

EBAZPENA, 2006ko irailaren 18koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebatzen da CESPAn, S.A. —Centro de Durango—, Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4806291.

Aurrekariak

1. 2006ko uztailaren 10an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko ekainaren 23an sinatutako CESPAn, S.A. —Centro de Durango—, enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukerako akta.
2. Testu hori Negoziazio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariek sinatu zuten.
3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006ko urtarrilaren 1etik 2013ko uztailaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 artikulua erabakitzen du, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu behar dira zuzenean, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sor-

RESOLUCIÓN de 18 de septiembre de 2006, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para CESPAn, S.A. —Centro de Durango—, con Código número 4806291.

Antecedentes

1. Con fecha 10 de julio de 2006 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa CESPAn, S.A. —Centro de Durango—, suscrito el 23 de junio de 2006, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.
2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y los Delegados de los trabajadores de la Comisión Negociadora.
3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2006 al 31 de julio de 2013.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de regis-

tu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren urriaren 18ko 315/2005 Dekretuaren 24.1.g) artikulua — Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak — xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

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

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

EBATZI DU:

1. CESPAS, S.A. —Centro de Durango—, enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritzak honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabete epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikulua ildotik— xedatutakoarekin bat etorritik —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik—.

Bilbao, 2006ko irailaren 18an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkariek, Karmele Arias Martínez

CESPA, SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA, DURANGOKO GARBIKETA PUBLIKOKO ETA HIRI HONDAKIN SOLIDOEN BILKETAKO ZERBITZUETAKO LANGILEEKIKOA

I. KAPITULUA ARAU OROKORRAK

1. artikulua.—*Aplikazio eremua*

Hitzarmen hau Durangoko Garbiketa Publikoko eta Hiri Hondakin Solidoen Bilketako Zerbitzuei eskubiki atxikitako CESPAS, S.A.ko langileei aplikatuko zaie.

2. artikulua.—*Indarraldia*

Hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean. Nolanahi ere, ondorio ekonomikoek 2006. urteko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute.

3. artikulua.—*Iraupena*

Hitzarmen honen iraupena 8 urtekoa izango da, eta 2013eko abenduaren 31n amaituko da. Denuntzia automatikoa izango da, hitzarmenaren amaiera baino 30 egun lehenago. Hitzarmenaren salaketa egiten denetik hurrengo hitzarmenerako negoziatioeta-

tro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 24.1.g) del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

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

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

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

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la Empresa CESPAS, S.A. —Centro de Durango—.

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

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

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

En Bilbao, a 18 de setiembre de 2006.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS, S.A., CON SU PERSONAL ADSCRITO A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA Y RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS EN EL MUNICIPIO DE DURANGO

CAPÍTULO I NORMAS GENERALES

Artículo 1.—*Ámbito de aplicación*

El presente Convenio afectará al personal de CESPAS, S.A., adscrito única y exclusivamente a los Servicios de Limpieza Pública, Recogida y Transporte de Residuos Sólidos Urbanos del Municipio de Durango.

Artículo 2.—*Vigencia*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día de su firma. No obstante, sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2006.

Artículo 3.—*Duración*

La duración del presente Convenio será de 8 años, finalizando el 31 de diciembre de 2013. La denuncia del presente convenio devendrá automática con una antelación de 30 días a la fecha del vencimiento de este. Entre la denuncia del convenio y el inicio

ra bitartean ez da bi hilabeteko epea baino handiagoa izango, alderdiaren adostasunarekin ez bada. Behartze- edo arautze-klausulak indarrean egongo dira akordio berri baten bidez aldatzen diren arte.

4. artikulua.—Soldata-bermea

Urteko osotasunean Hitzarmen honetan ezarritako baldintzak baino hobekien diren baldintza pertsonalak errespetatuko dira, eta soilik «ad personam» gisa gordeko dira.

5. artikulua.—Irenstea eta konpentsatzea

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako ordainsariak gainerako lan-baldintzek hitzarmena indarrean jartzen denean zeuden guztiak konpentsatu eta irentsiko dituzte, horien izaera eta jatorria edozein izanik ere.

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

6. artikulua.—Hitzarmenaren interpretazioa eta aplikazioa. batzorde misto paritarioa

Batzorde paritarioa sortuko dugu, hitzarmen honetan ezarritako baldintzak garatu eta interpretatzeko eta hori aplikatzearen ondorioz sortu litezkeen gatazkak ebazteko.

Hitzarmenaren aplikazioaren edo interpretazioaren inguruan sor litezkeen zalantza edo desadostasun orokorreari buruzko txostena egingo du batzorde horrek, baina ez du banakako erreklamazioen inguruko erabakirik hartu beharko.

Batzordea sei batzordekidek osatuko dute, hiru Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariak izango dira, eta beste hiru Enpresa Batzordearenak. Ordezkapenak egin ahal izango dira, eta aholkularien partaidetza eskatu, baina horiek hitza izan arren ez dute botoa emateko eskubiderik izango.

Batzordea derrigorrez bildu beharko da alderdietako batek eskatzen duenean, hamar eguneko gehienezko epean, eta bertan plazaratu diren gaiak hamar lan-eguneko gehienezko epean ebaztiko dira, bileraren datatik zenbatzen hasita.

Bilerako gaien zerrenda deialdia egiten duen alderdiak zehaztuko da, idatziz eta jorratu beharreko gaia ulertu eta ebazteko beharrezkotzat jotzen diren agiriarekin batera.

Bilera bakoitzerako idazkari bat izendatuko da, eta hori alderdiek txandaka hautatuko dute. Idazkariak bileren eta adostasun edo desadostasunen (espresuki egiten badira) aktak idatziz beharko ditu. Akta idatziz egingo da, eta 48 orduko epean onartu beharko da.

Batzorde honetan adostasunik lortuko ez balitz, alderdietako edozeinek aukera izango du gatazkak konpontzeko dauden baliabideetara jotzeko, bai arlo judizialean bai horiez kanpokoetan.

7. artikulua.—Subrogazioa eta enpresa aldaketa

Garbiketa Publiko, Bide Garbiketa, Ureztatze, Hondakinen Bilaketa, Tratamendu, eta Deuseztapen, eta Estoldak Garbitzeko eta Babesteko sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren 49. artikulutik 53.era bitarteko artikuluek —biak barne— agindutakoa betez, CESP, S.A. enpresaren eta udalaren artean sinatutako administrazio-kontratuak —arrazoia edozein dela ere— amaitzen badira, adierazitako enpresa eta erakunde horien eraginpeko langileak Udalak berak edo enpresak irentsiko ditu, eta ordezkatutako Enpresan zituzen eskubide eta betebeharrak errespetatuko dituzte.

de las negociaciones para el siguiente acuerdo no mediará un plazo superior a dos meses, salvo acuerdo expreso entre las partes. Las cláusulas obligacionales o normativas estarán vigentes hasta que se modifiquen en un nuevo acuerdo.

Artículo 4.—Garantía salarial

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

Artículo 5.—Compensación y absorción

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

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

Artículo 6.—Interpretación y aplicación del convenio. Comisión mixta paritaria

Se crea una comisión paritaria con el fin de velar por el desarrollo e interpretación de las condiciones establecidas en este convenio y para la resolución de los conflictos derivados de su aplicación.

Se acuerda que cualquier duda o divergencia de carácter general que pudiera surgir sobre aplicación o interpretación del convenio sean sometidas previamente a informe de esta comisión, que no está obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por seis vocales, tres de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y tres en representación del Comité de Empresa, pudiéndose efectuar sustituciones, así como requerir la asistencia de asesores, que tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Se reunirá obligatoriamente a petición de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de diez días laborables y las cuestiones planteadas se resolverán en el plazo máximo de diez días laborables a partir de la reunión.

El orden del día lo fijará la parte convocante en forma escrita y acompañada de cuantos documentos entienda necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto que promueva ante ella.

Para cada reunión se nombrará un Secretario, elegido de forma alternativa entre las partes, que estará obligado a levantar acta de las reuniones y de los acuerdos o desacuerdos si los hubiese de forma expresa. El acta se redactará y se someterá a la aprobación en el plazo de 48 horas.

En caso de no llegarse a acuerdo en esta Comisión cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de solución de los conflictos existentes, tanto judicial como extrajudicialmente.

Artículo 7.—Subrogación y cambio de empresa.

De acuerdo con lo preceptuado en los artículos 49 a 53, ambos inclusive, del Convenio Colectivo del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado, en caso de finalización, por la causa que fuere, de los contratos administrativos suscritos entre la Empresa CESP y el Ayuntamiento al que afecta el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, el personal adscrito al mismo será absorbido por el nuevo concesionario o en su caso por el propio Ayuntamiento con respeto de los derechos y obligaciones que disfruten en la Empresa que cese en la prestación de los servicios contratados.

Horretarako, emakida amaizten denean, enpresa esleipendunak udalari jakinaraziko dio langileen egoera pertsonalak zein diren, (kategoria, antzintasuna, ordainsariak...).

Lanpostu-erreserba duten langileei ere hedatuko beharko zaie subrogazioa. Lanpostuak betetzeko xedearekin, kontratua amaitzen duen enpresako langileak zerbitzu-emakida berria duenaren plantillan sartuko dira, haien lan-kontratuaren mota eta emakidatun berriaren nortasun juridikoa edozein direla ere, sektoreko hitzarmeneko 49. artikuluan jasotzen diren baldintzen arabera.

II. KAPITULUA

DIRU-SARRERAK, PRESTAKUNTZA, LANGILEEN SAILKAPENA, SUSTAPENA ETA KONTRATAZIOA

8. artikulua.—*Enpresan sartzeak*

Sartzen diren langile berri guztiek izan beharko dituzte kategoria bakoitzerako eskatzen diren baldintzak, prestakuntza-mailak eta kalifikazio profesionala.

9. artikulua.—*Probaldia*

Enpresan lan egiten hasten den langileak 30 lan-eguneko probaldia gainditu beharko du berriazko kualifikazioa eskatzen ez duten kategorietan, eta hi hilabetekoa gainerakoetan. Probaldi horretan alderdietako edozeinek amaiera eman diezaike lan-harremanari, beste alderdiari idatziz jakinaraziz.

Probaldian zehar langileren bat aldi baterako ezgaitasunean badago, probaldiaren zenbaketa eten egingo da, eta egoera hori amaizten denean hasiko da berriz.

Kontratututako langileak beste kontratu mota batekin egiteko horiek berberak egin baditu probaldia gaindituztat emango da, beti ere kontratazio hori artikuluko honetan ezarritako egun kopurua gainditzen baldi bazuen.

10. artikulua.—*Lanbide-prestakuntza*

Enpresak lanbide-prestakuntza egokia sustatuko du aurreikusitakoaren arabera haren beharrak ase ahal izateko eta, era horretan, langilek dituzten bidezko gurariak ase.

Enpresaren Zuzendaritzak —Enpresa Batzordearekiko lankidetzan eta eman beharreko ikastaroak (FORCEM, HOBETUZ) argitaratu ondoren— urteko prestakuntza-plana egingo du, eta plan horretan helburuak zehaztuko dira eta ikastaroen edukiak eta iraupena deskribatuko dira.

Aldaketa teknologiko, tekniko eta antolaketa-mailakoen kasuetan, enpresak prestakuntza egokia emango die eragindako langileei. Prestakuntza hori lanaldiaren barruan emango da.

Hala eta guztiz ere, Enpresaren jarduerarekin zerikusia duten eta plantillako langileen sustapena errazteko balio izan dezaketen ikastaroak proposatu ditzake. Ikastaro horietara joatea borondatezkoa izango da, eta lanalditik kanpo eskainiko dira. Bestalde, enpresak horietarako beharrezkoa den materiala eskuratuko du.

11. artikulua.—*Langileen sailkapena*

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

A tal efecto la Empresa adjudicataria, al vencimiento de la concesión, pondrá en conocimiento del Ayuntamiento las situaciones personales de la plantilla de trabajadores (categoría, antigüedad, retribuciones...).

La obligación de subrogación se extenderá a los trabajadores con reserva de puesto de trabajo. Con el fin de preservar los puestos de trabajo, se producirá la incorporación de los trabajadores de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria del servicio, independientemente de cuál sea la modalidad de su contrato de trabajo y de la personalidad jurídica de la nueva concesionaria, en las condiciones contempladas en el artículo 49 del Convenio del sector.

CAPÍTULO II

INGRESOS, FORMACIÓN, CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, PROMOCIÓN Y CONTRATACIÓN

Artículo 8.—*Ingresos*

Todo el personal de nuevo ingreso deberá poseer los requisitos, niveles de preparación y calificación profesional que para cada categoría se requieran.

Artículo 9.—*Periodo de prueba*

El trabajador que pase a prestar sus servicios en la Empresa estará sujeto a un periodo de prueba de 30 días laborables para las categorías que no requieran una cualificación específica y de dos meses para el resto. Durante dicho período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por resuelta la relación laboral, comunicándolo por escrito a la otra parte.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el computo del mismo, reanudándose una vez terminada la situación de incapacidad temporal.

Quando el trabajador contratado haya desempeñado las mismas funciones, bajo cualquier modalidad de contratación, se entenderá superado el período de prueba siempre que dicha contratación supere los días establecidos a tal efecto en el primer párrafo de este artículo.

Artículo 10.—*Formación profesional*

La Empresa fomentará la formación profesional adecuada de cara a cubrir las necesidades de la misma en función de las previsiones, satisfaciendo las legítimas aspiraciones de los trabajadores.

