

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN
ETA ENPLEGU SAILALan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Eulen, S.A. eta Gizatzen, S.A. enpresen Gipuzkoako Foru Aldundiaren mendeko eraikin eta lokalitateko garbitzaileentzako (2021-2028 urteak) hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104843012024 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko azaroaren 14an enpresetako zuzendaritzek eta enpresetako langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko azaroaren 19an 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 2024ko abenduaren 5ean bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Ekonomia, Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezarzen duen, azaroaren 5eko 323/2021 Dekretuaren 18.2.g artikulua (2024-11-21eko *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 kolektiboaren 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 Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2024ko abenduaren 5.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (9001)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEODelegación 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 las empresas Eulen, S.A. y Gizatzen, S.A. para el personal de limpieza de los edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa (años 2021-2028) (código 20104843012024).

ANTECEDENTES

Primero. El día 14 de noviembre de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de las empresas y la representación de las personas trabajadoras en las mismas.

Segundo. El día 19 de noviembre de 2024, 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 5 de diciembre de 2024.

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. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, 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 5 de diciembre de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (9001).

Eulen SA eta Gizatzen SA enpresen arteko Hitzarmen Kolektiboa, Gipuzkoako Foru Aldundiaren mendeko eraikinetan eta lokaletan betetzeko, 2021-2028 urte artean.

LEHENENGO KAPITULUA

EREMUAK

1. artikulua. Lurralde-eremua.

Hitzarmen honetako xedapenek Gipuzkoako Foru Aldundiaren eta Eulen SA eta Gizatzen SA enpresen mendeko eraikinetan eta lokaletan lan egiten duten langile guztiei eragingo diete.

2. artikulua. Funtzioen eremua.

Modu partzialean bada ere, Gipuzkoako Foru Aldundiaren mendeko eraikinetan eta lokaletan garbitzeko lanak egitea hitzarmenaren mende jartzeko kausa da.

3. artikulua. Eremu pertsonala.

Hitzarmen honetan ezarritako arauak Eulen SA eta Gizatzen SA enpresetan zerbitzu profesionalak ematen dituzten eta Gipuzkoako Foru Aldundiaren mendeko eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten garbiketangile guztiei aplikatuko zaizkie.

4. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen hau 2021eko urtarrilaren 01etik 2028ko abenduaren 31ra bitartean egongo da indarrean.

Hitzartutako aldia amaituta, hitzarmena automatikoki salatu geldituko da, eta, akordioa berritzeko, negoziaketak hasi beharko dituzte alderdiek, hilabeteko epe luzaezinean.

Berariaz adostu da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela baita itundutako iraupena amaitzen eta amaiera iragartzen denean ere, harik eta bi alderdiek hitzarmen hau ordezkaturako duen beste bat sinatzen duten arte.

5. artikulua. Baldintza onuragarrienak.

Enpresan jada ezarritako baldintzarik onuragarrienei eutsiko zaie, baldintza horiek hitzarmen honetan ageri diren baldintza espezifikoak gainditzen dituztenean.

Bereziki, lantokiko itunen ondorioz sortutako baldintzarik onuragarrienei eutsiko zaie, hartan antzinasunari buruzko klausulak jasota badaude.

II. KAPITULUA

LANALDIA. OPORRAK

6. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileen gehieneko lanaldi arrunta urtean 1.592,5 ordukoa da, eta asteko zenbaketari dagokionez, 35 ordukoa.

Langileen Estatutuaren 34.2 artikuluan ezarritakoaren ondorioetarako, lanaldiaren banaketa irregularra egin nahi izanez gero, nahitaezkoa izango da enpresako batzordearen oniritzia jasotzea.

Lanaldi jarraitua egin nahi bada, 30 minutuko atsedenaldua edukiko da (lanaldi jarraitutzat joko da unean-unean izaera horrekin legez ezartzen dena). Legez ezarritakoak baino laburragoak diren lanaldietan eta lanaldi zatituetan, egiten den lanaldiarekiko proportzionala izango da atsedenaldua. Atsedenaldi hori lanaldi gisa ordainduko da ondorio guztietarako.

Convenio Colectivo de las empresas Eulen, S.A. y Gizatzen, S.A. para los edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa para los años 2021-2028.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITOS

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio afectarán a la totalidad de trabajadoras/es que prestan sus servicios en los edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa y las empresas Eulen, S.A. y Gizatzen, S.A.

Artículo 2.º *Ambito funcional.*

Constituye la causa de sometimiento al convenio la realización, aunque sea de forma parcial, de trabajos de limpieza de edificios y locales dependientes de la Diputación Foral 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 Eulen, S.A. y Gizatzen S.A y se dediquen a la limpieza de los edificios y locales dependientes de la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Concluida la duración pactada, el convenio quedará denunciado de manera automática, debiendo iniciar las partes, en el plazo improrrogable de un mes, las negociaciones para su renovación.

Se acuerda expresamente, 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 los efectos de lo señalado en el art. 34.2 ET, para la distribución de la jornada laboral de manera irregular será necesario el acuerdo con el comité de empresa.

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.

Lan-denbora zenbatzeko moduak ziurtatuko du langilea bere lanpostuan egongo dela lanaldiaren hasieran eta bukaeran.

Gabon-egunean eta urtezahar-egunean lana 19:00etan amaituko da.

Langileek dituzten baldintzarik onuragarrienak errespetatu egingo dira (hitzarmen honen 3. artikuluan adierazitakoak), hala lanari nola lanaldi jarraituagatik atsedenaldiari dagokienez.

Lanaldian zehar zentro batetik beste batera joan behar duten langileek laneko denbora normaltzat joko dute denbora hori, eta horrela zenbatuko dute; joan-etorri horiek eragiten dituzten gastuak enpresaren kontura izango dira. (Joan-etorriko denboratzat hartuko da, baldin eta zentro batetik beste batera joateko denbora hori ordubetekoa baino txikiagoa bada). Joan-etorrietako gastutzat ordainduko da garraio publikoari dagokion zenbatekoa. Erabilitako txartela aurkeztuko da alde zurretik, edo banku-txartela erabiltzen bada, bankuak emandako laburpen-agiria. Garraiobide kolektiborik ez badago eta langileak bere ibilgailuan egin behar baditu joan-etorriak, 0,22 euro ordainduko zaizkio kilometroko. Soldaten igoera bera aplikatuko zaio kopuru horri.

Langileak enpresa batean baino gehiagotan lan egiten badu, zentro batetik beste batera joateko denbora laneko benetakoa denboratzat joko da, eta enpresek ordaindu beharko dute, enpresa bakoitzean egiten den lanaldiaren proportzioan.

7. artikulua. Oporrak.

Oporretan, langileak egiazko soldata jasoko du, garraio-plusa eta dietak izan ezik.

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

Oporraldia hasi baino lehen langilea aldi baterako ezintasuneko egoeran badago, Langileen Estatutuaren 38.3 artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira enpresako oporren egutegian zehazten den oporraldia eta haurdunaldiaren, erditzearen edo edoskitze naturalaren ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo lan-kontratuaren eteteko aldia (Langileen Estatutuaren 48. artikuluko 4., 5. eta 7. zenbakietan ezarritakoa), oporrak beste une batean hartu ahal izango dira, hau da, aldi baterako ezintasunik ez dagoenean edo aipatu manua aplikatuz dagokion baimena hartzen denean, etenaldia amaitu ostean, nahiz eta urte naturala amaituta egon.

Aldi baterako ezintasun-egoera oporraldian gertatzen bada, eta langileak, gutxienez, lau egun jarraian ospitaleratuta egon behar izan badu, oporraldiko gainerako egunak, ospitaleratzearen hasieratik zenbatuta, urte naturalaren barruan hartuko ditu, enpresak ezartzen duen datan.

Hitzarmen honen baitako langileek gutxienez 31 egun naturaleko oporraldia izango dute urtero, eta horietako 26 lanegunak izango dira. Larunbatak edo, bestela, astelehenak lanegun osotzat joko dira, eta soldata errealean ordainduko dira, garraioa barne hartu gabe, baina antzintasuna kontuan hartuta, edo dagokion zati proportzionala, langilea urte natural horretan bertan hasi baldin bada enpresan lanean.

Urtean zehar langileak enpresa uzten badu, oporren zati proportzionala hartzeko eskubidea izango du egindako lanaren arabera; kalkulua hamabirenetan egingo da.

Oporrak ahal dela ekainean, uztailan, abuztuan, irailean eta abenduan hartuko dira, eta enpresak eta langileek adostuko dituzte.

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 19:00 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. Dicha cantidad tendrá el mismo incremento que experimenten los salarios.

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, se estará a lo dispuesto en el art. 38.3 E.T.

Cuando el periodo 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 periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el caso de que la situación de Incapacidad Temporal, se produjera durante el período vacacional y haya requerido una hospitalización de por lo menos cuatro días continuados, lo que reste del mismo, desde el inicio de la hospitalización, se disfrutará dentro del año natural en la fecha que fije la empresa.

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.

Oporraldia enpresan duten antzinasun-ordenari jarraikiz aukeratuko dute langileek, txandaka. Horrela bada, urte batean lehenengo hautatzen duten langileak azkenak izango dira hurrengoan.

Lantoki bereko txanda bakoitzeko langileen erdiek (100eko 50ek) baino gehiagok ezingo dituzte, ezein kasutan, oporrak batera hartu. Bi pertsona edo gehiago dauden zentroetan pertsona bat egongo da, gutxienez, lanean.

Ehuneko hori aplikatzean lortzen den emaitza pertsonen kopuru oso bat ez bada, emaitzazko zatidura goragoko hurrengo unitateraino biribilduko da.

Langileren batek bere zerbitzuak enpresa batean baino gehiagotan eskaintzen baditu, enpresa guztietan batera hartuko ditu oporrak, lanaldirik luzeena duen enpresan ematen zaizkionean.

Oporraldian itxita dagoen lantoki batean jarduten duen pertsonak aldi horretan hartu beharko ditu oporrak. Lantoki batean baino gehiagotan dihardutenek, berriz, lantokiak oporraldian itxita badaude, lanaldirik luzeena egiten duten lantokiak itxitakoan hartu beharko dituzte oporrak.

Lan-egutegia, opor-egunak barne, enpresa-batzordeari eta langilerari jakinarazteko epemuga aribideko urteko martxoaren 31 da. Enpresak ez badu egutegia martxoaren 31 baino lehen aurkeztzen, hitzarmen honetan jasotako egutegia aplikatuko da. Egutegi hori batzorde paritarioak egingo du urtero.

Behin-behineko kontratua amaitu eta gero, langileek aukeratu ahalko dute oporraldien zati proportzionalaren ordainketa azken kitatzearekin batera jasotzea ala oporraldi ordainduak hartzea. Hori aplikatuko zaie urte batean hasten diren eta hurrengo urtean amaitzen diren ordezkapenei.

Zubi-egunetan lantokia itxita baldin badago, egun horiek ez dira kenduko oporralditik. Egun horiek langileak eta enpresak hala adostuta berreskuratuko dira.

8. artikulua. Aparteko orduak.

Egungo langabezia-egoera kontuan izanik eta langabeziaren ondorioak arintzeko asmoz, ezin izango da, oro har, aparteko ordurik egin, lan-arau orokortzat hartuta. Dena den, ezinbesteko arrazoiak, ezusteko absentiak, bezeroen eskakizunak edo mantentze-beharrizan zorrotzak direla-eta, aparteko orduak betetzea beharrezkoa bada, eta aldi baterako kontratuen edo lanaldi partzialeko kontratuen bidez ordezkatzeko ezinezkoa baldin bada, salbuespen gisa onartuko dira.

