ezarriko da, hain zuzen ere horrelako egunetan egindako lanordu bakoitzeko soldataren % 10ekoa izango dena. Kalkuluaren oinarria zera da: Langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua. Plus hau langilearen aseko atsedena eragozi gabe ezartzen da.

19. artikulua. Erretiro aurreratua.

Sindikatuak eta Confedebak 1999ko apirilaren 13an sinatu zuten lanbide arteko akordioari atxikitzen zaizkio alderdi sinatzaileak.

Erretiroa hartzeko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partzialerako eta txanda-kontraturako eskubidea izango dute, eta gainera, lanaldia legeak aurreikusten duen gehien murrizteko eskubidea izango dute, eta enpresarekin ituna egin ahalko dute lanaldi partzialeko kontratuko orduak urte bakoitzean metatzeko, erabateko erretiroa hartzeko geratzen zaizkien urteetan.

20. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Lan istripuak eratorritako Aldi baterako Ezintasunaren kasuan, Lan Istripuetarako Mutua Patronalek kontingentza horien ondorioz eratorzen diren prestazio gisa ordaindutako kopuruak osatuko dituzte enpresek, langilearen ordainsarien hileko zenbateko osora iritsi arte eta egoera honek dirauen artean, beti ere dagokion Mutua Patronalaren Zerbitzu Medikoen istripua gertatu deneko egunaren hurrengo bi lanegunen barruan luzatzen badute baxa.

Ospitaleratzea dakarren Aldi baterako Ezintasunaren kasuan, enpresak soldataren osotasunera arte osatuko du ospitaleratze horrek dirauen artean.

Aurreko paragrafoetan ezarri denaren kalterik gabe, urte natural bakoitzean eritasun arruntzen ondorioz gertatzen diren aldi baterako ezintasun egoeretan, enpresek ondorik adierazten diren zenbateko eta baldintzen arabera osatuko dituzte Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak:

a) Langileen soldataren ehuneko hirurogeita hamabostera arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den lehenengo aldiaren, baja hartzen den lehenengo 20 egunetan.

b) 2002ko. urtetik aurrera, langileen soldataren ehuneko hirurogeita hamarrera arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den bigarren aldiaren, baja hartzen den lehenengo 20 egunetan. Aitzitik, 2003ko urtarrilaren 1etik aurrera eta hurrengo urte naturaletan, bigarren bajari dagokion gehigarria ordaintzeko baldintza hau jarriko da: Aurreko urte natural bakoitzean enpresa bakoitzean ez gaituzte 2001. urteko eritasun arruntarengatik (amatasuna salbu) eta lanez kanpoko istripuengatik absentismo-indizea. Ondore horietarako, adierazi diren kontzeptuetako absentismo-indizeari buruzko informazioa emango die enpresek langileen ordezkariari.

Aipatutako kasu guztietan osagarriak, iraungita geratu den Lan Ezintasun Iragankorra kontzeptuaren osagarrien gisako mugak izango ditu nahiz zenbatekoari dagokionean nahiz iraupenari dagokionean.

21. artikulua. Haurdunaldian arriskua duten emakumezko langileak.

Haurdunaldian arriskua duten emakumezko langileei kontratua eteten zaienean (Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua), ordainsari guztien % 100era arteko osagarria emango zaie kontratuaren etenaldi osoan.

b) Nocturnidad. Se establece un plus por prestar servicios nocturnos (se considerará trabajo nocturno el determinado en cada momento por la Ley, en la actualidad entre las 22 h y las 6 h) consistente en un 10 % del salario de cada hora nocturna realmente trabajada. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o el trabajador dividido entre las horas de trabajo.

c) Trabajo en domingos y festivos. Se establece un plus por prestar servicios en domingos o días festivos, consistente en un 10 % del salario de cada hora trabajada realmente en dichos días. La base de cálculo es el salario total anual de la trabajadora o trabajador dividido entre las horas de trabajo. Este plus se establece sin perjuicio del descanso semanal de la trabajadora o trabajador.

Artículo 19. Jubilación anticipada.

Las partes firmantes se adhieren al acuerdo interprofesional de 13 de abril de 1999 firmado por los sindicatos y Confedebak.

Se reconoce el derecho a jubilación parcial y contrato de relevo a las trabajadoras y trabajadores que reúnan las condiciones de jubilación y por otra parte el derecho a que la reducción de jornada sea el máximo legal previsto, y a pactar la acumulación de horas del contrato a tiempo parcial en cada anualidad hasta alcanzar la jubilación total.

Artículo 20. Incapacidad temporal.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas complementarán las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfechas por las Mutuas Patronales de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones de la trabajadora o trabajador y por el tiempo en que se mantenga esta situación, siempre que la baja sea extendida por los Servicios Médicos de la Mutua Patronal correspondiente, dentro de los dos días laborables siguientes al que se haya producido el accidente.

En caso de Incapacidad Temporal con hospitalización, la empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en las situaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común que se produzcan cada año natural, las empresas complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social en la cuantía y condiciones siguientes:

a) Hasta el 75 por 100 del salario en la primera situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja.

b) A partir del año 2002, hasta el 70 por 100 del salario en la segunda situación de Incapacidad Temporal durante los 20 primeros días de baja. No obstante, el abono del complemento de la segunda baja a partir del 1 de enero de 2003 y siguientes años naturales estará condicionado al hecho de que, en cada natural anterior, no se supere en cada empresa el índice de absentismo por enfermedad común (excluido maternidad) y accidente no laboral del año 2001. A estos efectos, las empresas proporcionarán a la representación de las trabajadoras y trabajadores información del índice de absentismo en los conceptos señalados.

En todos los casos anteriores, el complemento tendrá los límites, tanto en la cuantía como en la duración, como si fueran considerados complementos del extinguido concepto de Incapacidad Laboral Transitoria.

Artículo 21. Riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora.

En los supuestos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo de la trabajadora [artículo 45.1.d) del ET] se complementará al 100 % el total de las retribuciones salariales mientras dure la suspensión del contrato.

V. KAPITULUA

LANBIDE SAILKAPENA

22. artikulua.

Hitzarmen honen eremuaren barruko enpresetan diharduten langileak, beren lanbide-gaitasunak, titulazioak eta prestazioaren eduki orokorra kontuan hartuta sailkatuko dira.

23. artikulua.

Hitzarmen honetan jasotzen diren langileen sailkapenak azalpen hutsezkoak dira, eta ez dira mugatzaileak, eta ez dute behar-tzen aipatzen dituzten talde profesional guztiak betetzera, baldin eta Enpresaren premiek eta bolumenak halakorik eskatzen ez badute.

Talde bakoitzari esleitutako eginkizunak ere azalpenezkoak dira, izan ere, hitzarmen honen funtzioeremuan sartuta dauden langile guztiak beren nagusiek agintzen dizkieten lan eta eragiketara guztiak egin behar izango baitituzte, euren lanbidearen egiteko orokorren barruan eta euren lanbideari eta pertsonari zor zaion duintasuna kaltetu gabe, eta lan-baldintzak funtsean aldatu duintasuna.

Langile batek Hitzarmen honetan zehaztutako talde profesional baten berriazko zereginak betetzen baditu, ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du. Hain zuzen ere, kategoria horri dagokion ordainsari-maila esleituko zaio gutxienez, eta gorago eta beheragoko kategoriako lanen arauak beteko ditu.

Enpresaburuaren aginduak edo haren ordezkari antolamendu eta zuzendaritza-funtzioak betetzeko eskuordetzen den pertsonaren aginduak bete behar ditu langileak, eta agintzen zaizkion lanak eta zereginak bete behar ditu, lan-prestazioaren eduki orokorraren barruan eta esleitzen zaion talde profesionalaren barruan.

Talde profesional berean zeregin desberdinak egiteak ez du ekarriko lan-baldintzak funtsean aldatzea, langileak eskuratzeko eskubidea duen ordainsaria aparte utzi gabe.

24. artikulua.

Enpresaren barruan, ondoko muga hauek besterik ez ditu izango mugikortasun funtzionalak: lan-zerbitzuak betetzeko behar diren titulazio akademiko edo profesionalak edukitzea, eta talde profesionalen batekoa izatea.

Talde profesionalari dagozkion eginkizunak betetzeko mugikortasun funtzionala soilik gauzatu da mugikortasun hori justifikatuko duten arrazoi tekniko edo antolamenduzkoak badaude, eta horretaz arduratzeko ezinbesteko denboran. Maila txikiagoko eginkizunak talde profesional baten esku uzten badira, produkzio-jardueraren premiazko edo ezinbesteko beharrak justifikatu beharko dira. Enpresaburuak egoera horren berri eman beharko die langileen ordezkari.

Langilearen duintasunaren kaltetan izan gabe eta langilearen prestakuntza eta lanbide-sustapena bazter utzi gabe gauzatu da mugikortasun funtzionala, eta langileak eskubidea izango du beteko dituen eginkizunen arabera lansaria jasotzeko, salbu eta maila txikiagoko eginkizunak agintzen badizkiote; azken kasu horretan, jatorrizko lansariari eutsiko dio langileak.

25. artikulua.

Honako hauek dira Talde profesionalak:

- I. taldea: Zuzendariak eta erdi eta goi-mailako teknikari tituladunak.
- II. taldea: Administrazioariak.
- III. taldea: Erdi-mailako kargudunak.
- IV. taldea: Langile operarioak.

CAPÍTULO V

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 22.

Los trabajadores/as que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio serán clasificados en grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

Artículo 23.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todos los grupos profesionales, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio podrá ser asignado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su grupo profesional y sin menoscabo de su dignidad profesional, sin que ello implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de un grupo profesional determinado y definido en el presente Convenio habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo superior o inferior.

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral y dentro del grupo profesional al que se le asigne.

La realización de funciones distintas dentro del mismo grupo profesional no supondrá modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de la retribución que tenga derecho el trabajador.

Artículo 24.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondiente a Grupo Profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores al Grupo Profesional, está deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 25.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

- Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio.
- Grupo II: Personal Administrativo.
- Grupo III: Mandos Intermedios.
- Grupo IV: Personal Operario.

26. artikulua. I. taldea.

Talde honetako langileek enpresaren jardunaren jarduera propioak planifikatzen, antolatzen, bideratzen eta koordinatzen dituzte. Zeregin tekniko konplexu eta heterogeneoak egiten dituzte, helburu orokor definituekin, eta autonomia, ekimen eta erantzukizun handia eskatzen dute. Unitate funtzional bereko laguntzaile multzo batek egindakoa bateratzea, koordinatzea eta ikuskatzea eskatzen duten eginkizunak dira.

Beren lanbidearen jardunean eskuratutako titulu egokia edo prestakuntza teoriko-praktiko zabala izango dute, sektorean espezialista zabala izanik.

Talde profesional honen dibisio funtzionalak, adibide soil gisa, honako hauek dira: zuzendaria, zuzendari komertziala, administrazio-zuzendaria, Giza Baliabideen zuzendaria, Erosketa-zuzendaria, zerbitziburua, Goi-mailako tituludunak eta Erdi-mailako tituludunak.

27. artikulua. II. taldea.

Talde profesional honetako langileek administrazio-izaerako eginkizunak betetzen dituzte, aginte-erantzukizunarekin edo gabe. Era berean, egikartzapen autonomoko lanak egin ditzakete inoren ikuskaritzapean edo beste langile batzuen laguntzarekin. Jakintza egokiak eta gaitasun praktikoak eduki behar dira.

Titulazio egokia edo beren lanbidea betetzerakoan eskuratutako jakintzak dituzte.

Talde profesional honen dibisio funtzionalak, adibide soil gisa, honako hauek dira: Lehen Mailako administrazioburua, Bigarren Mailako administrazioburua, kutxazaina, Lehen Mailako ofiziala, Bigarren Mailako ofiziala, laguntzailea eta telefonista.

28. artikulua. III. taldea.

Talde profesional honetako langileek koordinazio eta ikuskapen-zereginak betetzen dituzte, bakarka egiteko lanak, langilearen ekimena eskatu ohi dutenak. Erantzukizuna langileena eurena bada ere, lan horiek ikuskatutak izango dira eta langileek lan horietarako beste langile batzuen laguntza izan ahalko dute.

Titulazio egokia edo beren lanbidea betetzerakoan eskuratutako jakintzak dituzte.

Talde profesional honen dibisio funtzionalak, adibide soil gisa, honako hauek dira: arduradun nagusia, Zonako ikuskatzailea edo arduraduna, Sektoreko ikuskatzailea edo arduraduna, Taldeko edo Eraikineko arduraduna, Ekipo-arduraduna.

29. artikulua. IV. taldea.

Talde profesional honetako langileek jarraibide zehatzen arabera lan egiten dute, mendetasun eta ikuskapen-maila handiarekin, ahalegin fisikoa edo arreta eskatzen duten lanak, oso gutxitan prestakuntza espezifikoa eskatzen dutenak, eta oro har soilik eskatzen dute funtsezko jakintza profesionalak izatea eta egokitzapen-aldi labur bat betetzea.

Titulazio egokia edo beren lanbidea betetzerakoan eskuratutako jakintzak dituzte.

Talde profesional honen dibisio funtzionalak, adibide soil gisa, honako hauek dira: espezialista, peoi espezializatua, gidari-garbitzailea, garbitzailea, biltegizaina eta zerrenda-arduraduna.

30. artikulua. I. Talde Profesionalaren definizioa.

Titulu egokiarekin edo prestakuntza teoriko-praktiko zabalarekin enpresako zuzendaritza eta ardura beren gain hartzen dutenak dira, lana fase guztietan, merkataritza-zereginak zentzurik zabalenean programatu, planifikatu eta kontrolatuz, eta enpresaren politika komertziala programatu, planifikatu eta kontrolatuz, administrazio-zereginak zentzurik zabalenean, enpresaren administrazioa programatu, planifikatu eta kontrolatuz, langileak erakarri, hautatu eta onartzea, enpresaren langile-politika programatu, planifikatu eta kontrolatuz, material-erosketen

Artículo 26. Grupo I.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Realizan tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Sus funciones suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Tendrán título adecuado o amplia preparación teórico-práctica adquiridos en el desempeño de su profesión completada con una amplia experiencia en el sector.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Director, Director Comercial, Director Administrativo, Director de Recursos Humanos, Director de Compras, Jefe de Servicios, Titulados de Grado Superior y Titulados de Grado Medio.

Artículo 27. Grupo II.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de carácter administrativo, con o sin responsabilidad de mando. Asimismo, pueden realizar trabajos de ejecución autónoma bajo supervisión o ayudado por otros trabajadores. Requiere adecuados conocimientos y aptitudes prácticas.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Jefe Administrativo de primera, Jefe Administrativo de Segunda, Cajero, Oficial Primera, Oficial Segunda, Auxiliar y Telefonista.