La Dirección de la Empresa en colaboración con el Comité de Empresa y una vez se hayan publicado los cursos a impartir (FORCEM, HOBETUZ), elaborará un plan de formación anual, definiendo sus objetivos y describiendo los contenidos y duración de los cursos.

La Empresa posibilitará en los casos de cambios tecnológicos, técnicos u organizativos, la adecuada formación al personal afectado. Esta formación será impartida dentro de la jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, el Comité de empresa podrá proponer a estudio, cursos relacionados con las actividades desarrolladas por la Empresa y de cara a facilitar la promoción de los trabajadores en plantilla. Estos cursos serán de asistencia voluntaria y fuera de las horas de trabajo, facilitándose por parte de la Empresa el material necesario para el desarrollo de los mismos.

Artículo 11.—*Clasificación del personal*

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

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

Langileen taldea honako kategorია hauek osatuko dute:

Gidaria

Hitzarmenaren eremuaren barnean agintzen zaizkien lanak egingo ditu, bai oinez, bai ibilgailuan, bakarrik edo taldean, batez ere herri garbiketako zerbitzuetan erabiltzen den edo erabil daitekeen edozein ibilgailu edo makina gidatu eta erabili beharko du, dituen aldaera guztiak, atoian eramanda, edo eraman gabe; horretarako makina eta ibilgailu horiek gidatzeko behar diren gidabaimenak edukiko ditu, eta Baimendutako Gehieneko Pisua (BGP) 3.500 kg- tik gorakoa duten ibilgailuak gidatzeko behar den gidabaimena edukiko du gutxienez.

Bere ardurapean dauden ibilgailuak edo makinak txukun egoteko eta behar bezala funtzionatzeko egin beharreko lanak egingo ditu, eta tailerreko elementuak behar ez dituzten konponketak guztiak egiteko ezagutza edukiko du. Ibilgailua edo makina parketik ateratzen denean funtzionatzeko baldintza egokietan egoteaz arduratuko da bereziki. Aginte edo mekanismo laguntzaileei dagokienez, kabinan edo lurpean egin beharreko lanak beteko ditu, bai eta honako hauek ere: upelak bete eta hustu, tutu malguak edo beste tresna batzuk jarri, materiala kargatu eta deskargatu, eta antzeko beste edozein lan. Segurtasun-neurriak ere beteko ditu.

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

Peoi gidaria

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

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

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

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

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

Peoia

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

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

12. artikulua.—Goragoko mailako lanak

Aldi batean goragoko mailako lanak betetzen dituen langileak daukan eta gauzatzeko duen kategoriaren arteko soldata-aldeak jasoko ditu, aparteko sarien eta asteko atsedenaldeen zati proporzionalak barne.

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

El grupo de Operarios estará compuesto por las siguientes categorías:

Conductor

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

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

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

Peón conductor

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

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

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

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

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

Peón

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

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

Artículo 12.—Trabajos de superior categoría

El trabajador que ocupe temporalmente puestos de superior categoría, percibirá las diferencias retributivas, en todos los conceptos salariales entre la categoría que ostente y la ejercida, incluidas las partes proporcionales de pagas extraordinarias y descansos semanales.

Edozein arrazoiengatik langileren batek lanaldi erdi baina denbora luzeagoan goragoko kategoriako funtzioak egiten baditu lanaldi erdia baino denbora gehiagoan, garatutako goragoko kategoriari dagozkion soldata-kontzeptuak jasoko ditu.

Lan horiek egiten sei hilabete jarraian edo —bi urteko epean— hamabi hilabete aldizka baino denbora gehiago pasako balu, goragoko kategoria behin betiko onartuko litzaioke. Hala ere, zenbaketa horretatik kanpo geratuko lirateke lanpostuaren erreserbarako eskubidea duten langileak ordezkatzeko egiten diren eta apartekoak diren lanak.

13. artikulua.—*Maila igoerak*

Langileek lan eraginkor eta egokia egiteko dituzten aukerak errazteko helburua izango du sustapenak.

Barne sustapenak aurreikusten direnean, Enpresako Zuzendaritzak horren berri emango die langileei, dagozkion proben ondoren bete daitezten, ondoko arauen arabera:

- Goragoko maila baterako sustapenen %50 Enpresaren irizpideen arabera egingo dira.
- Goragoko maila baterako sustapenen %50 Enpresa Batzordearen irizpideen arabera egingo dira.

Bi promozioak sustapena egiten den lantokian lanaldi osoan lan egiten dutenen plantillako langileek beteko dira, eta plantilla horretan eskatzen diren baldintzak dituen langilerik egon ezean, sustapena gertatzen den lantokiko lanaldi partzialeko langileekin beteko dira.

14. artikulua.—*Kontratazioa, trasladoak eta lanpostu hutsak*

Enpresak aurreikusten badu hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan lanposturen bat hutsik geratuko dela edo lanposturen bat sortuko dela, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio lanpostu hori ondoko arauen arabera bete dadin:

- 1) Bete beharreko lanpostuen %50 enpresak kontratatuko ditu askatasun osoz.
- 2) Gainerako %50 plantillan dauden langileekin beteko dira, ondoko irizpideen arabera:
 - Lantoki bakoitzaren zerrenda bat egingo da, lanpostu huts horiek bete nahi dituzten izangai guztiekin. Sortu litekeen edozein lanpostu huts betetzeko izangai direnek horren berri eman beharko diote Enpresari ordezkari sindikalen bidez, zerrenda egin dezan.
 - Lanpostu huts horiek betetzeko lehentasuna izango dute horiek gertatzen diren lantokiko langileek, antzinasun edo egokitasun irizpideei jarraituz, edo Enpresa Batzordeak zehazten dituen beste edozeini.

Txandaren eta lantokiaren egonkortasuna errespetatuko dira. Enpresa langileen lekualdatzeak ekiditen saiatuko da. Antolakuntza edo teknologia arloko arazoengatik aldaketarik egin behar bada, eta boluntariorik ego ezean, honela jokatu da:

- Behin-behineko edo behin betiko aldaketa, lanaren oinarriko baldintzak aldatu gabe: Aldez aurretik, Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio, boluntarioak eskatuko dira, eta horrelakorik egon ezean, zozketa egingo da Batzordearen aurrean. Horretarako, gutxienez hiru egun aurretik informatu beharko dira batzordea bera eta eragindako langileak.
- Oinarriko lan-baldintzen aldaketak: Langileen Estatutuaren Testu Bategineko 41. artikuluan xedatutakoaren arabera jokatu da.
- Langileak ezin izango dira lekualdatu arau-hauste baten edo zigor baten ondorioz. Langileren batek bere borondatez lekualdatzea eskatzen badu, idatziz eskatu beharko du, arrazoa justifikatuz, eta ezin izango da indarrean egon aldaketa-eskabide bat baino gehiago edo bi Lantoki Aukera langile bakoitzeko.

Cuando por cualquier motivo un trabajador, realice funciones propias de una categoría superior durante más de media jornada diaria, percibirá los conceptos salariales correspondientes a la categoría superior desarrollada.

Sí el desempeño de estas funciones excediera en el tiempo de seis meses de forma continuada o doce de forma alterna, en el período de dos años, se le reconocerá de forma definitiva la categoría superior, exceptuándose de este computo los trabajos realizados para hacer sustituciones de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo y de carácter extraordinario.

Artículo 13.—*Promoción*

Tendrá como finalidad posibilitar las oportunidades profesionales de los empleados para un trabajo efectivo y adecuado

Cuando se prevean promociones internas, la Dirección de la Empresa, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores, para que estas sean cubiertas tras la realización de las pruebas pertinentes de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- El 50% de las promociones a categoría superior serán cubiertas según criterio de la Empresa.
- El 50% de las promociones a categoría superior serán cubiertas según criterios del Comité de Empresa.

Ambas promociones se cubrirán en primer lugar con personal proveniente de la plantilla de jornada completa del centro en que se produzca la promoción y en caso de no existir personal que reúna los requisitos requeridos en esta plantilla, se cubrirían con personal de la plantilla de jornada parcial del centro donde se produzca la promoción

Artículo 14.—*Contratación, traslados y vacantes*

Cuando la Empresa prevea que se va a producir una vacante o la creación de un nuevo puesto de trabajo dentro del ámbito de aplicación de este convenio, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa para proceder a la cobertura de dicha vacante, de acuerdo con las siguientes estipulaciones:

- 1) El 50% de los puestos a cubrir serán de libre contratación por parte de la empresa.
- 2) El 50% restante se cubrirán con personal existente dentro de la plantilla y siguiendo los siguientes criterios:
 - Se confeccionará un listado del centro de trabajo con todos los aspirantes que deseen optar a la cobertura de dichas vacantes. Los aspirantes a cualquier vacante que se pueda producir deberán comunicarlo por medio de los Representantes Sindicales a la Empresa para poder confeccionar el listado.
 - Tendrán preferencia para ocupar estas vacantes los trabajadores del centro de trabajo donde se produzcan y siguiendo los criterios de antigüedad o idoneidad o cualesquiera otros que determine el propio Comité de Empresa.

Se respetará la estabilidad de turno y centro de trabajo. La Empresa procurará evitar los traslados de personal. En caso de cambios exigidos por cuestiones organizativas o tecnológicas y de no existir voluntarios para su cobertura, se procederá de la siguiente forma:

- Cambio de carácter coyuntural o permanente, que no modifique sustancialmente las condiciones de trabajo: Se informará al Comité de Empresa previamente, se solicitarán voluntarios, y de no haberlos será por sorteo en presencia del Comité, informando al mismo y a los empleados afectados con un mínimo de tres días de antelación.
- Cambios que suponen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo: Se procederá de acuerdo con el artículo 41 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Ningún trabajador podrá ser trasladado sobre la base de falta o sanción. En caso voluntario y personal de petición de traslado, el trabajador deberá solicitarlo por escrito justificando el motivo, no pudiendo haber en vigor más de una solicitud de cambio y dos opciones de Centro de Trabajo por trabajador.

- Data bera duten eskabideak batera izango balira, antzintasun handiena duen langilearena lehenetsiko da, behar bezala argudiatutako kasuetan izan ezik.
- Lekualdaketa horiekin batera, lekualdatutako pertsonen arteko oporren txanden aldaketa era egin behar da.
- Egiteke dauden aldaketen eskabideen zerrenda eguneratuak sei hilabetez behi emango zaizkio Enpresa Batzordeari. Lanpostu hutsak izango dira txanda desberdinetan heriotzagatik, erretiro osoagatik (65 urte), ezintasun oso edo absolutuagatik, eta oro har, lanpostu finkoetan gertatzen diren guztiak. Lanpostu huts horiek betetzeko artikulua honetako 1. eta 2. puntuetan xedatutakoaren arabera jokatu da.

15. artikulua.—Kontratuen amaiera

Azken kitatzearen sinadura sorrarazten duten kontratuak amaitzen diren kasuan, horiek sinatzera Enpresa Batzordeko ordezkari batek lagunduta agertu ahal izango da langilea.

III. KAPITULUA

LANALDIA, OPORRAK, ATSEDENALDIAK ETA BAIMENAK

16. artikulua.—Lanaldia

Lanaldia 35 ordu izango ditu astean. Asteko lanaldia honakoa izango da:

- Eguneko txanda: asteleheneetik ostiralera 7 ordu egunean.
- Gaueko txanda: igandetik ostegunera 7 ordu egunean.

Oro har, astean honako lanaldia izango duen ordutegia xedatzen da:

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

Bide-garbitaketa zerbitzuak larunbat, igande eta jai-egunetan ere egin behar direnez, lan horiek lanaldi partzialerako kontratatutako langileek egingo dituzte.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, langileen egun librea izango da larunbata, baina lan-egun gisa zenbatuko da ondorio guztietarako.

Hondakin-bilketako zerbitzuak ere ostiral eta jai-egunetan egin behar direnez, lan horiek lanaldi partzialerako kontratatutako langileek egingo dituzte.

Zerbitzu-arrazoiengatik, udalek hala nahi dutelako, hondakinak botatzeko zonaldea aldatzeagatik, edo beste gertakari batzuegatik, lanaldia aldatu ahal izango da indarrean dagoen legegian araututakoaren barnean.

Egun bakoitzean 6 ordu baino gehiagoko lanaldi etengabea egiten duten Hitzarmen honen eraginpeko langileek 30 minutuko tarteko atsedentaldia baliatuko dute, eta tarte hori lan egindako denboratzat hartuko da.

Lan egutegia, lanaldiaren banaketa eta lan-ordutegiak zerbitzu bakoitzeko ezaugarrien arabera zehaztuko dira, Hitzarmen honetako I. ERANSKINEAN jasotakoaren arabera.

17. artikulua.—Asteen arteko atsedena, igandeak eta jai-egunak

Arau orokor gisa, Hitzarmen honen eraginpeko langileek Larunbatean edo Igandean hartuko dute asteko atsedentaldia, lan-toki bakoitzean ezarritako zerbitzuaren eraketaren arabera. Aurreko puntuan adierazitakoa gorabehera, langileak egunero ezinbestez bete behar den zerbitzu bati atxikita dagoenez, igande eta jai-egunetako lanak egingo direla ziurtatzeko moduan antolatuko dira.

Jai egun ofizialez gain, San Martín Porreskoaren eguna ere jai izango da, zerbitzu hauen patroia baita. Egun hori igandea bada, hurrengo lan-egunean hartuko da.

