

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Gureak Garbitasuna, S.L.U enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001842011996 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2019ko apirilaren 30ean enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2019ko maiatzaren 30ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

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 arautegia araberak: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *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, 2019ko uztailaren 10a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (5443)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Gureak Garbitasuna, S.L.U. (código 20001842011996).

ANTECEDENTES

Primero. El día 30 de abril de 2019 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el comité de empresa.

Segundo. El día 30 de mayo de 2019 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

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. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 10 de agosto de 2019.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (5443)

GUREAK GARBITASUNA, S.L.U. ENPRESAKO LANGILEENTZAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2018-2021

1. artikulua. *Langileriaz.*

Hitzarmen honetara lotuko dira Gureak Garbitasuna, S.L.U. lantegi berezian lan egiten duten langile minusbaliatu guztiak, betiere, uztailearen 17ko 1368/85 Errege Dekretuak arautzen duen izaera bereziko lan kontratua badute; berebat hitzarmen honek arautuko ditu enpresak kontratatu dituen gainontzeko langile ez minusbaliatuen lan harremanak.

2. artikulua. *Hitzarmenaren iraupenaz.*

Hitzarmen honek lau urteko indarraldia izango du eta eragin guztiatarako 2018ko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31 arte egongo da indarrean. Iraunaldia bukatzen den unetik automatikoki bukatutzat joko da. Hala ere, lan-hitzarmen honetako arauak aplikatzen jarraituko dira lan-hitzarmen berria sinatu arte, baina, gehenez ere, hiru urtez, indarraldia amaitzen denetik. Iraunaldia bukatzen den unetik automatikoki bukatutzat joko da.

3. artikulua. *Konpentsazioa eta zurgapena.*

Testu honetan hitzartu diren baldintza ekonomikoak, bai eta bestelakoak ere, lehenagotik ezarrita zeudenekin zurgagarri eta konpentsagarri izango dira.

Hitzarmen hau egín aurretik zeuden baldintza onuragarriak errespetatuko dira, hitzarmen bidez kontrakorik adostu ez bada behintzat.

4. artikulua. *Lanbide-kokapena eta funtzioen definizioa.*

Kategorien definizioa.

Jardueraren arduraduna: Urteko kudeaketa-plana zehaztu eta proposatuko du; bete behar diren helburu kuantitatibo eta kualitatiboak ezarriko ditu, eta helburu horiek betetzeko neurri egokiak eta taldearen jarraibide orokorrak ezarriko ditu. Hala-ber, berari dagokio enpresako giza baliabideak eta baliabide materialak antolatzea.

Produkzioaren arduraduna: Lantaldeei erantzute aldera, lan-metodologia hobetzeko egin beharreko ekintzak abiaraziko ditu, ezarritako kalitate-irizpideak betetzen direla bermatuz. Horrez gain, eskaintzak prestatuko ditu, baliabide materialak erosiiko ditu eta produkzioari lotutako bestelakoak ere erosiko ditu. Era berean, kudeaketa-plana betetzeko bere arloan beharrezkoak diren neurriak ezartzeaz arduratuko da.

Giza baliabideen arduraduna: Lantaldeei erantzute aldera, langileak hautatzeko eta kontratatzeke egin beharreko ekintzak abiaraziko ditu, produkzioan ezarrita dauden kalitate-irizpideak betetzen direla bermatuz. Gainera, enpresaren plantilla ahalik eta modu egokienean egokitu beharko du. Era berean, kudeaketa-plana betetzeko bere arloan beharrezkoak diren neurriak ezartzeaz arduratuko da.

Koordinatzailea: Prozesuko buruzagien eta arduradunen arteko erdi-mailako karguduna da. Lantaldeek behar dituzten giza baliabideak eta baliabide materialak edukitzeko egin behar diren ekintza guztiak koordinatuko ditu, eta bera izango da bezeroarekin harremanetan egongo den pertsona, aholku teknikoak emanez eta zerbitzua uneko eskakizunen arabera egokituz.

Pertsonen laguntzeko teknikaria: Erdi- edo goi-mailako teknikaria da, edo ezagutza eta eskarmentu berdintsuak dauzka. Hala-ber, laguntza eta aholkua ematen die desgaitasunen bat duten langileei (batez ere, adimen-desgaitasuna eta gaixotasun mentala dutenei), eta horien jarraipena egiten du. Bestetik, lan-eremuan txertatzearekin eta jarduera profesionala garatze-arekin zerikusia daukaten arazoetan esku hartzen du.

CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE GUREAK
GARBITASUNA, S.L.U. 2018-2021

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente convenio será de aplicación para todas las personas con discapacidad que presten sus servicios en el Centro Especial de Empleo Gureak Garbitasuna, S.L.U. con contrato de trabajo de carácter especial regulado en el R.D. 1368/85 de 17 de julio, así como para el resto del personal sin discapacidad contratado por la Empresa.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una vigencia de 4 años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de 1 de enero de 2018 quedando denunciado automáticamente al finalizar su vigencia el 31 de diciembre de 2021, manteniendo la aplicación en su parte normativa hasta firmar un nuevo acuerdo, o en todo caso un máximo de 3 años a partir de su denuncia.

Artículo 3. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas y de otro orden convenidas en este texto absorberán y compensarán las que estuvieran implantadas con anterioridad.

Se respetarán todas aquellas condiciones más beneficiosas que vinieran dándose con anterioridad al presente convenio, salvo en los casos que exista acuerdo contrario pactado en convenio.

Artículo 4. *Encuadramiento profesional y definición de funciones.*

Definición de categorías.

Responsable de Actividad: Persona responsable de definir y proponer el Plan de Gestión anual, estableciendo los objetivos cuantitativos y cualitativos a alcanzar, y fijando las medidas oportunas para el cumplimiento del mismo, así como de las directrices generales del grupo. Será asimismo la persona responsable de organizar tanto el equipo humano como el material de la empresa.

Responsable producción: Dando respuesta a los equipos de trabajo, pondrá en marcha las acciones necesarias en materia de mejora de la metodología de trabajo garantizando el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos, realización de ofertas, compra de recursos materiales y todos aquellos aspectos que afecten a la producción. Asimismo, se encargará de establecer las medidas necesarias en su ámbito para el cumplimiento del Plan de Gestión.

Responsable de Recursos Humanos: Dando respuesta a los equipos de trabajo, pondrá en marcha las acciones necesarias en materia de selección y contratación de personal, garantizando el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos en la producción. Además, perseguirá la mejor adecuación del capital humano de la empresa. Asimismo, se encargará de establecer las medidas necesarias en su ámbito para el cumplimiento del Plan de Gestión.

Coordinador/a: Mando intermedio entre las jefaturas de proceso y Encargados y Encargadas, coordinará todas las acciones necesarias para que los equipos de trabajo tengan todos los recursos humanos y materiales que necesiten y será la persona de contacto con la clientela para asesorarla técnicamente y realizar las adecuaciones necesarias del servicio.

Técnico/a de Apoyo de Personas: Personal técnico de grado Medio o superior, o con conocimientos y experiencias equiparables y que constituye un Recurso utilizado por la Empresa para desarrollar funciones de apoyo, asesoramiento y seguimiento, así como de intervención en problemáticas relacionadas con la integración en el ámbito laboral y desarrollo de su actividad profesional a trabajadoras y trabajadores con algún tipo de discapacidad (principalmente discapacidad intelectual y enfermedad mental).

Arduraduna: Koordinatzailearen eta langileen arteko erdi-mailako karguduna da. Zentroko bezeroarekin harremanetan egongo da, eta egunero antolatuko du lantaldea, ezarritako kalitate-irizpideak betetzen direla bermatzeko. Era berean, zuzenean esku hartuko du produkzio-prozesuan.

Biltegitzaina: Langileek behar dituzten eskarietako batzuk emango dituen pertsona da (lehengai, ekipamendua, uniformeak eta abar), eta makinaren oinarritzko mantentze-lanak egingo ditu. Horrez gain, mantentze-lan handia behar duten makinak zerbitzu horien hornitzailearenera eramango ditu.

A langilea: Ez du behar inork bere lana gainbegiratzeko, bai baita ekoizpen-lan guztiak, nola ohikoak hala aldizkakoak, kalitate handiz egiteko. Jarduteko autonomia osoa du, bai eta balioaniztasun osoa ere, eta oso ondo daki materialak, tresnak eta makinak nola erabili behar diren.

Kategoria hau duen pertsonak lantaldea antolatu ahal izango du arduraduna une jakin batean falta denean edo arduradunik izendatu ez denean.

Gureak Garbitasuna enpresako 5 langile baino gutxiago (hau da, 1-4 langile) dituzten lantokietan ez da beharrezkoa arduradunik izendatzea. Eta lantoki horietan, A langilea zuzenean egongo da arduradunaren mende.

B langilea: Ohiko zereginetan ez du inolako gainbegiratzeko behar; zeregin berrietan, ordea, komeni da noizean behin haren lana gainbegiratzeko. Zenbait erabaki hartzeko eta lan-egoera zehatzak antolatzeko autonomia du; halaber, jarduteko autonomia handia eta erabateko balioaniztasuna ere badu, eta oso ondo daki materialak, tresnak eta makinak erabiltzen.

Garbitzailea: B langilearen parekoa da, ondorio guztietarako.

C langilea: Zeregin errepikakorrak egiten dituztenean, komeni da noizean behin haren lana gainbegiratzeko. Zeregin berria bada, etengabe gainbegiratu behar da, kalitatea bermatzeko. Ez du erabaki-ahalmen garbirik, baina bai egoera puntualetan erreakzionatzeko gaitasuna. Oso ondo daki materialak, tresnak eta makinak erabiltzen. Arriskuen ebaluazioan zehaztuko da zein makina erabili ditzaketen pertsona horiek (langilearen lanpostua esleitzeari buruzko atalean). Zeregin errepikakorretan balioaniztasun handia du.

1 langilea: Autonomia mugatua du, eta, beraz, haren lana etengabe gainbegiratu behar da; alegia, ez du erabakirik hartzen, ez eta ezer antolatzen ere. Tresnak/Materialak kontrolatzen ditu, eta badaki, ondo jakin ere, nola erabili behar diren, ohiko zereginak egiterakoan; maiztasun gutxiagoko zereginetarako ikastaldia behar du. Normalean, zeregin operatibo errazek, oso handiak baina errepikakorrak egiten ditu.

1. indizearen errendimendu txikiko kontratua behin-behinekoa izango da; gehienez urte 1ekoa. Baina gehieneko epe hori murriztu ahal izango da: 9 hilekoa izango da Gureak Garbitasuna SLU enpresako antolatzen duen garbiketari buruzko ikastaroren bat egin duten pertsonentzat, eta 6 hilekoa Gureak Lanean SArean tailerretakoren batetik datozen pertsonentzat.

5. artikulua. Ordainsari-mailak.

Ordainsari-mailak 35. artikuluko soldata-tauletan definitutakoak izango dira.

6. artikulua. Langileen kontratazio berriak eta sustapenak.

Enpresako zuzendaritzak edozein kontratazio berri egin aurretik enpresa batzordeari jakinarazi eta entzungo dio.

Enpresan lanposturen bat hutsik geratzen denean, baldintza berdinetan, hura betetzeko lehentasuna izango dute lehenetik enpresako plantillakoak diren langileek eta desgaitasun ai-

Encargado/a: Mando intermedio entre coordinador/a y el personal operario. Será quien realice la interlocución con el cliente en el centro y organizará diariamente el grupo de trabajo para el cumplimiento de los criterios de calidad establecidos. Asimismo, intervendrá directamente en el proceso productivo.

Almacenero/a: Es la persona que facilita algunos de los pedidos que se precisan por el personal (materia prima, equipamiento, uniformes etc.) y realiza el mantenimiento básico de la maquinaria. Asimismo, transporta la maquinaria que requiere de un mantenimiento en profundidad al centro proveedor de dichos servicios.

Operario/a A: Es la persona que no necesita ningún tipo de supervisión ya que es capaz de llevar adelante todas las tareas productivas (tanto habituales como periódicas o puntuales) con una calidad alta. Dispone de una total autonomía de actuación y polivalencia total, así como un conocimiento total de la utilización de materiales, útiles y maquinaria.

La persona de esta categoría está capacitada para organizar el grupo en caso de ausencia del Encargado o la Encargada, tanto cuando se trata de ausencias puntuales, como cuando no es necesario designarlo.

No es necesario designar Encargado o Encargada en los centros de trabajo en donde trabajen menos de 5 trabajadores o trabajadoras de Gureak Garbitasuna, es decir, de 1 a 4. Y en estos centros de trabajo el Operario/a A dependerá directamente del Coordinador o la Coordinadora.

Operario/a B: Es la persona que no necesita ningún tipo de supervisión en tareas habituales y una supervisión esporádica en las tareas nuevas. Dispone de autonomía que le permite tomar algunas decisiones y organizar situaciones laborales puntuales, una elevada autonomía de actuación y polivalencia total, así como un conocimiento total de la utilización de materiales, útiles y maquinaria.

Limpiador/a: A todos los efectos equiparable al operario B.

Operario/a C: Es la persona que puede realizar con calidad tareas repetitivas con una supervisión esporádica. Si la tarea es nueva necesitaría una supervisión constante para garantizar la calidad. No cuenta con capacidad de decisión clara pero sí con una iniciativa que le permite reaccionar ante situaciones puntuales. Cuenta con un conocimiento total de la utilización de materiales, útiles y maquinaria. La maquinaria que puedan utilizar estas personas dependerá de lo establecido en la Evaluación de riesgos (apartado de asignación de puesto de trabajador/a). Su polivalencia es alta en tareas repetitivas.

Operario/a 1: Autonomía limitada que requiere una supervisión continua, por lo que ni decide ni organiza. Tiene un elevado control y conocimiento sobre la utilización de útiles/materiales siempre que esté realizando tareas habituales y en las poco habituales necesita un periodo de aprendizaje. Habitualmente realiza las tareas operativas más sencillas, de gran volumen, pero repetitivas.

El contrato en Bajo Rendimiento del índice 1 tendrá un carácter provisional máximo de 1 año. Este periodo máximo se reducirá a 9 meses para quienes provengan de algún curso de formación de Limpieza organizado por la Empresa Gureak Garbitasuna S.L.U. y a 6 meses para quienes provengan de alguno de los talleres de Gureak Lanean S.A.

Artículo 5. Niveles retributivos.

Los niveles retributivos serán los definidos en el apartado Tablas Salariales del artículo 35.

Artículo 6. Nuevas contrataciones y promoción del personal.

La Dirección de la Empresa comunicará y escuchará al comité de Empresa antes de realizar cualquier nueva contratación.

Ante cualquier puesto vacante que se produzca en la Empresa, en igualdad de condiciones, será preferido para su ocupación el personal que lo sea con anterioridad de la plantilla de

torturen bat dutenek. Horrela, Gureak Garbitasuna SLUn aldi baterako kontratatuta dauden pertsonen kasuan, kontratuaren amaieran lan-harremana desegiten bada, lehentasunezko eskubidea izango dute enpresan berriro sartzeko, eta lehentasun-ondorioetarako langile bakoitzaren hasierako kontratutik igaro den denbora zenbatuko da.