Lan egindako ordu-kopuru berdina jai hartuz konpentsatuko dira egindako aparteko orduak; eta horrez gain, soldata-osagarri bat emango da aparteko ordu bakoitzagatik, ohiko lanorduaren % 40koa, hain zuzen. Hala ere, enpresak eta langileen legezko ordezkariak beste zerbaitek adosten badute, horri emango zaio lehenetsasuna.

Enpresek hilero eman beharko diote enpresa-batzordeari (edo hala badagokio, langileen ordezkariari edo sindikatuko ordezkariari) hartan egindako aparteko orduen zerrenda zehatza, sinatuta. Zerrenda horretan, ordu horiek behar bezala xehakaturik adieraziko dira, kontrolatu ahal izan daitezkeen.

III. KAPITULUA

LIZENTZIAK. ESZEDENTZIAK

9. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Ordaindutako eta soldatapeko lizentziak hauek izango dira:

- Ezkontzagatik: 20 egun natural.
- Seme-alaben jaiotzagatik: 3 egun natural, eta hiru gehiago, zeresarea-ebakuntza egin bada.

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.

Los días de puente por el cierre del centro de trabajo no se descontarán del periodo 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.

CAPÍTULO III

LICENCIAS. EXCEDENCIAS

Artículo 9.º Licencias retribuidas.

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

- Por matrimonio: 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijas o hijos: 3 días naturales, que serán ampliados en tres más si se realiza una operación de cesárea.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun. Gurasoen heriotzagatik: 3 egun natural. Amaginarreba edo aita-ginarreba, suhia edo erraina, anaia/neba edo ahizpa/arreba (odolezkoa zein ezkontzakoa), biloba (odolezkoa zein ezkontzakoa) eta aitona edo amona (odolezkoa zein ezkontzakoa) hilez gero: 2 egun.

d) Neba-arreba, seme-alaba edo gurasoen (ezkontidearen senideak barne) ezkontza, jaunartze edo bataioagatik: Egun natural bat.

e) Egiteko publiko eta pertsonal bat betetzeko behar duen ezinbesteko denbora.

f) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen edo odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen edo izatezko bikotekidearen odol-ahaidetasunezko ahaideen istripu edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ospitaleratzetik gabeko ebakuntza kirurgikoagatik, bai eta aurrekoak ez diren beste pertsona batzuen kasuan ere, betiere langilearekin etxebizitza berean bizi badira eta beharrezkoa badute langilearen benetako zaintza: 5 egun, Langileen Estatutuan gaur egun ezarritakoaren arabera, ekainaren 28ko 5/2023 Errege Lege-Dekretuari jarraikiz, eta, beraz, Errege Lege-dekretu hori indarrean jartzen denetik aurrera, Langileen Estatutuan eta haren gainean egon daitezkeen aldaketetan ezarritakoa betez.

Horretarako, gaixotasun larria izango da medikuak hasierako ziurtapenean zein gero alderdi batek eskatuta halakotzat jotzen duena. Nolanahi, gaixotasun batek ospitaleratzea eragiten badu edo etxean atsedean hartu beharra dakarren ebakuntza kirurgikoa (ospitaleratu gabe), gaixotasun larritzat hartuko da. Gaixorik dagoen pertsona etxera eraman arren, ospitalean balego bezala jokatu da, baldin eta medikuak ondoan senide bat behar duela irizten badio. Kasu horretan, ospitaleko egonaldia lizentziaren arabera aurreikusitakoak baino egun gutxiago irauten badu, lizentzia ospitaleko egonaldia amaitzean bukatuko da. Langileak lizentzia bat har dezake ospitaleratzea gertatzen den bakoitzean.

Ospitaleratu izanaren baimena hartu ahal da ospitaleratzeak iraun bitartean, eta ez du zertan izan ospitaleratu eta lehenbiziko egunetan. Egunak ez dira zertan jarraian hartu.

g) Etxebizitzaz aldatzea: Egun natural bat.

h) Langileek, emakumeek zein gizonek, bederatzir hilabete baino gutxiagoko seme-alaba baten edoskitze-aldiagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea edukiko dute, eta bi zatitan banatu ahal izango dute. Emakumeak edo gizonak, hala nahi izanez gero, horren ordez lana ordubetez murriztea aukera dezake. Ordu hori lanaldiko lehenengoa edo azkena izango da.

Era berean, amak edo aitak eguneroko ordu hori metatzea erabaki dezake, hau da, lanegun bakoitzeko ordubete, langilearen lan-egutegiaren arabera, haurrak urtebete betetzen duen arte.

Bestalde, c) eta f) puntuetan, egun natural bat gehiago eman da langilearen bizilekutik gertaerari dagokion lekura 200 kilometrotik gorako distantziak egin behar izanez gero; bi egun emango dira, ostera, distantzia 500 kilometrotik gorakoa bada.

Halaber, c) letrako baimenen kasuan, lekualdatu beharra badago, baimenaren iraupen osoa ezingo da inoiz izan Langileen Estatutuan ezarritakoa baino baxuagoa, unean-unean emandako idazkuntzaren arabera.

Horrez gain, d) kasuan, lizentzia ordaindua bi egun luzatuko da, distantzia-arrazoi horrengatik, langilearen neba-arrebak, seme-alabak edo gurasoak ezkontzen direnean. Ezkon-senideak direnean, lizentzia luzatu bai baina ez da ordainduko.

Izatezko bikoteek, kideak zein sexutakoak diren gorabehera, eta betiere bizikidetza behar bezala egiaztatzen badute, artikuluko honetan ezkontzarako aurreikusitako eskubide berberak izango

c) Por fallecimiento de cónyuge e hijas o hijos: 5 días. En los casos de madre o padre: 3 días. 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.

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 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.

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 esponsales 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, cer-

dituzte. Bizikidetzak hauek aurkeztuta egiazta dezakete: batera erroldatuta egotearen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria edo beste edozein agiri ofizial, biak elkarrekin bizitzen ari direla egiaztatzea.

i) Langileek Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko eskubidea izango dute, behar den denboraz, baldin eta medikuntza orokorreko fakultatibo batek agindu eta kontsulta horretara lan-orduetan joan behar bada; horretarako, baina, aurretiaz arestian aipatu den mediku-aginduen kontsulta-ordua aurkeztu beharko da egiaztatzea.

Gainerako kasuetan, hau da, Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorrekoa) edo mediku pribatuaren kontsultara joateko, urtean 16 ordu hartu ahal izango ditu gehenez. Halakoetan, egiaztagiria aurkeztu beharko du.

Urteko 16 orduko muga horren barruan, ezkontideari, 15 urtetik beherako seme-alabei edo gurasoei medikuaren kontsultetara, mediku-azterketetara, ospitaleratzeetara edo ebakuntza txiketara laguntzeko absentsiak sartuko dira, baldin eta behar bezala egiaztatzen badira.

Era berean, urteko 15 egun hartu ahal izango dira Gizarte Segurantzaren ernalketa-tratamendua jasotzeko.

j) Jaio aurreko azterketak eta erdizterako prestatzeko teknikak egiteko behar den beste denbora hartu ahal izango da, baldin eta behar bezala frogatzen bada horiek lanaldian egin behar direla.

10. artikulua. Lizentzia ez-ordainduak.

Enpresek 30 egun arteko baimen ordaindu gabeak emango dituzte, eta zatika hartu ahal izango dira, 30 egun natural gainditu gabe, baina baimen horiek ezin dira hartu oporraldia hasi baino lehen edo oporraldia amaitu eta gero.

Ordaindu gabeko lizentzia hori oporren aurretik edo ondoren hartu ahal izango dute beren kargura 12 urtetik beherako adingabe bat duten langileek soilik, baldin eta, alderdien arteko adostasunik ezean, enpresak eta langileak halaxe adostu badute. Lizentzia hori gainerako langileek bezala baliatuko dute.

Eskaria idatziz egin beharko da, lizentzia hartu baino hamar egun lehenago, egitate sortzaileak epe hori betetzea eragozten duenean izan ezik.

11. artikulua. Eszedentziak.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitortzeko; eszedentzia hori ezin da izan hiru hilabetetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa. Eszedentzia luzatu ahal izango da gehieneko 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, eta idatziz egin beharko du.

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

Seme-alabak zaintzeko 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 amatasuneko), artikulua honetan jasotakoari helduz.

tificación 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.º 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.

Dicha licencia no retributiva se podrá disfrutar inmediatamente antes o después de las vacaciones exclusivamente por los trabajadores y trabajadoras que tienen un menor de 12 años a su cargo, siempre que haya acuerdo entre empresa y persona trabajadora a falta de acuerdo entre las partes, la misma se disfrutará como el resto del personal.

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.º 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 reintegro por escrito con una antelación mínima de un mes antes del término de la misma.

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

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.

12. artikulua. *Sindikatu-jarduera betetzeko eszedentziak.*

Gutxienez, probintzia-mailakoa den kargu sindikalaren bat betetzeko eszedentzia eskatzen duten langileek ez dute eszedentzia eskatzeko gutxieneko antzinatasuna bete beharrik. Eszedentzia horiek nahitaezko izaera izango dute aginte sindikalak irauten duen denboraz, eta arlo horretan aplikatzekoak diren xedapen orokorren bidez erregulatuko dira.

IV. KAPITULUA

ORDAINSARIAK. PLUSAK. OSAGARRIAK

13. artikulua. *Soldata-etaulak.*

2021., 2022. eta 2023. urteetarako soldatak 2020ko tauletako kopuru berekoak dira.

Soldata-igoera hauek adostu dira:

- 2024ko soldata-igoera % 4,0 izango da, 2020ko tauleta-kopuruaren gainean.
- 2025eko soldata-igoera % 4,0 izango da, 2024ko tauleta-kopuruaren gainean.
- 2026ko soldata-igoera % 4,0 izango da, 2025eko tauleta-kopuruaren gainean.
- 2027ko soldata-igoera % 4,25 izango da, 2026ko tauleta-kopuruaren gainean.
- 2028ko soldata-igoera % 4,25 izango da, 2027ko tauleta-kopuruaren gainean.

2020tik 2027a arteko KPI kopuruen batura, bi urtekoak barne, % 20,5 baino handiagoa bada, urte horietako KPI kopuruen baturaren aldearen arabera eguneratuko dira soldata-etaulak, aipatutako % 20,5eko igoerarekin, 2029ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondorioekin. Aipatutako igoera hori gehienez ere % 3,9koa izango da, eta ez da atzerakinik eragingo.

14. artikulua. *Antzinatasuna.*

Antzinatasuna hirurtekoka zenbatuko da, eta eranskinean jasotako soldata-tauletan finkatutako zenbatekoa ordainduko da.

Antzinatasun-plusa langileak hirurtekoka betetzen duen hila-hurrengoan hasiko da ordaintzen.

Antzinatasun-plusak soldaten igoera berbera izango du, 13. artikuluan adostutakoaren arabera.

15. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek hiru aparteko haborokin jasoko dituzte, eta hitzarmen honetako erantsitako soldata-tauletan adierazita daude. Zehazki, martxoaren 15ean, uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean jasoko dituzte. Azken biak sei hilez behin sortuko dira, eta martxokoa, urtean behin. Martxoaren aldi konputagarria aurreko urteko martxoaren 1etik martxan den urteko otsailaren azken egunera bitartekoa izango da. Urteko hiru ordainsarietako bakoitzean ordaindu beharreko zenbatekoa soldata-tauletan ordainduko den urte bakoitzerako adierazitako zenbatekoa izango da, kontuan hartu gabe zenbatutako aldia aurreko urtekoa den.

Aparteko haborokinek 13. artikuluan adostutako igoera berbera izango dute.

16. artikulua. *Dietak.*

Beren lantokitik kanpora joan-etorriak egiten dituzten langileei ohiko lantokitik irteten direnetik bertara itzultzen diren arte igarotzen den denbora guztia benetako lanaldiko denbora gisa zenbatuko zaie (ohiko lanaldiaren denbora izan ezik).