Artículo 28. Grupo III.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional realizan funciones de coordinación y supervisión, de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Encargado General, Supervisor o Encargado de Zona, Supervisor o Encargado de Sector, Encargado de Grupo o Edificio y Responsable de Equipo.

Artículo 29. Grupo IV.

Los trabajadores/as adscritos a este grupo profesional ejecutan tareas según instrucciones concretas, con un alto grado de dependencia y supervisión, requieren esfuerzo físico o atención, sólo ocasionalmente requieren una formación específica, y en general únicamente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un breve periodo de adaptación.

Poseen titulación adecuada o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Las divisiones funcionales de este grupo profesional son, a título meramente enunciativo: Especialista, Peón Especializado Conductor/a-Limpiador/a, Limpiador/a, almacenero y listero.

Artículo 30. Definición Grupo Profesional I.

Son los que con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asumen la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases, las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planificando, programando y controlando la política comercial de la empresa, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando la administración de la empresa, reclutamiento, selección y admisión del personal y planificando, controlando y programando la política

eta enpresaren horniduraren ardura, enpresari unitatearen plangintza, programazioa, kontrola, orientazioa, zuzendaritza, enpresaren gune eta ekipamendu produktiboetan egindako lanaren martxa egokiaren eta koordinazioaren ardura, beraien jakintzak lan-planen ikerketa, analisi, azterketa eta prestakuntzari aplikatuz beren lanbidearen berezko jarduerak betearazten edo aholkatzen dituztenak, doktore edo lizentziatu-tituluak baimenduta, eta erdi mailako titulu batekin edo titulu baliokide batekin baimendutako zerbitzuak egiten dituzten guztiak.

31. artikulua. II. Talde Profesionalaren definizioa.

Boterea izanik ala ez, enpresako bulegoaren zuzeneko erantzukizuna duten langileak. Bere esku daude administrazio-sekzio desberdinak, zeinei batasuna ematen dien, sekzio edo sail baten arduradunak, esleitzen dioten lanari batasuna ematen dio eta horren erantzule da bere buruen aurrean, eta bere mendekoen artean lana banatzen du, eta haiek beraien erantzukizunpean enpresaren kobrantsak eta ordainketak egiten dituzte, buru baten aginduetara dihardutenak eta lan jakin bat beren kargura dutenak, kalkulua, azterketa, prestakuntza eta baldintza egokiak eskatzen dituenak, zeinak, ekimen eta erantzukizun mugatuarekin, buru baten mende, bigarren mailako lan osagarriak egiten dituzten, administrazio-teknikari eta oinarritzko administrazio-eragiketei buruzko jakintza orokorrak behar izanik, eta, oro har, bulegoko lanari eta telefonogunearen zaintza eta zerbitzuari lotutako lan mekanikoak.

32. artikulua. III. Talde profesionalaren definizioa.

Beraien baldintza profesionalak direla-medio eta Zuzendaritzaren, Kudeatzailearen edo horiek eskuordetzen dituzten pertsonen zuzeneko aginduetara lanak koordinatzen dituzten langileak dira, dagozkion aginduak izapidetuz eta enpresari beraien kargurako langileen errendimenduen, produktibitate-errendimenduen, langileen kontrolaren eta gainerako gorabeheren berri emanez, bi pertsona edo gehiagori esleitutako zaintza eta ikuskapena beren gain duten zentroen ikuskapena, pertsona horiengandik dagozkion informazioa eskuratuz Zuzendaritzari haren berri emateko, eta bere kargura bi Arduradun edo gehiago dituztenak, honako zeregin hauekin:

– Bere esanetara dauden langileak antolatzea, errendimenduak behar bezalakoak izan daitezen, garbiketa eraginkorra izan dadin, eta langileak nekatzea saihestuz.

– Ikusitako anomaliari edo laneko errendimendu onari buruzko txostenak egitea, Zuzendaritzari igortzeko.

– Eguneroko parteetan, bai produkzio-koetan, bai bere kargurako langileen errendimendukoetan, izandako gertakariak jasotzea, lehenbailehen zuzendu ahal izateko eta berriz gerta ez daitezen.

Hamar langileren edo gehiagoren kontrola bere kontura duen enplegatua; bere eginkizun zehatzak honako hauek dira:

– Bere agindupean dituen langileen eginkizunak antolatzea, errendimendu normalak eta eraginkorrak lortzeko, produktoreak alferrik ez nekatzeko moduan.

– Lanak banatzea eta lana egiteko moduak erakustea. Berari dagokio garbiketarako materiala zein lanabesak egoki administratzea eta horiek egoki erabiltzea.

– Eguneroko parteetan biltzea produkzioa, bere kargurako langileen errendimendua eta zerbitzuaren kalitatea; eta parte horiek nagusiei igorri eta zerbitzuko langileen gertakarien edo bestelakoen berri ematea.

– Anomaliak eta gorabeherak zuzentzea.

de personal de la empresa, responsabilidad de las compras de material y aprovisionamiento de la empresa, planificación, programación, control, orientación, dirección de la unidad a la empresa, responsabilidad de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la empresa, aquellos que aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado y todos aquellos que prestan servicios autorizados con un título de grado medio o equivalente.

Artículo 31. Definición Grupo Profesional II.

Empleados/as que provistos o no de poder, tienen la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad, encargados de una sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados, los que realizan bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa, los que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, los que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y el cuidado y servicio de una centralita telefónica.

Artículo 32. Definición Grupo Profesional III.

Son los empleados/as que por sus condiciones profesionales y a las órdenes inmediatas de la Dirección, Gerencia o personas en quien deleguen, coordinan los trabajos, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal a su cargo, rendimientos de productividad, control del personal y demás incidencias, la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más personas, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Dirección, los que tiene a su cargo a dos o más Encargados siendo sus funciones las siguientes:

– 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.

– Emitir los informes correspondientes para su traslado a la Dirección sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

– Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informado de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

Los que tienen a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones las siguientes:

– 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.

– 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.

– 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 produzcan.

– Corrección de anomalías e incidencias.

Bere ardurapean hiru eta bederatzita langile bitarteko ekipa bat duena, kontrol eta ikuskapen-zeregin espezifikoa eginez, eta zeregin hori ez duenean betetzen garbitzaile gisa jardungo du.

33. artikulua. Definizioa IV. Lanbide Taldea.

Jakintza teoriko-praktiko guztiak, baita gaitasun guztiak ere, izanik, garbiketarako oro har berezikoak eta egokiak diren tresna eta makina industrialen (ez etxetresna elektrikoak) erabilera eta funtzionamendua menderatzen dituen, eta kasu bakoitzerako tratamendu egokiak aplikatzen ditu arrazionalki, materialen, ekipamenduen, produktuen, tresnen edo makinaren erabilerak eskatzen duen ekimen, errendimendu, erantzukizun, trebezia eta efikaziarekin, bere eginkizuna betetzeko beharrezko makina, tresna edo ibilgailuen zaintza eta mantentze-lanak eginez, garbikuntza-enpresen berezko zeregin zehatzak eta jakinak eginez, jakintza guztiak lortu gabe nolabaiteko praktika eta espezializazioa eskatzen dutenak, baita arriskua dakarten lanetan arretaz jarriz ere, zorua garbitzeko, hatsa kentzeko, erratza pasatzeko eta zorua leuntzeko lanak egiten dituztenak, eskuz tresna tradizionalekin edo erabiltzeko errazak diren elementu elektromekanikoekin, etxean erabiltzekoak direnekin, potentzia handiagokoak izan arren, lokaletako eta edozein gunetako zorueta, sabaietan, hormetan, altzarrietan eta abar, baita kristaletan, ateetan eta leihoetan ere, horien barnetik edo erakusleihoetan, zeregin horiek betetzeko jarri beharreko arreta eta agintzen zaiena behar bezala betetzeko borondatea nahikoa izanik, funtsezko esfortzu fisikoarekin, dagokion ibilgailu motari dagokion gida-baimena izanik, garbiketa-langileen berezko zereginak eta gidari bati dagokionak eginez, enpresak bere esku jartzen duen ibilgailua erabiliz joan behar duen lekuetara edo lantokietara bizkorrago joateko edo enpresak agintzen dion beste edozein eginkizun betetzeko, esate baterako banaketa-lanak egiteko, langileak edo materialak banatzeko edo oro har garraio-lanak egiteko, lanbide jakin batekin lanbide horren berezko zereginetako batzuk edo guztiak ekimen eta erantzukizun egokiarekin eta errendimendu zuzenarekin betetzen dituztenak, eginkizun zehatzak betetzen dituztenak, lanbideko zeregin kalifikatuak ez diren arren, edo, beste pertsona baten mende egonik, haren berezko zereginetan eta haren erantzukizunpean laguntzen dutenak, esfortzua eta arreta baka-rik beharrezkoak diren zereginak betetzeko ardurak izanik, inolako operazio-praktikaren exigentziarik gabe.

Maila funtzionalak:

– I. maila.

Garbiketa-lanak, hautsa kentzea, ekortzea, leuntzea, eskuz eta tresna tradizionalekin edo elementu elektromekaniko edo erabilerrazekin egiten dituzten langileak, horiek etxean erabiltzekotzat jotzen direnean, nahiz eta potentzia handiagokoak izan, lokaletako, esparruetako eta lekuetako zoru, sabai, horma, altzari eta abarretan, baita kristaletan, ateetan, leihoetan edo erakusleihoetan ere, lanak egiteko behar den arreta eta agintzen zaiena egiteko borondatea besterik behar izan gabe, batez ere ahalegin fisikoa eginez. Eginkizun zehatzak betetzen dituztenak, ofizioz kalifikatutako lana ez direnak, edo, berehala beste pertsona baten mende egonik, haren berezko eginkizunetan eta bere ardurapean laguntzen dutenak, eta eginkizun horiek betetzeko ahalegina eta arreta baino eskatzen ez dutenak, inolako eragiketarik eskatu gabe.

– II. maila.

Garbiketa-enpresen berezko eginkizun zehatzak eta zehatzak betetzen dituzten langileak, ezagutza osoa lortu ez arren nolabaiteko praktika eta espezializazioa eskatzen dutenak, bai eta arriskugarritasuna edo arriskua dakarten lanak egiten dituztenak ere.

Los que tiene bajo su responsabilidad a un equipo de tres a nueve trabajadores/as, ejerciendo funciones específicas de control y supervisión y cuando no realice tal función ejercerá de limpiador/a.

Artículo 33. Definición Grupo Profesional IV.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-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, los que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo, los que ejecutan las tareas de fregado, despolvo, 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 las 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, los que estando en posesión de carnet 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/a 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 cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general, los que con un oficio determinado ejecutan con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con correcto rendimiento, los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

Niveles funcionales:

– Nivel I.

Trabajadores/as que ejecutan las tareas de fregado, despolvo, 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 las 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. Los que realizan funciones concretas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de otra persona, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad, los encargados de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

– Nivel II.

Trabajadores/as que realizan funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como en atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

Dagokion ibilgailu-motari dagokion gidabaimena izanik, garbiketako langileen berezko zereginak eta gidari batenak egiten dituzten langileak, enpresak bere esku jartzen duen ibilgailua erabiliz, lantokietara azkarrago joateko edo enpresak agindutako beste edozein zereginetarako, hala nola langileak edo materialak banatzeko, banatzeko edo, oro har, garraiatzeko.

Langileek behar dituzten eskaerak errazteaz arduratzen diren langileek era guztietako salgaiak erregistratzen dituzte, eta lan hori baliabide informatikoekin egin dezakete.

Enpresaren eraginpeko langileei zerrenda pasatzeaz arduratzen diren langileek, absentziak, lan-hutsegiteak, gorabeherak, aparteko orduak, okupazioak, lanpostuak idatziz; langileen nominak banatzeaz eta horiek erretiratzeaz arduratzen diren langileek, interesdunek sinatu ondoren, lan-istripuegatiko bajak eta altak, bajak eta lanean onartzeagatiko edo lagatzeagatiko altak jakinaraziko dituzte, eta lan-orriak enpresaren eraginpeko langileei banatuak dizkiete, bai eta horien bilketa ere, eta lana baliabide informatikoak erabiliz egin ahal izango dute.

— III. maila.

Ezagutza teoriko-praktiko eta ahalmen osoz, oro har garbiketarako berezko tresna eta makina industrialen (etxetresna elektrikoak ez direnak) erabilera eta funtzionamendua menderatzen duten langileak, eta zentzuz eta kasu bakoitzerako tratamendu egokiak aplikatzen dituztenak, ekimenarekin, errendimendua-rekin, erantzukizunarekin, trebetasunarekin eta eraginkortasunarekin, materialak, ekipoak, produktuak, tresnak edo makinak erabiltzeak eskatzen duena, betiere beren eginkizuna betetzeko behar dituzten makinak, tresnak edo ibilgailuen zaintza eta mantentze-lanak kontuan hartuta.

34. artikulua.

Pertsona bat talde profesional batean edo bestean egon arren, baita horietako bakoitzaren barruan maila funtzional desberdinetan egon arren ere, langile bakoitzak 33. artikuluan ezarritako maila funtzionalen arabera egiten dituen zereginei dagozkien lansariak jasotzeko eskubidea izango du.

Negoiazio kolektibo sektorialaren bitartez talde profesional bakoitzeko maila funtzional bakoitzaren lansari espezifikoak ezarriko da.

35. artikulua.

33. artikuluan garatzen diren IV. taldeko maila funtzionalak eginkizunak betetzeko pertsona bera kontratatu ahal izango da. Kasu horretan, maila funtzional bakoitzerako erabiltzen den lanaldiaren ehuneko adieraziko da lan-kontratuan, lanpostuari dagokion lansaria bermatzeko xedez.

Kontratazioa egiten den unean langileak bere lanaldian maila bakoitzarentzat lan egingo duen ehuneko ezartzea ezinezkoa bada, lan-kontratuan zein maila funtzionalan barne hartuta egongo den adieraziko da, eta, hala badagokio, deskribatutako maila horietako beste baten eginkizunak betetzen dituen eginkizun horiek betetzeko erabiliko duen denbora idazki bidez jakinaraziko dela itunduko da, bere lansaria bete dituen eginkizunetara behar bezala egokitzeko.

Indarrean dauden kontratuetan enpresaren eta langilearen artean bere lan-kontratuaren aldaketa itundu ahal izango da, IV. talde profesionalen adostutako mailako eginkizunak bete ahal izan ditzan, aurreko paragrafoetan ezarritako baldintzetan. Langileen legezko ordezkariari aldaketa horren berri emango zaio idazki bidez.

Trabajadores/as que estando en posesión de carnet 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/a 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 cualquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución de personal o materiales o transporte en general.

Trabajadores/as que estén encargados/as de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, asimismo registran toda clase de mercancías, pudiendo hacer este trabajo con medios informáticos.