Azken 5 urteetan Gureak Garbitasuna SLU enpresan 36 hilabetez lan egin duten pertsonen (kontratu batekin edo batzuekin) lan-kontratu mugagabea egingo zaie.

Baina salbuetsita geratzen dira obra edo zerbitzu kontratuak, horietan kontratuak egiteko xede zen epea ezarrita baitago.

Enpresak ez du garbitzailearen kategoria erabiliko kontratuzio eta/edo sustapen berrietan.

Lanbide-egokitzapenaren indizea:

Enpresan langile bat sartzen denean nahiz lanpostu berri batean sartzean (sustapena), baldin eta langileak bete beharreko funtzioei dagokienez lanbiderako gaitasun-hutsuneren bat badauka, lanbide-egokitzapenerako indizea ezarri ahal izango da. Aipatutako indizeak Oinarritzko Indizea gehienez % 10ean murriztea ekar dezake, eta lanpostuaren titularrak eskatutako lanbide gaitasuna eskuratu den neurrian igoko da, 1992ko urriaren LKS diseinatutako ordainketa-sistemari atxikita egingo diren aldizkako kontrol eta ebaluazioen arabera.

La Empresa y preferentemente quienes tengan una discapacidad reconocida. De esta manera, las personas que se encuentren contratadas en Gureak Garbitasuna, S.L.U. con carácter eventual, en caso de que a la finalización del contrato se rescinda la relación laboral, tendrán el derecho preferente de reintegro en la empresa, contabilizando a efectos de preferencia el tiempo transcurrido desde el contrato inicial de cada trabajadora o trabajador.

Las personas que hayan trabajado en Gureak Garbitasuna S.L.U. un total de 36 meses en los últimos 5 años en uno o diversos contratos en la empresa, pasarán a tener contrato indefinido.

Quedan excluidos los contratos realizados bajo la modalidad de obra o servicio en donde la duración quedará determinada por el objeto para el que fueron realizados.

La empresa no utilizará la categoría Limpiador/a para nuevas contrataciones y/o promociones.

Índice de adaptación profesional:

Tanto en los casos de ingreso de una persona en la Empresa como en los de acceso a un nuevo puesto de trabajo (Promoción), se podrá establecer, cuando exista una carencia de capacitación profesional de la persona respecto a las funciones a desempeñar, un índice denominado de adaptación profesional. Dicho índice podrá suponer hasta una deducción del 10 % del Índice Base e irá evolucionando en la medida en que quien sea titular del puesto vaya adquiriendo la capacitación profesional requerida en base a controles y evaluaciones periódicas según el sistema de retribución diseñado por LKS en octubre de 1992.

Kategoria / Categoría	Geh. epea (hilabeteak) / Periodo máximo (meses)
1. mail. langilea / Operario/a 1	6
C langilea / Operario/a C	
B langilea / Operario/a B	
A langilea / Operario/a A	
Biltegi-zaina / Almacenero/a	
Admin. laguntz. / Aux. Administrativo/a	
Arduraduna / Encargado/a	12
Koordinatzailea / Coordinador	
Técnico Apoyo Personas	
G.B. Arduraduna / Responsable RRHH	
Produk. Arduraduna / Responsable de Producción	36
Jarduera arduraduna / Responsable de Actividad	

Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuan eta hura garatzeko arauetan (1368/85 EDn kontratuei buruz jasotako berezitasunak barne) ezartzen diren modalitateetako bat eduki behar dute kontratuak.

7. artikulua. Lanaldia.

Hitzarmen honen eraginpeko langileen lanaldi arrunta 1.592,5 ordukoa izango da gehienez.

Lanaldi jarraitua (5 ordu edo gehiago) duten langileek 20 minutuko atsedenaldea izango dute. Atsedenaldi hori laneko denboratzat hartuko da.

Lanaldi zatituak dituzten langileek 10 minutuko atsedenaldea egiteko eskubidea izango dute. Minutu horiek benetan lan egindako denboratzat hartuko dira, eta lanaldiaren zatirik luzeenean hartuko dira, denak batera.

Los contratos podrán ajustarse a cualquiera de las modalidades previstas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en sus normas de desarrollo, incluidas las particularidades que sobre contratación contempla el R.D. 1368/85.

Artículo 7. 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 h.

En los casos de jornada continuada igual o superior a 5 horas; se tendrá derecho a un descanso de 20 minutos que tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

En los casos de jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso de 10 minutos los cuales serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, dicho descanso se contempla como un único descanso en la parte de la jornada de más duración.

Arduradunek eta lantaldeen arduradunek gainbegiratuko dituzte beren mendeko pertsonak.

Lanean benetan emandako denbora kalkulatzeko, eguneko lanaldiaren hasieran eta amaieran lanpostuan egon behar du langileak, lanean.

Asteko atsedenaldea gutxienez egun eta erdikoa izango da. Atsedenaldi hori gehienbat larunbat eta igandeetan hartuko da; salbuespen izango dira, zerbitzu eta lan-beharrak direla-eta, ordutegi desberdina ezarrita duten lanpostuak, horietan 10. artikuluan ezartzen den konpentsazioa aplikatuko baita.

8. artikulua. Lan egutegi eta ordutegia.

Laneko ordutegiak eta egutegiak ezartzea enpresako zuzendaritzaren ahalmen eskusiboa izango da, aldeaz aurretik langileen legezko ordezkariak.

Oporrei buruzko 11. artikuluan ezartzen dira urteko egutegian jasota geratu behar diren opor-egunak.

Enpresako zuzendaritzak langile guztientzako lan-egutegia zehaztuko du azaroaren 15a baino lehen, Gipuzkoako egutegi ofiziala argitaratu ostean baina Enpresa Batzordeak esku hartu baino lehen. Egutegiak langile guztientzako lan-egutegia zehaztuko du, eta lanaldiaren ordutegia eta opor kolektiboen egunak adierazi beharko ditu, gutxienez. Lantokiren batean sasoiaren arabera ordutegi ezberdina bada eta lan-egutegiak zehazterakoan aldaketa horiek zein diren jakiten bada, urteko egutegian jasoko da.

Hileko egutegiak 15 egun lehenago aurkeztuko dira lantoki bakoitzean (hileko egutegietan adieraziko da txandak eta jaiegunak nola esleituko diren), eta Enpresa Batzordeari ere emango zaizkio. Langileren bat lantokian agertzen ez bada zerbitzuaren premiegiatik edo aparteko nahiz aurretik jakin ezin zen arrazoiaren bategiatik (aldi baterako ezintasuna edo lan-istripua), enpresak beste langile baten egutegia aldatu ahal izango du bestea falta den lehenengo 4 egunetan zehar; ondoren, ordezkari bat kontratatatu beharko du, eta langile berri horrek ordezkatzeko duen langilearen egutegia eta lanaldia izango ditu.

Lan-egutegietan egiten diren aldaketa guztiak Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaizkio.

Langile bakoitzak pilatu dituen orduak lantokian aurkeztuko dira hiru hilean behin (hilabetea amaitu denean); horrela, orduen zenbaketak bat etorriko dira.

Enpresako zuzendaritzak lan egutegiak eta ordutegia finkatu dituelarik, urteko jardunak aldaketarik jasaten badu, aipatu zuzendaritzak beharrezko doikuntzak ezarriko ditu 15 egunetako epean.

Data horretatik aurrera hilabete naturala igaro ondoren, enpresaren ekimen ezagatik, aurreko terminoen arabera ordutegia eta laneko ordutegi eta egutegirik ezarri izan ez balitz, langileek hurrengo hilabetearen barruan nahi duten egutegia finkatzeko ahalmena izango dute, urteko gehienezko ordutegia errespetatuz.

Eguneko lanaldia luzatzen bada, ustekabeko edo aurretik jakin ezin zen arrazoiaren bategiatik (eta ez da halakorik jasotzen urte hasieran lantokirako aurkeztu den egutegian), ordu horiek egutegian sartuko dira; alabaina, urte osoan lan egindako orduen kopuruak ezin du gainditu hitzarmenean ezarritako 1.592,5 orduko kopurua. Lan egin diren beste ordu horiek beste momenturen batean hartuko dira, enpresak eta langileak adostuta, eta lantokiko egutegian jasota geratuko dira. Horrelakoak ustekabekoak izaten direnez, ordu horiei % 50eko hobaria aplikatuko zaie hartzeko orduen zenbaketan.

Encargadas, Encargados y responsables de los grupos de trabajo supervisarán a las personas a su cargo.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador o la trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado al mismo.

El descanso semanal será como mínimo de día y medio efectivo a aplicar preferentemente los sábados y domingos, a excepción de los puestos que por necesidades de servicio y trabajo tengan establecido un horario diferente en cuyo caso se aplicará la compensación señalada en el artículo 10.

Artículo 8. Calendario y horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la representación legal de la plantilla.

En lo referente a la definición de las vacaciones en el calendario anual se estará a lo establecido en el artículo 11 de Vacaciones.

La Dirección de la Empresa, antes del 15 de noviembre y después de la publicación del calendario oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención del Comité de Empresa, señalará el calendario general de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas del disfrute de las vacaciones colectivas. En el caso de que en algún centro se diesen distintos horarios según la época y se conociese la existencia de dichas variaciones en el momento de realizar los calendarios, se definirían también en el calendario anual.

Los calendarios mensuales con la asignación de turnos y festivos se presentarán con 15 días de antelación en cada instalación y al Comité de Empresa. Cuando por necesidades del servicio y cuando por causas extraordinarias e imprevisibles tales como situaciones de IT o accidentes de Trabajo alguna persona no acuda a su puesto de trabajo, la Empresa podrá modificar el calendario de otro trabajador o trabajadora durante los primeros 4 días de ausencia, y posteriormente contratará una persona sustituta que pasará a tener el calendario y la jornada de la persona a quien sustituye.

Todas las modificaciones de calendarios serán comunicadas al comité de empresa.

Con objeto de fomentar el acuerdo en la contabilidad de las horas y con periodicidad trimestral se entregará en los Centros el acumulado de horas de cada trabajador o trabajadora (se entregarán a mes vencido).

Si la jornada anual sufre modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada no se hubiera establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la Empresa, las trabajadoras y los trabajadores tendrán facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope de horario anual.

Cuando por acontecimientos imprevistos y extraordinarios (y no recogidos en el calendario presentado para el centro de trabajo a principios de año), se prolongue la jornada de trabajo diaria, estas horas se tendrán en cuenta en el calendario, de forma que el cómputo anual de las horas trabajadas no supere las 1.592,5 establecidas en Convenio. Esas horas ya trabajadas se disfrutarán en otro momento, convenidas de mutuo acuerdo con la Empresa, y quedarán reflejadas en el calendario del centro. Dado el carácter imprevisto de estos eventos, estas horas tendrán una bonificación de un 50 % para el cómputo de las horas de disfrute.

9. artikulua. Gaueko lana.

Gauean lan egiteagatik plus bat ezarriko da (gaueko lana legeak uanean-uean hala jotzen duena izango da, eta gaur egun 22:00etatik eta 06:00etara bitartekoa da). Hain zuzen, gauean egindako lanordu bakoitzeko % 15eko plusa jasoko da.

Adimen-desgaitasuna duten pertsonen gaueko lana egiten badute, beti lagunduta egon behar dira: desgaitasun fisikoa edo zentzumenetakoa duen pertsona batekin edo desgaitasunik ez duen pertsona batekin egongo dira.

10. artikulua. Jaiegunetako lana.

Jaiegunetan egiten den lanaren ordainetan, langileek lan egindako denbora bider 0,30 izango dute atsedeen-denbora gisa, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera. Atsedeen hori zer egunetan hartu erabakitzeke, langileak eta zuzenean gorago dagoenak (arduradunak edo koordinatzaileak) ados jarri beharko dute. Ados jartzen ez badira, batzorde misto interpretatzaileak erabakiko du.

Zerbitzua arriskuan jartzen ez bada, urteko 14 jaiegunak jaiegunaren aurreko/ondorengo bi asteetan hartu ahal izango dira, edo pilatu ahal izango dira; baina horretarako, langileak aldateta hori eskatu beharko du eta zuzenean gorago duena ados badago. Gabonetan eta Aste Santuan (egun horietan jaiegun bat baino gehiago baitago) aurreko/ondorengo lau asteetan ezarriko da noiz hartuko diren jaiegun horiek.

Gabon-gauean eta Gabon zahar gauean lan egindako orduak halako bi zenbatuko dira 19:00etatik aurrera (19:00etatik aurrera lan egiten duten lantokietan).

Lau jaiegun hauetan lan egindako orduak halako bi zenbatuko dira: Gabon egunean, Urteberri egunean, langilearen udalerriko zaindariaren jaiegunean eta probintziako jaiegunean. Gabon zahar egunean, Gabon egunean, Urte zahar egunean eta Urteberri egunean, garraio publikoa erabili ohi duen eta lanera joateko edo etxera itzultzeko garraioberirik ez duen langileari egoera horri aurre egiteko hartzen duen ordezkari garraioaren zenbatekoa emango dio enpresak.

11. artikulua. Oporrak.

Gureak Garbitasuna SLU enpresak kontratatutako langile guztiak eskubidea izango dute 30 eguneko oporraldia izateko, ahal dela udan. Horietatik 26 lanegunak izan beharko dute nahitaez (urteko oporrak kalkulatzeko, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira).

Oporrak langilea lan jardun arruntean jasotzen ari den soldata errearen arabera kobratuko dira.

Pertsona bat aldi baterako ezintasun-egoeran badago (gaitotasun arruntagatik, amatasunagatik, haurdunaldiagatik arriskuagatik edo laneko istripuagatik) bere egutegian ezarritako oporraldiaren hasieran, aldi baterako ezintasun-egoera amaitzean hartuko ditu oporrak, oporrak sortu diren urte naturala amaitu bada ere. Langileak eta haren arduradunak (koordinatzaileak) hitzartuko dute oporrak noiz hartu.

Enpresaren beharrak direla-eta, urteko egutegian ezarritako opor kolektiboak hartzeko egunak aldatzen badira, eta, horren ondorioz, egun horietan lantokia ixten bada, langileek beste opor egun bat hartzeko eskubidea izango dute.

Ekitaldi bakoitza hasi aurretik, enpresako Zuzendaritzak Gureak Garbitasuna SLUko koordinatzaileei jakinaraziko die zein den hurrengo urteko festa ofizialen zerrenda. Arduradunek, hitzarmeneko 8. artikuluaaren arabera, oporrak hartzeko aldiak eza-

Artículo 9. Trabajo nocturno.

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 15 % del salario de cada hora nocturna realmente trabajada.

Las personas con discapacidad intelectual que realicen su trabajo en dicho horario nocturno lo harán siempre acompañadas bien por una persona con discapacidad física o sensorial, o bien por una persona sin discapacidad.

Artículo 10. Trabajo en festivos.