Ohiko lanalditik gorako denbora aparteko ordua izango da. Langileak ohiko lantokirik ez badu, alderdiek lantoki bat (edo beste edozein puntu) finkatuko dute erreferentzia gisa. Alderdiek,

Artículo 12.º *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 forzadas 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.º *Tablas salariales.*

Los salarios para los años 2021, 2022 y 2023 quedan fijados en los mismos importes que la tabla de 2020.

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

- El incremento salarial para el año 2024 será del 4,0 % sobre las tablas de 2020.
- El incremento salarial para el año 2025 será del 4,0 % sobre las tablas de 2024.
- El incremento salarial para el año 2026 será del 4,0 % sobre las tablas de 2025.
- El incremento salarial para el año 2027 será del 4,25 % sobre las tablas de 2026.
- El incremento salarial para el año 2028 será del 4,25 % sobre las tablas de 2027.

Si la suma de los IPCs desde el año 2020 hasta el 2027, ambos inclusive, es superior al 20,5 %, las tablas salariales se actualizarán por la diferencia de la suma de los IPCs de dichos años con el reseñado incremento del 20,5 % con fecha de efectos del 1 de enero de 2029. La actualización señalada tendrá un tope máximo del 3,9 % no generando ningún tipo de atrasos.

Artículo 14.º *Antigüedad.*

La antigüedad se computará por trienios y se abonará por el importe fijado en las tablas salariales recogidas en el anexo.

El plus de antigüedad se empezará a abonar desde el mes siguiente en el que se cumpla el trienio.

El plus de antigüedad tendrá el mismo incremento que experimenten los salarios y acordado en el artículo 13.

Artículo 15.º *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 anexas 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.º *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

elkarren intereserako egokia dela jotzen badute, lan-denbora zenbatzeko beste modu batzuk hitzartu ahal izango dituzte. Langileak ezingo dira ezein kasutan kalteturik atera orain arte zeukaten ordutegiarekiko, ez ohiko lantokia finkatzearen ondorioz, ez jarduna hasi ohi zuten tokia aldatzearen ondorioz.

Edozein kasutan, eskubidea dute joan-etorriak sortzen dizkien gastu guztiak ordain dakizkien, otorduak barne. Enpresak dirua aurreratu beharko die, edo bitartekoak jarri, langileek gastuak ordaindu behar izan ez ditzaten beren dirua erabiliz.

17. artikulua. Hiri-garraioaren plusa.

Hiri-garraioaren plusaren zenbatekoa 2,49 eurokoa izango da 2024ko urtarrilaren 1etik 2024ko abenduaren 31. arteko aldirako. Kopuru hori osorik jasoko da lan egindako egun bakoitzeko, lanaldiaren iraupena edozein izanda ere. Langileak lanpostu bat baino gehiago baditu, enpresa guztiek ordainduko diote garraio-plusa osorik. Hurrengo urteetan 13. artikuluan ezarritakoaren arabera handituko da hitzarmen hori.

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

18. artikulua. Plusak.

A) Tokikotasuna, arriskugarritasuna edo nekagarritasuna. Artikulu honetan zehaztutako zirkunstantziarik gertatuz gero lanean, enpresek hartu beharreko neurri tekniko guztiak hartuko dituzte egoera horiek saihesteko, ahal den neurrian. Hala ere, nahiz eta neurri horiek hartu eta laneko segurtasun eta osasunari buruzko legedia bete, lan jakin batzuetako toxikotasuna, arriskugarritasuna edo nekagarritasuna mantentzen bada, enpresak % 20, % 25 edo % 30 igoko die soldata langileei, langileen ordezkariak kontsultatu eta gero, eta kontuan izanik egoera horietatik bat, bi edo hirurak gertatzen diren batera.

B) Gaueko plusa. Gauean lan egiteagatik plus bat ezarriko da (gaueko lana legeak uanean-uean hala jotzen duena izango da, eta gaur egun 22:00etatik eta 6:00etara bitartekoa da). Hain zuzen, gauean egindako lanordu bakoitzeko % 10eko plusa jasoko da. Kalkuluaren oinarria langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua izango da.

C) Igandeetako eta jaiegunetako lana. Igande edo jaiegunetan lana egiteagatik plus bat ezarriko da: egun horietan egindako lanordu bakoitzeko % 15eko plusa jasoko da. Kalkuluaren oinarria langilearen urteko soldata osoa zati lanorduen kopurua izango da. Plusa ezarri arren, langileak asteko atsedena izateko eskubidea izango du.

19. artikulua. Erretiro aurreratua.

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

Erretiroa hartzeko baldintzak betetzen dituzten langileek erretiro partzialerako eta txanda-kontraturako eskubidea izango dute, eta gainera, eskubidea izango dute lanaldia legeak ezartzen duen gehieneko mugara arte murrizteko, eta enpresarekin adosteko lanaldi partzialeko kontratuko orduak urtean-urtean metatzeko, erabateko erretiroa hartzeko geratzen zaizkien urteetan.

20. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoeretan, enpresek osatu egingo dute Lan Istripuetarako Mutua Patronalek kontingentzia horren ondoriozko prestazio gisa ordaintzen dituz-

puntu) 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.º Plus de transporte urbano.

La cuantía del Plus de transporte será de 2,49 euros para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024. 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. Este Plus será incrementado conforme al artículo 13 del presente convenio para los siguientes años.

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.º 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 concurrese una, dos o las tres circunstancias respectivas.

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 22:00 h y las 6:00 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 15 % 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.º 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.º 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 Patro-

ten kopuruak, langilearen ordainsarien hileko zenbateko osora iritsi arte eta egoera horrek dirauen artean, baldin eta baja dago-kion Mutua Patronalaren zerbitzu medikoek ematen badute, istripua gertatu den egunaren hurrengo bi lanegunen barruan.

Ospitaleratzea behar duen Aldi baterako Ezintasunaren kasuan, enpresak soldata osoraino osatuko du ospitaleratzeak irauten duen denboran.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoa gorabehera, urte natural bakoitzean gaixotasun arruntan ondoriozko aldi baterako ezintasun-egoeretan, enpresek osatu egingo dituzte Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak, zenbateko eta baldintza hauek ezarrita:

a) Langileen soldataren 100eko 75era arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den lehenengo aldian, bajako lehenengo 20 egunetan.

b) 2002. urtetik aurrera, langileen soldataren 100eko 70era arte, aldi baterako ezintasuna gertatzen den bigarren aldian, bajako lehenengo 20 egunetan. Dena den, 2003ko urtarrilaren 1etik aurrera eta hurrengo urte naturaletan, bigarren bajari dago-kion gehigarria ordaintzeko, baldintza hau bete beharko da: aurreko urte natural bakoitzean enpresa bakoitzean ez gairiditza 2001. urteko gaixotasun arruntarengatiko (amatasuna salbu) eta lanez kanpoko istripuengatiko absentismo-indizea. Horretarako, adierazi diren kontzeptuetako absentismo-indizeari buruzko informazioa emango diete enpresek langileen ordezkari.

Aurreko kasu guztietan, osagarriak muga hauek izango ditu, zenbatekoan nahiz iraupenean: desagertu den lanerako ezintasun iragankorrek zituenak.

21. artikulua. *Arriskua emakume langilea haurdun dagoen bitartean.*

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

V. KAPITULUA

LANBIDE-KATEGORIAK. PROBALDIA

22. artikulua. *Lanbide-kategoriak.*

* Langileen sailkapena.

Hitzarmen honen aplikazio-esparruan dauden langileak azpitalde eta kategoria hauetan sailkatuko dira:

– I. taldea. Administrariak.

- a) Lehen mailako ofiziala.
- b) Bigarren mailako ofiziala.
- c) Laguntzailea.

– II. taldea. Erdi-mailako kargudunak.

- a) Arduradun nagusia.
- b) Eremuko gainbegiralea edo arduraduna.
- c) Taldeko edo eraikineko arduraduna.
- d) Taldeko arduraduna.

– III. taldea. Langile urgazleak.

- a) Biltegiaina.
- b) Zerrenda-arduraduna.

nales 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.º *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.

CAPÍTULO V

CATEGORÍAS PROFESIONALES. PERÍODO DE PRUEBA

Artículo 22.º *Categorías profesionales.*

* Clasificación del personal.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasifica en los grupos profesionales y categorías siguientes:

– Grupo I. Personal Administrativo.

- a) Oficiala/Oficial de primera.
- b) Oficiala/Oficial de segunda.
- c) Auxiliar.

– Grupo II. Personal de Mandos Intermedios.

- a) Encargada/Encargado general.
- b) Supervisora/Supervisor o Encargada/Encargado de Zona.
- c) Encargada/Encargado de Grupo o Edificio.
- d) Responsable de Equipo.

– Grupo III. Personal Subalterno.

- a) Almacenera/Almacenero.
- b) Listera/Listero.

– IV. taldea. Langileak.

- a) Espezialistak.
- b) Peoi espezializatua.
- c) Garbitzailea.
- d) Gidaria eta garbitzailea.
- * Kategorien definizioa.

I. Administrariak.

a) Lehen mailako administraria. Hogei urtetik gorako langilea da, bere nagusiaren edo enpresaren aginduetara jarduten du, eta kalkuluak egitea, gaiak aztertzea eta prestakuntza zein baldintza egokiak edukitzea eskatzen dituen lan jakin bat betetzen du.

a) Bigarren mailako administraria. Ekimen eta erantzukizun mugatuak baditu ere, eta bere nagusiaren edo enpresaren mende dagoen arren, administrazio-teknikari buruzko ezagutza orokorrak eskatzen dituzten lan osagarriak egiten ditu langile horrek, eta bitarteko informatikoen bidez egin dezake bere lana.

c) Laguntzailea. Hemezortzi urtetik gorako langilea da, eta oinarrizko administrazio-lanak egiten ditu. Oro har, bulegoko lanari atxikitako eragiketa mekaniko hutsak egiten ditu. Bere lana bitarteko informatikoen bidez egin dezake.

II. Erdi-mailako kargudunak.

a) Arduradun nagusia. Langile taldekoa izan edo ez, bere giza baldintzak, baldintza publikoak eta profesionalak direla-eta, enpresaren aurrean dagokion erantzukizuna dauka, eta, zuzendaritzaren, gerentziaren edo nagusien agindupean, eremuko eta sektoreko gainbegiraleen lana koordinatzen du, dagozkion aginduak izapidetzen ditu eta enpresaburuari informazioa ematen dio langileen errendimenduei, produktibitate-errendimenduei, langileen kontrolari eta gainerako gorabeherari buruz.

b) Eremuko gainbegiralea edo arduraduna. Arduradun nagusiaren zuzeneko agindupean, sektoreko arduradun bik edo gehiagok zaindu eta ikuskatu behar dituzten lantokiak ikuskatzeko eginkizuna du. Arduradun horiek behar den informazioa emango diote, arduradun nagusiari helarazteko.

c) Taldeko edo eraikineko arduraduna. Hamar langile edo gehiago kontrolatzeaz arduratzen da, eta eginkizun espezifiko hauek betetzen ditu:

1. Bere agindupean dituen langileen lana antolatzea, errendimenduak normalak eta efizienteak izan daitezen, langileak alferriki nekatu ez daitezen.

2. Lana banatzea edo nola egin behar den adieraztea. Horrez gain, garbiketarako materiala eta tresnak ondo administratzeaz eta ondo erabiltzeaz arduratuko da.

3. Eguneroko parteetan bere agindupeko langileen ekoizpena eta errendimenduak jasotzea, zerbitzuaren kalitate ere adierazita. Parte horiek nagusiei bidaliko dizkie, eta zerbitzu langileen gorabeheren edo bestelakoen berri emango die.