Trabajadores/as que estén encargados/as 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 las interesadas o interesados, notificará las bajas y las altas por accidentes de trabajo, las bajas y las altas por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuirá las hojas de trabajo al personal afecto a la empresa, como la recogida de las mismas, pudiendo realizar su trabajo utilizando medios informáticos.

— Nivel III.

Trabajadores/as que con plenitud de conocimientos teórico-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.

Artículo 34.

Sin perjuicio de la adscripción de una persona a uno u otro grupo profesional, así como dentro de cada uno de ellos, a los distintos niveles funcionales, cada trabajador tendrá derecho a ser retribuido conforme a las funciones que efectivamente realice de acuerdo con los niveles funcionales establecidos en el artículo 33.

A través de la negociación colectiva sectorial se establecerá la retribución específica de cada uno de los niveles funcionales integrantes de cada grupo profesional.

Artículo 35.

Se podrá contratar a la misma persona para efectuar funciones pertenecientes a los distintos niveles funcionales del grupo IV, que se desarrollan en el artículo 33. En este supuesto se expresará en el contrato laboral el porcentaje de la jornada destinada a cada uno de los distintos niveles funcionales, con el fin de garantizar la retribución correspondiente al puesto.

Si en el momento de la contratación no se pudiera establecer el porcentaje de jornada de cada uno de los niveles a los que el trabajador va a dedicar su jornada, en el contrato laboral se expresará en qué nivel funcional va a estar encuadrado, y se pactará que cuando, ocasionalmente, se le destinara a realizar las funciones de otro de los niveles descritos, se notificará por escrito con expresión del tiempo que va a dedicar a la realización de estas funciones, para acomodar su retribución a las efectivamente realizadas.

En los contratos vigentes se podrá pactar entre empresa y trabajador la modificación de su contrato laboral, de manera que les permita realizar las funciones de los distintos niveles acordados en el grupo profesional IV, y en las mismas condiciones establecidas en los párrafos anteriores. De dicha modificación se informará por escrito a la representación legal de los trabajadores.

Maila funtzional desberdinetako eginkizunak betetzen dituzten langileek behar adinako prestakuntza izan beharko dute laneko arriskuen prebentzioari nahiz egin beharreko lanei dago kienez. Enpresak horretarako ematen duen prestakuntza laneko denbora efektibo gisa zenbatuko da.

Pertsona batek maila funtzional bati baino gehiagori dagoz kion eginkizunak bi urtetik gora egin dituztenean, horiengatik jasotzen duen lansaria kontsolidatuko du, lansari hori jasotzen zuen proportzio berean.

36. artikulua. Probaldia.

Lanean hasi berriak diren langileentzat probaldi bat ezarriko da. Langileak probaldian daudela ulertzeko, idazki bidez jasotzen duen lansaria kontsolidatuko du, lansari hori jasotzen zuen proportzio berean.

Probaldi hori, ondoren zehazten dena izango da talde bakoitzarentzat:

– I. taldea: zuzendariak eta erdi eta goi-mailako teknikari tituludunak: sei hilabete.

– II. taldea: administrazioko langileak: bi hilabete.

– III. taldea: erdi-mailako kargudunak: bi hilabete.

– IV. taldea: langile operarioak: hamabost egun.

Probaldiak irauten duen bitartean, langileak edo enpresak, nork bere aldetik, deuseztatu ahal izango du kontratua alde aurretiko abisurik egin beharrik gabe eta ez du kalte-ordainik jasoko. Probaldia amaitutakoan, langilea enpresan sartuko da eta probaldia antzinasunerako zenbatuko zaio.

Nolanahi ere, langileak, probaldian, kontratatua izan den talde profesionalari dagokion lansaria jasoko du gutxienez.

Probaldiak irauten duen bitartean, langilea Lanerako Ezintasuneko egoeran bada, probaldiaren zenbaketa eten egingo da.

VI. KAPITULUA

URTEKO AZTERKETA MEDIKOA - ASEGURU POLIZAK

37. artikulua. Urteko azterketa medikoa.

Enpresa guztiek daukate bere langileei urteko azterketa medikoa egiteko obligazioa, bai eta azterketa horren emaitzazko xosten medikoa langileei entregatzeko ere.

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

Enpleguaniztasun kasuan, jardunik luzeena burutzen dueneko enpresan burutuko da.

38. artikulua. Aseguru poliza.

Ezabatua geratzen da aurreko Hitzarmen Kolektiboko 24. artikuluan, hitzarmenak eragiten zien langileentzako, jasoa zegoen aseguru.

Dena dela, nahi dutenek bizitza eta elbarritasun aseguru edukitzen jarraitu ahal izan dezaten eta poliza kolektiboaren kostua txikiagoaren abantaila eduki dezaten, hala nahi duten langileek enpresari eskatu ahal izango diote aseguru etxe batekin poliza baten kontrataziorako bitartekaritza egin dezaten, eta enpresa beharturik egongo da aseguru formalizatze behar diren tramiteak egitera. Aseguruko saria ordaindu, aseguraturako langileak ordainduko du osorik.

Bermatutako kapitalak hauek izango dira:

– Laneo nahiz lanez kanpoko istripuagatik heriotza: 11.851,18 euro.

– Heriotza naturala: 5.926,25 euro.

Los trabajadores que realicen funciones de los distintos niveles funcionales deberán contar con formación suficiente tanto en materia de prevención de riesgos laborales como de las operaciones a realizar. La formación que imparta la empresa a estos efectos se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Cuando una persona haya realizado durante más de dos años las labores correspondientes a más de un nivel funcional consolidará la retribución que viniera percibiendo por las mismas y en la misma proporción que se viniera retribuyendo.

Artículo 36. Período de prueba.

Se establece un período de prueba para el personal de nuevo ingreso. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito.

El período de prueba será el que para cada grupo a continuación se detalla:

– Grupo I: Personal Directivo y Técnicos Titulados en grado superior y medio: Seis meses.

– Grupo II: Personal administrativo: Dos meses.

– Grupo III: Mandos intermedios: Dos meses.

– Grupo IV: Personal operario: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad si la hubiere.

En cualquier caso, el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

CAPÍTULO VI

REVISIÓN MÉDICA. PÓLIZA SEGUROS

Artículo 37. Revisión médica anual.

Todas las empresas están obligadas a efectuar el reconocimiento médico anual a sus trabajadoras y trabajadores y a entregar el informe médico resultante de dicho reconocimiento.

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

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

Artículo 38. Póliza de seguros.

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

No obstante, con objeto de que el personal que lo desee puedan seguir manteniendo el seguro de vida y de invalidez y pueda beneficiarse del menor coste de una póliza colectiva, podrá solicitar de la empresa que medie con una entidad aseguradora para que contrate la correspondiente póliza, y la empresa vendrá obligada a realizar las gestiones correspondientes para que el contrato de seguro sea formalizado. El pago de la prima será íntegramente a cargo de la trabajadora o trabajador asegurado.

Los capitales garantizados son los siguientes:

– Muerte por accidente sea o no de trabajo: 11.851,18 euros.

– Muerte natural: 5.926,25 euros.

– Edozein motatako istripuatik eratorritako Ezintasun Iraunkor Absolutua: 16.593,52 euro.

– Edozein motatako istripuatik eratorritako Erabateko Ezintasun Iraunkorra: 11.851,18 euro.

Aseguru kolektiboaren polizan sartzeko, langileak Enpresako Zuzendaritzari idatziz eskatu beharko dio, urte bakoitzeko urtarrilaren barruan edo enpresan hasten denetik lehenbiziko 30 egunen barruan; enpresak, hurrengo 15 egunen barruan, aseguru sarirako zenbat ordaindu behar duten esango die eskaizaleei.

Jakintzat hartzen da aseguru eskatu duen langile orok aseguraturik jarraitu behar duela idatziz alderantzizkorik jakinarazten ez duen bitartean eta, halaber, enpresari baimena ematen diola dagokion aseguru saria bere soldatatik ken diezaion.

Argi geratzen da hitzarmen honek eragindako enpresak konpainiaren eta aseguratuaren ateko bitartekaritza egitera mugatuko direla aseguru tramita dadin, ez dela inoiz ere aseguru hartzailea izango eta ez zaiola egokituko asegurutik eratorritako inolako erantzukizunik.

39. artikulua. Ahalmen gutxitua duten langileak.

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

VII. KAPITULUA

LANEKO JANTZIAK. ORDEZKAPENAK

40. artikulua. Laneko jantziak.

Enpresek, derrigorrezko izaeraz, lanerako arropa egokiz hornituko dituzte beren langileak, urtean bitan amantala, txabusina edo buzoa entregatuz, hau da, sei hilabetean behin, alde zuzenetik langileek erabilitako arropa itzuli beharko dutelarik.

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

Beti ere, enpresek, horrez gainera, lantoki guztietan laneko arriskuei buruz egiten diren balorazioen arabera beharrezkotzat jotzen diren laneko jantzi eta oinetakoak emango dizkiete langileei.

41. artikulua. Ordezkapenak.

Langile bat, gaixotasunagatik, baimenagatik, oporregatik edo lizentziagatik bere lanpostura bertarazten ez denean, lanpostu hori langile berriek estaliko dute 24 orduko gehienezko epean, horrek ez duelarik suposatzen langile berri baten kontratazioa. Ordezkoak ordezkatutakoak zuen lanaldi bera izango du.

42. artikulua. Lanpostuaren ohiko lekua.

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

– Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de cualquier clase: 16.593.52 euros.

– Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de cualquier clase: 11.851,18 euros.

Para que la trabajadora o trabajador estén o incluidos en la póliza del seguro colectivo, deberán solicitarlo a la Dirección de la empresa, por escrito, dentro del mes de enero de cada año o dentro de los 30 primeros días de su incorporación a la empresa; ésta pondrá en conocimiento de las personas solicitantes, en los 15 días siguientes, el importe de la prima que deben abonar.

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

Queda bien entendido que las empresas afectadas por el presente Convenio se limitarán a realizar gestiones de mediación para que se tramite el seguro entre la compañía y las personas aseguradas, sin que en ningún caso estén obligadas a ser tomadoras del seguro ni les pueda alcanzar ninguna responsabilidad derivada de él.

Artículo 39. Personal con capacidad disminuida.

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

CAPÍTULO VII

ROPA DE TRABAJO. SUSTITUCIONES

Artículo 40. Ropa de trabajo.

Las empresas proveerán a su personal, con carácter obligatorio, de la correspondiente ropa de trabajo, que consistirá como mínimo, en la entrega de delantal, bata o buzo, dos veces al año, una cada semestre, previa devolución de la ropa usada, quedando siempre el personal con dos equipos.

Las empresas proveerán, asimismo, de calzado especial cuando lo considere necesario para realizar ciertos trabajos. Las empresas proveerán de calzado normal cuando le sea solicitado por la dirección del centro de trabajo en que presta su servicio.

En todo caso, las empresas proveerán, asimismo, de calzado y ropa de trabajo que se considere necesario de acuerdo a las valoraciones de riesgos laborales que se realicen en todos los centros de trabajo.

Artículo 41. Sustituciones.

Cuando se da la ausencia de una trabajadora o trabajador del puesto de trabajo por enfermedad, permiso, vacaciones o licencia, dicho puesto será cubierto con un nuevo personal en el plazo máximo de 24 horas, sin que ello necesariamente suponga la contratación de un nueva trabajadora o trabajador. Dicha sustitución se realizará por la misma jornada que la persona sustituida.

Artículo 42. Lugar habitual del puesto de trabajo.

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

VIII. KAPITULUA

ARAU HAUSTEAK. ZIGORRAK. IRAIZPENAK

43. artikulua. *Hutsegiteak.*

Hutsegitezat hartuko dira langileari nahita egin dituen edo bere jarrera arduragabearen ondorioz egozten zaizkion lan-bete-beharren ez betetzeak. Langileak egindako hutsegiteak arinak, larriak edo oso larriak izan daitezke, horiek egiteko borondatearen, garrantziaren eta enpresaren jardura normalarentzat duten norainokoaren arabera. Enpresako zuzendaritzak zehapena ezarri ahal izango die langileei, jarraian ezarri diren hutsegite-gradu eta zehapen hauen arabera:

1. Hutsegite arinak. Hutsegite arinak dira honako hauek:

a) Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, atzerapen bakoitza bost minutu baino gehiagokoa denean, eta justifikatu gabea.

b) Hogeita hamar eguneko epean egun batez lanera ez joatea, justifikatutako arrazoirik gabe.

c) Lanpostua justifikaziorik gabe uztea, alde zurretik jakinarazi gabe, bost minutu baino gehiagoz uzten bada. Iraupena edozein izanik ere, lanpostua uztearen ondorioz enpresarentzat kalte garrantzitsuren bat sortzen bada edo lankideen istripuren bat gertatzen bada, hutsegite larritzat edo oso larritzat hartuko da, ondorengo ataletan laneko segurtasun eta osasunari buruzko arauen hausteari dagokionez ezarrita dagoenaren arabera.

d) Zerbitzuari dagokion edozein gaitan, nagusien esana ez betetzea.

e) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 legearen 29. artikuluan eta Hitzarmen sektorial honetako segurtasun eta osasun-alorrean langileek bete beharreko betebeharrei buruzko xedapenetan aurreikusita dauden betebeharrak ez betetzea, beti ere ez betetze horrek bere lankideentzat edo hirugarrenentzat arrisku larririk ez dakarrenean.

f) Laneko materialaren kontserbazioan arduragabekeria zuhurtziagabea, enpresari kalte larria eragiten ez dionean.

g) Enpresari ez komunikatzea edo ez jakinaraztea gaixotasunagatiko bajak, egiaztapen- edo alta-parteak, lanera ez bertaratzearen justifikazioa, etxebizitza-aldaketak, edo familia-unitatearen aldaketak zergen ondorioetarako. Absentzia hori dagoela ulertuko da komunikazio horiek ezarrita dagoen epearen barruan, edo, eperik ezean, zentzuzko epe batean ez direnean egiten, hamar egunetik gorakoa izango ez dena. Objektiboki frogatu daitekeen ezusteko ezintasunaren kasuak salbuetsita geratuko dira.

h) Lanera mozkortuta edota drogen edo estupefazianteen eraginpean agertzea, enpresaren irudian eragina izan badezake.

i) Hitzarmen Sektorial honetan eta aplikatzekoak diren arauetan adierazita dauden langilearen lan-bete-beharren beste edozein ez betetze, arau-hauste arina dakarrena artikuluko honen lehen paragrafoko terminoetan.

2. Hutsegite larriak. Hutsegite larritzat hartuko dira honako hauek:

a) Lanera hirutan baino gehiagotan gutxienez bost minutu berandu iristea hilabeteen, justifikatu gabe.

b) Justifikatu gabeko egun bat baino gehiagoko eta lau egun baino gutxiagoko absentziak hogeita hamar eguneko aldian.

c) Lanpostua bost minututik gora uztea aurrez abisatu gabe eta justifikaziorik edo baimenik gabe, horren ondorioz enpresari kalte nabarmena eragiten zaionean edo lankideen istripuren baten zuzeneko kausa denean.