El trabajo realizado en festivos será compensado con el disfrute en tiempo de descanso del tiempo trabajado por 0,30 a partir de la firma del presente convenio. La elección de los días en que se va a disfrutar de ese descanso se hará de común acuerdo entre la persona trabajadora y su superiora o superior inmediato (Encargado/Encargada o Coordinador/Coordinadora) y en caso de desacuerdo se decidirá desde la Comisión Mixta Interpretativa.

Se establece, siempre que por ello no se ponga en riesgo el servicio, el disfrute de los 14 días festivos del año en las dos semanas anteriores/posteriores al día festivo, pero siempre que la persona trabajadora así lo solicite y lo acuerde con su superiora o superiora se acumularán los festivos acordando su disfrute. En los festivos de Navidades y Semana Santa (dado que en dichos periodos se aglutinan varios festivos) el período para disfrutar de dichos festivos se establecerá en las cuatro semanas anteriores/posteriores.

Los días de nochebuena y nochevieja y en los centros donde la jornada finalice más tarde que las 19:00 horas el tiempo trabajado se computará doble a partir de dicha hora.

Se computará doble el trabajo en los siguientes 4 días festivos: El día de Navidad, el día de Año Nuevo, la festividad patronal del municipio del trabajador o la trabajadora y la festividad provincial. Los días de noche buena, Navidad, año viejo y año nuevo, al trabajador o trabajadora que utiliza regularmente el transporte público y carezca de medios de transporte para acudir al trabajo o bien para volver a su domicilio, la empresa le abonará el importe del transporte alternativo necesario para cubrir dicha situación.

Artículo 11. Vacaciones.

Todas las personas contratadas por Gureak Garbitasuna S.L.U. tendrán derecho a disfrutar preferentemente los meses de verano de 30 días de vacaciones, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables (A efectos de vacaciones anuales, los sábados se computarán como días laborables completos).

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo la persona trabajadora en jornada ordinaria de trabajo.

En los casos en los que las personas que al iniciar el periodo de disfrute de las vacaciones establecidas en su calendario se encuentren en situación de IT por enfermedad común, maternidad, riesgo por embarazo o accidente laboral, disfrutarán sus vacaciones una vez terminado el periodo de IT, aunque haya finalizado el año natural en el que se hayan devengado. Las fechas de disfrute se acordarán entre el trabajador o trabajadora y su responsable (Coordinador o Coordinadora).

Si por necesidades de la Empresa se modifica la fecha del disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual, y en consecuencia el cierre del centro de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a disfrutar un día más de vacaciones.

Antes del inicio de cada ejercicio la Dirección de la Empresa comunicará a los Coordinadores y Coordinadoras de Gureak Garbitasuna S.L.U. la relación de fiestas oficiales del año próximo, quienes de acuerdo con el art.8 del Convenio, fijarán los perío-

rriko dituzte, lantokien ezaugarrien arabera (ematen den zerbitzua, lan gehien egoten den garaia, ordezkapenen egonkortasuna, ordezkatu beharreko kategoriak, etab.).

Urteko aldiren batean Gureak Garbitasuna SLUko lantokiren batean instalazioak itxiko badira eta zerbitzua etengo bada, eta lantoki horretan lan egiten duen pertsonak lanaldi gehiena lantoki horretan egiten badu, instalazioak itxita daudenean hartuko ditu langileak oporrak.

Oporren zati bat pertsonentzat, modu objektiboan, interesgarria den aldi batean hartzen dela bermatze aldera, oporrak bi hamabostalditan zatituko dira. Oporretako hamabostaldi horren barruan jaiegunen bat egokitzen bada, opor-egun hori orain arte egin den bezalaxe hartuko da, hau da: langileak eta haren koordinatzaileak adostuko dute noiz hartuko den.

Arau orokor horiek kontuan hartuta, langile bakoitzak oporrak noiz hartu nahi dituen zehaztu ahal izango du, zuzenean gorago duen pertsonari jakinarazita. Gutxienez hiru hamabostaldi zehaztu beharko ditu oporraldi osorako, eta lehentasunen ordena ere ezarri beharko du.

Langile bakoitzaren lehentasunak zein diren jakin ostean, koordinatzaileak oporren taula beteko du, honako hauen arabera:

1. Oporrak esleitzerakoan, antzinatasunaren arabera ordena ezarriko da. Hau da, langilea enpresara sartu zen egunaren arabera esleituko dira oporrak.

Ordezkapenen bat egiten dauden langileei ez zaie antzinatasunik kontuan hartuko; ordezkatzeko ari diren pertsonaren oporrak hartuko dituzte, ordezkapena egiten ari diren denboraren arabera egun kopuruarekin.

Antzinatasuna txandaka ezarriko da, hau da, urte batean oporrak hartzeko lehentasuna izan duena hurrengo urtean aukeratzeko azkena izango da.

Arrazoi pertsonalengatik edo zigorren bategatik lantokiz aldatzen duten pertsonen ez zaie antzinatasunik kontuan hartuko; pertsona horien oporraldia beteko duten lanpostu hutsean ezarritakoa izango da. Enpresak eskatuta lantokiz aldatzen duten pertsonen, aurreko lantokian ezarrita zuten oporraldia errespetatuko zaie.

Bi kasutan, bati ere ez zaio zenbatuko antzinatasuna hurrengo urtean.

2. Lehenengo hamabostaldia antzinatasunaren arabera esleituko zaie txandako langile guztiei, lehentasunen arabera. Beraz, txandako kide batek aukeratu duen lehen hamabostaldia hartuta badago, bere lehentasunetatik hurrengo esleituko zaio.

Bigarren hamabostaldia lehen hamabostaldiaren kontrako ordenan esleituko da: zerrendako azkenak aukeratu duen besteak baino lehen bigarren hamabostaldia.

Gainerako hiru kasuetan, 5 egun balioduneko epea izango da lehentasunak zein diren zehazteko, eta epe horren barruan ez bada ezer zehazten, lantokiko koordinatzaileak esleituko ditu egunak, akordio honetan ezartzen diren irizpideak betez.

Lantoki bereko langileak oporrak trukatzeko adosten badute, kasu bakoitza aztertuko da; irizpide orokorra izango da adostutakoaren alde egitea, baldin eta zerbitzuan eraginik ez badute. Nolanahi ere, lanbide-kategoria bereko edo antzeko pertsonen egin ahal izango dituzte aldaketa horiek (1 langileak eta C langileak elkarren artean; eta B langileak eta A langileak elkarren artean). Bezeroarekin hitzartzen denean Gureak Garbitasuna SLUko langileen oporrak aldatzea, antzeko kategoria duten langileen artean egingo dira aldaketak.

dos de disfrute de vacaciones en función de las características de los centros (servicio prestado, fechas de mayor actividad laboral, estabilidad en la suplencia, categorías a sustituir, etc.).

En aquellos centros de trabajo que cierren sus instalaciones y se interrumpa el servicio ofrecido por Gureak Garbitasuna S.L.U. en algún período del año y la persona trabajadora adscrita a dicho centro realice el mayor porcentaje de jornada en dicho centro, disfrutará de su período vacacional dentro del período de cierre de las instalaciones.

Con objeto de garantizar el disfrute de una parte de las vacaciones en un periodo objetivamente atractivo para las personas, las vacaciones se dividirán en dos quincenas. Si dentro de la quincena de vacaciones tocarse algún día festivo, el día de vacaciones restante se disfrutará de la misma manera a como se venía haciendo hasta la actualidad, esto es, consensuándose entre el trabajador o trabajadora y el coordinador o la coordinadora.

Considerando estas normas generales, cada persona podrá indicar sus preferencias en cuanto a las fechas de disfrute, comunicándose a su superior o superiora, e indicando, por lo menos, tres quincenas distintas para el disfrute de todo el período vacacional y el orden de preferencia de las mismas.

Una vez conocidas las preferencias de cada persona, el coordinador o coordinadora elaborará el cuadro de vacaciones de la siguiente manera:

1. Se establecerá el orden de antigüedad en el grupo de personas que se tiene en cuenta para asignar los periodos vacacionales, según su orden de incorporación en el mismo.

Quienes realizasen una sustitución no contarán con una antigüedad y, en todo caso, cogerán las vacaciones de la persona sustituida (y siempre que les corresponda por el tiempo que lleven trabajando en dicha sustitución).

La antigüedad será rotativa, es decir, quien primero escoja este año será quien escoja en último lugar en el siguiente.

A las personas que cambien de centro por motivos propios o por sanción no se les computará ninguna antigüedad y su periodo de vacaciones será el establecido para la vacante que vaya a ocupar. En caso de que cambie de Centro por requerimiento de la Empresa se le respetará el periodo vacacional asignado en el anterior Centro.

En ninguno de los dos casos se les computará la antigüedad para el próximo año.

2. Se adjudicará la 1.ª quincena por orden de antigüedad a todo el grupo de rotación y teniendo en cuenta el orden de preferencia, de manera que, si la primera quincena escogida por un miembro del grupo estuviese previamente elegida, se le adjudicará su siguiente en preferencias.

La 2.ª quincena se adjudicará en el orden inverso a la 1.ª quincena siendo el último de la lista quien escoja primero la 2.ª quincena.

En los casos en los que las tres preferencias señaladas por las restantes contarán con un período de 5 días hábiles para señalar sus preferencias y si en dicho plazo no las han señalado será el coordinador o coordinadora del Centro quien les asigne siguiendo los criterios establecidos en el presente acuerdo.

En caso de acuerdo entre trabajadores o trabajadoras de un mismo centro para intercambiarse el periodo vacacional, se estudiará cada caso con el criterio general de facilitar dichos acuerdos siempre y cuando no interfieran en el servicio. En cualquier caso, estos cambios se podrán realizar entre personas de igual o similar categoría profesional (operarios/as 1 y C entre ellos/as, operarios/as B y A entre ellos/as). En los centros en los que se haya estipulado con el cliente la realización de la sustitución de las vacaciones de las trabajadoras y trabajadores de Gureak Garbitasuna S.L.U., se llevarán a cabo dichas sustituciones con personal de similar categoría.

Era berean, eta ahal den neurrian, bikoteek eta izatezko bikoteek oporrak aldi berberetan hartzen ahaleginduko da.

12. artikulua. Baimenak eta lizentziak.

Baimenak eta lizentziak aurretik justifikatuta eta gertaeraren unetik aurrera emango dira.

Ordaindutako eta soldatapeko lizentziak honako hauek izango dira:

a) Ezkontzagatik: 20 egun natural.

b) Erditzeagatik: gertatzen denean, indarreko legeria aplikatuko da.

c) Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik: 5 egun natural. Gurasoen heriotzagatik: 3 egun natural. Odoleko eta ezkontza bidezko aita-amaginarreben, neba-arreben, iloben eta aitona-amonen heriotzagatik: 2 egun natural.

d) Neba-arreba, seme-alaba edo gurasoen (ezkon-senideak barne) ezkontzagatik: egun natural 1.

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

f) Ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: 5 egun natural. Gurasoena edo neba-arrebena: 3 egun natural. Aitagarrebarena, amaginarrebarena, koinatu/koinatarena eta aitona-amonena: 2 egun natural.

Horretarako, dagokion medikuak hasierako egiaztagirien edo, aurrerago, edozein alderdik eskatuta horrela kalifikatzen duena hartuko da gaixotasun larritzat. Nolanahi ere, gaixotasun larritzat joko da ospitaleratzea eskatzen duena. Kasu horretan, ospitaleko egonaldiak irauten badu lizentziaren araberako aurreikusitakoak baino egun gutxiago, lizentzia bukatuko da ospitaleko egonaldia amaitzean. Langileak beste baimen bat izateko eskubidea du, ospitaleratzea gertatzen den aldiro. b) atalean izan ezik.

g) Etxebizitzaz aldatzea: egun natural 1.

h) Bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, emakume langileek lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahalko dute. Emakumeak horren ordez lana ordubetez murriztea aukera dezake, lanaldiko lehenengoa edo azkena. Aitak edo amak baliatu ahalko du baimena, biek lan egiten badute. Edoskitzeko baimena egunetan metatuta ere har daiteke. Baimenaren iraupena proporzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan.

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

d) letrari dagokionez, emandako lizentziari bi egun gehituko zaizkio distantziaren arrazoi beragatik, ezkontzen direnak langilearen neba-arrebaren bat, seme-alabaren bat, aita edo ama badira. Ezkon-senideak direnean, lizentzia luzatu bai baina ez da ordainduko.

i) Emaketa tratamenduak egitea: urtean 15 egun.

j) Behar den denbora hartu ahalko da haurdunaldiko azterketak egiteko eta erditzeko teknikak ikasteko. Betiere frogatu egin behar da horrelako jarduerak lan-orduetan egin beharra.

k) %33tik beherako desgaitasuna duen pertsona, alde aurretik jakinarazita eta justifikatuta, errehabilitazio-tratamendu mediko-funtzionalerako joateko eta lanbide-orientazio, -prestatutza eta -berregokitze jardueretan parte hartzeko lanetik atera daiteke, eta ordaindua izateko eskubidea izango du, betiere sei-hileko batean absentzia horiek gehienez hamar egunekoak izan badira.

Igualmente se tratará, en la medida de lo posible, que tanto las parejas de hecho como de derecho disfruten de sus vacaciones en idéntico período.

Artículo 12. Permisos y licencias.

Todos los Permisos y Licencias se concederán previa justificación y a partir del momento en el que se dé el hecho causante.

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

a) Por matrimonio: 20 días naturales.

b) Por alumbramiento, se aplicará la legislación vigente cuando se dé el hecho causante.

c) Por fallecimiento del cónyuge, hijos o hijas: 5 días naturales. En los casos de padres y madres: 3 días naturales. En los casos de suegros, suegras, hermanos, hermanas, nietos, nietas, abuelos y abuelas (tanto de sangre como políticos/as): 2 días naturales.

d) Por boda de hermanos, hermanas, hijos, hijas, padres y madres (incluidos los/as políticos/as): 1 día natural.

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

f) Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales. De padres/madres y hermanos/hermanas: 3 días naturales. Padres/madres, hermanos/hermanas y abuelos/abuelas políticos/as: 2 días naturales.

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

g) Traslado de domicilio: 1 día natural.

h) Por lactancia de un hijo o una hija menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Se podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada de una hora que será la primera o la última de la jornada diaria. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. El permiso de lactancia se podrá disfrutar mediante su acumulación en días. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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, y dos días más si dicha distancia es superior a 500 km.

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

i) Por tratamiento de fecundación: 15 días al año.

j) 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.

k) La persona trabajadora con discapacidad reconocida de al menos un 33 %, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

Langilearen ezkontidearekin zerikusia duten lizentzia ordaindui dagokienez, izatezko bikotea ere horietan sartzen dela ulertuko da. Izatezko bikote dela frogatzeko, dagokion udalean dagoen ezkontzaz kanpoko elkartzeen erregistroan inskribatuta dagoela frogatu beharko da (Udal horretan oraindik ez badago halakorik, bikote interesdunak errolda-ziurtagiria aurkeztu beharko du). Bizikidetzako lizentzia berriro eskuratzeko ezarritako gutxieneko denbora 4 urtekoa da. Izatezko bikote izateko baimena enpresari jakinaraziko zaio, lortu baino gutxienez 30 egun lehenago.