4. Anomaliak eta gorabeherak zuzentzea eta mendekoe-kin lankidetzan aritzea bere erantzukizunetako batzuk dira.

d) Taldeko arduraduna. Bere kategoriaren arabera bera-riazko eginkizunak betetzen ditu. Gainera, hiru eta bederatzi langile bitarteko talde baten ardura du. Enpresako zuzendaritzak horretarako zehazten duen lanaldiaren zatian kontrol- eta gainbegiratze-eginkizun espezifikoak beteko ditu, taldeko edo

– Grupo IV. Personal Obrero.

- a) Especialista.
- b) Peona/Peón especializado.
- c) Limpiadora/Limpiador.
- d) Conductora-Limpiadora/Conductor-Limpiador.
- * Definición de categorías.

I. Personal administrativo.

a) Oficiala administrativa/Oficial administrativo de primera. Es la empleada o empleado, mayor de veinte años que actúa a las órdenes de su superior o de la empresa y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

b) Oficiala administrativa/Oficial administrativo de segunda. Es la empleada o empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, con subordinación a su superior o a la empresa, realiza trabajos de carácter auxiliar que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa, pudiendo realizar su trabajo con medios informáticos.

c) Auxiliar. Es la empleada o empleado, mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, pudiendo realizar su trabajo con medios informáticos.

II. Personal de mandos intermedios.

a) Encargada/Encargado general. Es la empleada o empleado procedente o no del grupo obrero, que, por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y, a las inmediatas órdenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de las supervisoras o supervisores de zona y sector, tramitando las órdenes oportunas e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control de personal y demás incidencias.

b) Supervisora/Supervisor o Encargada/Encargado de zona. Es quien, a las órdenes inmediatas de la Encargada o Encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo, cuya vigilancia e inspección está encomendada a dos o más Encargadas o Encargados de sector, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado a la Encargada o Encargado general.

c) Encargada/Encargado de grupo o edificio. Es quien tiene a su cargo el control de diez o más trabajadoras o trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el trabajo del personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de las trabajadoras y trabajadores.

2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de limpieza y la buena utilización de los mismos.

3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus superiores o superiores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan y la colaboración con sus subordinadas o subordinados.

d) Responsable de equipo. Es quien, realizando las funciones específicas de su categoría tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadoras o trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá funciones específicas de control y

eraikineko arduradunaren erantzukizun berberarekin. Gainerako lanaldian, berriz, garbitzaile-lanak egingo ditu.

IV. Langile urgazleak.

a) Biltegi-zaina. Langileek behar dituzten eskaerak bideratzeaz arduratzen da, eta era guztietako salgaiak erregistratzen ditu. Lan hori bitarteko informatikoen bidez egin dezake.

b) Zerrenda-arduraduna. Enpresaren eraginpeko langileen zerrenda irakurtzeaz arduratzen da, bai eta absentiak, lan-faltak, gorabeherak, aparteko orduak, okupazioak eta lanpostuak idatziz jasotzea ere. Langileen nominak banatu eta interesdunek sinatu ondoren berriz hartzen ditu. Lan-istripuengatikoko bajak eta altak, lanean onartzeagatikoko edo lagatzeagatikoko bajak eta altak jakinaraziko ditu; eta enpresari atxikitako langileei lan-orriak banatu ondoren, berriz hartuko ditu. Bitarteko informatikoak erabili ahalko ditu lan hori egiteko.

V. Langileak.

a) Espezialistak. Hemezortzi urtetik gorakoa da, eta eza-gutza teoriko-praktiko eta ahalmen guztiak ditu. Oro har, garbiketarako tresna eta makina industrial propioak eta egokiak (ez etxetresna elektrikoak) erabiltzen daki, eta arrazoiz aplikatzen ditu kasu bakoitzerako tratamendu egokiak, materialak, ekipoa, produktuak, tresnak edo makinak erabiltzeko behar diren ekimenez, errendimenduz, erantzukizunez, abileziak eta eragin-kortasunez. Horrez gain, bere eginkizuna betetzeko behar diren makinak, tresnak edo ibilgailuak zaintzen eta egoera onean mantentzen ditu.

b) Peoi espezializatua. Hemezortzi urtetik gorakoa da, eta garbiketa-enpresen berezko eginkizun jakin eta zehatz batzuk betetzen ditu. Oraindik ez dauka espezialistaren kategoriara iristeko behar diren ezagutza eta ahalmen guztiak, baina nola-baiteko praktika eta espezializazioa baditu, baita arriskugarritasuna edo arriskua dakarten lanak arretaz egiteko gaitasuna ere.

c) Garbitzailea. Beren betekizunak lokaletako, barrutietako eta tokietako zoruak, sabaiak, hormak, altzariak eta abar garbitzea, toki horietako hautsa kentzea, eskobatzea eta leuntzea dira; eskuz egin ditzake, baita ohiko tresnekin edo erraz erabiltzeko moduko elementu elektromekanikoekin ere. Horrez gain, barnealdetik garbitzen ditu erakusleihoetako beirateak, atea eta leihoak. Lan horiek egiteko, behar bezalako arreta, agindutakoa betetzeko borondatea eta ahalegin fisikoa beharko ditu, funtsean.

d) Gidaria eta garbitzailea. Kasuan kasuko ibilgailu motaren gidabaimena edukita, garbitzaileen eta gidarien berezko lanak egiten ditu. Horretarako, enpresak bere esku jartzen duen ibilgailua erabiltzen du, ahalik eta arinen mugitzeko leku eta lantokietara, edo enpresak agintzen dizkion bestelako lanak egiteko, besteak beste langileak edo materialak banatzeko edo garraiatzeko, oro har.

23. artikulua. Probaldia.

Hauxe da probaldiaren gehieneko iraupena:

- Sei hilabete, zuzendariak direnean.
- Bi hilabete, erdi mailako kargudunak direnean.
- Hilabete, gainerako langileak direnean.

Probaldian zerbitzua emateari uzten badio, probaldia etengo da, arrazoia edozein izanda ere.

supervisión con idéntica responsabilidad que la Encargada o el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de limpiadora o limpiador.

IV. Personal subalterno.

a) Almacenera/Almacenero. Es la persona encargada de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, asimismo registra toda clase de mercancías, pudiendo hacer este trabajo con medios informáticos.

b) Listera/Listero. Es la persona encargada 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.

V. Personal obrero.

a) Especialista. Es la persona mayor de dieciocho años, 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 aplica racionalmente, y para cada caso, los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) Peona especializada/Peón especializado. Es la persona, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de limpieza, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para alcanzar la categoría de especialista, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como la atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

c) Limpiadora/Limpiador. Es quien ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, que puedan ser considerados como de uso doméstico, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc. de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se le ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

d) Conductora-Limpiadora/Conductor-Limpiador. Es aquella persona que estando en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trata, realiza indistintamente las tareas propias del personal de limpieza y las correspondientes a una conductora o conductor, utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualesquiera otras tareas que le sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.

Artículo 23.º Período de prueba.

El período de prueba no podrá exceder de:

- Seis meses para el personal directivo.
- Dos meses para mandos intermedios.
- Un mes para el resto del personal.

La falta de prestación de servicios por cualquier causa dentro del período de prueba interrumpirá éste en todo caso.

VI. KAPITULUA

MEDIKU-AZTERKETA. ASEGURU-POLIZA

24. artikulua. Urteko mediku-azterketa.

Enpresa guztiek urtero osasun-azterketa egin beharko diete langileei, baita azterketa horren emaitzazko txosten medikoa eman ere.

Azterketaren barruan, ginekologia-azterketa ere egingo zaie hala eskatzen duten emakumezkoiei. Urteko lehen sei hilabeteak igaro baino lehen egingo da azterketa.

Enpresa batean baino gehiagotan egiten bada lan, langileak jardunik luzeena duen enpresan egingo da azterketa. Lanaldia berdina bada, antzinasun handiena duen horretan egingo da.

25. artikulua. Aseguruen poliza.

Ezabatuta geratzen da Hitzarmen Kolektibo sektorialeko 24. artikuluan hitzarmenak eragiten zien langileentzako jasota zegoen aseguru.

Dena dela, nahi dutenek bizitza- eta baliaezintasun-aseguru edukitzen jarraitu ahal izan dezaten eta poliza kolektiboaren kostu txikiagoaren abantaila eduki dezaten, hala nahi duten langileek enpresari eskatu ahal izango diote aseguru-etxe batekin poliza bat kontratatzeko bitartekaritza-lana egin dezan, eta enpresa beharturik egongo da aseguru formalizatzeke behar diren tramiteak egitera. Aseguruko prima aseguraturako langileak ordainduko du osorik.

Berमतutako kapitalak hauexek izango dira:

– Laneko nahiz lanez kanpoko istripuagatiko heriotza: 11.851,18 euro.

– Heriotza naturala: 5.926,25 euro.

– Edozein motatako istripuetatik eratorritako ezintasun iraunkor absolutua: 16.593.52 euro.

– Ezintasun iraunkor osoa, edozein dela ere eragiten duen istripua. 11.851,18 euro.

Aseguru kolektiboaren polizan sartzeko, langileak enpresako zuzendaritzari idatziz eskatu beharko dio, urte bakoitzeko urtarrilaren barruan edo enpresan lanean hasten denetik lehenbiziko 30 egunen barruan. Enpresak, hurrengo 15 egunen barruan, aseguruko prima moduan zenbat ordaindu behar duten esango dio eskatzaileari.

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 aseguruko prima bere soldatetik ken diezaion.

Argi geratzen da hitzarmen honen eraginpeko enpresek aseguru-etxearen eta aseguraturien arteko bitartekaritza-lana egingo dutela soilik, aseguru tramita dadin, eta ez dutela zertan aseguru-hartzailea izan eta ez dagokiela asegurutik eratorritako inolako erantzukizunik.

26. artikulua. Gaitasun murriztua duten langileak.

Adina, bere ahalmen fisikoen gutxitzea eta antzeko arazoak direla-eta langileak bere ahalmena gutxituta badu, bere egoerari egokitzen zaion lanpostu batera destinatzen ahaleginduko da enpresa, kategoria eta soldata galdu gabe. Aldaketa horrek ezin dio beste langileren bati kalterik egin, ez eta enpresaren funtzionamenduari eta antolamenduari ere.

CAPÍTULO VI

REVISIÓN MÉDICA. PÓLIZA SEGUROS

Artículo 24.º 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 25.º 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 las empresas que medie con una entidad aseguradora para que contrate la correspondiente póliza, y las empresas vendrán obligadas 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.

– 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 las empresas, por escrito, dentro del mes de enero de cada año o dentro de los 30 primeros días de su incorporación a las empresas; éstas pondrán 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 las empresas 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 26.º 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, las empresas procurarán 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 las empresas.

VII. KAPITULUA

LANEKO ARROPA. ORDEZKAPENAK

27. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak, nahitaez, lanerako arropa egokia emango die bere langileei. Urtean amantala, txabusina edo buzoa bitan emango dizkie, gutxienez, hau da, sei hilabetean behin; eta alde zuzenetik langileek erabilitako arropa itzuli beharko dute. Langileek, beti, bi arropa-sorta izango dituzte.

Enpresek, halaber, oinetako bereziak emango dizkiete langileari, lan jakin batzuk egiteko beharrezko dela baderitze. Enpresek oinetako normalak emango dizkiete langileei, lanean ari diren lantokiaren zuzendaritzak hala eskatzen duenean.

Dena dela ere, enpresek, horrez gainera, lantoki guztietan laneko arriskuei buruz egiten diren azterketen arabera beharrezkoztat jotzen diren laneko jantzi eta oinetakoak emango dizkiete langileei.

28. artikulua. Ordezkapenak.