CAPÍTULO VIII

FALTAS. SANCIONES. DESPIDOS

Artículo 43. *Faltas.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador/a atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio sectorial referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros/as de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.

g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevisible objetivamente demostrable.

h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupeficientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio Sectorial y en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.

b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.

c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.

d) Zerbitzuari dagokion edozein gaitan, nagusien esana ez betetzea, ez betetze hori larria izanik.

e) Edozein moduren bitartez enpresan beste langile baten presentziaren plantak egitea, bere lan-betebeharrak betetzeko asmoarekin.

f) Lanera mozkortuta edota drogen edo estupefazianteen eraginpean agertzea, horrek lan-prestazioaren betetzean eragina duenean.

g) Laneko garaian lankideekin liskar edo eztabaida larriak izatea, lan-jardueraren garapen normalean eragin larria duenean.

h) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 legearen 29. artikuluan eta Hitzarmen Orokor honetako segurtasun eta osasun-alorrean langileek bete beharreko betebeharrak buruzko xedapenetan aurreikusita dauden betebeharrak ez betetzea, beti ere ez betetze horrek bere lankideen segurtasun eta osasunarentzat kalte larriak sortzen dituenean.

i) Hiru hilabeteko epearen barruan hutsegite larriak behin eta berriz egitea, idatzizko ohartarazpena egin bada, puntualtasun-hutsegiteak kanpo utziz.

j) Lanean edo enpresaren material eta tresnen kontserbazio edo zaintzan arduragabekeriak, zuhurtziagabekeriak edo zabarkeriak jardutea, enpresari kalte larria eragiten bazaio.

k) Gaixotasunaren edo istripuaren plantak egitea, edota baimenak eta lizentziak lortzeko gezurrezko arrazoiak adieraztea.

l) Enpresak bere esku jarritako bitarteko informatiko, telematiko edo teknologikoak enpresa bakoitzean ezarrita dagoen bitarteko teknologiko horiek erabiltzeko kode eta protokoloetan adierazitakoaren aurka erabiltzea.

m) Laneko materialaren kontserbazioan arduragabekeria zuhurtziagabea, enpresari kalte larria eragiten ez dionean.

n) Hitzarmen Orokor honetan eta aplikatzekoak diren arauetan adierazita dauden langilearen lan-betebeharren beste edozein ez betetze, arau-hauste larria dakarrena artikuluko honen lehen paragrafoko terminoetan.

3. Hutsegite oso larriak. Oso hutsegite larritzat honako hauek hartuko dira:

a) Hiru hilabeteko epean zehar lanera hamar aldiz baino gehiagotan bost minututik gora berandu iristea justifikaziorik gabe, edo hogeitaz baino gehiagotan sei hilabeteko epean.

b) Justifikatu gabe lanera ez etortzea hogeita hamar eguneko epearen barruan hiru egun baino gehiagotan edo hiru hileko epean sei egun baino gehiagotan.

c) Esleitutako kudeaketetan enpresari, gainerako lankideei edo beste edozeini iruzur egitea, haien konfiantzaz abusatzea, baita ebastea edo lapurtzea ere, lantokian edo lana bete bitartean.

d) Enpresako materialak, tresnak, lanabesak, ibilgailuak, instalazioak eta agiriak galtzea, baliogabetzea, puskatzea edota hondatzea.

e) Lan-jazarpena, sexuala edota arrazoi sexualak, moralak edo psikologikoak direla medio.

f) Mozkortuta edo droga edo estupefazianteen eraginpean egotea behin eta berriz lan egiten ari den bitartean, egoera horrek lanean eragin larria izanik.

g) Bere goragokoei, lankideei edo behegokoko lankideei tratu txarrak eragitea hitzez edo ekintzen bitartez, lanaldian edo lantoki barruan, baita hirugarrenei ere bere lanaldiaren barruan, baita autoritate-abusua ere.

h) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 legearen 29. artikuluan eta Hitzarmen Orokor honetako

d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador/a en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.

f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercute en el cumplimiento de la prestación laboral.

g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros/as siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.

k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa.

m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.

n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar defectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros/as o subordinados/as dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención

segurtasun- eta osasun-alorrean langileek bete beharreko bete-beharrei buruzko xedapenetan aurreikusita dauden betebeharrak ez betetzea, beti ere ez betetze horrek segurtasun eta osasunarentzat arrisku larria eta berehalakoa sortzen duenean.

i) Sei hilabeteko epearen barruan hutsegite larriak behin eta berriz egitea, idatzizko ohartarazpena egin bada.

j) Enpresak bere esku jarritako bitarteko informatiko, telematiko edo teknologikoak enpresa bakoitzean ezarrita dagoen bitarteko teknologiko horiek erabiltzeko kode eta protokoloetan adierazitakoaren aurka erabiltzea, horrek enpresari kalte larria eragiten badio.

k) Hitzarmen Orokor honetan eta aplikatzekoak diren arauetan adierazita dauden langilearen lan-betebeharren beste edozein ez betetze, arau-hauste oso larria dakarrena artikuluko honen lehen paragrafoko terminoetan.

44. artikulua. Zigorrak.

Arestian adierazitako hutsegiteak egiteagatik langileei ezar dakizkiekeen zigorrak honako hauek izango dira:

a) Arau hauste arinak:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegua eta soldata etetea, bi egunez gehienez ere.

b) Arau hauste larriak:

– Enplegua eta soldata etetea, hirutik hamabost egunera bitartean.

3. Arau hauste oso larriak:

– Enplegua eta soldata etetea, hamasei egunetik hirurogei egunera bitartean.

– Iraizpena.

Jazarpen sexual, moral edo psikologikoaren kasuan, eraso-tzaile edo jazarlearen lan-posizio hierarkikoa goragokoa denean, zigorrak ez dira inola ere gutxieneko mailan aplikatuko.

45. artikulua. Zehapen-prozedura.

a) Hutsegite oso larrietan, langileari emandako zehapen-gutunaren kopia bat emango zaie langileen legezko ordezkariari, interesdunari jakinarazi zaion egunaren ondorengo bi laneguneko epearen barruan.

b) Langileen legezko ordezkariari edo delegatu sindikalei ezarritako zehapen larrien eta oso larrien kasuan, langilearen ordezkariak osatzen duten gainerakoei alde aurretik entzun beharko zaie, eta langilea sindikatu bateko afiliatua denean haren delegatu sindikalei entzun beharko zaie, halakorik balego. Betekizun hori ez betetzeak zehapenaren deuseztasuna ekarriko du.

c) Hutsegite arinen kasuan, langileen legezko ordezkariari jakinaraziko zaie zehapena jarri den egunaren biharamunetik zenbatzen hasi eta 7 eguneko epearen barruan.

d) Edozein unetan, gertakariak edota horien izaera edo nondik norakoa hobeto ezagutzeko edota balizko kalteak saihesteko beharrezkoa bada, eraginpeko pertsonaren enplegu-etendura aplikatu ahal izango da kautelaz, ez ordea soldatarena, bi hilabeteko gehienez epearekin, etenduraren aldiaren enpresaren eskura geratuz, edo bestela aldi baterako beste edozein antolaketa-neurri hartu ahal izango da zehapen-prozedura amaitzen den arte.

Edonola ere, bi hilabeteko aldi horretan, jatorrizko lantokitik 30 kilometrotik gora dagoen beste lantoki batera ezingo dute lekualdatu, zerbitzuak egiten ari zen lantokiko lan-baldintza guztiak mantenduz.

de Riesgos Laborales y en las disposiciones del presente Convenio General referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos establecido en cada empresa, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.

k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador/a, consignados en el presente Convenio General y en las normas aplicables.

Artículo 44. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores/as por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

– Amonestación escrita.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

– Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo 45. Procedimiento sancionador.

a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores/as de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador/a, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado/a.

b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los/las representantes legales de los trabajadores/as o a los delegados/as sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores/as afiliados/as a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los/las delegados/as sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.

c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.

d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kms. del de origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

46. artikulua. Preskripzioa.

Hutsegite arinak hamar egunera preskribatuko dira, larriak hogeit hamar egunera, eta oso larriak hirurogei egunera, enpresak hutsegitearen berri izandako egunetik zenbatzen hasita, eta nolahi ere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

Laneko edozein arau-hauste ekar dezaketen gertakariak ikerzeko edozein motatako informazio-espeditente bat irekitzen denean, preskripzio hori eten egingo da.

47. artikulua. Arrazoi objektiboengatikoa irazpenak eta enplegu-erregulazioko espeditenteak.

Langileen Estatutuaren 52 eta 53. artikuluetan erregulatzen den arrazoi objektiboetan oinarrituriko irazpena langileei jakinarazi aurretik, eta halaber, enplegu-erregulazioko espeditentearen eskabidea Lan Agintaritzaren aurrean aurkeztu aurretik ere, enpresek ondokoa egin behar dute:

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

b) Aipatu jakinarazpena egiten denetik 72 orduko epea emango dute, aipatu Enpresa Batzordeak edo Atal Sindikalak horri buruzko txostena jaulki dezan.

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

d) Plantillen erregulazio espeditenteetan ukitutako langileen eta enpresaren arteko akordioa lortzen den kasuetan, beti ere akordio honek burutu nahi den murriztapenaren tramite gehiagorik gabeko baimena suposatzen badu, kalte-ordainak ezin-gu du urte bakoitzeko hilabete eta erdikoa baino txikiagoa izan, 12 urteko antzintasun topearekin.

IX. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

48. artikulua. Kontratazioa.

Langileen Estatutuan, xedapen osagarrietan eta Hitzarmen Sektorial honetan arautzen den kontratazio mota oro kontuan hartuta hasi ahal izango dira langileak lanean.

Aurrekoa hala izanik ere, eta alderdi negoziatzaileen lehen-tasunezko helburua enpleguari eustea eta enpleguaren egonkortasuna sustatzea denez gero, lehen-tasunez erabiliko den kontratu-modalitatea kontratu mugagabe arrunta izango da, hurrengo artikuluan ezarrita dagoenaren arabera.

Era berean, horixe izango da erreferentziazko modalitatea aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtu nahi direnean.

49. artikulua. Kontratu mugagabea.

Kontratu mugagabea izango da denbora mugagabean enpresan lana egiteko enpresaburuak eta langileak hitzartzen dutena. Horixe izango da enpresaburuak eta langileek egin beharreko kontratazio-modalitate normala.

50. artikulua. Ekoizpeneko gorabeherak eragindako behin-behineko kontratua.

Sektoreko enpresen beharrezko zirkunstantzietan aurre egiteko ituntzen den kontratua da, enpresen jarduera normala izan arren beharrezko horiek kapitulu honetan adierazitako gainerako kontratuetan kokatzea ezinezkoa denean.

Adibide gisa, kontratu horiek formalizatu ahal izango dira, urte-sasoiko antolaketa-beharrizanak direla medio, enpresek kontratatutako zerbitzuak ezin dituztenean bete langile finkoekin, edo bitarteko kontratua edo obra edo zerbitzu jakin batera-

Artículo 46. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expedientes informativos para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Artículo 47. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

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

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

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

c) En caso de despido improcedente calificado como tal por la Autoridad laboral, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

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

CAPÍTULO IX

CONTRATACIÓN

Artículo 48. Contratación.

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET, Disposiciones complementarias y en el presente Convenio Sectorial.

No obstante lo anterior, y dado que el objetivo prioritario de las partes negociadoras es el mantenimiento del empleo y el fomento de su estabilidad, la modalidad contractual de utilización preferente será el contrato indefinido ordinario según lo establecido en el artículo siguiente.

Del mismo modo, esta será la modalidad de referencia para las conversiones de contratos temporales.

Artículo 49. Contrato indefinido.

El contrato indefinido es el que conciertan empresario y trabajador para la prestación laboral de éste en la empresa por tiempo indefinido. Esta será la modalidad normal de contratación a realizar por empresarios y trabajadores.

Artículo 50. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Es aquel que se concierta para atender necesidades circunstanciales de las empresas del sector que, aun tratándose de la actividad normal de aquellas, no hallen encaje en el resto de los contratos consignados en el presente capítulo.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, las empresas no puedan cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para

koa egitea baliozkoa ez denean, eta, oro har, beren izaeragatik aldi baterakoak diren lanak kontratatzen direnean.

Kontratu horien iraupena ez da 12 hilabetetik gorakoa izango 18 hilabeteko erreferentziazko aldi batean, eta kontratu horietan iraupenaren arrazoia adierazi beharko da.

Behin-behineko langileen kontratuak aurreikusitako gehieneko epe hori agortzen badu eta enpresan jarraitzen badute, denbora mugagabez kontratatutako langile bihurtuko dira, 49. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

Era berean, kontratu horrek ahalbidetzen duen gehieneko denbora igaro ez bada ere ikusten bada aldi baterako beharri- zan hori iraunkor bihurtu dela, behin-behineko kontratu kontratu mugagabe bihurtuko da, 49. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

51. artikulua. Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua.

Obra eta zerbitzu jakin baterako kontratua egin ahal izango da, hala badagokio, araudiak hala xedatzen badu.

52. artikulua. Bitarteko lan-kontratua.

Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak ordezteko beste langile batzuk kontratatzeko erabiltzen den kontratua da, eta kontratuan ordeztu den langilearen izena eta hura ordezteko arrazoia adierazi behar da.

Arrazoi haiek desagertzen badira eta langileak lan egiten jarraitzen badu, dagokion bitarteko kontratua automatikoki mugagabe bihurtutzat hartuko da, 49. artikuluan aurreikusitako kontratu-modalitatearen arabera.

53. artikulua. Aldizkako langile finkoen lan-kontratu mugagabea.

Kontratu-modalitate hori erabiliko da aldizkako eta finko izaera duten lanak egiteko, erreferentziazko enpresaren jardueraren bolumen normalaren barruan.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek adostu dute lanaldi partzialeko aldizkako langile finkoen kontratu-modalitatea aplikatzeko aukera kontratu mota hori lehendik erabiltzen zen zentroen garbiketaren eremuan soilik (ikastetxeak eta abar).

Formalizatzen den kontratu idatzian lan-jardueraren iraupen estimatuari, dei egiteko modu eta ordenari, kalkulatzeko den eguneko lanaldiari eta berorren ordu banaketari buruzko adierazpen bat jaso beharko da, urte bakoitzeko erritmoak eta aurreikuspen ziklikoak kontuan izanik.