- Si coincidiesen solicitudes con la misma fecha, tendrá preferencia salvo excepciones debidamente argumentadas, el trabajador de mayor antigüedad.
- Estos traslados llevan aparejados el cambio de turno de vacaciones entre las personas trasladadas.
- Las listas actualizadas de las solicitudes de cambios pendientes se facilitarán semestralmente al Comité de Empresa. Se considerarán vacantes las que se produzcan en los diferentes turnos por defunción, jubilación total (65 años), incapacidad total o absoluta y en general todas aquellas que se produzcan en los puestos de carácter fijo. Para la cobertura de estas vacantes se procederá de acuerdo con lo estipulado en los puntos 1º y 2º de este artículo.

Artículo 15.—Finalización de contratos

En los casos de finalización de contratos que den lugar a la firma de recibo que tengan carácter de finiquito, el trabajador podrá personarse a la firma del mismo con un representante del Comité de Empresa.

CAPÍTULO III

JORNADA, VACACIONES, DESCANSOS Y PERMISOS

Artículo 16.—Jornada de trabajo

La jornada laboral será de 35 horas semanales. La jornada semanal será distribuida de la siguiente forma:

- Turno de día: de lunes a viernes 7 horas por jornada.
- Turno de noche: de domingo a jueves 7 horas por jornada.

Se establece un cuadro horario que, como norma general, tendrá la siguiente distribución de jornada semanal:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	(Sábados)
7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	7 h.	(7 h.)

Debido a que los servicios de limpieza viaria también han de prestarse los sábados, domingos y festivos, dichos servicios serán realizados por personal contratado a tiempo parcial.

Durante la vigencia del convenio, el personal disfrutará del sábado como día libre, computándose a todos los efectos como día laboral.

Debido a que los servicios de recogida de residuos también han de prestarse los viernes y festivos, dichos servicios serán realizados por personal contratado a tiempo parcial.

Por razones de servicio, criterio municipal, cambio de la zona de vertido u otras circunstancias, la jornada podrá ser objeto de modificación mediante negociación con los representantes sindicales dentro de los términos regulados en la normativa vigente.

El personal afecto a este convenio que realice una jornada continuada de trabajo de 6 horas disfrutará de un descanso intermedio de 30 minutos que se considerará como efectivamente trabajado.

El calendario laboral, la distribución de la jornada y los horarios de trabajo se especificarán en función de las peculiaridades del servicio, de acuerdo con el ANEXO I del presente Convenio.

Artículo 17.—Descanso intersemanal, domingos y festivos

Como norma general, el personal afectado por el presente Convenio realizará su descanso semanal en Viernes, Sábado o Domingo, según la organización del servicio implantada en el centro de trabajo. No obstante lo especificado en el punto anterior, supuesto que el personal se encuentra afecto a un servicio público de inexcusable ejecución diaria, la realización del mismo en Domingos y Festivos se organizará de forma que se asegure su ejecución en todo momento.

Además de los festivos oficiales será festivo el día San Martín de Porres, patrono de estos servicios. Caso de coincidir en Domingo se trasladará al primer día hábil siguiente.

Era berean, abenduaren 24 eta 31 ez dira lan-egunak izango.

Udalerrietako jai-egunak errespetatuko dira, eta jai horien datak dagozkien iragarki-tauletan argitaratu beharko dira.

Oro har, egun horietako lana lanaldi zatituko langileek egingo dute. Lanaldi zatituko langileen artean lanpostu hutsen bat bada, eta ezaugarri horiek dituen langilerik ez badago, lanaldi osoz kontratatutako boluntarioek egingo dute zerbitzua, eta horrelakorik egon ezean derrigorrezko txandak ezarriko dira.

Larunbat, igande eta jai-egunetako zerbitzua horretarako kontratatu ez diren langileek egiten dutenean, II. eranskineko ordain-sariak jasoko dira (lanaldi zatituko langileen soldata-taulak), kontentsatzeko atsedenek gabe.

18. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langile guztiek ordainduriko 30 laneguneko oporrak edukiko dituzte.

Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Enpresan zerbitzuak eskaintzen diren lehenengo urtean, urte horretan lan egindako denborari dagokion zati proportzionala soilik baliatzeko eskubidea izango da. Eskubide hori onartzen zaie bai lanaldi osoko bai asteburu eta jai-egunetako zerbitzua ematen duten lanaldi zatituko langileei.

Urteko oporrak hartzeko bi txanda ezartzen dira:

— I. txanda: Uztailaren 31tik 30 lanegun atzerago.

— II. txanda: Abuztuaren 1etik aurrera, 30 lanegun.

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

Hala eta guztiz ere, langileek aukera izango dute 30 lan-egunetako 6 ezarritako opor-txandetatik kanpo hartzeko, eta egun horiek 2 alditan banandu ahal izango dira gehienez. Aldi horietako batean larunbat bat sartu beharko litzateke, eta ezin izango dituzte epe berean oporrak hartu lantoki bakoitzeko langileen %25ek baino gehiagok batera, txanda eta kategoria berekoak baldin badira.

Eskaera horiek aurreko puntuan ezarritako ehunekoa baino handiagoak badira, lantoki bakoitzean ezartzen diren irizpideen arabera hartuko dira.

Urte bakoitzeko martxoan oporrak hartzeko egutegi orokorra egingo da. Egutegi horretan langile bakoitzari dagozkion egunak eta txandak azalduko dira, baina lan-txanda ezberdinetara, atsedendietara, herriko jaietara eta lantoki bakoitzeko berezko berezitasunetara aldatu eta egokitu ahal izango dira, Enpresarekin ados jarri ondoren.

Opor-txanda hasi behar duenean, lan-istripuak eraginda, edo ospitaleratuta dagoelako Aldi Baterako Ezintasun egoeran bada go langile bat, medikuak langile horri alta eman arte atzeratuko dira oporrak.

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

Opor-txanda hasi behar duenean, gaixotasun arruntak eragindako Aldi Baterako Ezintasun egoeran bada go langilea, eta gutxienez lau hilabetez egon behar badu egoera horretan, medikuak alta eman arte atzeratuko da oporraldia.

Oporrez baliatzen ari den bitartean, gaixotasun arruntak eraginda Aldi Baterako Ezintasun egoeratik baja hartzen badu langileak, oporrak zenbatzen jarraituko da dagokion txanda amaitu arte.

Onura horiek urte naturalaren barnean soilik gauzatu ahal izango dira.

Asimismo se considerarán no laborables los días 24 y 31 de Diciembre.

Se respetarán las fiestas locales propias del Municipio, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tablonos de anuncios.

Con carácter general, el trabajo en estos días se llevará a cabo con personal contratado a tiempo parcial. En caso de producirse alguna vacante en el personal contratado a tiempo parcial, y no existir personal de estas características, el servicio se efectuará con personal voluntario de entre los contratados a tiempo completo y a falta de personal voluntario, se nombrarán correturnos obligatorios.

Cuando deba realizarse el servicio en sábados, domingos y festivos por personal no contratado específicamente al efecto, se percibirán las retribuciones que figuran en el anexo II (tablas salariales, personal a tiempo parcial), sin descanso compensatorio.

Artículo 18.—Vacaciones

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

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo trabajado durante el año. El reconocimiento de este derecho se extiende tanto a trabajadores a jornada completa como a personal de tiempo parcial que cubra servicios de fin de semana o festivos.

Para el disfrute de las vacaciones anuales se establecen dos turnos:

— Turno I: Retrotraerse 30 días laborables desde el 31 de Julio.

— Turno II: 30 días laborables a partir del 1 de Agosto.

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

No obstante lo anterior, los trabajadores podrán disfrutar fuera de los turnos de vacaciones establecidos de 6 días de los 30 laborables, que podrán ser divididos hasta en 2 periodos de forma tal que uno de dichos periodos incluya un sábado, y siempre que no coincidan en cada periodo más de un 25% de la plantilla de cada centro, del mismo turno y categoría.

En caso de que las anteriores peticiones superen el porcentaje establecido en el punto anterior, su disfrute se regulará según los criterios que se establezcan en el centro de trabajo.

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

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

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

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

Si durante el disfrute de las vacaciones algún trabajador causara baja por IT por enfermedad común estas seguirán contando hasta la finalización del turno correspondiente.

Estos beneficios sólo podrán ejercitarse dentro del año natural.

Oporraldian jaso beharreko soldata honela kalkulatu da: langileak, kontzeptu guztiengatik, oporrak baliatzen hasten den egunaren aurreko hiruhilekoan jasotako ordainsari guztien batez bestekoa bilatuz, betiere Hitzarmen honetako tauletakoa baino handiagoa bada. Aparteko orduei, gizarte laguntzari, dietei, mozkinetako partaidetzari eta aparteko haborokinei dagozkien lansariak soilik ez dira kontuan hartuko zenbaketa honetan.

18. bis artikulua.—Norberaren aukerako egunak

Antzintasuneko urte bat baino gehiagoko langile guztiek norberaren aukerako egun bat hartzeko eskubidea izango dute, bakar-bakarrik 2006. urtean, errekuiperatu beharrik gabe, honako baldintzekin:

- Eskabideen gehienezko kopurua plantillaren %20koa izango da txandako.
- Eguna hartu baino 15 egun lehenago jakinaraziko da.

Horrez gain, norberaren aukerako egun bat egongo da urteko oporren kargura.

Kasu guztietan zerbitzuaren bideragarritasuna bermatu behar da.

Artikulu hau 2006. urtean egongo da indarrean bakarrik, eta 2007. eta hurrengo urteetan ez da aplikatuko.

19. artikulua.—Ordaindutako baimenak

Langilea, alde aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe gelditu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora hone- tarako:

- Langilea ezkontzen bada, ordainduriko 18 egun natural.
- Ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik, 5 egun natural probintzian bertan bada, eta beste probintzia batean gertatu bada, 7 egun.
- 5 egun natural probintzian bertan guraso, anai-arreba, biloba eta aitona-amonak odolkideak zein ezkontza bidezkoak hiltzen badira, eta 7 egun natural beste probintzia batean hiltzen badira.
- 4 egun natural jarraian edo hiru lan-egun aldizka lehen graduko ahaideak zentro itxian edo etxebizitzan ospitaleratzeagatik, ebakuntza kirurgikoa izan ala ez, beti ere agiriaren bidez behar bezala justifikatzen bada. Enpresarekin alde aurretik adostuz gero, baimen hori ospitaleratzearen hasieran edo ebakuntzaren unetik aurrera hartu ahal izango da, baina egun horiek lizentzia sorrarazi duen gertakariak dirauen bitartean hartu ahal izango dira bakarrik.
- 4 egun natural jarraian edo hiru lan-egun aldizka bigarren graduko ahaideak zentro itxian edo etxebizitzan ospitaleratzeagatik, ebakuntza kirurgikoa izan ala ez, beti ere agiriaren bidez behar bezala justifikatzen bada, eta kasuaren larritasuna dela-eta langilea bertan egotea derrigorrezkoa den kasuetan soilik. Enpresarekin alde aurretik adostuz gero, baimen hori ospitaleratzearen hasieran edo ebakuntzaren unetik aurrera hartu ahal izango da, baina egun horiek lizentzia sorrarazi duen gertakariak dirauen bitartean hartu ahal izango dira bakarrik.
- Semea edo alaba jaiotzeagatik, 4 lanegun. Gaixotasun larria gertatzen bada, 5 egun izango dira.
- Izeba-osaba eta biloba odolkideen eta ezkontzazkoen heriotzagatik egun natural 1 probintzian bertan gertatzen bada, eta probintziatik kanpo bada 2 egun.
- Odolkidetasunezko edo ezkontzazko seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzagatik, egun natural 1; eta probintziatik kanpo gertatzen bada 3 egun.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egutegiko egun 2.

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

Artículo 18 bis.—Días de libre disposición

Todo trabajador con más de un año de antigüedad, tendrá derecho a un día de libre disposición durante el año 2006 única y exclusivamente, sin recuperación bajo los siguientes supuestos:

- El número máximo de solicitudes será de un 20% de la plantilla por turno.
- Se comunicará con al menos 15 días de antelación a su disfrute.

También se dispondrá de un día de libre disposición con cargo a vacaciones anuales.

En todos los casos, se deberá garantizar la viabilidad del servicio.

Este artículo tendrá vigencia única y exclusivamente durante el año 2006, y no será de aplicación para los años 2007 y sucesivos.

Artículo 19.—Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y motivos siguientes:

- 18 días naturales retribuidos en caso de matrimonio.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge y/o hijos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 5 días naturales en caso de fallecimiento de padres, hermanos, nietos y abuelos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 7 días si es fuera de la provincia.
- 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos, en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de primer grado. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.
- 4 días naturales consecutivos o tres días laborables alternos en caso de hospitalización en centro cerrado o bien hospitalización domiciliaria mediante justificación documental suficiente con o sin intervención quirúrgica, de parientes de segundo grado y siempre que la gravedad del caso requiera la presencia del trabajador. Se podrá elegir previo acuerdo con la Empresa, el disfrute de la licencia, bien al comienzo de la hospitalización o a partir del momento de la intervención y que sólo podrán disfrutarse mientras dure el hecho causante que motivó la licencia.
- 4 días laborables por nacimiento de hijo/a. Si concurriera enfermedad grave, se aumentaría a 5 días.
- 1 día natural por defunción de tíos y sobrinos carnales y políticos si es en la misma provincia y 2 días si es fuera de la provincia.
- 1 día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y/o políticos si es en la misma provincia y 3 días si es fuera de la provincia.
- 2 días naturales por traslado de domicilio habitual.