Langile bat, gaixotasunagatik, baimenagatik, oporregatik edo lizentziagatik bere lanpostura bertaratzen ez bada, lanpostu hori langile berriek beteko dute 24 orduko gehieneko epean, baina horrek ez du zertan langile berri baten kontratazioa ekarri. Ordezkapena ordezkatutako pertsonaren lanaldi berean egingo da.

29. artikulua. Lanpostuaren ohiko lantokia.

Langileak ezin izango dira modu arbitrarioan edota diskriminatuta eraman lantoki bereko postu batetik bestera, salbu txandaka lan egiten duten tokietan. Gai horri dagokionez, eta langileek hala eskatzen dutenean, enpresak aurretiaz enpresa-batzordearen edo sindikatu-atalen iradokizunak entzun beharko ditu.

VIII. KAPITULUA

FALTAK. ZEHAPENAK. KALERATZEAK

30. artikulua. Faltak.

Zehapen-ahalmena. Langileek laneko arauen bat hausten badute, enpresako zuzendaritzak zehapena ezarri ahaliko die, ondorengo hutsegite-gradu eta zehapenen arabera.

Arau-haustek aizaera orokorreko xedapenetan ezarritako epe eta baldintzetan preskribatuko dira. Halaber, bermeen erregimena lege orokorrean ezarritakoa izango da; nolahi ere, langileen ordezkariek bermeen berri eman ahaliko dute, hitzarmen honetan ezarritakoaren arabera.

Falten mailak. Enpresetako langileek egiten dituzten hutsegiteak arintzat, astuntzat edo oso astuntzat joko dira garrantziaren, ondorioen edo asmoaren arabera eta inguruabarrak kontuan hartuta.

— Hutsegite arinak.

1. Lanean puntualtasun-faltak egitea, hilean behin, bitan edo hirutan, 30 minutu baino gutxiagotan, justifikatutako arrazoirik gabe.

2. Lantokia bertan behera uztea, denbora laburrez egiten badu ere.

3. Enpresari ez jakinaraztea helbide-aldaketak edo haren harremanean eta enpresarekiko betebeharretan eragina izan dezaketen inguruabar pertsonalak, aldaketa egin eta 5 eguneko epean.

CAPÍTULO VII

ROPA DE TRABAJO. SUSTITUCIONES

Artículo 27.º 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 28.º 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 29.º 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, las empresas deberán escuchar, con carácter previo, las sugerencias del Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

CAPÍTULO VIII

FALTAS. SANCIONES. DESPIDOS

Artículo 30.º Faltas.

Facultad sancionadora. El personal podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Las faltas prescribirán en los plazos y condiciones previstos en las disposiciones de carácter general. Asimismo, el régimen de garantías aplicable será el establecido en la ley general, sin perjuicio de los derechos de información de garantías de que dispone la representación de las trabajadoras y trabajadores previstos en este Convenio.

Graduación de las faltas. Las faltas cometidas por el personal al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, así como a las circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

— Faltas leves.

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a 30 minutos, sin que existan causas justificadas.

2. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de 5 días después de haberlo efectuado.

4. Enpresaren instalazioetan edo lanaldian zehar lankideekin liskarrak izatea. Liskar horiek jendaurrean baldin badira, arau-haustea astuntzat edo oso astuntzat jo ahalko da, kasuaren arabera.

5. Egun batean lanera ez joatea baimenik eduki gabe edo arrazoi azaldu gabe.

6. Aldi baterako ezintasuna izanez gero, altako, bajako edo egiaztapeneko parteak edo lanera ez joatea justifikatzen duten agiriak garaiz ez ematea edo bidaltzea.

7. Lanorduetan bazkaltzea, atsedendaldian izan ezik.

8. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.

9. Arduragabekeria txikiak materiala zaintzean eta materialak izan ditzakeen akatsak ez jakinaraztea.

– Hutsegite astunak.

1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikaziorik eman gabe.

2. Hogeita hamar eguneko epean birritan lanera ez joatea arrazoirik gabe. Lankideren baten txandakatzea egin behar badu, huts egite bakar bat nahikoa izango da.

3. Nagusien aginduek ez betetzea lanaren edo zerbitzuaren edozein lanetan edo arlotan. Agindua ez betetzeak laneko diziplina era nabarmenean hausten badu edo kalte larria ekartzen badio enpresari, hutsegite oso astuntzat joko da.

4. Lanaldiaren barruan lan partikularrak egitea eta, inolako baimenik gabe, enpresaren tresnak edo materialak kontuetarako erabiltzea.

5. Lanpostutik arrazoi justifikaturik gabe irtetea, horrek enpresari kalteak eragiten badizkio, istripua eragin badezake, edo gainerako langileen lana eragozten badu. Arau-haustea oso larritzat jo ahalko da, eragindako kaltearen arabera.

6. Agindutako lanean behar den ardua edo arreta ez ematea, horrek langileari berari, lankideei, enpresari edo hirugarrenei arrisku edo kalte handi samarra eragin diezaiekeen.

7. Arduragabekeria, utzikeria edo zabarkeria larriz jokatzea agindutako jarduera betetzean.

8. Lanorduetan jokoan edo denbora-pasan aritzea.

9. Gaixotasun bat izatearen edo istripu bat eduki izanaren itxurak egitea.

10. Beste langile bat izango balitz bezala jokatzea.

11. Familiar Gizarte Segurantzaren eragin dezakeen aldaketarik izan bada, aldaketa horien berri ez ematea behar den denboraz edo beste zerga-betebehar batzuk ez betetzea. Hutsegite horiek maltzurkeriaz egin badira, hutsegite astuntzat hartuko dira.

12. Lanean zuhurtziaz gabe aritzea. Egoera horrek langileari edo lankideei istripu-arriskua eragiten badie, edo instalazioetarako matxura-arriskua badakar, falta oso astuntzat hartu ahal izango da.

13. Hiruhileko batean falta arinak behin eta berriz egitea (garaiz ez etortzea salbu), tartean ohartarazpen-idatzi bat ere egin dela (faltak mota ezberdinak izan daitezke).

– Hutsegite oso astunak.

1. Sei hilabeteen hamar alditan baino gehiagotan eta urtebeteen hogeitalditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

2. Hilabeteen bi egunetan baino gehiagotan lanera ez etortzea, arrazoi justifikaturik gabe.

4. Las discusiones con las compañeras o compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia de público podrán ser consideradas, según los casos, como faltas graves o muy graves.

5. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

6. No entregar o enviar en tiempo oportuno los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal o los documentos que justifiquen la ausencia al trabajo.

7. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado al descanso.

8. Falta de aseo y limpieza personal.

9. Pequeños descuidos en la conservación de material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.

– Faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días, sin causa justificada. Bastará una sola falta cuando se hubiera de relevar a una compañera o compañero.

3. La desobediencia a superiores en cualquier asignación de trabajo o materia que sean propios del servicio. Si la desobediencia supone quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.

4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo del resto del personal. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para la propia trabajadora o trabajador, compañeras o compañeros, la empresa o a terceras personas.

7. La negligencia, desidia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

8. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

9. La simulación de enfermedad o accidente.

10. Simular la presencia de otra empleada o empleado.

11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la seguridad social o las obligaciones fiscales. La falta maliciosa en estos casos será considerada como falta muy grave.

12. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para la trabajadora o trabajador o sus compañeras y compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

13. La reincidencia en falta leve, excluidas las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

– Faltas muy graves.

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en un período de seis meses o veinte en un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días, sin causa justificada.

3. Enpresako materialak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparatua, instalazioak, eraikinak, tresnak, agiriak edota beste-lako objektuak galtzea, puskatzea edo hondatzea.

4. Enpresaren, langileen edo langileen ordezkarien gutunen edo dokumentu erreserbatuen sekretua haustea, eta nahitaz isilpean gorde beharreko datuak ematea kanpokoei.

5. Nagusiak, lankideak, mendekoak edo haien senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekeriak jokatzea edo errespeturik edo begirunerik ez agertzea.

6. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzea edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanorduetan bada.

7. Delitua egiteagatik kondena jasotzea, zigor-arloan.

8. Behin eta berrito eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, eta, horren ondorioz, lankideen eta bezeroen kexak jasotzea.

9. Erregulartasunez mozkortzea edota drogak hartzea.

10. Istripu larria sorraraztea zabarkeriagatik edo zuhurtzirik gabe jokatzeagatik.

11. Ardurako lanpostuetan lana uztea.

12. Laneko errendimendua etengabe eta borondatez jaistea.

13. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea maiz.

14. Sexu-jazarpena.

15. Azken sei hilabeteetan beste falta astun bat egitea, desberdina bada ere, betiere zehapena ezarri bada, agintaritzak eskudunak berretsi badu edo errekurritu ez bada.

16. Baimenik gabeko pertsonak lantokira sartzea edo sartzentzen laguntzea.

17. Txandak edo lanak aldatzea edo atzeratzea, nagusiaren baimenik gabe.

31. artikulua. Zehapenak.

Enpresek zehapen idatzi guztiak jakinarazi ahalko dizkiote enpresako batzordeari.

Eginiko arau-hausteen astuntasunaren eta inguruabarren arabera, enpresek zehapen hauek ezarri ahal izango dituzte:

1. Falta arinengatik:

– Hitzeko ohartarazpena.

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegua eta soldata kentzea, egun batez.

2. Falta astunengatik:

– Enplegua eta soldata etetea, 2 egunetik hilabetera bitartean.

3. Falta oso astunengatik:

– Aldi baterako enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru hilabete eta egun batetik sei hilabetera bitartean.

– Kaleratzea.

32. artikulua. Kausa objektiboen ziozko kaleratzeak eta enplegu-erregulazioko espedienteak.

Langileei Langileen Estatutuaren 52. eta 53. artikuluetan araututako arrazoi objektiboetan oinarritutako kaleratzea jaki-

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar intencionadamente desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos o cualquier otro objeto o documento de la empresa.

4. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, del personal o de la representación del personal y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

5. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeras o compañeros, personas subordinadas y a sus familiares.

6. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto de efectos de la empresa como de compañeras y compañeros de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7. La condena por delito en el orden penal.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeras y compañeros de trabajo o de clientes.

9. La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10. Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeras y compañeros de trabajo.

14. El acoso sexual.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción, confirmada por la autoridad competente o no recurrida.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

17. La alteración o permuta de turno o trabajos sin autorización de la dirección de la empresa.

Artículo 31.º Sanciones.

Las empresas deberán comunicar al Comité de empresa todas las sanciones escritas.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

– Amonestación verbal.

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de 2 días hasta un mes.

3. Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de un mes y un día a tres meses.

– Despido.

Artículo 32.º 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

narazi aurretik, eta Enplegua Erregulatzeko Espedienteak Lan Agintaritzan aurkeztu aurretik, enpresek:

a) Idatziz jakinaraziko diete zer neurri hartuko duten eta zertan oinarrituta, enpresa-batzordeari eta langilearen sindikatu-atalari edo sindikatuari, eta asmo hori justifikatzen duen dokumentua haien eskura jarriko dute.

b) Jakinarazpen hori egiten denetik, 72 orduko epea eman- go dute, enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalak horri buruzko txostena egin dezan.

c) Organo judizial batek bidegabeko kaleratze gisa kalifika- tzen badu, enpresak langilea berriz hartuko du.

d) Enpresa eta plantillako erregulazio-espeditentek era- gindako langileak ados jartzen badira, eta adostasun horrek, bestelako izapiderik gabe, enpresak egin nahi zuen murrizketa baimentzea badakar, kalte-ordaina 1,5 hilekoa izango da, gu- txienez, lan egindako urte bakoitzeko, eta antzinasuneko 12 urte onartuko dira gehienez.