Gizarte Segurantzako adituen kontsulta medikora joateari dagokionez, medikuntza orokorreko medikuak hala agintzen duenean, langilea kontsultara joan ahalko da, laneko ordutegian bada ere; horretarako, enpresari medikuaren agindu horren egiaztatze-bolantea erakutsiko dio (egiaztatze-bolanterik badago).

Gainerako kasuetan, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren (medikuntza orokorreko medikuaren) kontsultara joateko, edo medikuntza pribatuak eskaintzen dituen zerbitzuetara joateko, edo ezkontideari, 16 urtetik beherako seme-ari/alabari edo langilearekin bizi den amari/aitari kontsulta medikoetara joaten laguntzeko eta ospitaleratzeetan eta garrantzi txikiko ebakuntzetan laguntzeko, urtean gehienez ere 20 ordu hartu ahalko dira (ordu horiek ordaindu egingo dira), justifikazioa ekarri ondoren (gehieneko kopuru hori 25 ordukoa izango da lantokia langilearen Gizarte Segurantzako familia-medikuaren zerbitzutik 20 km baino gehiagora dagoenean). Atal honetan sartzen dira entzumen-gabezia duten langileei mediku-zerbitzu espezialista batek urtero egin behar izaten dizkien azterketak, betiere horiek lanaldian zehar egitea behar bezala justifikatuta badago.

Legezko zaintza dela eta, 12 urte baino gutxiagoko haur bat edo desgaitasun fisiko, adimenezko edo zentzumenezkoa duen pertsona bat (ordaindutako jarduerarik egiten ez duena) zuzenean bere kargu duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, soldata proportzioan jaitsita. Murrizketa, gutxienez, lanaldiaren zortziren batekoa izango da eta, gehienez, lanaldia-eren erdikoa.

13. artikulua. Eszedentziak.

1. Amatasun/aitasun eszedentzia.

Eszedentziaren gehienezko iraupena: 3 urte.

– Jaiotzatik.

– Ebazpen judiziala edo administratiboa ematen denetik, adopzio edo harrera iraunkor zein adopzio aurrekoaren kasuan.

Eszedentzia gisa har daitekeen hiru urteko aldi horretan zehar langileak bere lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du.

2. Arazo pertsonaletarako, ikasteko eszedentzia.

Gutxieneko antzinatasuna enpresan: 3 urte.

6 hilabeteko gehienezko eszedentzia, lanpostuaren erresebarekin.

Eszedentzia mota hori ezin izango da eman plantillaren % 5 baino gehiago egoera horretan badago.

3. Lanbide-prestakuntzako edo birziklatzeko eszedentzia(geroago pertsonak enpresan egiten duen lanean txertatu ahal izango direnak).

Gutxieneko antzinatasuna enpresan: Urte 1.

Gehienez urte 1eko eszedentzia (geroago luzatu ahal izango da, enpresak eta langileak adosten badute).

Plantilla osoan gehienez 2 lagun egon ahal izango dira eszedentzia horretan.

Ez da aplikatuko enpresako zuzendaritzako kideen eta agintarien kasuan (kontrakoa adostu ezik).

En los casos en que las licencias retribuidas hacen referencia al cónyuge del trabajador o trabajadora, se entiende que está incluida la pareja de hecho que deberá ser demostrada mediante inscripción en el registro de uniones no matrimoniales de su ayuntamiento (En el caso de que el Ayuntamiento correspondiente no ofrezca todavía dicha opción, la pareja interesada deberá presentar el certificado de empadronamiento). El tiempo mínimo a transcurrir establecido para poder disfrutar de una nueva licencia por convivencia sería de 4 años. El permiso por constitución de pareja de hecho deberá ser notificado a la Empresa con un mínimo de antelación de 30 días antes de su disfrute.

Respecto a la asistencia a consulta médica de Especialistas de la Seguridad Social, cuando así lo prescriba el facultativo o facultativa de Medicina General la trabajadora o el trabajador podrá acudir al mismo, aunque coincida el horario de consulta con el trabajo debiendo presentar previamente a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica (siempre que exista el volante).

En los demás casos, como asistencia a consulta del Servicio Médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo/a de Medicina General) o asistencia prestada por la medicina particular así como de acompañamiento a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/hijas menores de 16 años y padres/madres que convivan con el trabajador o trabajadora, se podrán disfrutar hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas (este límite aumentará a 25 horas cuando el centro de trabajo se encuentre a más de 20 Kilómetros del Servicio médico de cabecera de la Seguridad Social al que pertenece la persona trabajadora). Se incluyen dentro de este apartado los chequeos anuales que tienen que hacer en un Servicio Médico Especialista quienes tengan una discapacidad sensorial auditiva, siempre que su realización dentro de la jornada laboral esté debidamente justificada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguna persona menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 13. Excedencias.

1. Excedencia por maternidad/paternidad.

Duración máxima de la excedencia, 3 años desde:

– El nacimiento.

– La resolución judicial o administrativa en el caso de adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

Durante los tres años de la duración máxima de la excedencia, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

2. Excedencia por asuntos personales, estudios, etc.

Mínimo de antigüedad en la Empresa: 3 años.

Excedencia máximo 6 meses durante los que se mantendría la reserva del puesto de trabajo.

No podrá darse este tipo de excedencia en el caso de que haya más de un 5 % de la plantilla en esta situación.

3. Excedencia por estudios de formación profesional o reciclaje (que posteriormente puedan ser incorporados al trabajo de la persona en la Empresa).

Mínimo antigüedad en la Empresa: 1 año.

Excedencia máximo 1 año (posibilidad para alargar con previo acuerdo entre Empresa y trabajador o trabajadora).

Sólo podrá haber de toda la plantilla 2 personas máximo con esta misma excedencia.

No válido para Directivos y mandos de la Empresa (salvo acuerdo en contrario).

4. Enpresa arruntera igarotzeko eszedentzia.

Gutxienezko antzinatasuna: Urte 1.

Hiru urteko eszedentzia gehienez (kontratu mugagabea dutenentzat), edo kontratua amaitu artekoa, iraupen jakineko kontratua dutenentzat.

Eszedentziaren lehenengo urtean, langileek euren lanpostua gordeta izateko eskubidea izango dute.

Eszedentzia urtebetetik 3 urte bitartekoa bada, erreserba lanbide-talde bereko edo kategoría baliokideko lanpostuari aplikatuko zaio soil-soilik.

5. Beste EZB batera edo lanean trebatzeko zentro batera joateagatik eszedentzia.

Urte bateko eszedentzia gehienez (kontratu mugagabea dutenentzat), edo kontratua amaitu artekoa, iraupen jakineko kontratua dutenentzat. Lanpostua erreserbatzeko eskubideak bere horretan irauten du.

6. Ahaideak zaintzeagatik eszedentzia.

Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea, salbu eta negoziatio kolektiboan iraupen luzeagoa ezartzen denean, izango dute ahaide bat (bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duena) zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna edo desgaitasuna direla-eta bere kabuz baliatu ezin bada eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

7. Borondatezko eszedentzia.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duen langileak eskubidea du borondatezko eszedentzia aitortzeko; eszedentzia hori ezin da izan lau hilabetetik beherakoa eta bost urtetik gorakoa. Eskubide hori berriro ere eduki ahal izango du pertsonak berak, soilik, aurreko eszedentziaren amaieratik lau urte igaro badira.

14. artikulua. Hitzarmen soldata edo oinarritzko indizea.

Hitzarmen honetan barne hartutako lanbide kategoría guttiararako indarrean dauden soldatak kategoría bakoitzari esleitutako indizearen arabera dira, eta hitzarmen honetako eranskinean jasotzen dira.

Hitzarmen soldatatzen edota oinarritzko indizetza hau ulerzen da: Langileak lanaldi arruntean urtero jasotzen dituen ordainsari gordinen osotasuna, antzinatasun nahiz gau-plusak, ordainsari aldakorra, diferentziala, eta abar, kontuan hartu gabe.

15. artikulua. Soldatak gehitzea eta berrikustea.

1. Soldata-igoera finkoa.

2018 eta 2019ko soldatak 35. artikuluko tauletan jasota daude.

2020: Soldata formula honen arabera igoko da: EAEko KPI + % 0,25 (% 25 lineala; % 75 proportzionala).

2021: Soldata formula honen arabera igoko da: EAEko KPI + % 0,25 (% 25 lineala; % 75 proportzionala).

— Kalkuluak egiteko, garbitzailearen kategoría B langilearen kategoría berekoa izango da.

— Garbitzailearen kategorían B langilearen kategorían aplikatzen den gehikuntza lineal bera aplikatuko da.

Gutxienez % 1,50eko soldata-igoera ezartzen da.

2. Aparteko ordainsaria.

Ordainsari hori behin bakarrik ordainduko da, martxoan; aurreko urtean kotizatu diren egunetik eta portzentajeetik proportzionala izango da.

Urteko soldata-oinarriarekin batera ezartzen da ordainsari hori, beharago zehazten diren kategorietarako. Bien arteko emaitza izango da zurrerako berrikuspen-oinarria. Kategoría hauetan aplikatuko da:

4. Excedencia por paso a Empresa ordinaria.

Mínimo antigüedad: 1 año.

Excedencia máximo 3 años (en indefinidos) y hasta finalizar el contrato en el caso de las personas con contrato de duración determinada.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Cuando la excedencia sea de más de 1 año - hasta 3 años la reserva quedará sólo referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5. Excedencia por paso a otro CEE o Centro Ocupacional.

1 año de excedencia como máximo (en indefinidos) y hasta finalizar el contrato en los contratos de duración determinada. Se mantiene derecho a la reserva del puesto de trabajo.

6. Excedencia por cuidado de familiar.

Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y las trabajadoras para atender al cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o sí misma, y no desempeñe actividad retribuida.

7. Excedencia voluntaria.

La persona de al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 14. Salario convenio o índice base.

Los salarios vigentes para todas las categorías profesionales incluidas en el presente Convenio serán los que correspondan en función al índice asignado a cada categoría y que figura en la tabla del artículo 35 de este Convenio.

Se entiende por salario convenio o índice base, la totalidad de las retribuciones brutas anuales que viene percibiendo el trabajador o trabajadora en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad y los de nocturnidad, retribución variable, diferencial, etc.

Artículo 15. Incremento y revisión de salarios.

1. Incremento Salarial Fijo.

Los salarios de 2018 y 2019 se recogen en las tablas del artículo 35.

2020: El incremento salarial será el equivalente al IPC CAV+0,25 % (25 % lineal; 75 % proporcional).

2021: El incremento salarial será el equivalente al IPC CAV+0,25 % (25 % lineal; 75 % proporcional).

— A todos los efectos de cálculo, la categoría Limpiador/a se considerará como categoría Operario/a B.

— La categoría Limpiador/a tendrá el mismo incremento lineal que la categoría Operario/a B.

Se establece un suelo de incremento salarial de 1,50 %.

2. Paga extra.

La paga se efectuará en un único pago en marzo y será proporcional a los días y porcentajes de jornada cotizados el año anterior.

Dicha paga se consolidará para las categorías, que a continuación se mencionan, junto a la base salarial del año en curso. El resultado de ambas será la base de revisión para el próximo año. Su aplicación contempla las siguientes categorías:

Kategoria	2019	2020	2021
1 langilea	50 €	50 €	50 €
C langilea	50 €	50 €	50 €
	FINKAGARRIA	FINKAGARRIA	FINKAGARRIA

Kategoria	2019	2020	2021
B langilea	50 €	50 €	50 €
Garbitzailea	50 €	50 €	50 €
A langilea	50 €	50 €	50 €
	EZ-FINKAGARRIA	FINKAGARRIA	FINKAGARRIA

Categoría	2019	2020	2021
Operario/a 1	50 €	50 €	50 €
Operario/a C	50 €	50 €	50 €
	CONSOLIDABLE	CONSOLIDABLE	CONSOLIDABLE

Categoría	2019	2020	2021
Operario/a B	50 €	50 €	50 €
Limpiador/a	50 €	50 €	50 €
Operario/a A	50 €	50 €	50 €
	NO CONSOLIDABLE	CONSOLIDABLE	CONSOLIDABLE

3. Ordainsari Aldakor Kolektiboa.

2019. eta 2021. urteetarako proposatutako Ordainsari Aldakorraren Taula honako hau izango da:

3. Retribución Variable Colectiva.

La tabla de Retribución Variable de los ejercicios 2019-2021 será la siguiente:

Ustiapen mozkina/Salmentak	% 7	% 8	% 9	% 10	% 11	% 12	% 13	% 14	% 15
OAK (€)	100	150	200	250	300	350	400	450	500
Finkagarria (€)	-	-	20	25	30	35	40	45	50

B ^o Explotación / Ventas	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
RVC (€)	100	150	200	250	300	350	400	450	500
Consolidable (€)	-	-	20	25	30	35	40	45	50

Ordainsaria lineala izango da. Gureak Garbitasuna SLU enpresak urte bakoitzean lortzen duen ratioaren gainean (ustiapenaren mozkinak eta salmentak) kalkulatu da. Urtea amaituta ordainduko da, behin bakarrik.

Ordainsari aldakorra, lan egin den denborarekiko proportzionala izango da.

4. Koefiziente diferentziala.

Koefiziente diferentziala deritzo teknologia, merkatua, kontratazioa eta halako arrazoiak direla-eta sistema tekniko-balorazioaz kanpo dauden konponbideak behar direnean lanpostu edo pertsonen dagozkien egoera berezietarako ordainsarien osagarriari.

5. Antzintasun-plusa.

Langileak, egindako lanaren arabera, kategoria bakoitzarentzat hitzarmen honen 35. artikuluan jasotako kopuruko hiru urtekoen baliokidea den ekonomia-sustapenerako pluserako eskubidea du. Garbitzailearen kategoria izango da salbuespen baka-

Esta paga tendrá un carácter lineal y se obtendrá en función del ratio de Beneficio de Explotación sobre Ventas alcanzados por Gureak Garbitasuna S.L.U. en cada ejercicio, y se pagará a año vencido, en un único pago.

La Retribución Variable será proporcional al tiempo trabajado.

4. Coeficiente diferencial.

El Coeficiente diferencial será un componente retributivo referido a situaciones de carácter especial, atribuibles a puestos o a personas cuando se requieran soluciones al margen del sistema técnico-valorativo por razones tecnológicas, de mercado, de contratación, etc.

5. Plus de Antigüedad.

El trabajador o trabajadora en función del trabajo desarrollado tendrá derecho a un plus de promoción económica equivalente a trienios de la cantidad reflejada para cada categoría en el artículo 35 de este Convenio excepto la categoría de Limpia-

rra, bost urtekoen baliokidea den plusa jasotzeko eskubidea izango du eta. Antzinasun-plusa soldata-igoeraren arabera berrikusiko da.