- Lehenengo jaunartze eta bataioengatik hartu ahal izango dira ordainduriko baimenak oporren edo atsedenaldien kontura, idatziz behar bezala egiaztatuta ohiko moduan.
- Langileak zitazio judizialelara aurkeztu behar bada lan-ordue-egunetan, langileari egotzi ezin zaizkion gertakariak lanean gertatzearen ondorioz, horretarako beharrezkoa den denbora ordaindu beharko da, eta langileak ez du berreskuratu beharko; horretaz gain, enpresak abokatua jarriko dio lan-egunetara bere kontura.
- Halaber, C, D, eta E gidabaimenak berritzeko, lehenengo deialdiko azterketa-egunetan behar den denborako baimena emango da, eta baimen hori bera emango da C gidabaimena lortzeko azterketa-egunetan ere. Gaueko txandako langileek eguneko txandako langileei ematen zaien tratua bera edukiko dute.
- Era berean, nahitaezko betebeharrak pertsonal saihestezin bat betetzeko behar den denborako baimena emango da.

Arau orokor gisa, lizentziak sortzen dituen gertakaria gertatzen den egunetan edo biharamunetik aurrera hasiko dira zenbatzen. Probintziatik atera behar denean lizentzia sorrarazi duen gertakaria aurreikusten den dataren bezperatik zenbatu ahal izango da.

20. artikulua.—*Ordaindu gabeko baimenak*

Enpresak soldata gabeko 10 egun emango dizkie urtean langileei, arrazoi justifikatu eta zentzuzkoengatik, zerbitzuen beharren arabera; baimen hori urtean behin baino ezin izango da hartu. Baimen hori oporetatik kanpo hartuko da, eta ezin izango da Eguberriko edo Aste Santuko aldiekin batera hartu, behar bezala justifikatutako ezinbesteko kasuetan izan ezik.

9 urtetik beherako seme-alabak edo bere ardurapean gutxiti fisiko, psikiko edo sensorialak dituen langilea alargunduz gero, 15 egun natural hartzeko eskubidea izango du.

21. artikulua.—*Eszedentzia*

Eszedentzia borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

1. Nahitaezkoak lanpostua gordetzeko eta bere indarraldian antzinatasuna zenbatzeko eskubidea emango du, eta langileak kargu publiko baterako izendatu edo hautatu dutela-eta lanera berataratzea ezinezkoa badu emango da. Lanera berriro itzultzea kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barnean eskatu beharko du.

2. Enpresan gutxienez urtebete daraman langileak 6 hilabeteetik 5 urtera bitarteko borondatezko eszedentzia onar dakion eskubidea izango du. Berriro ere hartu nahiko balu eszedentzia, lau urte igaro beharko dira derrigorrez aurrekoa amaitu zenetik.

Enpresak lanpostua gordeko dio eszedentzian dagoen langileari, eta hark lanera itzuli baino bi hilabete lehenago jakinarazi beharko dio Enpresari lanera itzuliko dela, izan ere, jakinarazten ez badu, lanpostua galduko du une horretan zerbitzuen emakidaduna den enpresan.

3. Langileek hiru urtera bitarteko eszedentzia hartu ahal izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, hura jai edo adoptatu den egunetik zenbatzen hasita, beti ere bost urtetik beherakoa baldin bada. Ondorengo seme edo alaba bakoitzak beste eszedentzia baterako eskubidea emango du; hala gertatuz gero, une horretan baliatzen ari den eszedentzia bertan bukatuko da. Gurasoek lan egiten dutenean, bietako batek baino ezin izango du eskubide hau baliatu.

4. Era berean, Enpresan eszedentzia-egoerara pasatzea eskatu ahal izango dute probintziako edo goragoko eremuko sindikatu-eginkizunetan diharduten langileek. Egoera horrek langileak ordezkari karguan bitartean iraungo du.

3 eta 4 puntuei dagokienez, lanera itzultzeari buruz 2. puntuan ezarritako arau berberak aplikatuko dira.

- Las primeras comuniones y bautizos serán objeto de permiso retribuido con cargo a vacaciones o días de descanso debidamente justificados por escrito del modo habitual.
- En el supuesto de citaciones judiciales del personal que coincidan con su horario de trabajo como consecuencia de incidencias producidas en el mismo y que no sean imputables al trabajador, el tiempo indispensable para su cumplimiento será abonable no recuperable y con asistencia letrada por parte de la empresa.
- Asimismo se concederá permiso a la fecha del examen en primera convocatoria, para la renovación del permiso de conducir de clase C, D y E, por el tiempo necesario para el mismo, haciéndose extensivo este permiso en la fecha del examen para la obtención del permiso clase C. El personal de turno de noche tendrá el mismo tratamiento que el de día.
- Asimismo se concederá permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter personal y obligatorio.

Como norma general, las diferentes licencias se comenzarán a contar en la fecha que se produzca la causa que la motive o a partir del día siguiente. Cuando sea preciso el desplazamiento fuera de la provincia se podrá contar a partir del día anterior en el que se prevea el hecho que dé motivo a la licencia.

Artículo 20.—*Permisos no retribuidos*

La Empresa concederá a los trabajadores que lo soliciten por causas justificadas y razonables hasta 10 días al año sin sueldo, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y no teniendo derecho al disfrute nada más que una vez al año. Este permiso se disfrutará fuera del periodo vacacional y no podrá coincidir con los periodos de Navidad o Semana Santa, salvo por causas de fuerza mayor debidamente justificadas.

En caso de enviudar el trabajador/a que teniendo hijos menores de 9 años o disminuidos, físicos, psíquicos o sensoriales que estén a su cargo, tendrá derecho a 15 días naturales

Artículo 21.—*Excedencia*

La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

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

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

La Empresa reservará el puesto de trabajo al trabajador en excedencia, teniendo este último que avisar a la Empresa con dos meses de antelación a su reincorporación ya que, en caso de no hacerlo, perderá el derecho a su puesto en la Empresa que sea la concesionaria del servicio en ese momento.

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

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

En los puntos 3 y 4 regirán a efectos de la reincorporación las mismas normas que las establecidas en el punto 2.

IV. KAPITULUA
BALDINTZA EKONOMIKOAK

Alderdi ekonomiko orokorrak

2006-2013 epea

Hitzarmen hau arian-arian CESP­A, SA Bizkaiko Hitzarmen orokorrekin parekatzen joateko (horren barruan daude Amorebieta, ERandio, Galdakao, Gernika, Getxo, Portugalete, Sestao, Etxebarri eta Berango eta parekatze-prozesuan dauden beste hainbat udalerrri) 2006ko urtarrilaren 1a eta 2013ko abenduaren 31 bitarteko epean honako igoerak egingo dira:

— Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzean lanbide-kategoria bakoitzerako soldata gordina aurreko puntuan aipatzen den CESP­A, S­AREN Bizkaiko Hitzarmen Orokorreko lanbide-kategoria bakoitzari igotzen zaion euro gordinen kopuru berean igoko da urtean aurreko urtearekiko. Horri beste kopuru lineal iraunkor bat erantsiko zaio urtero, honakoa alegia:

- Gaueko gidaria: 360,88 euro gordin urtero.
- Eguneko gidaria: 302,72 euro gordin urtero.
- Gaueko peoi gidaria: 342,96 euro gordin urtero.
- Eguneko peoi gidaria: 288,75 euro gordin urtero.
- Gaueko peoia: 339,38 euro gordin urtero.
- Eguneko peoia: 285,70 euro gordin urtero.

Parekatzeko dauden gainerako artikulua edo Bizkaiko CESP­A, S­AREN Hitzarmen Orokorrean negoziatzen izan litezkeen aldaketak Hitzarmen honetako testuari erantsiz joango dira, hitzarmen honetako indarraldiko urte bakoitzeko soldata-taulak Enpresa Batzordearekin negoziatzen direnean, eta 1. puntuan deskribatutako Hitzarmen Orokorrean duten denbora-ondorio berberak izango ditu.

2013ko urtarrilaren 1ean Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barruan sartzen diren langileei Hitzarmen honen lehen paragrafoan aipatzen den Bizkaiko CESP­A, S­AREN Hitzarmen Orokorreko (edo data horretan zentro horiei aplikatu behar zaizen beste edozein Hitzarmenetako) baldintza ekonomiko eta laboralak aplikatuko zaizkie oso-osorik

22. artikulua.—Langile bakoitzaren ordainsaria

II. eranskinetako taulan zehazten diren Hitzarmeneko Oinarrizko Soldatak eta Soldata Osagarriak (plusak) osatuko dute, hurrengo artikuluetako edukiaren arabera.

Osagarri horiek (Plusak) kontuan hartuko dira bai baja kasuan jaso beharreko ordainsarietarako bai ordaindutako lizentziatarako baita oporretarako ere.

Plus horiek jasotzeko, bezala justifikatutako ordaindutako lizentziak benetako lan-eguntzat hartuko dira.

Soldata-osagarriak honela izendatzen dira:

- A) pertsonalak:
 - Antzinasuna.
- B) lanpostukoak.
 - lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuaren plusa.
 - Gaueko lanaren plusa.
 - Laneratze-plusa.
 - Lan-kopuruaren plusa.
- C) soldataz besteko ordainsariak.
 - Garraio-plusa.

23. artikulua.—Oinarrizko soldata

Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata kategoria bakoitzerako II. eranskinen zehaztutakoa da, eta egun naturalen arabera sortuko da.

CAPÍTULO IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Aspectos económicos generales

Período 2006 - 2013

Al objeto de que se produzca la equiparación progresiva del presente Convenio al Convenio General de CESP­A, S.A. Bizkaia, que afecta a los Ayuntamientos de Amorebieta, Erandio, Galdakao, Gernika, Getxo, Portugalete, Sestao, Etxebarri y Berango y otros Municipios existentes en proceso de equiparación, durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2006 y 31 de diciembre de 2013, se realizarán los siguientes incrementos salariales:

— Cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, el salario bruto anual para cada categoría profesional se aumentará en la misma cantidad, en Euros brutos anuales en que se incrementa respecto el año anterior, cada una de las categorías profesionales afectadas del Convenio General de CESP­A, S.A. Bizkaia, referido en el punto anterior, más otra cantidad lineal, anual y constante para cada categoría profesional consistente en:

- Conductor noche: 360,88 euros brutos anuales.
- Conductor día: 302,72 euros brutos anuales.
- Peón conductor noche: 342,96 euros brutos anuales.
- Peón conductor día: 288,75 euros brutos anuales.
- Peón noche: 339,38 euros brutos anuales.
- Peón día: 285,70 euros brutos anuales.

Respecto al resto del articulado pendiente de equiparar, o modificaciones que pudieran producirse durante la negociación del Convenio General de CESP­A, S.A. Bizkaia, se irán incorporando al texto del presente Convenio, cuando se produzca la negociación con el Comité de Empresa, de las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, con los mismos efectos temporales que tengan en el Convenio General descrito en el punto 1º.

Con fecha 1 de enero de 2013, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, les será de aplicación íntegramente las condiciones económicas y laborales reflejadas en el Convenio General de CESP­A, S.A. Bizkaia detallado en el párrafo primero del presente Convenio o de cualquier otro Convenio que a dichos centros le sea de aplicación en la fecha antes citada.

Artículo 22.—Retribución de cada trabajador

Estará compuesta por el Salario Base de Convenio y los Complementos Salariales (Plus) que se determinan en la tabla del anexo II, en relación con el contenido de los siguientes artículos.

Estos complementos (Plus) serán considerados tanto para el cálculo de las percepciones en caso de baja como para licencias retribuidas y vacaciones.

A efecto de percepción de estos pluses, las faltas por licencias retribuidas debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo.

Los complementos salariales se denominan de la forma siguiente:

- A) de carácter personal:
 - Antigüedad.
- B) de puesto de trabajo.
 - Plus tóxico, penoso y peligroso.
 - Plus nocturnidad.
 - Plus asistencia.
 - Plus de cantidad de trabajo.
- C) percepciones no salariales.
 - Plus de transporte.

Artículo 23.—Salario base

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en el anexo II para cada categoría y se devengará por día natural.

24. artikulua.—Antzinasuna

2006. urtean antzinasuna Durangoko lantokiko langileen-tzakoa aurreko Hitzarmen Kolektiboko (2003–2005) 16. artikuluan (Antzinasuna) xedatutakoaren arabera arautuko da.

2007ko urtarrilaren 1etik aurrera langile guztiek antzinasu-neko osagarri pertsonala jasoko dute. Osagarri hori oinarritzko sol- dataren %5eko hiru biurteko eta horren ondorengo %7ko bos- turteko osatuko da, eta oinarritzko soldataren egun berberetan sortuko da. Antzinasuna sortuz joaten diren biurtekoak edo bos- turtekoak betetzen diren urteko urtarrilaren 1etik aurrera sortuko da.

25. artikulua.—Gaueko lanaren plusa

21:00ak eta 06:00ak bitartean lan egiten duten langile guztiek gaueko plusa jasoko dute, II. eranskineko soldata-taletan kate- goría bakoitzarentzat islatzen diren zenbatekoekin. Plus hori gaue- ko lanaldian egindako lan-egun bakoitzagatik ordainduko da baka- rrik. Eskuratutako eskubideagatik larunbatetan lan egiten duten langileek plus hori jasoko dute, beti ere haren asteko lanaldi guz- tia astelehenetik ostiralera bitartean egin badute benetan.

Plus hori jasotzeko behar bezala justifikatutako legezko hutsegiteak eta lizentziak benetako lan-eguntzat joko dira, eta jus- tifikatu gabeko hutsegiteen kasuan ez dira ordainduko, ez hutse- gitearen egunari dagokion plusa ez larunbatari dagokion zati pro- portzionala.