IX. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

33. artikulua. *Kontratazioa.*

1. Gipuzkoako Eraikinen eta Lokalen Garbiketaren sekto- rean arrazoirik gabeko aldi baterako kontratazioa baztertze al- dera, iraupenari dagokionez, Hitzarmen Kolektibo hau sinatu zuten alderdiek erabaki zuten haren eraginpeko enpresek, 1993-09-01etik aurrera, eta alde batera utzita etorkizuneko arauak ezar ditzaketan beste kontratazio-modalitate batzuk, lan kontratu modalitate hauek soilik itundu ahal izatea:

a) Ordezte-kontratuak. Kontratu horiek egin ahalko dira lan- postua gordetzeko eskubidea duten langileak ordeztu behar di- renean, betiere lan-kontratuan ordezkatutako pertsonaren izena eta ordezkoaren arrazoia zehazten badira.

b) Lanaldi partzialeko kontratuak. Aldi baterakoak edo mu- gagabeak izango dira, eta tarteka edo ziklikoki egiten diren lanak direnean egin ahal izango dira sasoiko edo kanpainako jarduerak egiten dituzten enpresetan. Halaber, enpresaren xe- deari lotutako jarduera normalak eta iraukorrak egitera bidera- tuta ere egon ahalko dira, oro har, urteko zenbaketan lan-egun- tzat hartzen diren egun guztietan zerbitzuak ematea eskatzen ez badituzte.

c) Iraupen mugatuko lan-kontratuak, ekoizpenaren zioak direla eta. Arlo horretan indarrean dauden legeetan eta Langi- leen Estatutuaren 15. artikuluan ezarritakoaren arabera egingo dira.

d) Aldizkako kontratu finakoak Gipuzkoako Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako Hitzarmen Kolektibo Probintzialaren 53. artikuluan xedatutakoaren arabera egingo dira, logikoa denez, hitzarmen hau aplikatzen zaion Gipuzkoako Foru Aldundiaren mendeko zentroei dagokienez.

2. Behin betiko lanpostu hutsak, lanpostu berriak edo zer- bitzuaren handitzeak betetzeko kontratazio berria egin aurretik, hitzarmen honi atxikitako lanaldi partzialeko langileek lehenta- suna izango dute lanpostu hutsa sortzen den eraikinean duten antzinasunagatik, betiere eskaera idatziz egin badute, lanpos- tu horretan zerbitzua ematen den ordutegi berean betetzeko.

Hitzarmen honi atxikitako lanaldi partzialeko kontratuak duen langile batek ere ez badu behin betiko lanpostu huts hori eska- tzen, hitzarmen honi atxikitako lanaldi osoko langileek –zeinek lanpostu hutsa sortu den eraikinean lan egiten baitute– lehenta-

los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores, así como la presentación ante la Autoridad Laboral de Expedientes de Re- gulación 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 notifica- ción 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 el Órgano Judicial, la empresa procederá a la readmisión de la trabajadora o trabajador.

d) En caso de acuerdo entre Empresa y trabajadoras y tra- bajadores afectados en Expedientes de Regulación de plantilla, y siempre que dicho acuerdo suponga, sin más trámite, la auto- rización 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 33.º *Contratación.*

1. Al objeto de excluir la contratación temporal sin causa del sector de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acordaron que a partir del 01-09-1993 las empresas afectadas por el mismo sólo podrán concertar, en lo que a duración se refiere –dejando a salvo las modalidades de contratación que puedan establecer normas futuras– contratos de trabajo bajo las siguientes moda- lidades:

a) Contratos de sustitución. Se podrán realizar cuando se trate de sustituir a trabajadoras o trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de tra- bajo se especifiquen el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

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

c) Contratos de trabajo de duración determinada por cir- cunstancias de la producción. Se realizarán conforme a lo dis- puesto en la legislación vigente en esta materia y concretamente en el art. 15 E.T.

d) Contratos fijos discontinuos se realizarán conforme a lo dispuesto en el artículo 53 del Convenio Colectivo provincial de Limpiezas de Edificios y Locales de Gipuzkoa, referido lógica- mente a los centros dependientes de la DFG a los que se aplica el presente convenio.

2. Antes de realizar una nueva contratación, para cubrir las vacantes definitivas, las plazas de nueva creación o ampliacio- nes del servicio, las trabajadoras o trabajadores a tiempo parcial adscritos a este convenio tendrán prioridad por antigüedad en el edificio de trabajo, en que se produzca la vacante, siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud, para ocuparla en el mismo horario en que se presta el servicio en ese puesto.

Si ninguna trabajadora o trabajador con contrato a tiempo parcial adscrito a este convenio solicitara dicha vacante defini- tiva las trabajadoras y trabajadores, adscritos al presente con- venio, con jornada completa, prestando servicio en el edificio en

sunak izango dute, antzinasun-ordenaren arabera, baldin eta, lanpostu horretan betetzen zuten ordutegi bera ezarrita, lanpostu hutsa betetzeko eskaera idatziz egin badute.

Eskatzen ez badute, eraikin horretako langileek lehentasuna izango dute lanpostu hutsa betetzeko, eta lanpostuaren ordutegia errespetatuko da. Lanpostu hutsa sortzen den enpresan antzinasun handiena duten eta hitzarmen honi atxikituta dauden lanaldi partzialeko langileek izango dute lehentasuna.

Lehen aipatutako eta hitzarmen honi atxikitako inork ez badu lanpostu huts hori eskatzen, hitzarmen honi atxikitako enpresako lanaldi osoko langileek antzinasun-ordenaren arabera izango dute lehentasuna, betiere lanpostu hutsean zerbitzua ematen den ordutegi berean lanpostu hutsa betetzeko idatzizko eskaera egin badute.

Lanaldia luzatzeak ez du inola ere ekarriko inork hitzarmenean legez ezarritakoa baino lanaldi luzeagoa izatea.

Lanpostu hutsak betetzeko eraginkortasuna hitzarmen hau argitaratzen denetik aurrera hasiko da, eta baliorduna izango da.

Lanaldi partzialeko langileek ordezkapenak egin ditzakete aldi baterako lanpostu hutsetan. Ordezkapen horiek laneko ordezkatze-kontratuen bidez egingo dira, langile horien kontratuak luzatuta edo ordu osagarriak eginda gauzatuko dira, eta kasu guztietan, orduaren prezioa hitzarmen honen 13. artikuluan adierazitakoa izango litzateke.

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

Enpresa-batzordeari, langileen ordezkariei eta legez eraturako atal sindikalei lanpostu hutsen, lanpostu berrien edo zerbitzuek gehitzeen berri eman beharko zaie, baita horiek betetzearen berri ere, eta baztertutako eskaeren arrazoiak behar bezala justifikatu beharko dira. Lanpostu huts, sortu berri edo zerbitzuaren handitze guztiak langileei jakinarazi beharko zaizkie, iragarkitaulan argitaratuta. Era berean, ezintasuna behin betikoa dela jakinarazten denean, enpresak horren berri eman beharko du, Gizarte Segurantzaren jakinarazpenaren batzordearen kopia bat aurkeztuta, 7 eguneko epean.

Enpresek konpromisoa hartzen dute hitzarmen hau argitaratu ondoren sinatzen diren astean 12 ordutik beherako edo hilean 48 ordutik beherako lanaldi partzialeko kontratu guztietan Gizarte Segurantzaren kontingentzia guztiengatik kotizatzeke, dagokien erakundeek ematen dituzten babes sozialeko eskubide guzti-guztiak izan ditzaten langile guztiak.

34. artikulua. Aldi baterako laneko enpresak.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresek aldi baterako laneko enpresen zerbitzuak kontratatzen badituzte, hitzarmen honetan ezarritako soldata ordaintzeko exijituko diete garbiketa-enpresa horien esku utzitako langileei. Betekizun hori berariaz jasoko da langile horiek beraien esku uzteko kontratuetan, eta enpresa erabiltzailea izango da ordezko erantzulea, langileei ordaintzen ez zaizkien diferentzietan aurre egiteko, horrelakorik badago.

Soldata lan-orduka kalkulaturik ordainduko da.

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

35. artikulua. Zerbitzu-enpresak.

Zerbitzu-enpresa batek kontratatu duen eta garbiketaren arloko zeregina edo jarduera bete behar duen langile orori hitzarmen hau aplikatuko zaio osorik, soldatari nahiz alde ekonomiko eta sozialari dagokienez.

que surja la vacante tendrán prioridad por orden de antigüedad y siempre que hubieran realizado por escrito la solicitud a cubrir la vacante con el mismo horario con que se venía realizando en ese puesto.

En el supuesto de no solicitarlo el personal de ese edificio tendrán prioridad para ocupar la vacante, respetándose el horario del puesto, las trabajadoras y trabajadores a tiempo parcial con mayor antigüedad en la empresa en la que surja la vacante y adscritas a este convenio,

Si ninguna persona de las anteriormente señaladas y adscrita a este convenio solicitara dicha vacante las trabajadoras y trabajadores a jornada completa de la empresa adscritos al presente convenio tendrá preferencia por orden de antigüedad y siempre que hubieran realizado la solicitud por escrito a ocupar la vacante en el mismo horario en que se presta el servicio en el puesto vacante.

En ningún caso las ampliaciones de jornada pueden conllevar a que ninguna persona tenga una jornada superior a la legalmente establecida en el convenio.

La eficacia de la cobertura de vacantes comenzará y tendrá validez a partir de la publicación del presente convenio.

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, así como debidamente justificadas las causas de las solicitudes rechazadas. Todas esas vacantes, puestos de nueva creación o ampliación del servicio deberán de ponerse a disposición de las trabajadoras mediante la publicación en los tablones. La empresa también deberá de notificar aportando una copia del comité de la notificación de la seguridad social –en un plazo de 7 días– en los casos de notificación de que las incapacidades son definitivas.

Las empresas se comprometen a cotizar a la Seguridad Social por todas las contingencias, en todos los contratos a tiempo parcial inferiores a 12 horas semanales o 48 horas mensuales, que se suscriban a partir de la publicación del Convenio para que las trabajadoras y trabajadores tengan la totalidad de derechos en cuanto a la protección social, otorgados por las entidades correspondientes.

Artículo 34.º 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 35.º 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.

X. KAPITULUA

BERME SINDIKALAK

36. artikulua. *Enpresa-batzordeak eta Langileen Ordezkariek.*

Langileen ordezkariek eta enpresa-batzordeek hitzarmen honetan adierazitako osaera eta bermeak edukiko dituzte, eta hilean berrogei ordu edukiko dituzte beren karguko jarduerak betetzeko.

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

Aipatutako organo horiek izango dira enpresan negoziazioak egingo dituztenak, baina enpresako langileek, gehiengoz, negoziatzaile ordezkariek sindikatu-atalak izan daitezela erabaki dezakete.

Enpresek konpromisoa hartzen dute edozein lantokiren kontrata-aldaketa batzordeari edo langileen ordezkariei jakinarazteko, bai eta eragindako lantokira atxikitako langileen zerrenda bat entregatzeko ere (zerrendan, langileen lan-ordutegia ere erantsiko da) kontrata utzi baino hamabost egun lehenago, salbu eta aurretik ez badaki utzi egingo dela.

37. artikulua. *Enpresako ordezkariek sindikalak eta sindikatu-atalak.*

Legezko sindikatuek enpresako sindikatu-atalak eratu ahal izango dituzte edo, bidezko baderitzote, lantokiko sindikatu-atalak.

Hogeita bost langiletik gorako enpresetan, lantoki bakoitzean enpresa bakoitzerako ezartzen diren gutxieneko ehunekoak bilzen dituzten sindikatu-ataletako ordezkariek ordaindutako ordu-kopuru bat edukiko dute hilero. Ordu-kopuruak enpresa edo lantokiko plantillaren tamainaren arabera izango dira. Zehazki, hauek:

– 25 eta 100 langile bitarteko enpresa. Ehunekoa: % 20. 10 ordu ordaindu, hilabeteko.