Aldizkako langile finkoen deia antzinasun-ordena zehatzaren arabera egingo da, jarduera-ziklo bakoitza berriz hasi baino 15 egun lehenago gutxienez, hartu izanaren agiria duen posta ziurtatu bidez edo komunikazioa jaso dela modu fede-emailean egiaztatzen duen beste edozein prozeduraren bidez, eta langileen ordezkaritza unitario eta sindikalari jakinaraziz, halakorik balego.

Deiaren jakinarazpena jaso denetik zenbatzen hasi eta 7 eguneko epearen barruan, langileak idazki bidez adierazi beharko du kontratua onartzen duen ala atzera egiten duen.

Lan-kontratua azkenduta geratuko da langilea, bere absentiarako arrazoi zuzen bat alegatu gabe, eta modu fede-emailean komunikatu gabe, inkorporazioak gertatu behar zuen egunetik zenbatzen hasi eta 3 egun igaro ondoren ez bada bere lanpostura inkorporatu. Hala eta guztiz ere, ez da kontratua azkenduko baldin lanean berriz ez hasteko arrazoia bada langileari eskainitako ordutegia eta titulu akademikoa edo lanbide-trebakuntzako titulua eskuratzeko ikasketen ordutegia ez direla bateragarri. Hori, dena den, behar bezala justifikatu behar du langileak. Aurrekoa hala izanik ere, langileak hurrengo deian berriz inkorporatzeko eskubideari eutsiko dio, aurreko paragrafoetan ezarritako irizpideak kontuan izanik.

obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

Se pacta expresamente que la duración de estos contratos no superará los 12 meses en un período de referencia de 18 meses, debiendo expresarse en los mismos la causa determinante de la duración.

Los trabajadores eventuales cuyo contrato agote este máximo de duración previsto, y permanezcan en la empresa, se convertirán en trabajadores contratados por tiempo indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 49.

Asimismo, cuando no habiendo transcurrido el tiempo máximo que permite su celebración, se detecte que la necesidad temporal se ha transformado en permanente, se procederá a transformar el contrato eventual en uno por tiempo indefinido según la modalidad contractual prevista en el artículo 49.

Artículo 51. Contrato de obra o servicio determinado.

El contrato de obra y servicio determinado podrá realizarse en su caso, si la normativa así lo dispone.

Artículo 52. Contrato de trabajo interino.

Es el contrato mediante el cual se contrata a trabajadores para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, debiendo indicarse en el contrato el nombre del sustituido y la causa de la sustitución.

En caso de que desaparezcan las causas y el trabajador continúe trabajando, el contrato de interinidad correspondiente se considerará automáticamente convertido en indefinido, según la modalidad contractual prevista en el artículo 49.

Artículo 53. Contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos.

Se utilizará esta modalidad contractual para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa de referencia.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la posibilidad de la aplicación de la modalidad contractual de fijos discontinuos a jornada parcial solamente en el ámbito de la limpieza de los centros en los que ya venía utilizándose este tipo de contrato (centros educativos...etc).

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria, de acuerdo con los ritmos y previsiones cíclicas de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos se efectuará por estricto orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad, a través de correo certificado con acuse de recibo u otro procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

Jarduera etengo dela gutxienez 14 eguneko aurrerapenarekin jakinarazi behar da, idazki bidez eta jakinarazpena egin dela ziurtatuko duen prozeduraren bitartez.

Aldizkako langile finkoek beren lanera inkorporatzeko lehen-tasuna izango dute beste edozein kontratazio berriren aurretik, eta beraz, iraupen jakin baterako kontratuak ezin izango dira sinatu deirik jaso ez duten aldizkako langile finkoak geratzen diren bitartean.

54. artikulua. Aldi baterako lan enpresak.

Hitzarmen honetara sartu diren enpresek Aldi baterako Lan Enpresak kontratatzen dituztenean, hauei eskatuko diete garbiketa enpresen eskura jarri dituzten langileei Hitzarmen honetan jasotako soldataak ordaintzeko. Betekizun hau berariaz ohartaraziko da langile horiei buruzko kontratuak egiten direnean eta, era berean, enpresa erabiltzailea izango da erantzulea, ordaintzen ez den kasuan diferentziei aurre egiteko.

Soldata, lan orduka kalkulaturik ordainduko da.

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

55. artikulua. Zerbitzuen arloko enpresak.

Zerbitzuen arloko enpresek garbiketara lanak egiteko kontratazen dituzten langile guztiei hitzarmen hau aplikatuko zaie osoz, soldata, ekonomia eta lan aldetik.

X. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

56. artikulua. Enpresa batzordeak eta langileen ordezkariak.

Langileriaren ordezkariak eta enpresa-batzordeak hitzarmen honetan adierazitako osaera eta bermeak edukiko dituzte, eta beren karguko jarduerak betetzeko hileko 40 ordu edukiko dituzte.

Ordezkarien ordu sindikalak pilatu egin ahal izango dira, edo bestela, enpresa-batzordearen kide batek edo gehiagok gozatu ahal izango ditu, beti ere sindikatu bereko kideak badira.

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

Enpresek bere gain hartzen dute edozein lantokiren kontrata-aldaketa batzoreari edo langileriaren ordezkariak jakinarazteko konpromisoa, bai eta ukituriko lantokira eratzkitako langileen zerranda bat entregatzekoa ere, burutzen duten lanaren ordutegia gaineratuz, kontrata uztearekiko hamabost egunetako aurrerapenarekin entregatuko dutelarik, uztea aipatu aurrerapenarekin ezagutzen ez denean izan ezik.

57. artikulua. Atal sindikalak eta enpresako ordezkari sindikalak.

Legezko Sindikatuek enpresako Atal Sindikalak, edo dago-kionean, bidezko baderitzote, lantokiko Atal Sindikalak eratu ahal izango dituzte.

Hogeita bost langile baino gehiagoko enpresetan, hauetari-ko bakoitzerako seinalatzen diren gutxienezko portzentajeak enpresa edo lantoki bakoitzean bil ditzaten Atal Sindikaletako Ordezkariek, ordaindutako ordu-kopuru bat edukiko dute hileroko beren eskuetan, ondorengo zenbatekoetan eta dagokion enpresa edo lantokiko plantillaren tamainaren arabera:

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Artículo 54. Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal exigirán a éstas que abonen a las trabajadoras y trabajadores puestos a disposición de las empresas de limpieza, el salario establecido en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición y la empresa usuaria será responsable subsidiaria en caso de impago, de la diferencia que pudiera existir.

El salario se abonará calculado por hora de trabajo.

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

Artículo 55. Empresas de servicios.

Todo trabajador y trabajadora contratada por una empresa de servicios y cuya labor o actividad sea de limpieza, les será de aplicación este convenio en todo su contenido, salarial, económico y social.

CAPÍTULO X

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 56. Comités de Empresa y Delegadas o Delegados de personal.

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

Las horas sindicales de las delegadas y delegados se podrán acumular o disfrutar indistintamente por una o varias personas del comité de empresa, siempre que pertenezcan a la misma central sindical.

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

Las empresas se comprometen a notificar al comité o a las delegadas o delegados de personal, el cambio de contrata de cualquier centro de trabajo, así como a entregar una relación del personal adscrito al centro afectado, con el horario de trabajo que realicen, con quince días de antelación al cese en la contrata, excepto cuando no se conozca el cese con dicha antelación.

Artículo 57. Secciones sindicales, Delegadas y Delegados Sindicales de empresa.

Las Centrales Sindicales legalizadas, podrán constituir Secciones Sindicales de empresa, o en su caso, si las Centrales lo consideran oportuno, de centros de trabajo.

En las empresas de más de veinticinco trabajadoras o trabajadores, las delegadas o delegados de las Secciones Sindicales que agrupen, como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, en las cuantías siguientes y según el tamaño de la plantilla de la empresa o centro correspondiente:

– 25 eta 100 langile bitarteko tamaina. Portzentaia: Ehune-ko 20. 10 ordu ordaindu hilabeteko.

– 100 baino langile gehiagoko tamaina. Portzentaia: Ehune-ko 15. 15 ordu ordaindu hilabeteko.

250 langile baino gehiagoko enpresetan, Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoaren 10. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

58. artikulua. *Jarduera sindikalak burutzeko orduak.*

Langileriaren ordezkarietat eta enpresa batzoreentzat ezarritako ordu ordainduen erabilpena, bai eta atal sindikaletako ordezkarietat hizpatutakoena ere, aldez aurretik enpresari jakinarazi beharko zaio 24 orduko gutxienezko aurrerapenarekin, salbuespenezko kasuetan izan ezik.

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

59. artikulua. *Enpresa batzordearen funtzioak.*

Honako hauek izango dira Enpresa Batzorearen funtzio eta eskubideak:

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

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

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

- Iraizpenak.
- Zehapen larriak eta oso larriak.
- Plantillaren berregiturapena.
- Enpresako erabateko edo zatizko lekualdaketak.
- Lan-sistema berrien ezarpena.

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

e) Produktzioaren antolamendu edo hobekuntza teknikoan gaitan bidezko irizten dieten neurri oro Enpresari proposatzea.

60. artikulua. *Enpresaren martxari buruzko informazioa.*

Enpresek beren martxari buruzko informazioa emango diete hiru hilabeteko Enpresa Batzordeei eta Atal Sindikalei.

61. artikulua. *Enpresa batzordeen eta enpresako ordezkari sindikalen berme amankomunak.*

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

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

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

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

- Langileen Ordezkarien kasuan, Enpresa Batzordeari.

– Tamano de 25 a 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 20 %. Horas retribuidas, 10 al mes.

– Tamano de más de 100 trabajadoras o trabajadores. Porcentaje: 15 %. Horas retribuidas, 15 al mes.

En empresas de más de 250 trabajadoras o trabajadores se aplicará lo establecido en el artículo 10 de la ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 58. *Horas para el ejercicio de la acción sindical.*

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

Las trabajadoras y trabajadores deberán justificar las horas retribuidas utilizadas en la ejecución de la acción sindical.

Artículo 59. *Funciones del Comité de Empresa.*

Serán funciones y derechos del Comité de Empresa:

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

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

c) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a la plantilla y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Despidos.
- Sanciones graves y muy graves.
- Reestructuración de plantilla.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos métodos de trabajo.

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

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

Artículo 60. *Información sobre la marcha de la empresa.*

Las empresas facilitarán trimestralmente a los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, información sobre la marcha de la empresa.

Artículo 61. *Garantías comunes a Comités y Delegadas y Delegados Sindicales de empresa*

Las personas que componen el Comité de Empresa y las Delegadas y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

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

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

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

- En caso de representantes de trabajadoras o trabajadores, al Comité de Empresa.

– Atal Sindikaleko Ordezkararen kasuan, tokiko edo probintziako Sindikatuari.

62. artikulua. Asanbladak.

Enpresek asanblada ordainduak egiteko baimena emango dute; asanbladok egiteko urteko muga 12 ordukoa izango da, eta horietako sei ordu atal sindikalei dagozkie.

Batzar deiak lantoki eta txanda jakinetarako egin ahalko dira. Horrela egiten denean, batzarrera deitutako lantoki eta txandetako langileentzat bakarrik izango dira ordu horiek.

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

XI. KAPITULUA

**LEGERIA OSAGARRIA. BATZORDEAK. GATAZKAK
EBAZTEKO JARDUNBIDEAK**

63. artikulua. Hitzarmenaren batzorde interpretatzailea.

Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretatzaile bat eratuko da, langileen aldetik Batzorde Negoziatzaileko lau kidek eta enpresaren aldetik beste lau mahaikidek osatuko dutena.

Hitzarmenaren interpretazioari buruzko edozein motatako erreklamazioen bat formulatu ahal izateko nahitaezko baldintza izango da Batzorde Misto honek alde zuzeneko txostenak jaulkitzea. Batzorde honek ondorengo zereginak edukiko ditu:

- a) Indarrean dagoen hitzarmenaren interpretazioa.
- b) Itundutakoa betetzearen jagoletza eta kontrola.
- c) Batzorde Mistoa osatzen duten alderdietariko edozeinek aztertzea proposatuz gero, arlo honetako enpresei edo langileei zuzenean eragiten dieten gai guztiak.

Batzorde mistoaren egoitza bi alderdiek kasu bakoitzean beren beregi ezartzen dutena izango da.

64. artikulua. Borondatezko aurreikuspen entitatea.

Aurreko hitzarmenetako 43. artikuluan arabera sortua zen Lan Batzordeak, Hitzarmenaren erakunde sinatzaileek eratuak, egindako lanen emaitza gisa, sektoreko langileak «Geroa» Borondatezko Gizarte Aurreikuspen Entitatera lotzeko erabakia hartzen da, bi milako urtarrilaren batetik aurrera eragina izanik.

Hitzarmen hau sinatu dutenek, enpresak eta langileek Geroa BGAEari egin beharreko ekarpena zehaztu dute Langileen Estatutuak 83.3. artikuluan aipatzen duen erako gai jakin baten gaineko akordio baten bitartez.

Honako hauek dira aipatutako ekarpenak:

2003ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrari langileak eginiko kontingentzia komunengatik kotizazio-oinarriaren % 1,50; % 0,75 langileen kontura egongo da, eta beste % 0,75 enpresaren kontura.

2004ko urtarrilaren 1etik aurrera, Gizarte Segurantzaren Erregimen Orokorrari langileak eginiko kontingentzia komunengatik kotizazio-oinarriaren % 2,50; % 1,25 langileen kontura egongo da, eta beste % 1,25 enpresaren kontura.

Ekarpenak bateraturik egingo dira eta enpresak gauzatuak ditu, horretarako soldaten nominetan deskontaturik da langileen kontura dagoen portzentajea.

Hitzarmenaren sinatzaileek behar diren dokumentuak eta ku-deaketak idatzi eta egingo dituzte atxikimendu hori gauzatzeko.

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

Artículo 62. Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de Asambleas retribuidas hasta un máximo de 12 horas anuales, de las cuales, seis horas corresponderán a las Secciones Sindicales.

Las Asambleas se podrán convocadas por centros de trabajo y turnos concretos. En estos casos, dichas horas afectarán únicamente al personal de los centros y turnos convocados.

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

CAPÍTULO XI

**LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA. COMISIONES.
PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

Artículo 63. Comisión interpretativa del Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del Convenio, que estará compuesta por cuatro personas de la Comisión Negociadora por parte del personal y otras cuatro de la Mesa por la parte empresarial.

Será requisito indispensable para formular cualquier tipo de reclamación sobre interpretación del Convenio, que esta Comisión Mixta emita informe con carácter previo. Dicha Comisión tendrá las siguientes competencias:

- a) Interpretación del vigente Convenio.
- b) Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- c) Todas aquellas materias que de forma directa afectasen a las empresas o al personal de este sector y que fuesen propuestas para su estudio, por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Mixta.

El domicilio de la Comisión Mixta se fija a todos los efectos en el lugar que ambas partes determinen en cada momento.

Artículo 64. Entidad de previsión voluntaria.