Langile bakoitzak gehienez ere 7 hiru urteko metagarri jaso ahal izango ditu, edo bost bosturteko.

Plus hori langileak enpresarekiko duen loturagatik sari bat denez, arestian adierazitako hobekuntza ezingo da beste kontzeptu batzuekin konpentsatu, baina enpresak kontzeptu horrengatik berarengatik ezarrita dauzkanekin xurgagarria izan ahal da.

Antzinasuna zenbatze aldera, langileak bi kontratu edo gehiago baditu eta ez bada etenik egon kontratu bat amaitu zen datatik hurrengoa hasi zen datara arte, edo horien artean ez bada hiru hilabete baino gehiago igaro, langilearen antzinasuna zenbatzeko lehenengo kontratuaren data hartuko da (edo kontratu baten eta bestearen artean igarotako egunak kenduta kalkulaturako data).

6. Prestasun-plusa.

Langileak, egindako lanaren arabera, prestasun-plusa jasotzeko eskubidea du. Plus hori jaso ahal izateko arduradunaren kategoria eduki behar da, ez da lantoki jakin batera esleituta egongo, eta normalean zerbitzuaren ordutegiak lanaldia gaindituko du, hau da, ezer gertatzen denerako aurkitzeko moduan eta lanerako prest egon behar da. Zuzenean gorago duen arduradunarekin adostuko da plus hau. Plus hau duten langileek egunean 1 €-ko osagarria (urtean 330 €-koa) jasoko dute nominan; baina lizentziak eta baimenak hartzen direnean ez da ordainduko. Plusa eskatzen duen prestasuna gehienez 22 ordukoa izango da, eta gutxienez 6 ordukoa.

16. artikulua. Irteerak, dietak eta bidaiak.

Lanak behartuta edo enpresaren aginduz, bere lanpostua dagoen herritik kanpo euren helbidean otordua egitea edo gaua pasatzea galarazten dieten bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten langileek soldataren gain lansari gisa ondoko kopuruak jasoko dituzte, jarraian datozen kontzeptuak direla-eta:

A) Dietak:

Kasuak kasu negoziatuko dira, joan-etorriaren ezaugarriak eta aurrekontua kontuan hartuz.

B) Norberaren ibilgailuan egindako kilometroak: hilean gehienez 500 km, eta km bakoitza 0,331 euro ordainduko da 2018. urtean. 2019. urtean 0,336 euro ordainduko da km bakoitza. Hilean 500 km baino gehiago egiten bada, km gehigarri bakoitzeko 0,513 euro ordainduko dira 2018. urtean, eta 0,52 euro 2019an.

2020 eta 2021 urteetan soldata-igoeraren arabera igoko da zenbateko hori ere.

Langilea enpresarekin harremanetan jarri behar bada eta, horretarako, bere telefonoa erabili behar badu, koordinatzailearen telefono mugikorrera dei galdu bat egingo du. (Dei galduen prozedura hori erabili ahal izango da langilearentzat nahitaezkoak diren komunikazioetarako: medikuaren bajen eta alten jakinarazpena, ordaindutako baimenak eskatzea, etab.).

17. artikulua. Medikua-azterketa.

Zerbitzu medikoa lan-arriskuei aurrea hartzeko 31/1995 Legean eta lege hori garatzen duen araudian xedatutakora egokitu da.

Autonomia gutxien duten eta, arrazoi hori dela medio, kontua alde batera utzita duten emakumezko langileek urtean azterketa ginekologiko bat egin dezaten sustatuko da (idatzizko gutun baten bidez eta mutualitatearekin zerbitzu hori hitzartuta dugula azalduz), baldin eta eskatzen badute (1 langilea, C langilea).

dor/a que será equivalente a quinquenios. El plus de antigüedad se revisará según el incremento salarial.

Se establece un máximo de 7 trienios acumulables por cada trabajador/a o cinco quinquenios.

Constituyendo este plus un premio de vinculación del trabajador o trabajadora a su Empresa, la mejora señalada anteriormente no podrá ser compensada con otros conceptos, pero podrá ser absorbible con aquellos que por este mismo concepto tenga establecido la Empresa.

A efectos de computar la antigüedad y en el caso de que una persona tuviese dos o más contratos sin que entre la fecha de finalización de un contrato y el inicio del siguiente no ha existido interrupción, o no han transcurrido más de tres meses, se contabilizará como antigüedad del trabajador o trabajadora la fecha del primer contrato (o la fecha calculada descontando los días transcurridos entre contrato y contrato).

6. Plus de disponibilidad.

El trabajador o trabajadora en función del trabajo desarrollado tendrá derecho a un plus de disponibilidad. Será para aquellos trabajadores con categoría encargado/a sin asignación fija a un solo Centro y donde habitualmente el horario de servicios exceda su jornada laboral debiendo estar localizables y disponible ante cualquier incidencia. Este plus se aplicará de acuerdo con su responsable inmediato. Estas personas percibirán en nómina un complemento de 1 €/día (330 €/año) y no se contempla durante el disfrute de licencias y permisos. La disponibilidad a la que hace referencia este plus, no excederá nunca de las 22 horas, ni comenzará antes de las 6 horas.

Artículo 16. Salidas, dietas y viajes.

Todas las personas que por necesidad del servicio y por orden de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica la Empresa, y que les impida efectuar comida o pernoctaciones en su domicilio percibirán sobre su sueldo a jornal las siguientes cantidades por los siguientes conceptos:

A) Dietas:

Se negociarán en cada caso en función de las características del desplazamiento y el presupuesto existente.

B) Kilometraje en vehículo propio hasta 500 km/mes será de 0,331 euros/km para 2018. En 2019 será de 0,336 euros/km. A partir de 500 km/mes el importe ordinario será sustituido por el precio de 0,513 euros/km adicional para 2018, 0,52 euros/km para 2019.

En 2020 y 2021 se incrementará según incremento salarial.

Cuando la persona deba ponerse en contacto con la Empresa y para ello hacer uso del teléfono propio, la llamada se hará con una llamada perdida al móvil del Coordinador o Coordinadora. (Este procedimiento de las llamadas perdidas no podrá utilizarse para las comunicaciones que constituyen una obligación del trabajador o trabajadora como son los casos de; notificación de bajas y altas médicas, así como para solicitar permisos retribuidos etc.).

Artículo 17. Revisión médica.

El servicio médico se ajustará a lo dispuesto en la ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales y en el reglamento que desarrolla esa ley.

Se fomentará (por medio de carta escrita e informando que tenemos concertado dicho servicio con la mutua) la realización de una revisión anual ginecológica entre aquellas trabajadoras de menor autonomía que lo soliciten (Operaria 1, Operaria C) y que por dicho motivo pudieran descuidar éste factor.

18. artikulua. Komunikazio (elebitasuna).

Batzordeari urteko Prestakuntza Planaren berri emango zaio.

Entzumenaren urritasun sentsoriala duten langileekin komunikatzeko bideak erraztuko dira. Hain zuzen ere, enpresak ahaleginak egingo ditu entzumen-urritasuna duten langileek parte hartzen duten bilera edo trebakuntza-ekintzetara zeinuen hizkuntzako itzultzaile bat eramateko.

Iragarki-tauletan argitaratzen diren arau eta ohartarazpen guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

19. artikulua. Mugikortasun geografikoa eta funtzionala.

Mugigarritasun funtzionala langileari zereginak aldatzea da; horren ondorioz, langileak maila goragoko edo beheragoko zereginak egin behar ditu.

Mugigarritasun geografikoa deritzo langile bat lantokiz aldatzeari.

– Mugigarritasun geografikoagatik langileak bizilekua ere aldatu behar badu eta aldaketa iraunkorra bada, lekualdaketa esaten zaio, eta aldi baterakoa bada, berriz, joan-etorria.

– Mugigarritasun geografikoak ez badakar bizileku-aldaketa, lantoki-aldaketa esango diogu.

Mugigarritasun geografikoa arautzean, aintzat hartu beharko da mugigarritasunak helbide-aldaketa dakarren ala ez.

Hona hemen langileen mugigarritasuna ekar dezaketen kausak:

A) Interesdunak eskatuta.

Kasu horretan, langileak idatziz eskatu beharko du. Zuzendaritzak eskaera onartzen badu, lanpostu berriaren kategoria eta soldata ezarriko zaizkio, baina langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik izango.

B) Enpresa eta langilea ados jarri direlako.

Mugigarritasunak bere jatorria arrazoi horretan duenean, alderdien artean idatziz hitzartutakoari jarraituko zaio.

C) Zerbitzuaren premiengatik.

Langileen mugigarritasuna beharrezkoa denean zenbait arrazoi direla medio, hala nola lan-metodo berriak aplikatzea, mekanizazioa, ustiapenen arrazionalizazioa, ustiapenen baten baldintza antiekonomikoak, langileen lanaldiaren saturazioa, merkatuaren krisia eta instalazioak edo langileak produktibitatearen baten arabera elkarrekin bildu izana, eraginpeko langileari errespetatu egingo zaio enpresak esleitutako soldata, beteko duen lanpostua gorabehera.

Mugigarritasuna eragingo du baita ere Diziplina-araubidearen 24. artikuluan, zehapenei buruzko atalean (2. zk.), adierazten denak.

Zerbitzuaren premiengatik mugitzen denean langilea, langileak lanpostua aldatzean hartu behar duen garraio publikoaren kostua ordainduko dio enpresak langileari, baldin eta langileak gutxienez 2 urteko antzinatasuna badauka eta urtebete badarama lanpostu berean. Kostua kalkulatzeko eta hura konpentsatzeko, kontuan hartuko da «bizitokitik ohiko lantokirainoko garraio publikoaren kostuaren» guztizko zenbatekoaren eta «bizitokitik langilearen lanpostu berrirainoko garraio publikoaren kostuaren» arteko aldea.

20. artikulua. Borondatezko lanuztea.

Erantzukizun-lanpostuak dituzten langileek (arduradunek, koordinatzaileek, produkzio-arduradunek, giza baliabideen arduradunek eta jardueraren arduradunek) lanpostua utzi nahi badute, hilabete lehenago jakinarazi beharko diote enpresari.

Artículo 18. Comunicación (bilingüismo).

Se informará al Comité del Plan de Formación anual.

Se facilitará la comunicación al colectivo de trabajadores y trabajadoras con discapacidad sensorial auditiva. Para ello, la empresa procurará la asistencia de un traductor o traductora de la lengua de signos en aquellas reuniones o acciones formativas en las que participen personas con discapacidad auditiva.

Todas las normas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios se redactarán en castellano y Euskera.

Artículo 19. Movilidad geográfica y funcional.

Se denomina movilidad funcional, al cambio de las funciones de una trabajadora o trabajador y que suponga la realización de tareas de mayor o de menor categoría.

Se denomina movilidad geográfica al cambio de lugar de trabajo de una persona.

– Si tal movilidad geográfica exige el cambio de domicilio de la persona y tiene carácter permanente se denominará traslado y si tiene carácter temporal se denominará desplazamiento.

– Cuando la movilidad geográfica no exija cambio de domicilio se denominará cambio de centro.

La regulación de la movilidad geográfica habrá de tener en cuenta la circunstancia de que suponga o no cambio de domicilio.

La movilidad del personal podrá tener origen en una de las causas siguientes:

A) A petición de la persona afectada.

La movilidad del personal que tenga su origen en esta causa requerirá la solicitud escrita del a persona trabajadora. Caso de accederse a la misma por parte de la Dirección se asignará la categoría y salario del nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

B) Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadora o trabajador.

Cuando la movilidad tenga por origen esta causa, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

C) Por necesidades del servicio.

En los casos en los que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de la plantilla, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad, sea necesario su actual movilidad del personal, a la persona afectada se le respetará el salario asignado por la Empresa con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar.

También se considerará causa de movilidad la señalada en el apartado sanciones (n.º 2) del artículo 24. Régimen Disciplinario.

En el supuesto de que el cambio se haya producido por necesidades del servicio y en el caso de quienes tengan al menos 2 años de antigüedad y 1 año en el mismo puesto de trabajo, si la movilidad geográfica supusiera perjuicio económico originado por el transporte al puesto de trabajo, la Empresa abonará el coste añadido de transporte público originado por la modificación del puesto de trabajo. A los efectos del cálculo del coste y su compensación, se considerará la diferencia entre el importe total que supone «el coste de transporte público desde el domicilio hasta el centro habitual» y «el coste de transporte público desde el domicilio hasta el nuevo centro al que ha sido trasladado el trabajador».

Artículo 20. Cese voluntario.

Las personas encuadradas en los puestos de responsabilidad, (Encargados/Encargadas, Coordinadores/Coordinadoras, Responsable de Producción, Responsable RRHH y Responsable de Actividad), deberán notificar a la Empresa su voluntad de cese en la misma con un mes de antelación.

Borondatezko lanuztearen kasuan, sortutako kopuruak eta lanuztearen datako paga eta oporren zati proportzionala jasozteko eskubidea besterik ez du izango langileak.

21. artikulua. Laneko jantziak.

Honako lan-arropak emango dira:

En caso de cese voluntario asistirá al trabajador/a exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas y vacaciones a fecha de cese.

Artículo 21. Prendas de trabajo.

Se repartirán las siguientes prendas de trabajo:

	<i>Instalazio itxiak</i> <i>Instalaciones cerradas</i>	<i>Hiri-garriketa / Beira-garbitzaileak</i> <i>Limpieza urbana / cristaleros</i>	<i>Aldizkakotasuna</i> <i>Periodicidad</i>
Beso laburreko nikia Niqui manga corta		X	Urtekoa Anual
Beso luzeko nikia Niqui manga larga		X	Urtekoa Anual
Kasaka Casaca	X		Seihilerokoa Semestral
Galtzak Pantalones	X	X	Seihilerokoa Semestral
Oinetako irristagaitzak Calzado antideslizante	X	X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Artilezko txanoa Gorro de lana		X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Eguzkitarako txapela Gorra para el sol		X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Kirol-jertsea Sudadera	X (1)	X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Jantzi polarra Forro polar		X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Segurtasun-txalekoa Chaleco de seguridad		X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Kirol-jertsea Sudadera		X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Uretako trajea Traje de agua	X (1)	X	Aldizkakoa (2) Periódico (2)
Uretako botak Botas de agua	X (1)		Aldizkakoa (2) Periódico (2)

(1) Ezaugarriak aintzat hartuta, lanpostu jakin horretarako beharrezkoa bada bakarrik.

Sólo en los casos en los que se crea necesario para el puesto concreto por las características del mismo.

(2) Arropa hau egoera txarrean dagoenean itzuli eta berria emango da.

Esta prenda se repondrá a la entrega de los anteriores en mal estado.

(3) Edonola ere, langileak behar bezala zaindu eta garbituko ditu enpresak emandako arropak.

En todo caso, será obligación del trabajador el correcto mantenimiento y limpieza de las prendas proporcionadas por la empresa.

22. artikulua. Segurtasuna eta osasuna.