26. artikulua.—Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuaren plusa

Hitzarmen honen eraginpeko esku-langileek lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuaren plusa jasoko dute. Plus hori benetan egindako lan eguneko kategoria bakoitzari dagokion oinarritzko soldataren %20koa izango da. Eskuratutako eskubideagatik larunbatetan lan egiten duten langileek plus hori jasoko dute, beti ere haren asteko lanaldi guztia astelehenetik ostiralera bitartean egin badute benetan.

Plus hori jasotzeko behar bezala justifikatutako legezko hutsegiteak eta lizentziak benetako lan-eguntzat joko dira, eta jus- tifikatu gabeko hutsegiteen kasuan ez dira ordainduko, ez hutse- gitearen egunari dagokion plusa ez larunbatari dagokion zati pro- portzionala.

27. artikulua.—Bertaratze-plusa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek bertaratze-plusa jasoko dute benetan lan egindako eguneko, II. eranskinean zehaz- ten den zenbatekoarekin. Ez da zenbatuko igande eta jaiegune- tako kalkulu eta ordainketarako.

Langilearen bertaratze-hutsegiteak izanez gero plus hori jasotzen eskubidea galduko da, honako eskalaren arabera:

- Hilabete berean justifikatu gabeko hiru hutsegiterengatik plus horren hileko zenbatekoaren erdia deskontatuko da.
- Hil berean justifikatu gabeko lau hutsegite eginez gero, plus hori ez da jasoko.

Zehapen horiek ez dute zerikusirik legezko xedapenen arabera langileak jaso ditzakeen bestelako zigorrekin.

Bertaratze plusa jasotzeko behar bezala justifikatutako legez- ko hutsegiteak eta lizentziak benetako lan-eguntzat joko dira, eta justifikatu gabeko hutsegiteen kasuan ez dira ordainduko, ez hutsegitearen egunari dagokion plusa ez larunbatari dagokion zati proportzionala.

28. artikulua.—Garraio plusa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek garraio-plusa jaso- ko dute benetan lan egindako eguneko, II. eranskinean zehazten den zenbatekoarekin.

Ez da zenbatuko igande eta jaiegunetako kalkulu eta ordain- ketarako.

Garraio plusa kontuan hartuko da baja kasuetako ordainsa- rietarako.

Artículo 24.—Antigüedad

Durante el año 2006, la antigüedad se regirá de acuerdo con lo estipulado en el artículo 16 (Antigüedad), del Convenio Colectivo inmediato anterior (2003-2005), para los trabajadores del centro de trabajo de Durango.

A partir del 1 de enero de 2007, todos los trabajadores perci- birán un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios del 5% y posteriores quinquenios del 7% del salario base reflejado en las tablas del anexo II, devengándose en los mismos días del salario base. La antigüedad se devengará desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los bienios o quinquenios que se vayan generando.

Artículo 25.—Plus de nocturnidad

Todos los operarios que trabajen entre las 21 y las 6 horas perci- birán un plus de nocturnidad en la cuantía que se refleja en las tablas salariales del anexo II, correspondiente a cada categoría. Este plus se abonará únicamente por día efectivamente trabaja- do en jornada nocturna. El personal que descansa por derecho adqui- rido los sábados percibirá este plus dichos día siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a vier- nes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efec- tivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 26.—Plus tóxico, penoso y peligroso

El personal operario afecto al presente convenio percibirá un plus por trabajos tóxicos, penosos y peligrosos consistente en un 20% sobre el salario base correspondiente a cada categoría por día efectivo de trabajo. El personal que descansa por derecho adquirido los sábados percibirá este plus dichos días, siempre que haya realizado efectivamente toda su jornada semanal de lunes a viernes.

A efectos de la percepción de este plus las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efec- tivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injustificadas ni el plus correspondiente al día de la falta ni la parte proporcional correspondiente al sábado.

Artículo 27.—Plus de asistencia

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de asistencia por jornada efectivamente trabajada y por el impor- te indicado en el anexo II. No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

Las faltas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdi- da de este plus de acuerdo con la siguiente escala:

- Por tres faltas sin justificar el mismo mes se descontará la mitad de la cuantía mensual de dicho plus.
- Por cuatro faltas sin justificar en el mismo mes, se dejará de percibir dicho plus.

Estas penalizaciones son independientes de las sanciones en que pudiere incurrir el trabajador, según disposiciones legales.

A efectos de la percepción del plus de asistencia las faltas y licencias legales debidamente justificadas se considerarán como días efectivos de trabajo, no abonándose en caso de faltas injus- tificadas el plus correspondiente al día de la falta ni la parte pro- porcional correspondiente al sábado.

Artículo 28.—Plus de transporte

Todo el personal afecto al presente convenio percibirá un plus de transporte por jornada efectivamente trabajada y por el impor- te indicado en el anexo II.

No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos.

El plus de transporte será considerado para las percepciones en los casos de baja.

29. artikulua.—Lan-kantitatearen plusa

Hitzarmen honen eraginpeko langileek lan-kantitatearen plusa jasoko dute igande eta jaiegunen hurrengo egunetan, egun haientan pilatzen den gehiegizko zaborragatik. Horren zenbatekoa II. eranskinean islatuko dira kategoria bakoitzerako. Plus hori kontuan hartuko da baja kasuetako ordainsarietarako.

30. artikulua.—Hilabetea baino aldi luzeagoko soldata-osa-garriak*Uztail eta eguberriko aparteko ordainsariak*

Uztaileko eta Eguberriko aparteko haborokinak egun naturaleko ordainduko dira, eta egindako lan-denboraren arabera, II. Eranskineko soldata-taulari jarraituz (oinarrizko soldata + langile bakoitzari dagokion kopurua). Haborokin horiek sei hilabetez behin sortuko dira. Hor-taz, uztaileko ordainsaria urtarrilaren 1etik ekainaren 30era sortuko da, eta Eguberriko ordainsaria uztailearen 1etik abenduaren 31ra. Justifikatu gabeko ez-laneratzeek ez dute ordainsaririk sortuko.

San Martin Porreskoaren egunagatiko haborokina

San Martin Porreskoaren aparteko haborokina egun naturaleko ordainduko da, eta egindako lan-denboraren arabera, II. Eranskineko soldata-taulari jarraituz (oinarrizko soldata + langile bakoitzari dagokion kopurua). Haborokin hori urtero sortuko da, urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean, eta justifikatu gabeko ez-laneratzeengatik ez da haborokinik sortuko.

Martxoko ordainsaria

Hori sortzeko aldiaren hurrengo urteko martxoan langileek haborokin bat jasoko dute lan egindako denboraren arabera, II. eranskineko soldata-taulari jarraituz (oinarrizko soldata + langile bakoitzari dagokion antzintasuna).

Haborokin hori urtero sortuko da egunez egun, urteroko urtarrilaren 1etik abenduaren 31 bitartean, eta egun naturaleko ordainduko da lan egindako denboraren arabera. Justifikatu gabeko ez-laneratzeak ez dira kontuan hartuko haborokin hori sortzeko.

31. artikulua.—Aparteko orduak

Arau orokor gisa, ez da aparteko ordurik egingo. Zerbitzuak betetzeak, ezinbesteko arrazoiak, eta egiturazko arrazoiak eraginda egingo dira aparteko orduak.

Egiturazko aparteko orduak kontzeptua sailkatzearen, honako hauek hartuko dira halakotzat: puntako produkzio-aldiek, ezusteko ez-bertaratzeak eta txanda-aldaketek eragindakoak, edo lanaren izaerak edo mantentze-lanak eragindako egiturazko orduak.

Ordu horiek egin behar direnean, II. Eranskinean lanbide-kategoria desberdinen arabera islatzen diren prezioak ordainduko dira, edo egindako aparteko lan ordu bakoitzeko ordu eta erdiko atsendaldiaren bidez konpentsatu egingo dira, enpresari behar besteko aurrerapenez jakinarazi ondoren. Era batera edo bestera egi-tea langilearen erabakia izango da.

Banaketa ekitatikoa egingo da haien borondatez aparteko orduak egiten dituzten langile guztien artean.

32. artikulua.—Dietak

Dietak honako hauek izango dira:

- Bazkaria: 13,13 euro.
- Dieta-erdia: 20,49 euro.
- Dieta osoa: 49,68 euro.

Zenbateko horiek urtez urte eguneratuko dira, soldata taula igotzen den ehuneko berberetan, CESPAS Bizkaiaren Hitzarmen Orokorrean kontzeptu horretarako ezarritako zenbatekora iritsi arte.

33. artikulua.—Nominaren ordainketa

Hileko nomina hilaren 5ean ordainduko da, jai-eguna izan ezean. Kasu horretan aurreko egunean ordainduko da. Aparteko ordainsariak dagokion hilaren 15ean ordainduko dira. San Martin Porreskoaren ordainsaria irailaren 15ean ordainduko da.

Artículo 29.—Plus de cantidad de trabajo

El personal afecto a este Convenio percibirán un plus de cantidad de trabajo los días siguientes a domingos y festivos, motivado por el exceso de basura acumulado dichos días. Su cuantía será la reflejada para cada categoría en las tablas del anexo II. Este plus será considerado para las percepciones en caso de baja.

Artículo 30.—Complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes*Pagas extraordinarias de julio y navidad*

Las gratificaciones extraordinarias de Julio y Navidad se abonarán por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II (salario base + la antigüedad correspondiente a cada trabajador). Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente. Así la paga de Julio se devengará del 1 de Enero al 30 de Junio y la paga de Navidad del 1 de Julio al 31 de Diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Gratificación de San Martín de Porres

La gratificación de San Martín de Porres se abonará por día natural y en proporción al tiempo trabajado de acuerdo con la tabla salarial del anexo II (salario base + la antigüedad correspondiente a cada trabajador). Dicha gratificación se devengará anualmente del 1 de enero al 31 de diciembre, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Paga de marzo

En el mes de Marzo del año siguiente al periodo de su devengo, los trabajadores percibirán en proporción al tiempo trabajado una gratificación de acuerdo con la tabla salarial del anexo II (salario base + la antigüedad correspondiente a cada trabajador).

Esta gratificación se devengará anualmente y día a día del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará por día natural en proporción al tiempo trabajado, no devengándose en las ausencias injustificadas.

Artículo 31.—Horas extraordinarias

Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios por causa de fuerza mayor y las estructurales.

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

Cuando deban efectuarse, se abonarán a los precios que, en función de las diferentes categorías profesionales se reflejan en el Anexo II, o se compensarán, previa comunicación a la Empresa con suficiente antelación, mediante el disfrute de hora y media de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada, a elección del trabajador.

Se procurará una distribución equitativa entre todos los trabajadores, que de forma voluntaria las realicen.

Artículo 32.—Dietas

Se determinarán unas dietas con arreglo a los siguientes baremos:

- Comida: 13,13 euros.
- Media Dieta: 20,49 euros.
- Dieta Completa: 49,68 euros.

Estos importes serán revisados año a año en los mismos porcentajes que experimente la tabla salarial hasta alcanzar el importe para este concepto, establecido en el Convenio General de CESPAS, S.A. Bizkaia.

Artículo 33.—Pago de nómina

La nómina mensual se pagará el día 5 de cada mes, salvo que fuese festivo, en cuyo caso se pagará el día anterior. Las pagas extraordinarias se pagarán el día 15 del mes a que corresponda. La paga de San Martín de Porres se abonará el día 15 del mes de setiembre de cada año.

Nomina egiterakoan akatsik egonez gero, aurkitutako aldeak akatsa aurkitu ondorengo hurrengo aurrerakina edo nominaren lehen ordainketan ordaindu edo deskontatuko dira.

En caso de error en la confección de la nómina, las diferencias observadas serán abonadas o descontadas al trabajador en el primer pago de anticipo o nómina que se realice una vez detectado el error.

V. KAPITULUA

BESTE GIZARTE GAI BATZUK

34. artikulua.—*Istripu-poliza*

Enpresak istripu-poliza bat sinatzeko konpromisoa hartzen du. Poliza horrek, 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera, 32.000 euro-ko kalte-ordaina bermatuko du langile bakoitzarentzat honakoak gertatzen direnean: Laneko edo lanetik kanpoko istripuagatik heriotza, lan-istripu baten edo gaixotasun profesional baten ondorioz gertatutako ezintasun iraunkor osoa edo absolutua edo lanbide-gaixotasuna eta gaixotasun profesionalarengatik heriotza.

Artikulu honen ondorioetarako, enpresa honetako zerbitzua betetzeagatik harrapatutako gaixotasuna hartuko da lanbide-gaixotasuntzat.

Enpresak hitzarmen hau sinatzen denetik hurrengo lehenengo hamabost egunetan sinatu beharko du poliza. Enpresak polizaren kopia bat emango dio enpresa batzordeari.

35. artikulua.—*Erretiroa*

Hala nahi duen langileak erretiratzeko eskubidea izango du horretarako legezko baldintzak betetzen dituen une berean, eta honako aukeretakoa batez baino ezin izango da baliatu:

60 eta 63 urte bitarteko erretiroa

Langile bat erretiratzeko denean enpresak kantitate batzuk emanango ditu horretarako laguntza gisa zerbitzuan duen antzinasuneko urte bakoitzeko, beti hori erretiroa 60 eta 63 urte bitartean eskatzen bada. Kantitate horiek honakoak dira: 60 eta 61 urte bitartean: 249,06 euro; 62 eta 63 urte bitartean: 217,92 euro.

64 urteko erretiro bereziaren kontratua

Langilea erretiratu ahal izango da 64 urte betetzen dituenean, uztailaren 17ko 1.194/85 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera, eta enpresak konpromisoa hartzen du beste langile bat kontratatutako duela gutxienez urte beteko iraupena izango duen iraupen jakineko kontratu baten bidez.