Como resultado de los trabajos llevados a cabo por la Comisión de Trabajo creada en el artículo 43 de Convenios anteriores, formada por las organizaciones firmantes del Convenio, se acuerda la integración de las trabajadoras y trabajadores del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa, con efectos del 1 de enero de 2000.

Las partes signatarias de este Convenio han establecido mediante un acuerdo sobre materia concreta del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores las aportaciones de empresas y personal a la EPSV Geroa.

Dichas aportaciones son:

A partir del 1 de enero de 2003, el 1,50 % de la base de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,75 % correrá a cargo de la trabajadora o trabajador y el otro 0,75 % será con cargo a la empresa.

A partir del 1 de enero de 2004, el 2,50 % de la base de cotización por contingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25 % correrá a cargo de la trabajadora o trabajador y el otro 1,25 % será con cargo a la empresa.

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

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

65. artikulua. Prestakuntza etengabea.

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

66. artikulua. Preco II.

Hitzarmen hau sinatu dutenak konbentzitura daude Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Jardunbideei buruzko Konfederazioarteko Itunek (Preco II) 1990ean sortu zuten kontziliazio, bitartekaritza eta arbitrajeko borondatezko jardunbideak lehenetsi behar direla edozein motatako gatazka kolektiboetan erabakiak hartzeko, enpresa erakundeen eta sindikatuen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako eta lan harremanetan elkarriketa eta negoziazio bideak indartzen dituztelako.

Esandakoarekin loturik, hitzarmen hau sinatu dutenek Preco II-an aurreikusitako kontziliazio edo bitartekaritza prozedurak agortzeko obligazioa bereganatu dute, edozein motatako gatazka kolektibotan kontziliazio publikora edo bide judicialera jo aurretik. Berebat, gatazka kolektiboetan Preco II kontziliazio edo bitartekaritza jardunbidera jotzeko hitza eman dute bi alderdietako baten gehiengoa dagoenean, arbitrajearen jardunbidera jotzeko, aldiz, bion adostasuna beharko delarik.

67. artikulua. Hitzarmenaren negoziazio kanona.

Honako hitzarmen honen esparru funtzionalaren barruan sartuta dauden enpresa guztiek hitzarmenaren negoziazio-gastuak ordaindu beharko dituzte ezinbestez. Horretarako, 6 euro jarriko dute langile bakoitzeko hitzarmenak indarrean jarraitzen duen urte bakoitzean. Zenbateko hori negoziazioan parte hartzen duten Enpresei edo eta Enpresa-elkarteei ordainduko zaie, mahai negoziatzailean enpresari dagokion zatian duten ordezkari-kopuruaren arabera, zuzeneko proportzioan.

68. artikulua. Tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatzen duten alderdiek hainbat Printzipio Orokor hartzen dituzte langile guztien diskriminaziorik eza eta tratu-berdintasuna helburu izanik. Printzipio Orokorrak honako hauek dira:

1. Ordezkaritza txikiena duen generoa lehenago sartzeko lehenetasuna, hori beste langile batzuen merezimenduen eta egokitasunaren kaltetan ez bada egiten.
2. Dagokion talde profesionalean ordezkaritza txikiena duen generoaren kontratazioa, prestakuntza eta sustapena bultzatzen duten irizpideen ezarpena.
3. Aldi baterako kontratuak kontratu finko bihurtzerakoan ordezkaritza txikiena duen generoaren alde egiteko irizpideak ezartzea, baldintza eta merezimendu-berdintasunarekin, baldin eta emakumeek gizonen baino aldibaterakotasunaren eragin handiagoa badute.
4. Hautespen, sailkapen, sustapen eta prestakuntzarako sistemak aztertzea eta, hala badagokio, ezartzea, generoagatiko irizpide tekniko, objektibo eta neutroak oinarritzat hartuz.
5. Kuotak ezartzea, emakumeen eta gizonen ehunekoei dagokienez, erantzukizun lanpostuetan banaketa orekatuagoa lortzeko.
6. Amatasunaren ondoriozko absenteziak emakume langileen kalterako ez izatea diskriminazio-iturri izan daitezkeen plus jakin batzuk (irautea, bertaratzeko eta abar) eta soldata-osagarri batzuk (eskuragarritasuna, antzinasuna eta abar) jasotzeko garaian.

Artículo 65. Formación continua.

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

Artículo 66. Preco II.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su consentimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el Preco II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. Igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del Preco II, que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Artículo 67. Canon de negociación del Convenio.

Todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, contribuirán necesariamente a sufragar los gastos de negociación del mismo con una cantidad de 6 euros, por trabajadora o trabajador y año de vigencia del Convenio. Esta cantidad será abonada a las empresas y/o Asociaciones Empresariales que intervengan en la negociación, en proporción directa a la representación que ostenten en la parte empresarial de la mesa negociadora.

Artículo 68. Igualdad de trato y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo adoptan los siguientes Principios Generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los trabajadores/trabajadoras. Estos Principios Generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. A recoger que las ausencias debidas a la maternidad no perjudiquen a las trabajadoras a la hora de percibir determinados pluses (permanencia, asistencia, etc.) y algunos complementos salariales que pueden ser fuente de discriminación (disponibilidad, antigüedad, etc.).

7. Enpresaren urteko prestakuntza-planean berdintasun-modulu bat sartzea.

8. Enpresan eta planaren gaitetan, faseetan, epeetan eta oinarritzko egituran lortu beharreko berdintasunerako helburu orokor batzuk ezartzea.

9. Enplegu-lorpenari eta lanbidearen segregaziorik ezari, sustapenari, prestakuntzari, lansari-berdintasunari, bizitza pertsonala, familia eta lana bateragarri egiteari eta langileen arteko berdintasunaren alorreko prestakuntza espezifikoari buruz lege-proiektuak barne hartzen dituen gutxieneko edukiak berdintasun-planetan sartzea.

10. Enpresek lan-baldintza egokiak sustatu beharko dituzte sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikozko jazarpena saihesteko, eta prozedura espezifikoak ahalbidetuko dituzte horrelako egoerak prebenitzeko, eta egoera horiek pairatzen dituztenen salaketak edo erreklamazioak bideratzeko.

XII. KAPITULUA

SEGURTASUNA ETA OSASUNA LANEAN

69. artikulua. *Printzipio orokorrak.*

Alderdiek, Laneko Arriskuak Prebenitzeari buruzko azaroaren 10eko 31/1995 Legean eta aplikatzekoa den gainerako garapen-araudian aurreikusitakoa betez, lan-baldintzetatik eratorritako arriskuen aurrean langileen osasunaren babes-maila egokia ezartzeko beharrezkoak diren neurri guztiak bultzatzeko konpromisoa hartzen dute, eta hori guztia, arrisku horiek saihesteko politika koherente, koordinatu eta eraginkor baten esparruan.

Horrek guztiak zera dakar, langileek laneko arriskuen aurrean babesteko duten eskubidea, eta enpresaburuak langileei arrisku horien aurrean babes eraginkorra emateko duen betebeharra. Babes hori, enpresaren eremuan, hainbat eskubidetan zehazten da, hala nola: informaziorako, prestakuntzarako, osasunaren zaintzarako eta langileen kontsulta eta parte hartzerako eskubidea, besteak beste.

Aurreko ondorioetarako, hainbat oinarritzko babes-neurri azpimarratu behar dira:

1. Arriskuen ebaluazioa: enpresako prebentzio-ekintza enpresaburuak planifikatuko du; horretarako, lehenik arriskuak ebaluatu behar dira nahitaez, modu espezifikoan, jardueraren nolokotasuna eta egon daitezkeen arrisku bereziak kontuan hartuta, oro har.

orretarako, enpresek, lanaren antolaketa, ezaugarri eta konplexutasunari, erabilitako materia edo substantziei, enpresan dauden babes-ekipoari eta langileen osasun-egoerari buruz lortutako informazioa abiapuntutzat hartuz, elementu arrisksuak zehaztuko dituzte eta arriskuen eraginpean dauden langileak identifikatuko dituzte, ezabatu, kontrolatu edo murriztu ezin diren arrisku guztiak ebaluatuz. Ebaluazio hori egiteko, eraginpeko langileengandik edo haien ordezkariengandik jasotako informazioa kontuan izan behar du enpresak, baita araudi espezifiko ere, halakorik balego.

Ebaluazioa eta haren emaitzak dokumentatu egin behar dira, batez ere ebaluatu ondoren prebentziorraren bat hartu beharra nabarmen uzten duen lanpostu bakoitzari dagokionez. Dokumentazio hori langileen ordezkariari eta enpresan dauden prebentzio-organismoari eman beharko zaie.

2. Plangintza prebentiboa: ebaluazioaren emaitzak abiapuntutzat hartuz, enpresaburuak dagokion plangintza prebentiboa egingo du edo langileen segurtasun eta osasunaren babes-mailarik handiena bermatzeko beharrezkoak diren zuzenketa-neurriak hartuko ditu, hori guztia, langileen ordezkariarekin eta enpresako prebentzio-organismoekin batera.

7. A la inclusión de un módulo de igualdad en el plan de formación anual de la empresa.

8. A determinar unos objetivos generales de igualdad a alcanzar e la empresa, las materias, las fases, los plazos y la estructura básica del plan.

9. A incorporar en los planes de igualdad los contenidos mínimos que introduce el proyecto de ley referidos al acceso al empleo y la no segregación ocupacional, la promoción, la formación, la igualdad retributiva, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la formación específica en materia de igualdad entre trabajadores.

10. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

CAPÍTULO XII

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 69. *Principios generales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995, de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo aplicable, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquéllos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/as trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los/as trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente, respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, todo ello, junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Informazioa eta prestakuntza: langileak edozein lanpostutan lanean hasi aurretik, lan horrek izan ditzakeen arriskuei eta arrisku horiek prebenitzeko edo saihesteko modu, metodo eta prozesuei buruzko prestakuntza eta informazioa eman beharko dizkie nahitaez enpresak langileei. Era berean, prebentzio-ko delegatuei edo, halakorik ez badago, langileen legezko ordezkariari emango zaie informazio hori.

Informazioa: Hitzarmen hau sinatzerakoan, enpresek hitzarmen honi atxikitako langile guztiei, aldizka, garbiketa-zerbitzuaren berezko eginkizunei buruzko informazioa eman beharko diete nahitaez, laneko arriskuen ebaluazioan ateratako ondorioei eta arrisku haien ondoriozko prebentzio-planari lotutako guztia bereziki azpimarratuz.

Enpresaren eta prebentzio-delegatuen edo segurtasun eta osasun-batzordeen artean lortutako akordioak iragarki-taulan argitaratuko dira. Era berean, ordezkariak horiek, elkarrekin eta adostuta jardunez, enpresako langileentzat informazio-batzarren bat egitea komenigarria ote den azter dezakete, batez ere beharrezkotzat jotzen dituzten kasuetan.

Prestakuntza: Enpresak eraginpeko langileentzako prestakuntza teorikoa eta praktikoa bermatuko du, garbiketa-zerbitzuari lotutako gaietan, egin beharreko lanak eta zerbitzuaren arrisku espezifikoak kontuan izanik, eta arrisku-ebaluazioa oinarritzat hartuz.

Prebentzioaren legezko betebeharra betez, prestakuntza ahal den heinean lanaldiaren barruan eman beharko da, edo, bestela, lanalditik kanpoko orduetan, baina horietarako erabilitako denbora lanalditik deskontatuko da.

Prestakuntza hori aldeztu aurretik prebentzio-delegatuekin kontultatuko da, prestakuntza hori egingo duten estamentuen berri emanez.

4. Osasuna zaintzea: enpresaburua bere zerbitzura dauden langileen osasuna zaintzeaz arduratzen da lanari lotuta dauden arriskuen arabera, eta, beraz, mediku-azterketak nahitaez egin behar ditu aplikatzekoa den araudian eta Osasun, Gizarte Zerbitzu eta Berdintasuneko Ministerioak argitaratutako protokolo medikoetan eta indarrean dagoen eta aplikatzekoa den beste edozein legerian aurreikusitako terminoetan, adibidez agente biologikoekiko esposizioarekiko arriskuei, karga-manipulazioari eta abarri buruzko eremuetan.

Azterketa horiek egin ahal izateko, langileak baimena eman behar du ezinbestean. Langileen ordezkariak egindako txostenaren ondoren, honako kasu hauetan baino ez da borondatezkoa izango: langileen osasunari buruzko lan-baldintzen ondorioak aztertze osoan-azterketak egitea nahitaezkoa bada, edo langilearen osasun-egoera langilearentzat arriskutsua ote den egiaztatze, edo arrisku bereziak babesteari eta arriskugarritasun bereziko jarduerak babesteari buruz legezko xedapenean horrela ezarrita badago.

Zaintzaren emaitzak ukitutako langileei komunikatuko zaizkie. Era berean, lanpostua betetzeko langilearen gaitasunari, edo babeserako eta prebentziarako neurriak sartzeko edo hobetzeko premiari buruz egindako osasun-azterketetatik ateratako ondorioen berri emango zaie enpresaburuari eta prebentzio-gaietan erantzukizuna duten pertsonen edo organoen prebentzio-gaiei dagokienez, dituzten eginkizunak behar bezala betetzeko.

5. Arrisku jakin batzuen aurrean bereziki sentikorrek diren langileak babestea:

a) Enpresaburuak norbere ezaugarri pertsonalak edo egoera biologikoa jakinak direla-eta, lanetik ondorioztatutako arriskuen aurrean bereziki sentikorrek diren langileen berriarazko babesa bermatuko du, baita baliaezintasun fisiko, psikiko edo sentoso

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará, asimismo, a los delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores.

Información: A la firma del presente convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre empresa y delegados/as de prevención o comités de seguridad y salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo, dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación: La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los/as trabajadores/as afectados en los temas relacionados con el servicio de limpieza y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los delegados de prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los/as trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, así como cualquier otra legislación vigente en los diferentes ámbitos de aplicación, como por ejemplo los relativos a riesgos por exposición a agentes biológicos, manipulación de cargas, etcétera.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o, cuando así esté establecido, en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Asimismo, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

5. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

a) El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica

rialia aitortua duten langileen babesera ere. Horretarako, arriskuen ebaluazioan alderdi horiek kontuan izan beharko ditu, eta ebaluazio horien arabera, beharrezkoak diren prebentzio eta babesneurriak hartuko ditu.

b) Langileak ez dira jarriko haien ezaugarri pertsonalengatik, egoera biologikoagatik edo behar bezala onartutako eta modu fede-emailean enpresari jakinarazitako gaitasun fisiko, psikiko edo sentsorialagatik beraien, gainerako langileei edo enpresarekin zerikusia duten beste pertsonen arriskuak dakarzkien lanpostuetan, edo, oro har, eskakizun psikofisikoei ez erantzuteko moduko egoera iragankor nabarmenak dakarzkien lanpostuetan.

c) Era berean, enpresaburuak, prebentzio-neurri egokiak hartze aldera, ebaluazioetan kontuan izan beharko ditu langileen ugaltze-funtzioan eragina izan dezaketen arriskuak; bereziki, agente fisiko, kimiko eta biologikoekin lan egiteagatik, ugalketari, ugalkortasunari nahiz ondorengoen garapenari dagokionez izan ditzakeen ondorio mutageniko edo toxikoak.