Gureak Garbitasuna enpresan Laneko Arriskuen Aurreikuspenari buruzko 31/1995 Legea eta lege hori garatzen duen Arautegia izango dira aplikagarri.

Halaber, segurtasunari, higienerari, ergonomiari eta psikosociologiari eta osasunaren zaintzari buruzko indarreko zenbait arautan ezarritakoari ere jarraituko zaio.

23. artikulua. Erretiroa.

Indarrean dagoen legeriaren arabera, txanda-kontratu bidezko erretiro partziala hartzeko bete behar diren baldintzak betetzen dituzten pertsonak (adina, antzintasuna enpresan eta kotizazio-urteak) txanda-kontratu bidezko erretiro partziala hartzeko eskubidea izango dute.

Formula horretaz baliatuz gero, eta tarteko lanpostuetan bakarrik, 6 hilabete lehenago eskatuko da.

Artículo 22. Seguridad y salud.

En Gureak Garbitasuna se aplicará la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento que desarrolla dicha Ley.

Asimismo, se estará a lo establecido en diversa normativa vigente referente a seguridad, higiene, ergonomía y psicología y vigilancia de la salud.

Artículo 23. Jubilaciones.

En el caso de las personas que según la normativa vigente cumplan los requisitos exigidos (edad, antigüedad en la Empresa y años de cotización) para acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, tendrán derecho a solicitar la jubilación parcial con contrato de relevo.

En el caso de utilizar ésta fórmula, y sólo en los casos de mandos intermedios, se requerirá un preaviso de 6 meses para su solicitud.

24. artikulua. *Diziplina erregimena.*

– Zehatzeko ahalmena:

Langileek laneko arauen bat hausten badute, enpresako Zuzendaritzak zehapena ezarri ahalko die, ondorengo hutsegite-gradu eta zehapenen arabera.

Arau-hausteak izaera orokorreko xedapenetan ezarritako epe eta baldintzetan preskribatuko dira. Halaber, bermeen erregimena lege orokorrean ezarritakoa izango da; nolahi ere, langileen ordezkariak bermeen berri eman ahalko dute, hitzarmen honetan ezarri den bezala.

– Falten graduazioa:

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

* Falta arinak:

1. Bidezko arrazoirik gabe lanera berandu iristea, hilean behin, bitan edo hirutan, 30 minututik beherako atzerapenarekin.

2. Lana uztea, funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburre-rako izanda ere.

3. Bizilekua aldatzen bada, edo enpresarekiko erlazioa eta betebeharrak alda ditzaketen inguruabar pertsonalak, bost egun baino lehen enpresari ez jakinaraztea.

4. Enpresaren lokaletan edo lanaldian lankideekin ikamika aritzea. Liskar horiek jendaurrean baldin badira, arau-haustea larri edo oso larritzat jo ahalko da, kasuaren arabera.

5. Egun batean lanera ez joatea, baimenik eduki gabe edo arrazoa zehaztu gabe.

6. Aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, alta-, baja- edo berreste-agiriak edo lanera ezin joan izan dela frogatzen duten agiriak garaiz ez aurkeztea.

7. Lan-orduetan jatea; atsedendian, aldiz, jan daiteke.

8. Norberaren garbitasunik eta txukuntasunik eza.

9. Materiala zaintzeko orduan ardura falta txikiak izatea eta materialean antzemandako akatsen berri ez ematea.

* Falta astunak:

1. Hogeita hamar egunen barruan hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez iristea arrazoirik eman gabe.

2. Hogeita hamar egunen barruan bi egunetan lanera ez joatea arrazoirik eman gabe. Lankideren baten txandakatzea egin behar badu, huts egite bakar bat nahikoa izango da.

3. Nagusien aginduak ez betetzea laneko zein zerbitzuko zeinahi eginkizunetan. Agindua ez betetzeak laneko diziplina era nabarmenean hausten badu edo kalte larria ekartzen badio enpresari, oso hutsegite larritzat joko da.

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

5. Lanpostua bertan behera uztea arrazoirik eman gabe, baldin eta horrek enpresari kalte egiten badio, ezbeharrak ekartzen badu edo lankideen jarduna eragozten badu. Arau-haustea oso larritzat jo ahalko da, eragindako kaltearen arabera.

Artículo 24. *Régimen disciplinario.*

– Facultad sancionadora:

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados 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 disponen los representantes de la plantilla previstos en este Convenio.

– Graduación de las faltas:

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

* Faltas leves:

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

3.º 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 cinco días después de haberlo efectuado.

4.º Las discusiones con los compañeros o compañeras 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.º Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.

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

8.º Falta de aseo y limpieza personal.

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

* Faltas graves:

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

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

3.º La desobediencia a sus 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.º 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.º El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa, pueda ser causa de accidente o perturbe el trabajo de los demás trabajadores/as. La falta podrá ser considerada como muy grave, según la trascendencia del caso.

6. Agindutako lana behar den arretarekin edo prestutasunarekin ez egitea, baldin eta horrek langilea bera, lankideak, enpresa edo gainerakoak arriskuan jartzen baditu edo haietako bati kalte nabarmena egiten badio.

7. Agindutako lanean zabar, utzikeriarekin edo arduraga-bekeriarekin jardutea.

8. Lanorduetan jolasean edo denbora-pasan aritzea.

9. Gaixoarena edo istripua izanarena egitea.

10. Beste langile bat lanera etorri dela simulatzea.

11. Familiar Gizarte Segurantzaren edo zerga-betebeharren eragin dezakeen aldaketarik egon bada, horren berri garazi ez ematea. Hutsegite horiek maltzurkeriaz egin badira, oso hutsegite larritzat hartuko dira.

12. Lanean zuhurtziarik gabe jardutea. Langilearentzat edo haren lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo matxura-arriskua badakar instalazioetarako, hutsegite hori oso larritzat hartu ahalko da.

13. Hiruhileko batean hutsegite arinak, mota desberdinetakoak izan arren, behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortze-arena alde batera utzita), idatzizko kargu-hartzea tartean dela.

* Oso falta astunak:

1. Sei hilabeteko epealdian lanera hamar bider baino gehiago berandu agertzea, edo hogeitaz bider baino gehiago urtebetean.

2. Hogeita hamar egunen barruan bi egunetan baino gehiagotan lanera ez joatea arrazoirik eman gabe.

3. Enpresako materialak, tresnak, makinak, aparatuek, instalazioak, eraikinak, gauzak, agiriak edo bestelako zeinahi objektu edo agiri nahita galtzea, puskatzea edo hondatzea.

4. Enpresaren, langileen edo langileen ordezkarien postan eta sekretupeko agirietan irakurritakoa zabaltzea eta isilean gorde beharreko datuak ematea enpresaz kanpokoei.

5. Nagusiak, lankideak edo menpekoak eta haien senideak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, haiekiko aginteaz aprobetxatzea edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

6. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jotzea edo konfiantzaz aprobetxatzea eta enpresari, lankideei edo beste norbaiti ostean, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan laneko orduetan.

7. Delituagatik kondena jasatea zigor-arloan.

8. Lanera behin eta berriro txukun eta garbi ez agertzea, baldin eta horren ondorioz lankideak edo bezeroak kexatzen badira.

9. Sarritan mozkortzea eta drogak hartzea.

10. Utzikeriagatik edo zuhurtzia faltagatik istripu larria eragitea.

11. Ardura handiko lanpostua eduki eta lana bertan behera uztea.

12. Laneko errendimendua etengabe eta nahita murriztea.

13. Lankideekin sarritan liskarretan eta ika-mika aritzea.

14. Sexu-jazarpena.

15. Hutsegite larri bat egin ondoko sei hiletan beste hutsegite larri bat egitea, beste mota batekoa izan arren, baldin eta lehenengoagatik zehapena ezarri bada eta agintari eskudunak berretsi badu edo errekurtsorik aurkeztu ez bada.

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

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

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

9.º La simulación de enfermedad o accidente.

10.º Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora.

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

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

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

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

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

4.º Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores/trabajadoras o de los y las representantes de la plantilla y revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligatoria.

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

6.º 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 los compañeros y compañeras de trabajo o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

7.º La condena por delito en el orden penal.

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

9.º La embriaguez habitual y la toxicomanía.

10.º Causar accidente grave por negligencia o imprudencia.

11.º Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

14.º El acoso sexual.

15.º 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. Baimendu gabeko pertsonak lantokian sartzea, edo sartzen uztea.

17. Txanda edo eginkizunak aldatzea edo trukatzera enpresaren Zuzendaritzaren baimenik gabe.

– Zehapenak.

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

1. Falta arinengatik:

Hitzezko kargu-hartzea.

Idatzizko ohartarazpena.

Enplegua eta soldata kentzea, egun batez.

2. Falta astunengatik:

Bi egunetik hilabetera bitarte, enplegua eta soldata kentzea.

Lantokia lekuz aldatzea.

3. Falta oso astunengatik:

Hilabetetik hiru hilabetera bitarte, enplegua eta soldata kentzea.

Kaleratzea.

Lantokia lekuz aldatzea.

25. artikulua. Enpresa batzordeak.

Izendapena:

Hautesle izan daitezke enpresan hilabete baino gehiago daramaten langile guztiak; hautagai izan daitezke, hiru hilabete baino gehiago daramatzatenak.

Hautatu beharreko enpresa batzordearen kide kopurua indarreko Laneko Legeari gai sindikalei dagokionez finkatzen duena izango da.

Enpresa Batzordearen funtzioak.

Honako hauek izango dira enpresa batzordearen funtzioak:

A) Enpresarako indarrean dauden laneko segurtasun eta higieneri nahiz Gizarte Segurantzari buruzko lan arauak betetzen direla ziurtatzea, enpresako zuzendaritzari infrakzio posiblei buruz ohartaraziz eta, dagokionean, haiek betetzeko beharrezko diren erreklamazio guztiak egikaritzuz.

B) Sailkapen profesionaleko espediente administratiboen eta legezko xedapenengatik beharrezko suertatzen diren beste haietan informatzea.

C) Enpresak estali nahi dituen lanpostuei buruz informatu izatea, bai eta kontratu berrien modalitateei (finkoa, ebentuala, bitartekoa, denbora zatiz, etxerako lana), motibatzen dituzten arazoiei, iraupenari, kategorian profesionalari eta beren gainerako baldintza orokorrei buruz ere.

D) Egongo balira, langileek burutu beharreko proba eta azterketek buruz informatuak izatea.

E) Urtero enpresako segurtasun eta higiene egoerari eta bere hobekuntzarako hartutako neurriek buruz informatuak izatea.

F) Langileak zuzenean ukitzen dituen neurri orori buruz informatua eta kontsultatua izatea, eta bereziki honako hauen gainean har litezkeenei buruz:

– Enplegu-erregulazio espedienteak.

– Enpresako erabateko lekualdaketak edo partzialak.

– Ordainsari kolektibo aldakorrezko sistemaren aplikazioa.

– Lan sistema pizgarrien berrien sarrera.

– Lanaren antolamenduan funtsezko eragina duten erabakiak.

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

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

– Sanciones.

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.

Traslado de centro de trabajo.

3. Por faltas muy graves:

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

Despido.

Traslado de centro de trabajo.

Artículo 25. Comités de empresa.

Nombramiento:

Constituirán el electorado la totalidad de las personas que lleven prestando sus servicios más de 1 mes en la Empresa, y elegibles quienes lleven más de 3 meses.

El número de miembros del Comité de Empresa será el que establece la Legislación Laboral en materia sindical.

Funciones del Comité de Empresa:

Serán funciones del Comité de Empresa las siguientes:

A) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de esta de las posibles infracciones y ejerciendo en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

B) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en los que por necesidad legal fuese necesario.

C) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la Empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, a tiempo parcial, trabajo a domicilio) factores que los motivan, duración, categoría profesional demás condiciones generales de los mismos.

D) Ser informado en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores y trabajadoras hayan de realizar.

E) Ser informado anualmente de la situación de seguridad e higiene en la Empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

F) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y trabajadoras y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

– Expedientes de regulación de empleo.

– Traslados totales o parciales de la Empresa.

– La aplicación del sistema de retribución variable colectiva.

– Introducción de nuevos sistemas de trabajo con incentivos.

– Decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

– Enpresaren jardueren eta apartatu honetan barne harturiko gaien balioetasuna, ezarritako informazio eta kontsulta bete-beharretara baldintzaturik egongo da.

G) Produkzioaren antolamendu edo hobekuntza teknikoen arloan egoki erizten dieten neurri oro enpresari proposatzea.

Enpresa Batzordearen eskubideak.

Batzordeko kideen jarduerak egiteko ordu ordainduak Langileen Estatutuaren 68. artikuluan finkatutakoak izango dira, langile-kopuruaren arabera.

Enpresa Batzordeko kideen orduak hilerio metatu ahalko dira kide batengan edo batzuegan.

Organismo horretako kideentzat ezarritako ordu ordainduetan, beraren ekimenez deitutakoak sartzen dira, baina baztertuta geratzen dira Zuzendaritzaren ekimenez deitutako gainerakoak.

Enpresa Batzordearen bermeak.

Enpresa Batzordeko kideek ondorengo berme amankomunak edukiko dituzte:

a) Enpresaren aurretiazko ezaguerarekin iragarki-taula bat erabiltzea, izaera laboral edo sindikaleko jakinerazpenak argitaratzeko.

b) Enpresaren ahal izatearen barruan, erabilera amankomunerako bilera lokalak erabiltzeko eskubidea. Enpresa Batzordearen bilerak gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin abisatuko dira, kasu larri eta funtsezkoetan izan ezik; holakoetan aurreabisuak epe txikiagoan bete ahal izango dira. Enpresa batzordearen bilerak behar adinako aurrerapenarekin programatzeko ahalgaitzak egongo dira.

c) Hutsegite larri edo oso larriengatik edozein disziplina neurri hartu aurretik, eta hauek balioa izan dezaten, santzio proposamena 24 orduko aurrerapenarekin jakinaraziko zaio:

– Langileen ordezkariek kasuan, enpresa batzordeari.

– Hurrengo 48 orduen buruan, organismo hauek izaera loteslerik edukiko ez duen txostena jaulkiko dute, eta enpresak, beste tramiterik gabe, egoki deritzon santzioa jarri ahal izango du.

– Berme hau agintea amaitu eta hurrengo bi urteetan zehar mantenduko da.

Batzordearen gastuak:

Enpresak enpresaren Zuzendaritzak deitutako bileretara joateko bidaien gastua ordainduko die batzordeko kideei. Edozein kasutan ere, enpresak hilean bilera baten gastuak ordainduko ditu, baldin eta bilera egiten bada eta batzordeko kideak bilerara joaten badira.

Asanblada:

Enpresak asanbladak egiteko baimena emango du, eta gehien-gehienez 8 lanordu ordainduko ditu urtean, asanblada baimenduak egiteko. Berebat, probintziako langileen joan-etorriak konpentsatuko ditu, baina lantoki bakoitzeko ibilgailu bakar batetik konpentsatuko du eta gehienez bost asanblada egiteko.