Txanda kontratua

Langileen Estatutuaren 12.6. b artikuluari jarraiki, horrelako lan-kontratuak egitea sustatzeko, eta horiek bultzatzeko modu bat txanda-kontratuak ordezkatzeko duen kontratuak kontratatzaileei ematen zien segurtasun juridikoa, gutxienez, ematea denez, Hitzarmen hau sinatu dutenek honako hau erabaki dute, Enpresako plantilla eta Lana antolatzeari dagokionez aurreko kontratuak txanda-kontratuari ekar diezazkiokeen zailtasunak gainditzearren:

Erretiro partziala hartzeko legezko baldintzak —adina izan ezik (65 urte baino gutxiago)— betetzen dituzten eta erretiroa eskatu eta onartu zaien langileak direla-eta, enpresak nahitaez bete beharko du Langileen Estatutuaren 12.6. artikuluan ezarritakoa. Hortaz, langileari denbora partzialeko kontratua egin beharko dio, eta kontratu horren indarraldia langileak erretiroa hartzeko adina lortzen duenean amaituko da; eta aldi berean, enpresak beste langile bat kontratatu beharko du erretiratuak partzialki murriztutako lanaldiarekin, legez ezarritako baldintzetan eta Enpleguari buruzko Akordioak dakartzan diru-laguntzak hartzeko aukerarekin. Diru-laguntza horiek Eusko Jaurilaritzaren Dekretuan bilduta daude.

Kasu guztietan hilabete lehenago gutxienez jakinarazi beharko dio langileak Enpresari erretiroa hartzeko asmoa duela, edozein izanik ere erretiro-mota.

CAPÍTULO V

OTROS ASPECTOS SOCIALES

Artículo 34.—*Póliza de accidentes*

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes, que garantice a cada trabajador una indemnización de 32.000 euros a partir de la firma del presente Convenio, cuando se produzcan las siguientes contingencias: Fallecimiento por accidente sea o no laboral, invalidez permanente total o absoluta, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte por enfermedad profesional.

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

La empresa deberá suscribir la póliza en los quince días siguientes a la firma del presente Convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

Artículo 35.—*Jubilación*

El trabajador que lo desee podrá ejercer el derecho a jubilación, desde el momento en que reúna los requisitos legales para ello, pudiendo optar únicamente por una de las siguientes modalidades:

Jubilación entre 60 y 63 años

Al producirse la jubilación de un trabajador la Empresa abonará en concepto de ayuda por la misma, por año de antigüedad en el servicio siempre y cuando la misma se solicite entre los 60 y los 63 años de edad las siguientes cantidades: entre 60 y 61 años 249,06 euros, entre 62 y 63 años 217,92 euros

Contrato jubilación especial a los 64 años

En el momento que el trabajador cumpla los 64 años de edad podrá jubilarse con lo preceptuado en el R.D. 1.194/85 de 17 de Julio, comprometiéndose la Empresa a la contratación de otro trabajador mediante un contrato de duración determinada con una duración mínima de un año.

Contrato de relevo

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

A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad (menor de 65 años), soliciten la jubilación y les sea reconocida, la Empresa estará obligada a aplicar lo dispuesto en el art. 12.6 del Estatuto de los trabajadores, celebrando a tal efecto con el trabajador un contrato a tiempo parcial que extinguirá su vigencia en la fecha de cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, y contratando a su vez a otro trabajador al menos por la reducción de jornada del jubilado parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas y con la posibilidad de acogerse a las subvenciones que se derivan del Acuerdo sobre el Empleo y recogidas por decreto del Gobierno Vasco.

En todos los casos el trabajador deberá comunicar a la Empresa su deseo de jubilarse por cualquiera de las modalidades al menos con una antelación de un mes.

36. artikulua.—Laguntza soziala

II. eranskinean jasotako kopurua (63,65 euro) jasoko dute seme edo alaba ezindu fisiko edo psikikoren bat duela egiaztatzen duten langileek enpresaren eskutik. Kopuru hori parekatu nahi den hitzarmenean jasotzen dena baino handiagoa denez, izoztuta geratuko da, Hitzarmen Orokorra kopuru horretara iritsi arte, eta une horretatik aurrera Hitzarmen Orokorrean igotzen den ehuneko berean igoko da.

37. artikulua.—Izatezko bikoteak

Legez eraturako izatezko bikoteek guztiz onartuta izango dituzte hitzarmen honetan jasotzen diren eskubide eta betebeharrak guztiak, eta hori ez da diskriminaziorako arrazoia izango ezkontza zibila edo erlijioso bidez eraturako beste bikoteekiko.

38. artikulua.—Itzuli beharreko aurrerakinak

Enpresan urte betetik gorako antzinasuna duten langileek itzuli beharreko aurrerakina eskatu ahal izango dute, honako gehieneko kopuruekin: 2.000 euro urtean. Enpresak eta Enpresa Batzordeak haien irizpideen arabera erabakiko du itzuli beharreko aurrerakin horiek ematen diren ala ez.

Horren amortizazioa urte beteko epean egingo da.

Xede horrekin enpresak honako fondoak eraturiko ditu: 8.000 euro.

Itzuli beharreko aurrerakina erabat ordaindu arte, hilabeteko aurrerakina, honakoa izango da gehieneko ere: 250 euro,

39. artikulua.—Aldi baterako ezintasunagatiko bajak

Lan-istripuak eta gaixotasun profesionalak eragindako baja

Lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunean dauden langileek une bakoitzean indarrean dagoen benetako soldataren %100 jasoko dute lehen egunetik eta aldi baterako ezintasunak irauten duen arte. Artikulu honen ondorioetarako, langilea Enpresaren zerbitzura dagoela izandako istripua hartuko da lan-istripuztat.

Gaixotasun arruntak eragindako baja

Lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunean dauden langileek une bakoitzean indarrean dagoen benetako soldataren %100 jasoko dute lehen egunetik eta aldi baterako ezintasunak irauten duen arte.

Mateps

Nahiz eta kontuan izan enpresak edozein unetan aukeratu dezaakeela lan-istripuen eta lanbide-gaixotasunen gertakizunen babesa kudeatzen duen mutua bera gertakizun arruntek eragindako aldi baterako ezintasunagatiko diru-prestazioa estaltzeko, salbuespen gisa, hitzarmen honen indarraldian zehar aukera hori ez egiteko konpromisoa hartzen du.

40. artikulua.—Azterketa medikoa

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiak eskubidea izango dute aldizkako azterketa medikoak egiteko enpresaren kontura, urtean behin, urte naturalaren barruan.

Azterketak berariazkoak izango dira lanpostu bakoitzerako, eta enpresako zerbitzu medikoen aholkularitzarekin Segurtasun eta Osasun Batzordearen barruan lanpostu bakoitzerako zehazten diren proba medikoak egingo dira, ezartzen diren maiztasun eta baldintzekin. Azterketa horiek mutuaren lokaletan egingo dira, edo hark hitzartutako laguntza-zentroetan. Langileak lanera ez joateko balmena izango du azterketa hori egiten behar duen denboran.

Hala eskatzen duten langile emakumezkoek berariazko azterketa medikoa egingo zaie, haien sexuaren arabera, eta enpresako zerbitzu medikoen aholkularitzarekin.

Gripearen aurkako txertoa Osakidetza sustatzen duen kanpainaren epe berean eskainiko da.

Artículo 36.—Ayuda social

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo percibirá de la Empresa la cantidad de 63,65 euros reflejada en el anexo II. Dado que dicha cantidad es superior a la que por este concepto se cobra en el Convenio al que pretende equipararse, ésta quedará congelada en tanto en cuanto el Convenio General alcance dicha cantidad y a partir de ese momento se irá incrementando en la misma proporción que lo haga el Convenio General.

Artículo 37.—Parejas de hecho

Las parejas de hecho legalmente constituidas, se considerarán a todos los efectos del presente Convenio, absolutamente reconocidas en derechos y obligaciones sin que pudiera suponer motivo alguno de discriminación o agravio, respecto a las parejas constituidas formalmente en matrimonio civil o religioso.

Artículo 38.—Anticipos reintegrables

El personal con más de un año de antigüedad en la Empresa podrá solicitar un anticipo en concepto de anticipo reintegrable, por el importe máximo de: 2.000 euros, quedando a criterio de la Empresa y del Comité de Empresa la procedencia o no de la concesión de dichos anticipo reintegrables.

La amortización del mismo se efectuará en un período de un año.

A los efectos anteriores la Empresa creará un fondo de: 8.000 euros.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 250 euros,

Artículo 39.—Bajas por incapacidad temporal

Baja por accidente de trabajo y enfermedad profesional

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral percibirán desde el primer día de baja el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal. A los efectos de este artículo se considerará accidente de trabajo el sufrido al servicio de la Empresa.

Baja por enfermedad común

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirán desde el primer día de la baja, el 100% del salario real vigente en cada momento y mientras dure la incapacidad temporal.

Mateps

Aún teniendo en cuenta que la Empresa puede optar en cualquier momento a que la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes por la misma Mutua que gestiona la protección de las contingencias de Accidentes laborales y Enfermedades profesionales, excepcionalmente durante la vigencia del presente convenio se compromete a no ejercer la citada opción.

Artículo 40.—Reconocimiento médico

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a revisiones médicas periódicas a cargo de la Empresa con periodicidad anual y cuya realización se hará dentro del año natural.

Los reconocimientos serán específicos para cada puesto de trabajo debiendo realizarse las pruebas de tipo médico que, con el asesoramiento de los servicios médicos de la empresa, se determinen para cada puesto en el seno del Comité de Seguridad y Salud y con la periodicidad y las condiciones que se establezcan. Estos reconocimientos serán realizados en los locales de la propia Mutua o en los centros asistenciales concertados por la misma. El trabajador quedará dispensado de su asistencia al trabajo, por el tiempo necesario para realizar dicho reconocimiento.

A las trabajadoras que lo soliciten les será realizado un reconocimiento médico específico, de acuerdo con su sexo y contando con el asesoramiento de los servicios médicos de la Empresa.

La vacuna antigripal se suministrará en el período de tiempo que coincida con la campaña que para esta vacuna promueve Osakidetza.

41. artikulua.—Gidariak-gidari langileak

1. Gidari – gidari langile bati, enpresaren arloan egindako zerbitzuen ondorioz, gidabaimena kentzen bazaio, enpresak erresetatutako dizkio, baimen hori kentzen zaion denboran, horren aurretik jasotzen zituen ordainsari guztiak, eta lan bat emango zaio enpresan garatzen diren zerbitzuen artean.

2. Gidabaimena enpresaren eremutik kanpoko arrazoiengatik kenduko balitz, enpresak beste lanpostu bat —gidabaimena eskatzen ez duena— emango dio langileari ematen dituen zerbitzuen barruan, betetzen duen lanpostuari dagokion ordainsariarekin.

3. Gidari - gidari langile bati gidabaimena kentzen bazaio enpresaren zerbitzura egindako lanaren esparrutik eta esparru horretatik kanpoko arrazoiengatik eratorritako puntu-metaketatik, honako irizpideak jarraituko dira:

- a) 6 puntu edo gehiago kenduko balira enpresaren esparruan egindako lanagatik, artikulua honetako 1. paragrafoan jasotako edukia oso-osorik aplikatuko da.
- b) 6 puntu edo gehiago kenduko balira enpresaren esparruan egindako lanagatik, artikulua honetako 2. paragrafoan jasotako edukia oso-osorik aplikatuko da.

Gidabaimena aldi baterako kentzen badiote, baldintza normalean, enpresak dagokion gidabaimena duen beste gidari bat kontratatu edo promozionatuko du langile horren ordez, eta azken horrek lanpostua gordetzeko eskubidea izango du. Behin gidabaimena berreskuratuta, kendu arte betetzen zuen gidari – gidari langile lanpostu bera beteko du.

Enpresak konpromisoa hartzen du gidariak – gidari langileak enpresaren esparruaren barruan, eta enpresaren ibilgailuekin, izandako istripuen ondorioz izan ditzaketen erantzukizun kriminalen aurrean babes juridikoa eskaintzeko, abokatuen eta prokuradoreen bitartez.

Artikulu honetan aipatutako abantailak ez dira aplikatuko gidabaimena kentzen bada ausarkeriaz, hordituta edo drogatuta gidatzeagatik.

42. artikulua.—Laneko arropak

Laneko arropak Segurtasun eta Osasun Batzordean zehaztutakoak dira, eta hitzarmen honetako III. Eranskinean zehazten dira.

VI. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARITZA

43. artikulua.—Laneko segurtasun eta osasun batzordea

Arriskuen prebentzioaren inguruan enpresak hartzen dituen neurriak aldizka eta erregularitasunez kontsultatzeko kide anitzeko organo parekide eta kolegiatua Segurtasun eta Osasun Batzordea izango da, eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean xedatutako baldintza eta egitekoekin eratuko da.

44. artikulua.—Sindikatu-bermeak

Enpresak langileek ordezkari egituratuko du Legeak eta ordezkari handiena duten sindikatuen eta enpresaburuen elkarrekin arteko hitzarmenek xedatutakoaren arabera.

Ordezkaritza eginbeharretan:

Enpresak ez die eragozpenik jarriko Sindikatu horiei, legez aintzat hartuta dagoen sindikatu-ekimenean jarduteko.