XIII. KAPITULUA

LANGILEAK SUBROGATZEA

70. artikulua. Langileak subrogatzea.

Eraikinen eta lokalen garbiketaren sektorean langileen subrogazioa egingo da kontratista edo azpikontratista aldatzen denean, Hitzarmen honen artikulua eremu funtzionalan erregulatutako jardura jakin batean, edozein bezero motatan, publikoa nahiz pribatua izan. Subrogazio hori artikulua honetan adierazitako terminotan egingo da.

Aurrerantzean, kontrata terminoa zera izango da, Hitzarmenaren eremu funtzionalaren barruan definitutako ekonomia-jardueraren bat egiteko xedez antolatutako bitartekoen multzoa, jardura hura funtsezkoa nahiz osagarria izan, zerbitzuaren esleipenduna edozein izanik ere bere identitateari eusten diona.

Ildo horretan, oro har edozein kontratazio-modalitate barne hartzen du, publikoa nahiz pribatua, eta enpresa, sozietate edo edozein kotatako entitate jakin batek betetzen duen jardura jakin bat identifikatzen du, subrogazioa aplikatzeko izanik kontratak edozein administrazio publikora itzultzen diren kasuan ere.

Artikulu honetan aurreikusitako ondorioetarako ez dira langiletzat hartuko, eta, beraz, esleipendun berriaren aldetik ez dira subrogazio-xede izango, bazkide langile izaera ez duten bazkide kooperatibistak eta langile autonomoak, lantokian edo kontratista-aldaketa gertatzen den kontratan zuzenean eta pertsonalki zerbitzuak egiten ari baldin badira ere.

Langile-izaera duten bazkide kooperatibisten subrogazioaren kasuan, subrogazioak azken izaera hori bakarrik barne hartuko du, eta alderdi guztietan aplikatzeko den lan-erregulazioaren eta erregulazio konbentzionalaren mende egongo da.

1. Honako kasu hauetan guztietan: kontrata amaitu, galdu, eman, deuseztatu, askatu, edo berreskuratzen denean, bai eta dagokien jardura betetzen duen esleipenduna aldatzea eragiten duen beste edozein figurari edo motari dagokionez ere, kontrata utzi duen enpresaren langileak zerbitzua beteko duen kontrataren titular berriari atxikiko zaizkio, eta langileek ordeztutako enpresan zituzten eskubideak eta betebeharrak errespetatuko ditu.

Langile-subrogazioa egingo da ondoko kasuren bat gertatzen bada:

o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

b) Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida y comunicada a la empresa de manera fehaciente, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

c) Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular, por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

CAPÍTULO XIII

SUBROGACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 70. Subrogación del personal.

En el sector de limpieza de edificios y locales operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquiera de las administraciones públicas.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores y los trabajadores autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Kontratan lan egiten duten jarduneko langileak, zerbitzua egiaz amaitu aurreko azken lau hilabeteko gutxieneko antzinasuna dutenak, edozein izanik ere langile horien kontratu modalitatea, eta lau hilabeteko epe horren aurretik beste kontrata batean lan egin izana kontuan hartu gabe.

b) Lanpostua erreserbatzeko eskubidea duten langileak, kontrata amaitzen den unean gutxienez ere lau hilabete antzinasuna dutenak eta/edo aldi baterako ezintasun egoeran daudenak, lanpostu berdina erreserbatzeko aukera ematen duen eszedentzia, oporrak, baimenak, amatasuna, hurrengo bi urteetan berrikusi beharreko Ezintasun Iraunkorra edota antzeko egoerak, betiere lehendik aipatu den gutxieneko antzinasunaren betebeharra betetzen badute.

c) Bitartekotasun-kontrata duten langileak, betiere b) idatzatian adierazitako langileren bat ordeztzen badute, antzinasuna alde batera utzita eta haien kontratuak irauten duen bitartean.

d) Langile hasi berriak, bezeroak eragindako zabaltze baten ondorioz kontratan sartu direnak plantilla-zabalkuntza baten ondorioz, kontrata amaitu aurreko lau hilabeteetan.

e) Langile hasi berriak, kontrata amaitu aurreko lau hilabeteetan behin betiko sortu diren lanpostu hutsen ondorioz lanpostu finkoak bete dituztenak, betiere lantokira edo enpresara aldi berean inkorporatu direla egiaztatzen bada.

f) Zerbitzu jarraituko lehen kontrata bateko langileak, edozein kasutan behin-behineko izaera duten zerbitzuak eta lokal berri batzuk edo erreformatutako lokal batzuk martxan jartzeko behin-behineko egokitzapen edo mantentze-lanen zerbitzuak, edo lehen garbiketakoak, kanpo utziz, erreferentziak kontrata ez duenean izan gutxieneko lau hilabeteko iraupena.

2. Lehendik adierazi diren kasu guztiak kontrata uzten duen enpresa edo erakundeak sartzan denari dokumentu bidez egiaztatatu beharko dizkio, artikulua honetan zehazten diren dokumentuen bitartez.

Entregatzeko epea gutxienez bost egun naturalekoa eta gehienez ere hamabost egun naturalekoa izango da, sartzan edo ateratzen den enpresak besteari zerbitzuaren esleipenaren aldatuta jakinarazten dion unetik zenbatzen hasita. Edonola ere, esleipendun berriak zerbitzu-prestazioa efektiboki hasi baino hiru egun baliodun lehenagoko gutxieneko epearekin egin beharko da jakinarazpen hori.

1. eranskinean ezarritako dokumentazioa ez bada epearen barruan eta behar den moduan entregatzen, sartzan den enpresak ateratzen den enpresari ez betetze horrek eragin ditzakeen kalte eta galerengatiko kalte-ordainketa eskatu ahal izango dio.

3. Ordainsarien likidazioa, aparteko pagen, oporren eta atsedendien zati proportzionalak, ateratzen den enpresaren eta zerbitzua egingo duen enpresaren langileei dagokienez:

a) Langileek beren hileroko ordainsariak ezarrita dagoen egunean jasoko dituzte, eta aparteko pagen zati proportzionalak edo jasotzeko dituzten ordainsarien likidazioa ateratzen den enpresaren kontrata amaitzen den egunaren biharamunetik zenbatzen hasi eta bost eguneko epearen barruan.

b) Langileek ezarrita dauden arauzko oporrak opor-egutegian ezarritako aldian egin beharko dituzte, une horretan zerbitzuak egiten ari diren enpresa edozein izanik ere.

c) Subrogazioa gertatzean arauzko oporrak izan ez dituzten langileek zerbitzuaren esleipendun berriarekin izango dituzte, eta hari dagokion zati proportzionala ordainduko du soilik,

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

f) Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en este artículo.

El plazo de entrega será como mínimo de cinco días naturales y como máximo de quince días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de tres días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el anexo I facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

b) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abona-

esleipenautzi duen enpresari baitagokio beste denboraldia ordaintzea, eta dagokion likidazioan ordaindu beharko du.

d) Subrogazioa dela medio, ateratzen den enpresarekin bertan lan egindako urtearen zatiarengatik zegokiena baino oporraldi handiagoa egin duten langileei, likidaziotik egindako gehiegizko oporraldiaren zati hori deskontatuko zaie, dagokion proporzionaltasuna kontuan izanik. Sartzen den enpresak langile bakoitzari egiteko geratzen zaion oporraldia egiten utzi beharko dio, eta edozein kasutan langileari bertan zerbitzuak egiten dituen denborarengatik proportzionalki jasotzea legokiokeena ordaindu beharko dio, eta ordainketa hori ezingo du ordeztu opor gehiago ematearekin.

4. Ez da subrogazioa egingo lehen garbiketa egiten duen eta mantentze-kontratua sinatu ez duen kontratistaren kasuan.

5. Kontratako titular berri baten subrogazioa dela eta langileren batek bi lantegi desberdinetan lan egin behar badu eta kontrataren titularra aldatzeak zentro bati baino eragiten ez badio, horren titularrek enplegu-aniztasun legala eta oporraldi bateratua kudeatuko dituzte.

6. Artikulu honek lotzen dituen alderdiek nahitaez bete beharko dute artikulu hau: ateratzen den enpresa, esleipendun berria eta langilea. Subrogazioak eragina izango du bai lanaldi osoko lanpostuetan bai lanaldi txikiagokoetan, nahiz eta langileak ateratzen den enpresari lotuta jarraitu bere lanaldiaren zati batean. Kasu horretan, aurreko atalean zehaztu den moduan jokatuko da.

Artikulu honen izaera loteslea ez da desagertzen, zerbitzua urtebetetik beherako denboraz etetera behartzen duen lantoki baten aldi baterako itxieraren kasuan. Kasu horretan, egoera horrek enplegu-erregulazioko espedientea sustatzea ekarriko du, eta espediente horren bitartez eraginpean hartzen dituen langileen lan-kontratuen etendura baimenduko da. Etenaldia amaitzen denean, langileek lanpostua erreserbatuta izango dute aipatutako lantokian, nahiz eta data horretan zerbitzua beste enpresa bati esleitu.

Bezero batek enpresa batekin duen garbiketa-zerbitzuaren esleipen-kontratua bertan behera utziko balu, edozein arrazoi tarteko, bere langileekin egitekotan lan hori, eta ondoren, kontrata bertan behera utzi zuenetik urtebete igaro aurretik, beste enpresa batekin kontratatuko balu berriro zerbitzua, esleipendun berriak aurreko garbiketa-enpresako eraginpeko langileak hartu beharko ditu bere plantillan, betiere artikulu honetan ezarritako baldintzak betetzen badira.

Garbiketa-zerbitzua esleitzeko kontratua bertan behera zuterakoan bezeroaren asmoa zerbitzu hori kontratazio berriko bere langileekin burutzea izango balitz, behartuta egongo da ordura arte zerbitzu hori eman duen enpresako eraginpeko langileak bere plantillan hartzera.

7. Bezeroak bere bulegoak edo gelak beste kokaleku batera mugituko balitu eta garbiketa-zerbitzua beste enpresa bati esleituko balio, enpresa hau behartuta egongo da aurreko egoitzan zerbitzua emandako aurreko emakidaren agintepean lanean jardundako langileak subrogatzera, betiere langile horiek artikulu honetako 1. atalean ezarritako baldintzak betetzen badituzte.

8. Subrogazioak jarraikako ordutegia duen langile bat hartzen badu eraginpean, eta bere lanaldiaz gain aldaketa egin aurretik efektibotzat hartzen zen lantoki batetik bestera lekualdatzeko denboran eragina baldin badu, bi enpresen artean partekatu beharko dute, bakoitzari dagokion lanaldiaren proportzioan.

rá la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No operará la subrogación en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y que no haya suscrito contrato de mantenimiento.

5. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional.

6. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación del servicio de limpieza con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio, en el plazo de un año desde la rescisión de la contrata, la nueva adjudicataria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa de limpieza, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de limpieza, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa de limpieza hasta el momento prestadora de dicho servicio.

7. En el supuesto de que el cliente trasladase sus oficinas o dependencias a otra ubicación y adjudicase el servicio de limpieza a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1.º de este artículo.

8. En el supuesto de que la subrogación afecte a un trabajador/a con horario continuado, afectando aquella aparte de su jornada, el tiempo de traslado de un centro a otro que, con anterioridad al cambio tuviera la consideración de efectivo, habrá de compartirse entre ambas empresas en proporción a la jornada que a cada una de ellas corresponda.

9. Kontratak banatzea: enpresa edo erakunde publiko baten edo batzuen kontrata bat edo batzuk zatitzen edo banatzen badira zenbait zati, eremu edo zerbitzutan ondoren esleitzeko asmoa izanik, titular berriari atxikiko zaizkio, guztiz edo partzialki, egin den banaketaren emaitzazko zati, eremu edo zerbitzu jakinetan kontrata utzi duen enpresan gutxienez azken lau hila-beteetan lanean aritu diren langileak, artikuluko honetako lehen puntuari aurreikusita dauden terminoetan.

10. Kontratak elkartzea: hainbat kontrata, edota haien zerbitzuak, zonak edo dibisioak, kontrata batean edo batzuetan taldekatzen badira, taldekatu diren kontratetan lan egin duten langile guztien subrogazioa egingo da, artikuluko honetako lehen puntuaren irizpideak kontuan izanik.

11. Derrigorrezkotasuna: langileak subrogatu egin beharko dira eta dokumentuak eskura jarri beharko dira kontratak edota kontrata horien zatiketaren ondorioz sortzen diren aldeak, eremuak edo zerbitzuak banatu edo elkartu eta taldeketa berriak sortzen diren bakoitzean, nahiz dagozkien zerbitzuak betetzen dituzten enpresa edo erakunde publiko zein pribatuen artean gertatzen diren subrogazio normalak izan, eta nahiz eratzen den harreman juridikoa alde batetik zerbitzua esleitzen duenaren eta bestetik enpresa esleipendunaren artekoa soilik izan. Nolanahi ere, langileen subrogazioa nahitaez aplikatu beharrekoa izango da artikuluko honetan adierazitakoaren arabera.

71. artikulua.

Kontrata aldatzen den kasuan, sartzen den enpresari egingo dako esleipen berriari zerbitzua murriztu egin bada ere, artikuluko honetan bildutako subrogazio-mekanismoa aplikatuko da, artikuluko honetan ezarritakoaren arabera subrogatuak izateko bete-kizunak betetzen dituzten langile guztientzako enpleguaren egonkortasunaren berme gisa, eta zerbitzuaren esleipendun berriari atxikita geratuko dira, hala langile guztiak nola orduraino aipatu zerbitzuari atxikitako lanaldia.

XIV. KAPITULUA

EZ APLIKATZEKO KLAUSULA

72. artikulua.

Sektoreko enpresaren batek hitzarmen kolektibo hau aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), asmo horren berri eman beharko dio bere Batzorde Paritarioari, gutxienez 15 eguneko aurrerapenez, artikuluko horrek aipatzen duen kontsultaldia hasi baino. 82.3 ET. Kontsulta-aldian langileen ordezkariekin akordioak lortzen ez bada, eta gatazka konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute (arbitrajea bi aldean esanbidezko mendetasunagatik baino ez da egingo), bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengo), hitzarmena ez aplikatze-ari buruzko desadostasuna ORPRICCEren edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren (CCNCC) esku jartzeko.

XV. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen xedapen gehigarria.