– 100 langiletik gorako enpresa. Ehunekoa: % 15. 15 ordu ordaindu, hilabeteko.

250 langiletik gorako enpresetan, askatasun sindikalari buruzko lege organikoaren 10. artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

38. artikulua. *Sindikatu-jarduerak egiteko orduak.*

Langileen ordezkarientzat eta enpresa-batzordeentzat ezarritako ordu ordainduen erabilpena, bai eta sindikatu-ataletako ordezkarientzat ezarritakoena ere, alde aurretik jakinarazi behar zaio enpresari, 24 ordu lehenago gutxienez, salbuespeneko kasuetan izan ezik.

Langileek sindikatu-jardueretarako erabilitako ordu ordainduak justifikatu egin behar dituzte.

39. artikulua. *Enpresako batzordearen eginkizunak.*

Enpresako batzordeak eginkizun eta eskubide hauek izango ditu:

a) Ziurtatzea enpresan betetzen direla indarrean dauden laneko segurtasun- eta higiene-arauak eta Gizarte Segurantzari buruzkoak; izan litezkeen arau-hausteen berri ematea zuzendaritzari, eta, behar izanez gero, behar adina argibide kolektibo ematea arauok bete daitezela.

b) Informazioa ematea legez informatu beharreko administrazio-espedituak guztietan.

CAPÍTULO X

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 36.º *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 37.º *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:

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

– Tamaño 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 38.º *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 39.º *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) Informazioa jaso ahal izatea langileak zuzenean eraginpean hartzen dituzten neurriei buruz, batez ere hauei buruz har litezkeen neurriak direla eta:

- Kaleratzea.
- Zehapen astunak eta oso astunak.
- Langileria berregituratzea.
- Enpresa osorik edo haren zati bat lekuz aldatzea.
- Lan-metodo berriak ezartzea.

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

e) Produkzio-antolamenduaren edo hobekuntza teknikoan arloan egokitzat jotzen dituen neurriak enpresari proposatzea.

40. artikulua. *Enpresaren martxari buruzko informazioa ematea.*

Enpresak enpresaren martxari buruzko informazioa emango die enpresa-batzordeei eta sindikatu-ataleiei, sei hilez behin.

41. artikulua. *Enpresako batzordeak eta sindikatu-ordezkariek partekatzen dituzten bermeak.*

Enpresa-batzordeko kideek eta ordezkariek berme hauek edukiko dituzte:

a) Enpresari alde aurretik jakinarazita, iragarki-taula bat erabiltzea enpresako langileei eragiten dieten lan- edo sindikatu-arloko jakinarazpenak bertan jartzeko. Ohar horiek enpresa-batzordeak edo sindikatu-atalak sinatu beharko ditu.

b) Ahal dela, biltzeko lokalak utziko zaizkie eginkizunak bete ditzaten.

c) Falta astun edo oso astunen ondorioz enpresak euren aurka diziplina-neurririk jarri aurretik, neurri horien berri eman gozaie 24 orduko aurrerapenarekin:

- Langileen ordezkariek badira, enpresa-batzordeari.
- Sindikatu-ataleko ordezkariek badira, ordezkariek horren tokiko edo probintziako sindikatuari.

42. artikulua. *Biltzarrak.*

Enpresek baimena emango dute batzar ordainduak egiteko. Urtean, gehienez, 12 ordu izango dira eta horietatik sei sindikatu-ataleiei dagozkie.

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

Enpresa-batzordeak edo sindikatu-ataletako ordezkariek egingo dituzte batzar horietarako deiak, bat edo gehiago, eta gutxienez 48 orduko aurrerapenaz jakinaraziko zaizkie zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan finkatuko da zein egunetan egingo den batzarra eta zein den gai-zerrenda.

XI. KAPITULUA

LEGEDI OSAGARRIA. BATZORDEAK. GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURAK

43. artikulua. *Hitzarmena interpretatzeko batzordea.*

Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Misto eratu da. Negoziazio Batzordeko lau kide langileen ordezkariek izango dira, eta mahaiko beste lau kide enpresa-ordezkariek izango dira.

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 40.º *Información sobre la marcha de la empresa.*

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

Artículo 41.º *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.
- En caso de Delegada o Delegado de la Sección Sindical, al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

Artículo 42.º *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 podrán ser 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 43.º *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.

Hitzarmenaren interpretazioari buruzko edozein erreklama- zio egiteko nahitaezko baldintza izango da batzorde misto ho- rrek alde zuzenetik txostena egitea. Hona hemen batzordearen eskumenak:

- Indarreko hitzarmen hau interpretatzea.
- Itundutakoa betetzen den zaintzea eta kontrolatzea.
- Zuzenean enpresari edo sektoreko langileei eragiten dieten gai guztiak; baldin eta batzorde mistoa osatzen duen al- derdietakoren batek aztertzeke proposatu beharko ditu.

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

44. artikulua. Borondatezko aurreikuspen-erakundea.

Aurreko hitzarmeneta 43. artikuluan arabera sortu zen lan-batzordeak -hitzarmena sinatu zutenek osatuta- egindako lanen emaitza gisa hauxe erabaki da: sektoreko langileak Geroa borondatezko gizarte-aurreikuspeneko entitatara atxikitzea. 2000. urteko urtarrilaren 1etik aurrera izango du eragina.

Langileen Estatutuaren 83.3 artikuluan oinarrituta, hitzar- men hau sinatu duten alderdiek, akordio baten bidez, enpresak eta langileek Geroa BGAERI egin beharreko ekarpenak ezarri di- tuzte.

Ekarpen horiek probintzia-hitzarmenean ezarritakoak dira, eta gaur egun Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorreko langileak gertakizun arruntengatik duen kotizazio-oinarriaren % 2,50ekoak dira; ehuneko horretatik % 1,25 langilearen kontura izango da; eta gainerako % 1,25, enpresaren kontura.

Ekarpenak elkarrekin egingo dira, eta enpresak gauzatuko ditu. Horretarako, soldaten nominetatik deskontatuko du langi- learen konturako ehunekoak.

Hitzarmena sinatzen dutenen eginkizuna izango da atxikitze horretarako beharrezkoak diren dokumentuak idatzi eta kudea- ketak egitea.

Geroari egindako ekarpenak Gipuzkoako eraikinen eta loka- len garbiketarako probintzia-hitzarmenean adierazitakoekin pa- rkatuko dira, hitzarmen honen indarraldiko urte bakoitzean.

45. artikulua. Etengabeko prestakuntza.

Batzorde horren helburua izango da, halaber, hitzarmen kolektibo hau aplikatzeko eremuan enpresaz gaundiko etengabeko lanbide-prestakuntza sustatzea eta horri buruzko informazioa jasotzea, hitzarmen honen baitako enpresei eta langileei aplika- garria bazaie; enpresen arteko prestakuntza-planak ebaluatzea, hala badagokio; eta gai horri buruzko legezko xedapenak edo xedapen konbentzionalak garatzean hari bidalitako kontu guz- tiak ebaztea.

46. artikulua. Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioa (GEP II).

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiak konbentzitu daude gatazkak ebazteko borondatezko prozedurari buruzko konfede- razio arteko akordioek (GEP II) 1990ean sortu zituzten adiskide- tze, bitartekotza eta arbitrajera borondatezko prozedurak lehenetsi behar direla beste prozedura batzuen aurrean, edo- zein gatazka kolektibo ebazteko, enpresa-erakundeen eta sindi- katuen autonomia kolektiboaren adierazpena direlako, eta lan- harremanetan elkarrizketa eta negoziazio-bideak indartzen di- tuztelako.

Horri dagokionez, bi alderdiek hitzartzen dute, zeinahi gataz- ka kolektibo ebazteko orduan adiskidetzeko prozedura publikora edo auzibidera jo aurretik, Laneko Gatazkak Ebazteko Boronda- tzeke Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioan ezarritako adiskidetzeko eta bitartekotza-prozeduretako bat agortuko dutela. Berebat, hitza ematen dute gatazka kolektiboetan Laneko Gataz-

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

- Interpretación del vigente Convenio.
- Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas materias que de forma directa afectasen a las empresas o al personal de este sector y que fuesen pro- puestas para su estudio, por cualquiera de las partes integra- ntes 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 44.º Entidad de previsión voluntaria.

Como resultado de los trabajos llevados a cabo por la Comi- sión de Trabajo creada en el artículo 43 de Convenios anterio- res, 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 las fijadas en el convenio provin- cial, en la actualidad el 2,50 % de la base de cotización por con- tingencias comunes al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25 % correrá a cargo de la trabajadora o trabaja- dor 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 nó- minas de salarios.

Las partes firmantes del Convenio redactarán los documen- tos y realizarán las gestiones que resulten precisas para la cita- da integración.

Las aportaciones a Geroa se equiparán con las indicadas en el convenio provincial de limpieza de edificios y locales de Gipuz- koa en cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 45.º Formación continua.

Esta Comisión tendrá también por objeto promover y ser in- formada de la formación profesional continua existente a nivel superior al ámbito empresarial y que resulte aplicable a las em- presas 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 so- metidas en el desarrollo de las disposiciones legales o conven- cionales en esta materia.

Artículo 46.º Preco II.

Las partes firmantes de este Convenio expresan su convenci- miento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, me- diación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfe- derales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Con- flictos (Preco II) deben ser utilizados con preferencia a cuales- quiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colec- tivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortale- cimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, las firmantes de este Convenio se obli- gan 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 res- pecto de toda clase de conflictos colectivos. Igualmente se com- prometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al

kak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskidetze- eta bitartekotza-prozeduretara joko dutela, bi alderdietako baten gehiengoak abiarazten badu. Arbitraje-prozedurara jotzeko, aldiz, bi aldeek adostasuna beharko da.

47. artikulua. Berdintasun Batzordea.

Sexu-jazarpena: Berdintasun-batzordea eratuko da.

XII. KAPITULUA

XEDAPEN GEHIGARRIAK ETA XEDAPEN IRAGANKORRAK

Lehenengo klausula gehigarria.

Lanpostuei eutsi eta, horrela, enplegua erregulatzeko espedienteak ahalik eta gehien murrizte aldera, hitzarmen honen mende dagoen enpresa batek –horren izaera juridikoa edozein dela ere– kontrata bat bere gain hartzen duenean, bere plantillara xurgatu beharko ditu kargua uzten duen enpresak dagoen lantokian zituen langileak, horien lanaldiaren iraupena edo lan-kontratuaren izaera edozein direla ere.

Klausula gehigarri hau aplikatu behar denean, arau hauek hartu beharko dira kontuan:

1. Kontrataren titulartasuna aldatzerakoan lanerako ezintasun-egoeran, amatasunagatiko atsedenean, behin-behineko balioezintasuneko egoeran, eszedentzian edo oporretan dauden langileak kontratatzen titular berriari atxikiko zaizkio.

2. Bezeroek eskatuta, azken hiru hilabeteetan kontrata langile berriekin handitu behar bada, langile horiek ere enpresa berriari atxikita geratuko dira.

3. Enpresa bezero batek hitzarmen honen eraginpeko enpresarekin zeukan garbiketza-zerbitzuak alokatzeko kontratua hutsaltzen badu, bere langileen bidez egin nahi duelako, eta hamabi hilabeteren barruan beste enpresa baten zerbitzua kontratatzen badu, kontrata hartzen duen enpresa berriak kontratua hutsaldu zaion enpresako langileak sartu beharko ditu plantillan.

4. Aurreikusitako kasu guztietan, eraginpeko langileek beren lanaldia bi lantokitan edo gehiagotan gauzatzen baldin badute, ez dira lotuta egongo enpresa lagatzailearekin, soilik eraginpeko zentro(et)an gauzatzen duten lanari dagokionez; era horretan, enplegu-aniztasunaren legezko egoerara igaroko baitira.