26. artikulua. *Sekzio sindikalak.*

Sindikatu batera afiliaturiko langileek sindikatu-atalak osatu ahalko dituzte enpresaren edo lantokien eremuetan. Enpresa Batzordean ordezkaritza duten sindikatuen sindikatu-atalek eskubide hauek izango dituzte:

– Indarreko legedian aurreikusita dagoen moduan negoziazio kolektiborako eskubidea.

– Afiliatu eta langileei interesatzen zaizkien gaien berri emateko iragarki-taula bat izateko eskubidea.

– La validez de las actuaciones de la Empresa y las materias comprendidas en este apartado estarán condicionadas a los requisitos de información y consulta establecidos.

G) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Derechos del Comité de Empresa:

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad del Comité serán, en función al número de personas en plantilla, las fijadas en el artículo 68 del Estatuto de de los Trabajadores.

Las horas de quienes forman parte del Comité de Empresa podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros.

En las horas retribuidas establecidas para los componentes de este organismo, se incluyen las convocadas por su propia iniciativa, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la dirección.

Garantías del Comité de Empresa:

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la Empresa un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión para uso común, dentro de las posibilidades de la Empresa. Las reuniones del Comité de Empresa serán preavisadas al menos con 48 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquiera de las medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves, y para la validez de las mismas se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

– En caso de representación legal de la plantilla, al Comité de Empresa.

– En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite la sanción que estime adecuada.

– Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Gastos Comité:

La Empresa compensará a los miembros del Comité los gastos de traslado de las reuniones convocadas por la Dirección de la misma. En todo caso la Empresa compensará los gastos de una reunión mensual siempre y cuando se celebre dicha reunión y se acuda a la misma.

Asamblea:

La Empresa autorizará a la celebración de asambleas retribuidas hasta un máximo de 8 horas al año y asimismo compensará los desplazamientos de los trabajadores y las trabajadoras de la provincia a razón de un vehículo por cada centro de trabajo y un máximo de 5 asambleas.

Artículo 26. *Secciones sindicales.*

Las personas afiliadas a un sindicato podrán en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales. Las secciones sindicales de los sindicatos que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán los siguientes derechos:

– A la negociación colectiva en los términos previstos en la legislación vigente.

– A disponer de un tablón de anuncios para facilitar la información que pueda interesar a personas afiliadas, así como a trabajadoras y trabajadores.

– 250 langiletik gora dituzten enpresa edo lantokietan beren jarduerak garatzeko lokal bat erabiltzeko eskubidea.

Ordezkaritza:

Sindikatu-atalek ordezkaritza izango dute, sindikatuak Enpresa Batzordean edo lantokian ordezkaritza dituztenean eta enpresak 250 langileri baino gehiagori lana ematen dienean. Ordezkaritza hori afiliatuak euren artean aukeratutako ordezkaririk osatuko dute. Sindikatu-ataleko ordezkaririk kopurua, Enpresa Batzordeko hauteskudean gutxienez botoen % 10 lortu ondoren, enpresako langileen kopuruaren arabera izango da, indarreko legeak xedatzen duenari jarraituz.

Bermeak:

Enpresa Batzordeko kide ez diren ordezkaririk haien berme berak izango dituzte. Era berean, eskubide hauek izango dituzte:

– Enpresak Enpresa Batzordearen eskuetan jartzen duen informazio eta dokumentazio bera eskuratu ahal izatea, legez dagokion gaitan lanbide-isiltasuna gordetzera behartuak egongo direlarik.

– Enpresa Batzordearen eta enpresa barneko organoen segurtasun-gaiei buruzko bileretan parte hartzea, hitzarekin baina botorik gabe.

– Oro har, langileei eta, zehazki, sindikatuko afiliatuak eragingo dieten neurri kolektiboak hartu baino lehenago, enpresarekin hitz egin ahal izatea; sindikatuko kideen kaleratze eta zigorren kasuetan batez ere.

27. artikulua. Ekimen sindikalerako arauak.

Ekimen sindikalerako lanorduak erabili nahi direnean, enpresako zuzendaritzari jakinaraziko zaio 24 orduko aurrerapenez.

Ekimen sindikala burutu beharrak ezin izango du gainontzeko langileen lana eragotzi edo produkzioaren martxa galarazi.

Beren ordezkariekin edo Enpresa Batzordeko kideekin hitz egin nahi duten langileek lanorduetatik kanpo hitz egingo dute.

Enpresak ahalmena izango du langileen ordezkaririk, aldi baterako eta beren ordezkaritza irauten duen bitartean, lekuz aldatzeko, ordezkaririk horien ekimen sindikalaren ondorioz, enpresaren ohiko jardunbidea larriki eragotzen bada.

Lekualdaketa horren berri emango zaio Enpresako Batzordeari, horrek bere iritzia eman dezan.

Lekualdaketa ondorioz, langileen ordezkaririk ezin izango da kaltetu ez ekonomikoki, ez eta bere eginkizun sindikalak betetzeari dagokionean ere. Lanpostu berria enpresak ahal duen neurrikoa izango da, eta gainera lehengo lanpostuaren ahal denik eta antzekoena.

Ekimen sindikalerako lanordu ordainduak bai enpresa barneko ekimenerako bai kanpoko ekimenerako erabili ahal izango dira. Nola nahi ere, langile ordezkariekin lanordu horiek erabili beharra justifikatuko dute; kasu honetan ez da beharrezkoa izango gai zerrendarik edo eztabaidagaririk aurkeztea.

28. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan aurreikusitako gabekoari dagokionez, Langileen Estatutuan (1/1995 Errege Dekretuan) eta hura garatu eta osatzen duten arauetan xedatutakoari, nahiz, langile desgaituei dagokionez, Enpleguko Zentro Berezietan lan egiten duten Minusbaliatuen Lan Harreman berezia erregulatzen duen uztailaren 17ko 1368/85 Errege Dekretuan aurreikusitakoari jarraituko zaio.

– A la utilización de un local adecuado para desarrollar sus actividades en Empresas o centros de trabajo con una plantilla superior a 250 personas.

Representación:

Las secciones sindicales estarán representadas cuando en la Empresa cuenten con representantes en el Comité o centro de trabajo y ocupen a más de 250 personas, por Delegados y Delegadas Sindicales elegidos y elegidas por y entre sus afiliados y afiliadas. El número de representantes de la Sección Sindical quedará determinado, una vez obtenido el mínimo del 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa, por el tamaño de la plantilla de la Empresa en los términos que establece la Ley vigente.

Garantías:

Los Delegados y las Delegadas Sindicales que no sean miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas garantías. Asimismo, contarán con los siguientes derechos:

– Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, teniendo la obligación de guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

– Asistirá a las reuniones de los Comités de Empresa y de los Órganos internos de la Empresa en materia de seguridad con voz, pero sin voto.

– Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general, y a quien esté afiliado o afiliada a su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 27. Normas para el ejercicio de la acción sindical.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con una antelación de 24 horas a la dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo del resto de las personas ni la marcha general de la producción.

Quienes deseen dirigirse a sus representantes o miembros del Comité, lo harán fuera de las horas de trabajo.

La Empresa está facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a quienes, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la Empresa.

Dicho traslado será comunicado o consultado previamente al Comité de Empresa.

La persona afectada no podrá ser perjudicada económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la Empresa, lo más similar a la anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas, tanto dentro como fuera de la Empresa. En todo caso, trabajadores y trabajadoras deberán justificar la utilización de las mismas, sin que a tales efectos sea obligatoria la presentación del orden del día o de los temas a tratar.

Artículo 28. Legislación complementaria.

En cuanto a lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) y normas que las desarrollan y complementan, así como, referido al personal con discapacidad, en lo previsto en el R.D. 1368/85 de 17 de julio por el que se regula la Relación Laboral de carácter especial de los Minusválidos que trabajan en los Centros Especiales de Empleo.

29. artikulua. Batzorde misto interpretatzailea.

Batzorde paritario bat eratuko da. Hitzarmena sinatzen duten alderdiek osatuko dute, 6 kidek gehienez: 3 langileak ordezkatzeko, eta 3 enpresa ordezkatzeko.

Bi alderdietatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez hamabost eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Honako eskumen hauek izango dituzte:

A) Hitzarmen kolektibo honetako arau oro interpretatzea.

B) Hitzarmen kolektibo honetan jasotako konpromisoak garatzea.

Enpresaren Zuzendaritzaren eta plantillaren legezko ordezkartzaren artean desadostasunik badago, alderdietako edozeinek deitu ahal izango du Batzorde Paritarioaren bilerara. Batzordeak 30 eguneko epea izango du akordio batera iristeko edo sortutako arazoa edo desadostasuna konpontzeko modua proposatzeko.

Desadostasuna konponduko ez balitz, bi aldeek Gatazkak Konpontzeko Prozedurara (Preco) jotzeko konpromisoa bereganatu dute.

30. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Laneko istriputik ondorioztatutako aldi baterako ezintasun-egoeran, Laneko Istripuetarako Mutuialitate Patronalek ordaindutako halako arriskuen ondoriozko prestazioak enpresak osatu ditu, langilearen ordainsarien hileroko zenbatekoaren osotasunera heldu arte eta aipatutako egoerak dirauen bitartean.

Ospitaleratzea dakarren aldi baterako ezintasuna gertatzen denean, enpresak jarriko du soldata osoa bete arte falta dena, aipatutako ospitaleratzeak dirauen bitartean.

Langilea gaixotasun arruntak eragindako baja-egoeran dagoenean, enpresak soldata errearen % 75 ordainduko dio, bajako lehenengo hiru egunetan zehar, urteko lehen baja bada. Urteko bigarren bajatik aurrera, enpresak soldata errearen % 50 ordainduko dio, lehenengo hiru egunetan zehar.

31. artikulua. Prestakuntza.

Enpresak langileek prestakuntza jasotzea bultzatuko du, bereziki euren lanbide bilakaeran gaituko dituzten alderdiekin zerikusirik dutenak eta betetzen duten funtzio edo lanpostuarekin zuzenean lotutako gaiak, baita euskarari buruzkoak ere.

Enpresak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroentzako denbora partekatu egingo da; alegia, enpresaren eta langilearen kargura joango da. Horrela, lanaldian zehar garatzen diren prestakuntza-ekintzetan parte hartzeko erabilitako denboraren erdia bakarrik errekuperatu behar da, enpresarekin zehaztuko diren egunetan. Era berean, lanorduetatik kanpo hartutako prestakuntzari dagokion denboraren erdia denbora libre gisa hartuko da enpresarekin adostutako egunetan.

Langileak nahitaez hartu behar dituen ikastaroetako prestakuntza-denbora oso-osorik lan-denbora gisa hartuko da.

32. artikulua. Joan-etorriak.

Gureak Garbitasuna enpresan kontratatutako pertsona batek joan-etorriak egin behar baditu bi lantoki edo gehiago esleitu zaizkiolako, lantoki batetik beste batera joateko denbora lan-denboratzat hartuko da, eta garraio-gastuak ordainduko zaizkio.

Artículo 29. Comisión mixta interpretativa o comisión paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria de dicha comisión por cualquiera de las dos partes, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

Serán de sus competencias:

A) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

Ante cualquier discrepancia entre la Dirección de la Empresa y la representación legal de la plantilla, cualquiera de las partes podrá convocar una reunión de esta Comisión Paritaria. La Comisión dispondrá de un plazo de 30 días para llegar a un acuerdo o plantear una vía de solución a la discrepancia o problema planteado.

Si persistiera el desacuerdo, ambas partes se comprometen a recurrir al Procedimiento de Resolución de Conflictos. (Preco).

Artículo 30. Incapacidad transitoria.

En los casos de Incapacidad Transitoria derivada de Accidente de Trabajo, la Empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la Mutua Patronal de Accidentes Laborales, hasta el importe íntegro mensual de las retribuciones del trabajador o trabajadora y por el tiempo en que se mantenga esta situación.

En caso de I.T. con hospitalización, la Empresa complementará hasta la totalidad del salario por el tiempo que dure tal hospitalización.

La Empresa abonará en los casos de baja por enfermedad común el 75 % del salario real durante los tres primeros días de la primera baja del año. A partir de la segunda baja del año la empresa abonará el 50 % del salario real durante los tres primeros días.

Artículo 31. Formación.

La Empresa favorecerá la adquisición de conocimientos por parte de sus trabajadores y trabajadoras, con especial hincapié en aquellos relacionados con aspectos que les capacite en su desarrollo profesional y referidos a materias directamente relacionadas con la función o puesto que desempeñan, así como los referidos al aprendizaje del Euskera.

El tiempo dedicado a los cursos de formación organizados desde la Empresa será compartido, es decir correrá a cargo de la Empresa y del trabajador o trabajadora. De este modo, el tiempo no trabajado debido a la participación en acciones formativas que se impartan dentro de la jornada de trabajo, se recuperará en la mitad de dicho tiempo en fechas que se acuerde con la Empresa. Del mismo modo, la mitad del tiempo de la formación realizada fuera del horario de trabajo se disfrutará como tiempo libre en las fechas acordadas con la Empresa.

El tiempo de formación de los cursos en los que la asistencia del trabajador o trabajadora se considere obligatoria tendrán en su totalidad la consideración de tiempo de trabajo.

Artículo 32. Desplazamientos.

En los casos donde haya necesidad de desplazamiento debido a que una persona contratada en Gureak Garbitasuna tenga asignados dos o más centros de trabajo, el tiempo de traslado entre los diferentes centros tendrá la consideración de tiempo de trabajo y se abonarán los gastos de transporte.

Baina ez dira joan-etorritzat hartuko langileak bere bizilekuk lantokira joateko eta alderantzizko bidea egiteko behar duen denbora, eta lanaldi zatitu baten bi aldietan egindako joan-etorriak.

33. artikulua. Soldata-osagarri bereziak.

Lanaldi zatitua duten langileek «prestasun-plusa» izeneko soldata-osagarri berezi bat jasoko dute nominan; 3 eurokoa izango da osorik lan egindako egun bakoitzeko.

34. artikulua. Arrisku-plusa.

A. Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea betez, enpresak prebentzio-neurriak ezarriko ditu, ahal den neurrian murrizteko enpresako langileek egiten dituzten lanen arriskua eta toxikotasuna.

B. Enpresak honako hauek egingo ditu:

- Lehenbizi, arriskuaren iturria desagerraraziko du.
- Hori ezin bada egin, langile guztiak babesteko neurriak ezarriko dira.
- Baina neurri horiek ezartzea eraginkorra ez bada, Norbera Babesteko Ekipamenduak (NBE) banatuko dira, behar beste. Eta, horrez gain, ekipamendu horiek erabiltzeko prestakuntza egokia emango da.

C. Neurri horiek guztiak hartu arren, lan jakin batzuetan arriskuak eta toxikotasunak bere horretan badirau (artikulu honen D puntuan ezarri bezala), enpresak soldata arruntaren % 20 ordainduko du «arrisku-plus» edo «toxikotasun-plus» moduan.