Artículo 41.—Conductores-conductores operarios

1. Cuando a un conductor - conductor operario, como consecuencia de los servicios realizados en el ámbito de la Empresa, le fuera retirado el permiso de conducir, la Empresa le respetará durante el tiempo por el que le haya sido retirado dicho permiso, todos los emolumentos que con anterioridad a dicha retirada venía percibiendo, asignándole un trabajo dentro de los servicios desarrollados por la Empresa.

2. Si la retirada del permiso de conducir se produjera como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, ésta asignará al conductor - conductor operario, otro puesto de trabajo, dentro de los servicios prestados por la Empresa, que no requiera permiso de conducir, con la retribución económica correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe.

3. Para el supuesto de que a un conductor - conductor operario le fuera retirado el carnet de conducir como consecuencia de la acumulación de puntos que se deriven del ejercicio del desarrollo en el ámbito de trabajo al servicio de la empresa y como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la misma, se seguirán los siguientes criterios:

- a) Si la retirada de puntos fueran del 6 o más, como consecuencia del trabajo desarrollado en el ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 1 del presente artículo.
- b) Si la retirada de puntos fueran de más de 6 como consecuencia de causas ajenas al ámbito de la Empresa, se aplicará íntegramente el contenido del párrafo número 2 del presente artículo.

Durante la retirada temporal del permiso de conducir, la Empresa, en condiciones normales, contratará o promocionará a otro empleado provisto del carnet de conducir correspondiente a la categoría para sustituir al trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo. Una vez recuperado el permiso de conducir, pasará a ocupar la plaza de conductor - conductor operario que desempeñaba en el momento en que le fue retirado.

La Empresa se compromete a la defensa jurídica, mediante abogados y procuradores, de la posible responsabilidad criminal en que puedan verse involucrados los conductores - conductores operarios, como consecuencia de accidentes ocurridos dentro del ámbito de la Empresa y con los vehículos de la misma.

Los beneficios enumerados en el presente artículo, no tendrán efecto en los supuestos en que la retirada del permiso de conducir se produzca como consecuencia de actos considerados como conducción temeraria, embriaguez o drogadicción.

Artículo 42.—Prendas de trabajo

Las prendas de trabajo son las que se han determinado en el seno del Comité de Seguridad y Salud y que se detallan en el Anexo III del presente convenio.

CAPÍTULO VI

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 43.—Comité de seguridad y salud laboral

El órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos será el Comité de Seguridad y Salud que se constituirá en las condiciones y con las atribuciones que se le otorgan en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 44.—Garantías sindicales

La Empresa articulará la representación de los trabajadores en los términos que establezca la Ley y los acuerdos entre las Centrales más representativas y las Organizaciones de Empresarios.

En el ejercicio de las funciones de representación:

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

Enpresa Batzordearen eta bertan ordezkari diren Sindikatuen eskura iragarki-taulak jarriko dira langileekin edo beren afiliatuekin komunikatzeko. Komunikazio horiek erraz identifikatzeko modukoak izan beharko dira egileari dagokionez.

Artikulu honetan aurreikusi ez denari dagokionez, Langileen Estatutuan eta aplikatzekoak diren gainerako arauetan xedatutakoa hartuko da kontuan.

45. artikulua.—*Sindikatu-denbora*

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

Era berean, bilerak egin ahal izango dira lanaldiaren barruan, langileen ordezkarietako haien egitekoetarako ematen zaien denborekin, behar bezala alde aurretik jakinarazita.

Ordainduriko sindikatu-orduen kreditua hilerotik metatu ahal izango du/dute Enpresa Batzordearen eta Sindikatu Ordezkarien kide batek edo gehiagok, gehienezko guztirakoa gainditu gabe, eta duen/duten lanetik/lanetatik kendu ahal izango da/dira, soldatei eta langileen eskubideei inolako kalterik eragin gabe. Ordu-kredituaz gozatzeko zein kreditu hori metatzeko eskubidea behar besteko aurrerapenez jakinarazi beharko zaio enpresari, inoiz ere 48 baino gutxiago falta dela, behar bezala justifikatutako premia dagonean.

Enpresak edozein bilera deitzen badu, ordu horiek ez dira kontuan hartuko ordezkari sindikalaren ordutegi kreditu gisa.

Batzarrak

Enpresak ordaindutako 2 lan-ordu emango ditu urtean lan-edo/eta sindikatu-batzarrak egiteko. Batzar horien deialdia idatziz jakinaraziko zaio enpresari, 48 orduko gutxienezko aurrerapenarekin, eta jakinarazpen horretan batzarraren data eta tokia zehaztuko dira, eguneko gaien zerrendaz gainera.

VII. KAPITULUA XEDAPENAK

46. artikulua.—*Lehen xedapena*

Hitzarmen hau, haren indarraldian, Hitzarmen hau arian-arian CESP, SA Bizkaiko Hitzarmen orokorrarekin parekatzen joango da (horren barruan daude Amorebieta, Erandio, Galdakao, Gernika, Getxo, Portugalete, Sestao, Etxebarri eta Berango eta parekatze-prozesuan dauden beste hainbat udalerrri), Durangoko lantokiarekin zerikusi zehatza duten alderdietan eta alderdi ekonomikoetan izan ezik; izan ere, alderdi ekonomikoak hitzarmen honetako IV. Kapi- tulua – Baldintza Ekonomikoak, - Alderdi Ekonomiko Orokorak ize- nekoan jasotakoaren arabera arautuko baitira.

47. artikulua.—*Azken xedapena*

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bertan itundutakoa zehatz-mehatz betetzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek. Enpresaren barruan, barne negoziazioaren bidez konpondu ezin izan den lan arloko edozein auzi lan-organo edo – agintaritzen bitar- tektozaren bitartez konpontzeko ahalegina egingo da.

VIII. KAPITULUA ERANSKINAK

I. ERANSKINA

DURANGOKO LANTOKIKO ORDUTEGI-KOADROA

Zerbitzua	Txanda	Ordutegia
<i>Garbiketa-zerbitzua:</i>		
Eskuzko erkorketa	Goizez	6:00 – 13:00 Al.->Or.
Eskuzko erkorketa	Goizez	7: 30 – 14:30 Lr.
Eskuzko erkorketa	Goizez	6: 00 – 13:00 Ig.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tableros de anuncios para fines de comunicación con el personal o sus afiliados. Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen del emisor de las mismas.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante.

Artículo 45.—*Tiempo sindical*

El Comité de Empresa tendrá derecho de reunión en su centro de trabajo sin limitaciones y fuera de la jornada laboral.

Podrán igualmente celebrarse reuniones dentro de la jornada laboral con cargo al tiempo conferido a los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones, previa comunicación en debida forma.

El crédito horario retribuido podrá ser acumulado mensualmente entre los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, si existiesen, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo, pudiendo quedar relevados de su trabajo sin perjuicio de su remuneración y sus derechos laborales. Tanto la solicitud de disfrute del crédito horario como la acumulación del mismo, se deberán comunicar a la Empresa con la suficiente antelación, en ningún caso inferior a 48 horas, salvo situaciones de urgencia debidamente justificadas.

En el supuesto de convocatoria de cualquier reunión por parte de la Empresa no computarán dichas horas como crédito horario de los representantes sindicales.

Asambleas

La empresa concederá 2 horas laborables al año retribuidas, para la celebración de asambleas laborales y/o sindicales. La convocatoria de dichas asambleas se comunicará por escrito a la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha y el lugar de la asamblea y el orden del día de la misma.

CAPÍTULO VII DISPOSICIONES

Artículo 46.—*Disposición primera*

El presente convenio se irá adaptando a lo largo de su vigencia a lo contemplado en el Convenio General de CESP, S.A. Bizkaia, que afecta a los Ayuntamientos de Amorebieta, Erandio, Galdakao, Gernika, Getxo, Portugalete, Sestao, Etxebarri y Berango y otros Municipios existentes en proceso de equiparación en cada momento, salvo en los aspectos concretos que afecten al centro de trabajo de Durango y en los aspectos económicos, que se regirán por lo estipulado en el Capítulo IV - Condiciones Económicas, - Aspectos Económicos Generales, recogidos en el presente convenio

Artículo 47.—*Disposición final*

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en este Convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral que no haya podido solucionarse en el seno de la Empresa a través de la negociación interna se tratará de resolver buscando la mediación de los órganos o autoridades laborales.

CAPÍTULO VIII ANEXOS

ANEXO I

CUADRO HORARIO CENTRO DE DURANGO

Servicio	Turno	Horario
<i>Servicio de limpieza:</i>		
Barrido Manual	Mañana	6:00 – 13:00 L->V
Barrido Manual	Mañana	7: 30 – 14:30 S
Barrido Manual	Mañana	6: 00 – 13:00 D

Zerbitzua	Txanda	Ordutegia	Servicio	Turno	Horario
Galtzadak urez garbitzea, makinaz	Gauetz	22:00 – 05:00 Ig.> Og	Baldeo Mecánico Calzadas	Noche	22:00 – 05:00 D -> J
Ureztatze mistoa	Goizez	6:00 –13:00 Al.->Or.	Riego Mixto	Mañana	6:00 –13:00 L->V
Ureztatze mistoa	Goizez	7:30 –14:30 Lr.	Riego Mixto	Mañana	7:30 –14:30 S
Ureztatze mistoa	Goizez	6:00 –13:00 Ig.	Riego Mixto	Mañana	6:00 –13:00 D
Lan-taldea	Goizez	06:00 –13:00 Al.> Or.	Brigada	Mañana	06:00 –13:00 L -> V
Hustubideak	Goizez	6:00 – 13:00 Al.->Or.	Sumideros	Mañana	6:00 – 13:00 L->V
Ekorketa mekanikoa	Goizez	6:00 –13:00 Al.-> Or.	Barrido Mecánico	Mañana	6:00 –13:00 L -> V
Ekorketa mekanikoa	Goizez	6:00 –13:00 Lr. -> Ig.	Barrido Mecánico	Mañana	6:00 –13:00 S -> D
<i>Bilketa zerbitzua:</i>			<i>Servicio de recogida:</i>		
Bazterretako hiri-hondakin solidoak biltzea	Gauetz	22:00–5:00 Ig.->Og.	Recogida RSU lateral	Noche	22:00–5:00 D->J
Bazterretako hiri-hondakin solidoak biltzea	Gauetz	22:00–5:00 Or.->Lr.	Recogida RSU lateral	Noche	22:00–5:00 V->S
Hiri hondakin solidoak biltzea, atzeko zama	Gauetz	22:00–5:00 Ig.->Og.	Recg. RSU Carga Trasera	Noche	22:00–5:00 D->J
Hiri hondakin solidoak biltzea, atzeko zama	Gauetz	22:00–5:00 Or.->Lr.	Recg. RSU Carga Trasera	Noche	22:00–5:00 V->S
Kartoi-bilketa	Goizez	06:00–13:00 Al.>Or.	Recogida de Cartón	Mañana	06:00–13:00 L->V
Kartoi-bilketa	Gauetz	22:00–5:00 Ig.>Og.	Recogida de Cartón	Noche	22:00–5:00 D->J
Altzariak eta tresnak	Gauetz	22:00–5:00 , Az.	Muebles y Enseres	Noche	22:00–5:00 , X
Edukiontzien garbiketa	Goizez	06:00–13:00	Lavado de contenedores	Mañana	06:00–13:00
Kartoi-bilketa, atez ate	Goizez	8:00:--15:00 Ar.	Recogida de cartón puerta a puerta	Mañana	8:00:--15:00 M

II. ERANSKINA

SOLDATA TAULAK ETA BESTE BATZUK

2006. URTEKO SOLDATA-TAULA (EUROTAN)

Lanbide Kategoriak	Oinarritzko soldata	Laneratze Plusa	T, N, A, plusa	Gau Plusa	Garraio-plusa	Kantitateko plusa	Aparteko ordainsariak	Urteko gordina
EGUNEKO GARBIKETAKO PEOIA	31,40	3,05	6,28		6,16	13,14	942,00	20.725,40
GAUEKO BILKETAKO PEOIA	31,40	3,05	6,28	6,79	6,16	13,14	942,00	22.748,82
EGUNEKO GIDARI PEOIA	31,90	3,05	6,38		6,16	14,62	957,00	21.096,86
GAUEKO GIDARI PEOIA	31,90	3,05	6,38	6,91	6,16	14,62	957,00	23.156,04
EGUNEKO GIDARIA	34,10	3,05	6,82		6,16	16,44	1.023,00	22.416,92
GAUEKO GIDARIA	34,10	3,05	6,82	7,40	6,16	16,44	1.023,00	24.622,12

17. artikulua

Kategoriak	Euroak	
	Garbiketa	Gauetz
PEOIA	70,08	125,06
PEOI GIDARIA	81,02	126,79
GIDARIA	91,95	143,94

31. artikulua

Kategoriak	Euroak
GARBIKETA PEOIA	17,77
GAUEKO PEOIA	20,25
EGUNEKO PEOI GIDARIA	18,54
GAUEKO PEOI GIDARIA	21,13
EGUNEKO GIDARIA	19,24
GAUEKO GIDARIA	22,05

32. artikulua

Kontzeptuak	Euroak
BAZKARIA	13,13
DIETA ERDIA	20,49
DIETA OSOA	49,68

36. artikulua

	Euroak
HILEKO ZENBATEKOA	63,65

DENBORA PARTZIALEKO SOLDATA-TAULA, 2006. URTEA (7 ORDUKO LANALDIA/EUROTAN)