5. Klausula gehigarri honetan aurreikusitakoaren ondorioz, plantillan beste langile batzuk sartzen dituzten enpresek xurgatutako langileen kontratuen ezaugarriak eutsiko diete (behin-behinekoak, bitartekoak, aldi baterakoak, lanaldi partzialekoak izateari, besteak beste).

6. Sektoreko hitzarmen orokorreko 16., 17., eta 18. artikuluetan ezarritakoa aplikagarria izango da.

Bigarren xedapen gehigarria.

Aurreko klausula gehigarrian ezarritakoa eragotzi gabe, kontrata uzten duen enpresak hartzekoen erabateko likidazioa jarriko du dagoen langileen eskura, kontzesiodun berria zerbitzuaz arduratu baino lehen, eta jakitera emango dio horrela egin duela.

Hirugarren klausula gehigarria.

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzen dute berrikuspen bati ekiteko, Eulen SA eta Gizatzen SA enpresetako berdintasun-planetan hitzarmen honen eraginpeko kolektiboarentzat adostutako helburuen eta neurrien jarraipena egin ahal izateko.

Horretarako, batzorde bat sortuko da, aipatutako enpresetako berdintasun-planetan adostutakoaren eta indarrean dagoen

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 47.º Comisión de Igualdad.

Acoso sexual: Se creará una comisión de igualdad.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIONES ADICIONALES Y TRANSITORIAS

Cláusula adicional primera.

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y ver así reducidos al máximo los Expedientes de Regulación de Empleo, cuando una empresa afectada por el presente Convenio –sea cual sea su naturaleza jurídica– se haga cargo de una contrata, vendrá obligada a absorber en su plantilla al personal que la empresa cesante ocupe en el centro de trabajo de que se trata y ello independientemente de la duración de su jornada laboral, o de la naturaleza del contrato de trabajo.

Cuando sea de aplicación esta cláusula adicional, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. El personal que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentre en situación de IT, descanso maternal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasará a estar adscrito a la nueva titular de la contrata.

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

3. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa afectada por este Convenio, con la idea de realizarla con su propio personal y en el plazo de doce meses contratase con otra dicho servicio, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla el personal afectado de la empresa cuya contrata se rescindió.

4. En todos los casos previstos, cuando se dé la circunstancia de que las trabajadoras y trabajadores afectados compartan su jornada laboral en dos o más centros de trabajo, quedarán desvinculados de la empresa cesante únicamente en lo que se refiere a su trabajo en el centro o centros afectados, pasando así a la situación legal de pluriempleo.

5. Las empresas que incorporen a su plantilla trabajadoras y trabajadores de otra, como consecuencia de lo previsto en esta Cláusula Adicional, lo harán manteniendo las características de los contratos del personal absorbido, ya sea eventual, interino, temporal, a tiempo parcial, etc.

6. Será de aplicación lo establecido en los artículos 16, 17 y 18 del convenio general del sector.

Cláusula adicional segunda.

Sin perjuicio de lo establecido en la anterior Cláusula Adicional, la empresa cesante deberá poner a disposición de las trabajadoras y trabajadores afectados por aquella, su liquidación final de haberes, con anterioridad a que la nueva concesionaria se haga cargo del servicio, y poner este hecho en conocimiento de ésta.

Cláusula adicional tercera.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a abordar una revisión que permita hacer seguimiento de los objetivos y medidas acordadas en los planes de Igualdad de Eulen, S.A. y Gizatzen, S.A. para el colectivo afectado por el presente convenio colectivo.

Para tal efecto, se creará una comisión que llevará a cabo dicha comprobación y seguimiento efectivo de lo que está acor-

naren egiaztapen eta jarraipen eraginkorra egiteko, eta hitzarmen kolektibo honen eraginpeko kolektiboari aplikatzeko.

Batzorde horretako bost kide sindikatu-atalekoak izango dira; eta beste bost, enpresako atalekoak.

Lehen xedapen iragankorra. Hitzarmen honetan itunduta lan-baldintzak ez aplikatzeari buruzko klausula.

Enpresak hitzarmen kolektibo hau aldi baterako ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla eta), asmo horren berri eman beharko dio batzorde paritarioari, Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatzen den kontsultaldia hasi baino gutxienez 15 egun lehenago. Kontsulta-aldian ez bada lortzen akordiorik langileen ordezkariekin eta ez bada konpontzen desadostasuna langileen arteko erabakietan gatazkak konpontzeko aplikatu beharreko prozeduren bidez (bi alderdiek hala nahi izanez gero bakarrik egingo da tartekaritza), bi alderdiek (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkari gehienek) akordioa lortu beharko dute aplikazio ezaren desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) edo, hala badagokio, Hitzarmen Kolektiboaren Aholkularitza Batzorde Nazionalaren (CCNCC) esku uzteko.

Bigarren xedapen iragankorra.

Hitzarmen honetan ezarri ez den guztia indarreko lege-araudien arabera ebatziko da.

Hirugarren xedapen iragankorra.

Hileko soldata hilabetea pasatu eta hurrengo hilaren lehenengo egunean ordainduko da. Egun hori igandea edo jaieguna bada, hurrengo egun baliodunean ordainduko da, eta mugaegunaren hurrengo hilaren 10a baino lehen emango da soldaten ordainagiria.

dado y vigente en los planes de igualdad de las empresas señaladas. y que resulte de aplicación al colectivo afectado por el presente convenio colectivo.

La referida comisión estará compuesta por 5 miembros por parte sindical y 5 miembros por la parte empresarial.

Disposición transitoria primera. Clausula de Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente acuerdo:

En caso de que la empresa 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 CCNCC.

Disposición transitoria segunda.

En todo lo no establecido en este Convenio se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

Disposición transitoria tercera.

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.

2024KO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES 2024

Kategoriak Categorías	Hileko alokairua Salario base (€)	Aperteko pagak Pagas extras (€)	Urteko soldata gordina Salario bruto anual (€)	Hiru urte 1.º trienio (€)	Hiru urte. 2. eta ondorengoak 2 y ss. trienios (€)
Arduradun Nagusia Encargado General	1.969,50	1.908,56	29.359,68	55,53	51,45
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.681,79	1.622,12	25.047,84	55,53	45,72
Taldeburua Jefe de Equipo	1.637,57	1.578,41	24.386,07	55,53	45,72
Espezialista Especialista	1.760,30	1.701,15	26.227,05	55,53	45,72
Gidari Garbitzailea Conductor-Limpiador	1.760,30	1.701,15	26.227,05	55,53	45,72
Peoi Espezialista Peón Especialista	1.643,02	1.584,24	24.468,96	55,53	45,72
Garbitzailea Limpiador/a	1.615,83	1.557,36	24.062,04	55,53	45,72

Garraio-plusa 2,49 € eguneko benetako lan-eguna / Plus de transporte 2,49 € día efectivo de trabajo.

2025KO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES 2025

Kategoriak Categorías	Hileko alokairua Salario base (€)	Aperteko pagak Pagas extras (€)	Urteko soldata gordina Salario bruto anual (€)	Hiru urte 1.º trienio (€)	Hiru urte. 2. eta ondorengoak 2 y ss. trienios (€)
Arduradun Nagusia Encargado General	2.048,28	1.984,90	30.534,07	57,75	53,51
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.749,06	1.687,00	26.049,72	57,75	47,55
Taldeburua Jefe de Equipo	1.703,07	1.641,55	25.361,51	57,75	47,55
Espezialista Especialista	1.830,71	1.769,20	27.276,13	57,75	47,55
Gidari Garbitzailea Conductor-Limpiador	1.830,71	1.769,20	27.276,13	57,75	47,55
Peoi Espezialista Peón Especialista	1.708,74	1.647,61	25.447,72	57,75	47,55
Garbitzailea Limpiador/a	1.680,46	1.619,65	25.024,52	57,75	47,55

Garraio-plusa 2,59 € eguneko benetako lan-eguna / Plus de transporte 2,59 € día efectivo de trabajo.

2026KO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES 2026

Kategoriak Categorías	Hileko alokairua Salario base (€)	Aperteko pagak Pagas extras (€)	Urteko soldata gordina Salario bruto anual (€)	Hiru urte 1.º trienio (€)	Hiru urte. 2. eta ondorengoak 2 y ss. trienios (€)
Arduradun Nagusia Encargado General	2.130,21	2.064,30	31.755,43	60,06	55,65
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.819,02	1.754,48	27.091,68	60,06	49,45
Taldeburua Jefe de Equipo	1.771,19	1.707,21	26.375,97	60,06	49,45
Espezialista Especialista	1.903,94	1.839,97	28.367,18	60,06	49,45
Gidari Garbitzailea Conductor-Limpiador	1.903,94	1.839,97	28.367,18	60,06	49,45
Peoi Espezialista Peón Especialista	1.777,09	1.713,51	26.465,63	60,06	49,45
Garbitzailea Limpiador/a	1.747,68	1.684,44	26.025,48	60,06	49,45

Garraio-plusa 2,69 € eguneko benetako lan-eguna / Plus de transporte 2,69 € día efectivo de trabajo.

2027KO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES 2027

Kategoriak Categorías	Hileko alokairua Salario base (€)	Aperteko pagak Pagas extras (€)	Urteko soldata gordina Salario bruto anual (€)	Hiru urte 1.º trienio (€)	Hiru urte. 2. eta ondorengoak 2 y ss. trienios (€)
Arduradun Nagusia Encargado General	2.220,74	2.152,03	33.104,97	62,61	58,02
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.896,33	1.829,05	28.243,08	62,61	51,55
Taldeburua Jefe de Equipo	1.846,47	1.779,77	27.496,95	62,61	51,55
Espezialista Especialista	1.984,86	1.918,17	29.572,79	62,61	51,55

Kategoriak Categorías	Hileko alokairua Salario base (€)	Aperteko pagak Pagas extras (€)	Urteko soldata gordina Salario bruto anual (€)	Hiru urte 1.º trienio (€)	Hiru urte. 2. eta ondorengoak 2 y ss. trienios (€)
Gidari Garbitzailea Conductor-Limpiador	1.984,86	1.918,17	29.572,79	62,61	51,55
Peoi Espezialista Peón Especialista	1.852,62	1.786,33	27.590,42	62,61	51,55
Garbitzailea Limpiador/a	1.821,93	1.756,03	27.131,25	62,61	51,55

Garraio-plusa 2,80 € eguneko benetako lan-eguna / Plus de transporte 2,80€ día efectivo de trabajo.

2028KO SOLDATA-TAULAK / TABLAS SALARIALES 2028

Kategoriak Categorías	Hileko alokairua Salario base (€)	Aperteko pagak Pagas extras (€)	Urteko soldata gordina Salario bruto anual (€)	Hiru urte 1.º trienio (€)	Hiru urte. 2. eta ondorengoak 2 y ss. trienios (€)
Arduradun Nagusia Encargado General	2.315,12	2.243,49	34.511,93	65,27	60,49
Eraikinaren Arduraduna Encargado de Edificios	1.976,92	1.906,78	29.443,41	65,27	53,74
Taldeburua Jefe de Equipo	1.924,94	1.855,41	28.665,57	65,27	53,74
Espezialista Especialista	2.069,22	1.999,69	30.829,63	65,27	53,74
Gidari Garbitzailea Conductor-Limpiador	2.069,22	1.999,69	30.829,63	65,27	53,74
Peoi Espezialista Peón Especialista	1.931,36	1.862,25	28.763,01	65,27	53,74
Garbitzailea Limpiador/a	1.899,36	1.830,66	28.284,33	65,27	53,74

Garraio-plusa 2,92€ eguneko benetako lan-eguna / Plus de transporte 2,92 € día efectivo de trabajo.