D. Arriskua eta/edo toxikotasuna dute honako hauek:

– Arriskuen balorazioan arrisku «garrantzitsua» edo «larria» duten lanak, baldin eta ezin izan bada ezarri arrisku hori murrizteko eta/edo desagerrarazteko ekintza zuzentzailerik.

– Altueretan egindako lan guztiak, baina batez ere hauek:

Aldamio, plataforma jasotzaile, saski, pasarela eta abarretan egindako lanak.

Altueran egindako lanak, langilea ez erortzeko elementuekin (arnesak, segurtasun-sokak eta abar) lotuta egon behar bada: erlaitzetan, teilatuetan, eraikinen kanpoaldean, etab.).

– Leku itxietan, oso sartuta dagoen lekuetan edo sartzeko zailak diren lekuetan egiten diren lanak:

Igerilekuetako konpentsazio-ontziak garbitzean.

Erreken eta urmaelen ubideetan.

Sartzeko edo handik ateratzeko zaila den beste edozein lekutan (zuloak, estolden barrualdea, etab.).

– Normalean erabiltzen ez diren baina oso toxikoak diren produktuak erabiltzea eskatzen duten lanak. Produktu horiek gutxitan erabiltzen dira, oso toxikoak direlako: CTX-51, SM-900 eta PG514.

– Salbuespen modura egiten diren lanak, lana bera arriskutsua bada edo lana egiteko ingurua arriskutsua bada (eraikuntza-obretan, zamak esekita dituzten tokietan, orga garraiatzaile-jasotzaileak igarotzen diren solairuetan, etab.).

Nolanahi ere, langileak edo haren ordezkariak uste badu lanen bat oso arriskutsua dela, Prebentzio Zerbitzura joan ahal izango du (prebentzio arloko teknikariarengana) arriskua baloratu dezan eta neurri zuzentzaileak proposatu ditzan. Alderdi teknikoak kontuan hartuta, neurri zuzentzaile horiek ezin badira ezarri, artikulu honetan zehaztu diren plusak aplikatuko dira.

No tendrán esta misma consideración, tanto el tiempo de desplazamiento de la persona desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa como, los desplazamientos que se produzcan entre los dos períodos de tiempo de una jornada partida.

Artículo 33. Complementos salariales especiales.

Aquellas personas que trabajen en jornada partida, percibirán en nómina un complemento salarial denominado «plus disponibilidad» de 3 € por día completo trabajado.

Artículo 34. Peligrosidad.

A. La empresa, en virtud del cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, establecerá todo tipo de medidas preventivas para evitar en la medida de lo posible la peligrosidad y la toxicidad resultante de las tareas realizadas por el personal de la empresa.

B. La empresa intentará:

- En un primer momento eliminar el foco de riesgo.
- Si esto no fuera posible, se intentarán establecer medidas de protección colectiva.
- Si la adopción de las anteriores medidas no es efectiva, se proporcionarán los EPIs que sean necesarios, además de la adecuada formación para su utilización.

C. Si, a pesar de todas estas medidas, permaneciera la peligrosidad y/o toxicidad de determinados trabajos, en los términos especificados en el apartado D de este artículo, la empresa abonará un 20 % de su salario ordinario en concepto de «plus de peligrosidad» o «plus de toxicidad».

D. Se considerará que existe peligrosidad y/o toxicidad en:

– Las tareas que tengan algún riesgo valorado como «importante» o «severo» en la evaluación de riesgos, siempre que no se haya podido establecer una acción correctora para reducirlo y/o eliminarlo.

– Todas las tareas que se realicen en alturas, especialmente:

Trabajos sobre andamios, plataformas elevadoras, cestas, pasarelas, etc.

Trabajos que se realicen en alturas cuando la persona deba permanecer sujeta por elementos anticaidas (arneses, líneas de vida, etc.): Cornisas, tejados, exteriores de edificios, etc.).

– Trabajos en espacios cerrados, confinados o de difícil acceso:

Limpieza de vasos de compensación de piscinas.

Regatas de ríos y estanques.

Cualquier otro que sea de difícil acceso o de difícil evacuación (agujeros, interiores de alcantarillas, etc.).

– Tareas en las que haya que utilizar productos especialmente tóxicos que habitualmente no se utilizan y que por su toxicidad se emplean en situaciones puntuales: CTX-51, SM-900 y PG514.

– Trabajos o tareas que se realicen excepcionalmente y que supongan un peligro, tanto por la tarea en sí misma como por el entorno en el que se realiza (en obras de construcción, lugares con cargas suspendidas, plantas con tránsito de carretillas elevadoras, etc.).

En cualquier caso, si los trabajadores y las trabajadoras o sus representantes encontraran alguna tarea especialmente peligrosa, podrán dirigirse al Servicio de Prevención (técnico/a de prevención) para que valore el riesgo y proponga acciones correctoras. Si la adopción de dichas acciones correctoras es técnicamente imposible, se aplicarán los pluses establecidos en este artículo.

Prebentzio Zerbitzuak egin duen balorazioaren gainean adostasunik ez badago, lan arloko erakundeak erabakiko du.

Arestian aipatu lanak egiten emandako denboraren arabera ordainduko da arriskuaren plusa.

35. artikulua. Soldata taulak.

En caso de desacuerdo con la valoración realizada por el servicio de prevención, serán las instituciones laborales las que decidan a este respecto.

El abono de dicha peligrosidad se realizará en función de las horas dedicadas a cualquiera de estas tareas arriba señaladas.

Artículo 35. Tablas salariales.

2018KO ALOKAIRU TAULA / TABLA SALARIAL 2018

Kategoria / Categoría	Hitzarm. alok. hilab Salario Convenio mes (€)	Hitzarm. alok. urt Salario Convenio anual (€)	Antzinat. hilab. Antigüedad mes (€)
1 langilea Operario/a 1	833,30	11.666,15	2,95
C langilea Operario/a C	965,29	13.514,10	4,09
B langilea Operario/a B	1.165,22	16.313,05	8,94
Garbitzailea Limpiador/a	1.247,10	17.459,41	*31,75
A langilea Operario/a A	1.298,52	18.179,26	12,10
Karguduna Encargado/a	1.648,33	23.076,68	20,29
Biltegiaina Almacenero/a	1.465,12	20.511,69	16,09
Administrari Laguntz. Aux. Administrativo	1.465,12	20.511,69	16,09
Koordinatzailea Coordinador	2.114,85	29.607,90	28,71
Egokitze Teknikaria Tec. de Apoyo de Personas	2.114,85	29.607,90	28,71
GGBB burua Responsable RRHH	2.681,33	37.538,67	33,49
Produktzio-burua Responsable de Producción	2.681,33	37.538,67	33,49
Jarduera-burua Responsable de Actividad	3.347,80	46.869,13	42,54

2019KO ALOKAIRU TAULA / TABLA SALARIAL 2019

Kategoria / Categoría	Hitzarm. alok. hilab Salario Convenio mes (€)	Hitzarm. alok. urt Salario Convenio anual (€)	Antzinat. hilab. Antigüedad mes (€)
1 langilea Operario/a 1	900,00	12.600,00	3,02
C langilea Operario/a C	980,52	13.727,29	4,17
B langilea Operario/a B	1.182,70	16.557,73	9,07
Garbitzailea Limpiador/a	1.264,58	17.704,09	*31,89
A langilea Operario/a A	1.317,50	18.444,93	12,27
Karguduna Encargado/a	1.671,25	23.397,45	20,55

Kategoria / Categoría	Hitzarm. alok. hilab Salario Convenio mes (€)	Hitzarm. alok. urt Salario Convenio anual (€)	Antzinat. hilab. Antigüedad mes (€)
Biltegiaina Almacenero/a	1.485,97	20.803,61	16,30
Administrari Laguntz. Aux.Administrativo	1.485,97	20.803,61	16,30
Koordinatzailea Coordinador	2.143,01	30.002,15	29,07
Egokitze Teknikaria Tec. de Apoyo de Personas	2.143,01	30.002,15	29,07
GGBB burua Responsable RRHH	2.715,87	38.022,14	33,90
Produktzio-burua Responsable de Producción	2.715,87	38.022,14	33,90
Jarduera-burua Responsable de Actividad	3.389,83	47.457,57	43,06

36. artikulua. Borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundea.

2018. urteko ekarpena, langileak gertakizun arruntengatik Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorriari kotizatzen dion oinarriaren % 2,50koa izango da; ehuneko horretatik, % 1,25 langilearen kontura izango da, eta beste % 1,25 enpresaren kontura.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langileak eta enpresak Geroa-ri egin beharreko ekarpenak garbitasunaren arloko probintzia-hitzarmenean ezarritakoa beteko da.

37. artikulua. Enpresen ondorengotza (subrogazioa).

Lehenengo klausula gehigarria.

Lanpostuei eutsi eta, horrela, enplegua erregulatzeko espedienteak ahalik eta gehien murrizte aldera, hitzarmen honen pean 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, honako arau hauek hartu beharko dira kontuan:

1. Kontrataren titularrak aldatzen diren garaian, aldi baterako ezintasunean, amatasunagatiko atsedenean, behin-behineko baliarezintasunean, eszedentzian edo oporretan dauden langileak kontratatzen titular berriari atxikita geratuko dira.

2. Bezeroek eskatzen dutelako 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 garbiketaz-zerbitzuak alokatzeko kontratua hutsaltzen badu, bere langileekin egin nahi duelako, eta hamabi hilabeteren barruan beste enpresa baten zerbitzua kontratatzen badu, kontrata hartzen duen enpresa berriari 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 zentroan edo zentroetan gauzatzen duten lanari dagokionez; era horretan, enplegu-aniztasunaren legezko egoerara igaroko baitira.

Artículo 36. Entidad de previsión voluntaria.

La aportación del año 2018 será del 2,50 % de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador o trabajadora al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 1,25 % correrá a cargo de la persona trabajadora y el otro 1,25 % será a cargo de la Empresa.

Durante la vigencia de dicho Convenio se estará a lo acordado en el convenio provincial de limpieza en lo referente a las aportaciones a realizar a Geroa tanto por parte del trabajador o trabajadora como de la empresa.

Artículo 37. Sucesión de empresas (subrogación).

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 a las personas 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. Los trabajadores y trabajadoras que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren en situación de I.T., descanso maternal, invalidez provisional, excedencia o vacaciones, pasarán a estar adscritos 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 una empresa 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 los trabajadores y trabajadoras 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. Klausula gehigarri honetan ezarritakoaren ondorioz, beste enpresa bateko langileak beren plantillara ekartzen dituzten enpresek irentsitako langileen kontratuen ezaugarriari eutsiko diete, langile horiek behin-behinekoak, bitartekoak, aldi baterakoak, lanaldi partzialekoak eta abar direla ere.

Bigarren klausula gehigarria.

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

Hirugarren klausula gehigarria.

Gureak Garbitasuna SLU adjudikaziodun berria izan den zerbitzuetara subrogatu diren langileek subrogatu ziren unean aplikatu zitzaizen hitzarmen kolektiboa betetzen jarraituko dute, harik eta hitzarmen horren indarraldia amaitu arte. Izan ere, indarraldi hori amaitzen denean Gureak Garbitasuna SLUren hitzarmena beteko dute.

38. artikulua. *Langileen estatutuaren 82.3 artikuluko lan baldintzak ez aplikatzen eratorritako desadostasunak ebazteko prozedura.*

Gureak Garbitasuna, S.L.U. enpresaren hitzarmena ez aplikatzea salbuespenezko baliabide berezia da, eta ekonomiaren, teknikaren edo antolakuntzaren arloko arrazoi larriak badaude baino ez da justifikatzen. Enpresaren bideragarritasuna eta enpleguari eustea arriskuan jartzen dutenak dira arrazoi larriak.

Kontsultaldian zehar edo hori amaituta Zuzendaritzaren eta plantillaren ordezkartzaren artean akordiorik lortzen ez bada, eta Batzorde Mistoak esku hartu ondoren ere desadostasuna badago, gatazkak auzibidetik kanpo ebazteko prozeduren (Preco) esku utziko dute gaia alderdiek. Desadostasuna konpontzeko erabili beharreko prozedura zehatza alderdiek adostuko dute, Precora joateko unean.

Edonola ere, hitzarmen hau sinatu duten alderdiek akordio batera iritsi beharko dute ORPRICCE organora jo ahal izateko, enpresak egin asmo duen aplikazio eza justifikatuta ote dagoen zehazteko.

39. artikulua. *Berdintasun-plana eta berdintasunerako batzorde iraunkorra.*

Laneko eremuan emakume eta gizonen artean tratu- eta aukera-berdintasuna sustatzeko neurriak Gureak Garbitasuna SLUren Berdintasun Planean daude jasota.

Gainera, Gureak Garbitasuna SLUk Batzorde Paritarioa dauka; bertan, Berdintasun Planaren jarraipena egingo da, bai eta tratu- eta aukera-berdintasun hori ziurtatzeko ekintza eta neurrien proposamena ere.

5. Las Empresas que incorporen a su plantilla personal de otra, como consecuencia de lo previsto en esta Cláusula Adicional, lo harán manteniendo las características de los contratos del personal absorbido, ya sean eventuales, interinos, temporales, a tiempo parcial, etc.

Cláusula Adicional Segunda.

Sin perjuicio de lo establecido en la anterior cláusula adicional, la Empresa cesante deberá poner a disposición de los trabajadores y trabajadoras afectados por aquélla, 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.

En el caso de las personas que han sido subrogadas en servicios en los que Gureak Garbitasuna S.L.U. ha resultado nueva adjudicataria, seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que les era de aplicación en el momento en que fueron subrogadas hasta que dicho convenio finalice su vigencia, momento en el que pasarán al de Gureak Garbitasuna S.L.U.

Artículo 38. *Procedimiento para solventar discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones de trabajo del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.*

La inaplicación del convenio de Gureak Garbitasuna S.L.U. es un mecanismo excepcional y extraordinario solo justificado por la existencia de causas económicas, técnicas, y organizativas graves, entendiéndose por estas aquellas que pueden poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

En caso de no llegar a un acuerdo entre la Dirección y la representación de la plantilla, durante o a la finalización del periodo de consultas, y en el caso de que persistiese dicho desacuerdo tras la intervención de la Comisión Mixta, las partes se someterán a los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos (Preco). El procedimiento concreto a utilizar para solucionar el desacuerdo será acordado por las partes en el momento de acudir al Preco.

En todo caso, las partes firmantes de este convenio deberán alcanzar un acuerdo para poder acudir al órgano ORPRICCE para determinar la justificación de la inaplicación pretendida por la empresa.

Artículo 39. *Plan de igualdad y comisión permanente de igualdad.*

Las medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral quedan recogidas en el Plan de Igualdad de Gureak Garbitasuna S.L.U.

Además, Gureak Garbitasuna S.L.U. dispone de una Comisión paritaria, la Comisión Permanente de Igualdad, donde se realizará el seguimiento del Plan de Igualdad, así como la propuesta de acciones y medidas dirigidas a asegurar dicha igualdad de trato y oportunidades.