Lanbide Kategoriak	Oinarritzko soldata	Laneratzte Plusa	T, N, A, plusa	Gau Plusa	Garraio-plusa	Aparteko ordainsariak	Oporrak	Eguneko gordina
EGUNEKO GARBIKETAKO PEOIA	31,40	3,05	6,28	0,00	6,16	10,79	4,00	61,68
GAUEKO BILKETAKO PEOIA	31,40	3,05	6,28	6,79	6,16	11,62	5,24	70,54
EGUNEKO GIDARI PEOIA	31,90	3,05	6,38	0,00	6,16	11,00	4,06	62,55
GAUEKO GIDARI PEOIA	31,90	3,05	6,38	6,91	6,16	11,82	5,35	71,57
EGUNEKO GIDARIA	34,10	3,05	6,82	0,00	6,16	11,87	4,31	66,31
GAUEKO GIDARIA	34,10	3,05	6,82	7,40	6,16	12,79	5,64	75,96

DENBORA PARTZIALEKO SOLDATA-TAULA, 2006. URTEA (ORDUA/EUROTAN)

Lanbide Kategoriak	Oinarritzko soldata	Laneratzte Plusa	T, N, A, plusa	Gau Plusa	Garraio-plusa	Aparteko ordainsariak	Oporrak	Urteko gordina
EGUNEKO GARBIKETAKO PEOIA	4,49	0,44	0,90	0,00	0,88	1,54	0,57	8,81
GAUEKO BILKETAKO PEOIA	4,49	0,44	0,90	0,97	0,88	1,66	0,75	10,08
EGUNEKO GIDARI PEOIA	4,56	0,44	0,91	0,00	0,88	1,57	0,58	8,94
GAUEKO GIDARI PEOIA	4,56	0,44	0,91	0,99	0,88	1,69	0,76	10,22
EGUNEKO GIDARIA	4,87	0,44	0,97	0,00	0,88	1,70	0,62	9,47
GAUEKO GIDARIA	4,87	0,44	0,97	1,06	0,88	1,83	0,81	10,85

Oharra:

- 1) Taula honetan islatzen den eguneko soldata jasoz, langileak igande, jai egun, eta aparteko ordainsariak zati proportzionala ere jasotzen du, hori dela eta, eguneroko soldata ordainduz guztiz kitatutzat emango da ondorio guztietarako.
- 2) Taula honetako soldatak lan-egun arrunt baterako dira, lan-orduak gutxiago direnean, lan egindako orduen arabera ordainduko dira.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES Y OTROS

TABLA SALARIAL AÑO 2006 (EUROS)

Categorías profesionales	Salario Base	Plus Asistencia	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Plus Transporte	Plus Cantidad	Pagas Extras	Bruto año
PEÓN LIMPIEZA DÍA	31,40	3,05	6,28		6,16	13,14	942,00	20.725,40
PEÓN RECOGIDA NOCHE	31,40	3,05	6,28	6,79	6,16	13,14	942,00	22.748,82
PEÓN CONDUCTOR DÍA	31,90	3,05	6,38		6,16	14,62	957,00	21.096,86
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	31,90	3,05	6,38	6,91	6,16	14,62	957,00	23.156,04
CONDUCTOR DÍA	34,10	3,05	6,82		6,16	16,44	1.023,00	22.416,92
CONDUCTOR NOCHE	34,10	3,05	6,82	7,40	6,16	16,44	1.023,00	24.622,12

Artículo 17

Categorías	Euros	
	Limpieza	Noche
PEÓN	70,08	125,06
PEÓN CONDUCTOR	81,02	126,79
CONDUCTOR	91,95	143,94

Artículo 31

Categorías	Euros
PEÓN LIMPIEZA	17,77
PEÓN NOCHE	20,25
PEÓN CONDUCTOR DÍA	18,54
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	21,13
CONDUCTOR DÍA	19,24
CONDUCTOR NOCHE	22,05

Artículo 32

Conceptos	Euros
COMIDA	13,13
MEDIA DIETA	20,49
DIETA COMPLETA	49,68

Artículo 36

	Euros
IMPORTE MENSUAL	63,65

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2006 (EUROS/JORNADA DE 7 HORAS)

Categorías profesionales	Salario Base	Plus Asistencia	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Plus Transporte	Pagas Extras	Vacac.	Bruto día
PEÓN LIMPIEZA DÍA	31,40	3,05	6,28	0,00	6,16	10,79	4,00	61,68
PEÓN RECOGIDA NOCHE	31,40	3,05	6,28	6,79	6,16	11,62	5,24	70,54
PEÓN CONDUCTOR DÍA	31,90	3,05	6,38	0,00	6,16	11,00	4,06	62,55
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	31,90	3,05	6,38	6,91	6,16	11,82	5,35	71,57
CONDUCTOR DÍA	34,10	3,05	6,82	0,00	6,16	11,87	4,31	66,31
CONDUCTOR NOCHE	34,10	3,05	6,82	7,40	6,16	12,79	5,64	75,96

TABLA SALARIAL TIEMPO PARCIAL AÑO 2006 (EUROS/HORA)

Categorías profesionales	Salario Base	Plus Asistencia	Plus T.P.P.	Plus Nocturno	Plus Transporte	Pagas Extras	Vacac.	Bruto hora
PEÓN LIMPIEZA DÍA	4,49	0,44	0,90	0,00	0,88	1,54	0,57	8,81
PEÓN RECOGIDA NOCHE	4,49	0,44	0,90	0,97	0,88	1,66	0,75	10,08
PEÓN CONDUCTOR DÍA	4,56	0,44	0,91	0,00	0,88	1,57	0,58	8,94
PEÓN CONDUCTOR NOCHE	4,56	0,44	0,91	0,99	0,88	1,69	0,76	10,22
CONDUCTOR DÍA	4,87	0,44	0,97	0,00	0,88	1,70	0,62	9,47
CONDUCTOR NOCHE	4,87	0,44	0,97	1,06	0,88	1,83	0,81	10,85

Nota:

- 1) Con la percepción del salario día reflejado en esta tabla, el trabajador percibe igualmente la parte proporcional de domingos, festivos, pagas extras y vacaciones, por lo que con el abono del salario de cada día se entenderá liquidado a todos los efectos.
- 2) Los salarios de esta tabla, están considerados para una jornada normal de trabajo, cuando el número de horas sea inferior, se abonará proporcionalmente al número de horas trabajadas.

III. ERANSKINA LANEKO ARROPAK

Jantzien hornidura

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek urtean bi laneki- po jasotzeko eskubidea izango dute, bat udakoa eta bestea negu- koa, honakoez osatuta:

Udako jantziak

- alkandora 1.
- praka 1.
- «Chirucas» bota pare 1 (Iturri modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Moran CE CAT II-T 108 FV/C modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Durtex Trópico 4221CE modeloa edo antzekoak).

Neguko jantziak

Langileek bi aukera hauen artean hautatu ahal izango dute:

A aukera.

- Buzo 1.
- Jertse 1.
- Bota pare 1 (Iturri modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Moran CE CAT II-T 108 FV/C modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Durtex Trópico 4221CE modeloa edo antzekoak).
- Ur-jantzi bat (Goretex) 3 urtez behin.
- Txaleko bat 2 urtez behin.

B aukera.

- Buzo 1.
- Jertse 1.
- Bota pare 1 (Iturri modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Moran CE CAT II-T 108 FV/C modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Durtex Trópico 4221CE modeloa edo antzekoak).
- Ur-jantzi bat (Goretex) 3 urtez behin.
- Gerriko poltsa bat 2 urtez behin.

ANEXO III PRENDAS DE TRABAJO

Dotación del vestuario

Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo al año, uno de verano y otro de invierno, cuya dotación será la siguiente:

Vestuario de verano

- 1 camisa.
- 1 pantalón.
- 1 par de botas «Chirucas» (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

Vestuario de invierno

El personal podrá elegir entre una de las siguientes opciones:

Opción A.

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción B.

- 1 buzo.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).
- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

C aukera.

- Alkandora 1 eta praka 1.
- Jertse 1.
- Bota pare 1 (Iturri modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Moran CE CAT II-T 108 FV/C modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Durtex Trópico 4221CE modeloa edo antzekoak).
- Ur-jantzi bat (Goretex) 3 urtez behin.
- Txaleko bat 2 urtez behin.

D aukera.

- Alkandora 1 eta praka 1.
- Jertse 1.
- Bota pare 1 (Iturri modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Moran CE CAT II-T 108 FV/C modeloa edo antzekoa).
- Eskularru pare 1 (Durtex Trópico 4221CE modeloa edo antzekoak).
- Ur-jantzi bat (Goretex) 3 urtez behin.
- Gerricko poltsa bat 2 urtez behin.

Jantziak emateko maiztasuna

Emateko maiztasunik zehaztuta ez daukaten jantziak urtero ematen dira.

Ur-botak behar beste aldiz emango dira, hondatutako aurre-koak itzuli ondoren.

Txalekoa edo gerricko poltsa, aukeratutakoren arabera, bi urtez behin emango dira.

Ur-jantzia hiru urtez behin emango da, honako irizpideen araberak:

- Lanaldi finkoa duten langileei, lanaldi osoan zein zatituan lan egiten dutenei, jantzi hori emango zaie aurtengo negu-ko jantziekin.
- Aldi baterako kontratua duten langileei, lanaldi osoan zein lanaldi zatituan lan egiten dutenei, sei hilabeteko gutxieneko kontratua izan baldin badute eta beste kontraturen batekin enpresara itzultzen badira edo urte beteko epean berriz kontratatzen baldin badira.

Jantzi hori hiru urtez behin emango denez, horrek esan nahi du lanaldi osoko langileen kasuan epe hori benetan lan egindako

657 lan-egunen baliokidea dela. Hortaz, lanaldi zatituan kontratatutako langileek benetako lan-egun kopuru bere lan egin beharko dute jantzi hori berriro jaso ahal izateko.

Jantzi hori enpresari itzuli beharko zaio berri bat ematen denean.

Jantziak erabiltzeko arauak

Enpresak ematen dituen jantziak erabili beharko dira derrigorrez, eta langileek modu egokian erabiltzeko konpromisoa hartzen dute.

Jantzi horiek lanaldiaren barruan erabili behar dira bakarrak, eta guztiz debekatuta dago hortik kanpo erabiltzea, edo enpresa barruko lanak ez diren helburuetarako.

Enpresa behin betiko uzten duten langileek jasotako jantziak eman beharko dituzte azken kitatzea sinatu baino lehen, eta horrela egin ezean horren balioa deskontatu egingo da.

Jantziak ematea

Jantzien tailak behar besteko aurrerapenez eskatuko zaizkie langileei.

Material hori ematen denean langileek konprobatu beharko dute jantzi horiek bat datozen aldean aurretik eskatu diren tailekin, eta behin hori konprobatuta, horiek jaso izanaren agiria sinatu behar-ko dute.

Jantziak honako datetan emango dira, gutxi gorabehera:

- Udako jantziak: maiatzean.
- Neguko jantziak: urrian.

Opción C.

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o si- milar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 chaleco cada 2 años.

Opción D.

- 1 camisa y 1 pantalón.
- 1 jersey.
- 1 par de botas de material (Mod. Iturri o similar).
- 1 par de guantes (Mod. Moran CE CAT II-T 108 FV/C o si- milar).
- 1 par de guantes (Mod. Durtex Trópico 4221CE o similar).

- 1 traje de agua (Goretex) cada 3 años.
- 1 riñonera cada 2 años.

Periodicidad en la entrega

Todo el vestuario que no tenga detallado una periodicidad en su entrega será proporcionado anualmente.

Las botas de agua se entregarán cuantas veces sea necesario y previa devolución de las anteriores deterioradas.

La entrega del chaleco o de la riñonera, según la opción ele- gida, se realizará con una periodicidad bianual.

La entrega del traje de agua se realizará con una periodici- dad trianual siguiendo los siguientes criterios:

- Al personal con contrato indefinido tanto a jornada completa como a tiempo parcial se le hará entrega de esta prenda con el vestuario de invierno de este año.
- Al personal con contrato temporal tanto a jornada completa como a tiempo parcial que haya tenido un contrato con una duración mínima de seis meses, siempre que continúe en la empresa con otro tipo de contrato o vuelva a ser contratado en el plazo aproximado de un año.

Dado que esta prenda se entregará con una periodicidad tria- nual, lo que para el personal contratado a jornada completa equi- vale a 657 jornadas efectivamente trabajadas en los tres años, el personal contratado a tiempo parcial deberá trabajar de forma efec- tiva ese mismo numero de jornadas para que se proceda a la nue- va entrega de esta prenda.

Esta prenda deberá ser devuelta a la empresa cuando se haga entrega de una nueva.

Normas de utilización del vestuario

Será obligatoria la utilización del vestuario entregado por la Empresa, comprometiéndose el personal a hacer una utilización correcta del mismo.

El uso de este vestuario deberá hacerse única y exclusivamente dentro de la jornada laboral, quedando terminantemente prohibi- do su uso fuera de la misma o para otros fines distintos a los labo- rales dentro de la Empresa.

Todo el personal que cause baja definitiva en la empresa debe- rá hacer entrega del vestuario recibido antes de la firma del fini- quito correspondiente, procediéndose al descuento del importe del mismo en caso de no entregarlo.

Entrega del vestuario

Con la debida antelación se solicitará al personal el tallaje de las prendas que componen el vestuario.

Cuando se proceda a la entrega del mismo el personal debe- rá comprobar si las prendas entregadas coinciden con las tallas que previamente hayan solicitado y una vez comprobado si es correc- to, deberá firmar el correspondiente recibí de las mismas.

Las fechas aproximadas de entrega del vestuario serán las siguientes:

- Para el vestuario de verano: Mes de mayo.
- Para el vestuario de invierno: Mes de octubre.