Hitzarmen Kolektibo honetan xedatzen ez den oro Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako I. Hitzarmen Kolektibo Sektorialean eta indarrean dauden gainerako araudietan ezarritakoaren arabera ebatziko da.

9. División de contratas: En el supuesto de que una o varias contratas, cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas, se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán total o parcialmente a estar adscritos al nuevo titular aquellos trabajadores/as que hubieran realizado su trabajo en la empresa saliente en cada una de esas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, en los términos previstos en el punto uno de este artículo.

10. Agrupaciones de contratas: En el caso de que distintas contratas, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación del personal operará respecto de todos aquellos trabajadores/as que hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas, conforme a los criterios del punto uno de este artículo.

11. Obligatoriedad: La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquéllas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

Artículo 71.

En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores/as que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores/as como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

CAPÍTULO XIV

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN

Artículo 72.

En caso de que alguna empresa del sector pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción), deberá poner dicha pretensión en conocimiento de su Comisión paritaria con una antelación mínima de 15 días al inicio del período de consultas al que se refiere el art. 82.3 ET. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras en el período de consultas, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia (el arbitraje se producirá únicamente por el sometimiento expreso de ambas partes), será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

CAPÍTULO XV

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.

En lo no contemplado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el I Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales y demás normativa legal vigente.

Bigarren xedapen gehigarria.

Muga-egunaren hurrengo hilaren lehenengo egunean ordainduko da soldata. Hilaren lehenengo eguna igandea edo jaieguna bada, ordainketa hurrengo egun baliodunean egingo da. Hilabetea pasatu eta hurrengo hilaren 10a baino lehen emango da haren ordainagiria.

Hirugarren xedapen gehigarria.

Lanaldi partzialeko langileen lanaldia handitzeko prozedura.

Behin betiko hutsik geratu diren lanpostuak, lanpostu berriak edo zerbitzu-handitzeak betetzeko kontratazioa egin aurretik, lanaldi partzialeko langileek lehentasuna izango dute kasuan kasuko lantokian duten antzinatasunaren arabera, aurretiaz idatzizko eskaera aurkezten badute. Lantokiko langileek eskaerarik aurkeztu ezean, enpresan antzinatasun handiena duten langileek izango dute lehentasuna, aurretik idatzizko eskaera egin badute.

Lanaldi partzialeko langileek aldi baterako hutsik geratzen diren lanpostuetan ordezkapenak egin ahal izango dituzte. Ordezkapen horiek laneko ordezkatzeko kontratuak eginda, langile horien kontratuak luzatuta edo ordu osagarriak eginda gauzatuko dira, eta kasu guztietan, orduaren prezioa hitzarmen honen 13. artikuluan adierazitakoa izango litzateke.

Enpresak aldi baterako lanpostu hutsak lanaldi partziala duten langileei eta ordezkapenak egin ohi dituzten behin-behineko langileei eskaintzen saiatuko dira.

Enpresa-batzordeari, langileen ordezkariari eta legez eraturako atal sindikalei lanpostu hutsen, lanpostu berrien edo zerbitzu-handitzeen gaineko informazioa eman behar zaie, bai eta horiek betetzeko moduari buruzkoa ere.

XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengo xedapen iragankorra. Lanbide-sailkapenerako sistema berrira egokitzea.

Hitzarmen honen soldata-tauletan jasotako lanbide-sailkapenerari lanbide-kategoriari dagozkien bermeekin eutsiko zaio mugikortasun funtzionalari nola bere izenari dagokionez, lanbide-sailkapenerako sistema garbiketaren estatuko hitzarmenean ezarritakora egokitzeko akordio bat lortu arte, hitzarmen horren artikuluetan hitzarmen honen 22-35 artikuluetan bilduta egonik.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek negoziazio-batzorde bat eratzen dute lanbide-sailkapenerako sistema garbiketaren estatuko hitzarmenean ezarritakora egokitzeko aukera gauzatzeko.

Bigarren xedapen iragankorra.

Hitzarmen hau sinatzen duten alde biek lanerako konpromisoa agertzen dute, garbiketa-sektorearen langile guztiak lanbaldintza berberetan aritu daitezen, errespetu, aukera-berdintasun eta diskriminazio ezaren printzipioetan oinarrituta.

Horretarako, beharrezko diren ekintza guztiak aurrera eramango dituzte, edozein diskriminazio-mota baztertzeko, gizonen eta emakumeen arteko soldata-diskriminazioa barne.

Disposición adicional segunda.

El sueldo se abonará el primer día del mes siguiente a su vencimiento. Si éste coincidiera en domingo o festivo, el abono se realizará en el siguiente día hábil, el recibo de sueldos se entregará antes del día 10 del mes siguiente a su vencimiento.

Disposición adicional tercera.

Procedimiento para el incremento de la jornada de trabajo de las trabajadoras/es a tiempo parcial.

Antes de realizar una nueva contratación, para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliaciones del servicio, las trabajadoras o trabajadores a tiempo parcial tendrán prioridad por antigüedad en ese centro de trabajo, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud. En el supuesto de no solicitarlo el personal de ese centro, tendrá prioridad las trabajadoras y trabajadores con más antigüedad en la empresa, siempre que hubieran realizado la solicitud por escrito.

El personal a tiempo parcial podrá realizar sustituciones en vacantes temporales. Dichas sustituciones se realizarán por medio de un contrato laboral de sustitución, ampliaciones de su contrato u horas complementarias, en todos los supuestos el precio de la hora ascenderá a la cantidad indicada en el artículo 13 del presente convenio.

Las empresas intentarán ofrecer las vacantes temporales a trabajadoras y trabajadores con jornadas parciales, así como al personal eventual que habitualmente realice las sustituciones.

El comité de empresa, delegadas o delegados de personal y secciones sindicales legalmente constituidas deberán ser informadas sobre la existencia de vacantes, puestos de nueva creación o ampliación del servicio, así como de su cobertura.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera. Adaptación al nuevo sistema de clasificación profesional.

La clasificación profesional recogido en las tablas salariales del presente convenio se mantendrá con las garantías inherentes a las categorías profesionales en cuanto a la movilidad funcional así como su denominación hasta alcanzar un acuerdo para adoptar el sistema de clasificación profesional a lo establecido en el convenio estatal de limpieza, cuyo articulado se recoge en los artículos 22-35 del presente convenio.

Las partes firmantes del presente convenio constituyen una comisión negociadora para abordar la adecuación del sistema de clasificación profesional a lo establecido en el convenio estatal de limpieza.

Disposición transitoria segunda.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo se comprometen a trabajar para conseguir una verdadera igualdad de las condiciones laborales de todos los trabajadores/as del sector de limpieza basados en los principios de respeto, igualdad de oportunidades y no discriminación.

Para ello, realizarán todas las acciones que sean necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación, incluida la salarial, entre hombres y mujeres.

2023 (UZTALETIK ABENDURA/ JULIO A DICIEMBRE)
TABLAS SALARIALES / SOLDATA TAULAK

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Administrariak / Administrativos						
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1. ^a	1.547,34	1.483,20	23.017,62	14,46	47,19	49,10
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2. ^a	1.427,86	1.364,54	21.227,99	13,33	43,55	45,31
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.348,23	1.280,16	20.019,29	12,57	41,14	42,76
Bitarteko Arduradunak / Mandos Intermedios						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.726,53	1.661,28	25.702,16	16,14	52,66	54,77
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.629,53	1.551,99	24.210,30	15,21	49,72	51,68
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.467,67	1.404,15	21.824,54	13,71	44,77	46,56
Taldeburua Jefe de Equipo	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Langileak / Personal Obrero						
Biltegiain Almacenero	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48
Zerrendaria / Listero	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48
Espezialista / Especialista	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.368,16	1.305,16	20.333,34	12,77	41,74	43,41
Peoi Especialista / Peón Especialista	1.308,39	1.245,83	19.438,21	12,21	39,90	41,51
Garbitzailea / Limpiador/a	1.244,74	1.182,49	18.484,39	11,61	37,98	39,48

Garraio plusa/plus transporte: 2,40.

2024 SOLDATA TAULAK / 2024 TABLAS SALARIALES

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1. ^a	1.593,76	1.527,70	23.708,15	14,89	48,60	50,57
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2. ^a	1.470,70	1.405,48	21.864,83	13,73	44,86	46,67
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.388,68	1.318,56	20.619,86	12,95	42,37	44,04
Bitarteko Arduradunak / Mandos Intermedios						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.778,32	1.711,12	26.473,22	16,63	54,24	56,41
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.678,41	1.598,55	24.936,60	15,66	51,21	53,23
Eraikinaren Arduraduna / Encargado de Edificios	1.511,70	1.446,27	22.479,27	14,12	46,12	47,95
Taldeburua Jefe de Equipo	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Langileak / Personal Obrero						
Biltegiain Almacenero	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
Zerrendaria / Listero	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67
Espezialista / Especialista	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.409,20	1.344,31	20.943,34	13,16	42,99	44,72
Peoi Especialista / Peón Especialista	1.347,65	1.283,20	20.021,35	12,58	41,10	42,75
Garbitzailea / Limpiador/a	1.282,08	1.217,97	19.038,92	11,96	39,11	40,67

Garraio plusa/plus transporte: 2,47.

2025 SOLDATA TAULAK / 2025 TABLAS SALARIALES

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Administrariak / Administrativos						
1. Mailako Ofiziala / Oficial de 1. ^a	1.654,32	1.585,75	24.609,06	15,46	50,45	52,49
2. Mailako Ofiziala / Oficial de 2. ^a	1.526,59	1.458,88	22.695,70	14,26	46,56	48,44
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.441,45	1.368,67	21.403,42	13,44	43,98	45,72
Bitarteko Arduradunak / Mandos Intermedios						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.845,90	1.776,14	27.479,21	17,26	56,30	58,55
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.742,19	1.659,30	25.884,20	16,26	53,15	55,25
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.569,15	1.501,23	23.333,48	14,66	47,87	49,77
Taldeburua Jefe de Equipo	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Langileak / Personal Obrero						
Biltegiain Almacenero	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
Zerrendaria / Listero	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21
Espezialista / Especialista	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.462,75	1.395,40	21.739,18	13,66	44,62	46,42
Peoi Especialista / Peón Especialista	1.398,86	1.331,96	20.782,16	13,05	42,66	44,38
Garbitzailea / Limpiador/a	1.330,80	1.264,25	19.762,40	12,41	40,60	42,21

Garraio plusa/plus transporte: 2,56.

2026 SOLDATA TAULAK / 2026 TABLAS SALARIALES

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Administrariak / Administrativos						
1. mailako Ofiziala / Oficial de 1. ^a	1.717,18	1.646,01	25.544,20	16,05	52,37	54,48
2. mailako Ofiziala / Oficial de 2. ^a	1.584,60	1.514,32	23.558,13	14,80	48,33	50,29
Administrari Laguntzailea / Auxiliar Administrativo	1.496,23	1.420,68	22.216,75	13,96	45,65	47,45
Bitarteko Arduradunak / Mandos Intermedios						
Arduradun Nagusia / Encargado General	1.916,04	1.843,64	28.523,42	17,92	58,44	60,78
Gainbegiralea Edo A. Ard. / Supervisor o Enc. Zona	1.808,39	1.722,35	26.867,79	16,88	55,17	57,35
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.628,78	1.558,28	24.220,16	15,21	49,69	51,67
Taldeburua Jefe de Equipo	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Langileak / Personal Obrero						
Biltegiain Almacenero	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
Zerrendaria / Listero	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82
Espezialista / Especialista	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18
Gidari Garbitzailea / Conductor-Limpiador	1.518,33	1.448,42	22.565,27	14,17	46,32	48,18

Kategoriak Categorías	Hileko soldata Salario Base	Aparteko pagak Pagas extras	Urteko soldata gordina Salario bruto anual	Ordu arrunta Hora ordinaria	Hirurtekoa Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
Peoi Espezialista / Peón Especialista	1.452,01	1.382,58	21.571,88	13,55	44,28	46,06
Garbitzailea / Limpiador/a	1.381,37	1.312,29	20.513,37	12,89	42,14	43,82

Garraio plusa/plus transporte: 2,66.

2023 CATEGORÍA: LIMPIADORA / KATEGORIA: GARBITZAILEA 2023

Orduak Horas	Soldata Salario	A. paga P. extra	Urteko soldata Salario anual	Garraio p. P.tpte	Hirurteko Trienio	Bosturtekoa Quinquenio
35	1.244,74	1.182,49	18.484,39	2,40	37,98	39,48
34	1.209,18	1.148,71	17.956,23	2,40	36,89	38,35
33	1.173,61	1.114,92	17.428,11	2,40	35,81	37,22
32	1.138,05	1.081,14	16.899,99	2,40	34,72	36,10
31	1.102,48	1.047,35	16.371,86	2,40	33,64	34,97
30	1.066,92	1.013,57	15.843,74	2,40	32,55	33,84
29	1.031,36	979,78	15.315,61	2,40	31,47	32,71
28	995,79	945,99	14.787,49	2,40	30,38	31,58
27	960,23	912,21	14.259,36	2,40	29,30	30,46
26	924,66	878,42	13.731,24	2,40	28,21	29,33
25	889,10	844,64	13.203,11	2,40	27,13	28,20
24	853,54	810,85	12.674,99	2,40	26,04	27,07
23	817,97	777,07	12.146,86	2,40	24,96	25,94
22	782,41	743,28	11.618,74	2,40	23,87	24,82
21	746,84	709,50	11.090,62	2,40	22,79	23,69
20	711,28	675,71	10.562,49	2,40	21,70	22,56
19	675,72	641,92	10.034,37	2,40	20,62	21,43
18	640,15	608,14	9.506,24	2,40	19,53	20,30
17	604,59	574,35	8.978,12	2,40	18,45	19,18
16	569,02	540,57	8.449,99	2,40	17,36	18,05
15	533,46	506,78	7.921,87	2,40	16,28	16,92
14	497,90	473,00	7.393,74	2,40	15,19	15,79
13	462,33	439,21	6.865,62	2,40	14,11	14,66
12	426,77	405,43	6.337,49	2,40	13,02	13,54
11	391,20	371,64	5.809,37	2,40	11,94	12,41
10	355,64	337,86	5.281,25	2,40	10,85	11,28
9	320,08	304,07	4.753,12	2,40	9,77	10,15
8	284,51	270,28	4.225,00	2,40	8,68	9,02
7	248,95	236,50	3.696,87	2,40	7,60	7,90
6	213,38	202,71	3.168,75	2,40	6,51	6,77
5	177,82	168,93	2.640,62	2,40	5,43	5,64
4	142,26	135,14	2.112,50	2,40	4,34	4,51
3	106,69	101,36	1.584,37	2,40	3,26	3,38
2	71,13	67,57	1.056,25	2,40	2,17	2,26
1	35,56	33,79	528,12	2,40	1,09	1,13