

EBAZPENA, 2006ko irailaren 15koa, Justizia, Lan eta Gizarte segurantzaren Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da CESP, S.A. —Centro de Mungia—, Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4805411.

### Aurrekariak

1. 2006ko uztailaren 12an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko ekainaren 28an sinatutako Alcoa Transformación de Productos, S.L. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariek sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2006ko urtarrilaren 1etik 2008ko 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 duen, eta artikulua horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu 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 24.1g) artikulua —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

2. Negoziatio-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 kalteatu, agintaritzak horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzea da, eta «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz-zatiekin bat etorritik.

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

### EBATZI DU:

1. Cespa, S.A. —Centro de Mungia—, enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

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

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkezteko, 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 organoan eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik—.

Bilbao, 2006ko irailaren 15an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkariek, Karmele Arias Martínez

RESOLUCION de 15 de setiembre 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 CESP, S.A. —Centro de Mungia—, con Código número 4805411.

### Antecedentes

1. Con fecha 12 de julio de 2006 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Alcoa Transformación de Productos, S.L., suscrito el 28 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 2008.

### 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 registro, 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 CESP, S.A. —Centro de Mungia.

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 15 de setiembre de 2006.—La Delegada Territorial en Bizkaia, Karmele Arias Martínez

**CESPA, S.A. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOIA****I. KAPITULUA  
ARAU OROKORRAK****1. artikulua.—Aplikazio-eremua**

Hitzarmen hau Mungiako udalerriko bide garbiketa publikoaren zerbitzuei atxikitako CESPA, SA enpresako langileei aplikatuko zaie.

**2. artikulua.—Indarraldia**

Sinatzen den egunean sartuko da indarrean hitzarmen hau. Nolanahi ere, ondorio ekonomikoek 2006. urteko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina edukiko dute.

**3. artikulua.—Iraupena**

Hitzarmen honek bi urte eta zazpi hilabete iraungo du, eta 2008ko uztailaren 31n amaituko da.

**4. artikulua.—Soldata-bermea**

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

**5. artikulua.—Konpentsazioa eta irenstea**

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako ordainsarietako 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 gaintzen badituzte bakarrik; bestela, azken hauek konpentsatu eta irentsiko dituzte, eta Hitzarmen honek bere horretan jarraituko du, itunduriko moduan eta baldintza berbere- tan, alegia.

**6. artikulua.—Hitzarmenaren interpretazioa eta aplikazioa. batzorde misto parekidea**

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 hamar batzordekidek osatuko dute, bost Enpresa-ko Zuzendaritzaren ordezkariak izango dira, eta beste bost 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 plazaratzen diren gaiak hamar lan-eguneko gehienezko epean ebaziko 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 agiriekin 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.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A.****CAPÍTULO I  
NORMAS GENERALES****Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio será de aplicación al personal operario de la Empresa CESPA, S.A., adscrito a los Servicios de Limpieza Pública Viaria del municipio de Mungia.

**Artículo 2.—Vigencia**

El presente convenio entrará en vigor a partir 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 dos años y siete meses, finalizando el 31 de julio del 2008.

**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 esta obligada a entender sobre reclamaciones de carácter individual.

La Comisión estará constituida por diez vocales, cinco de ellos en representación de la Dirección de la Empresa y cinco 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.

**7. artikulua.—Enpresa aldaketa**

Garbiketa Publiko, Bide Garbiketa, Ureztatze, Hondakinen Bilketa, Tratamendu, eta Deuseztapen, eta Estoldak Garbitzeko eta Babesteko sektorearen Hitzarmen Kolektiboaren 49. artikulutik 53.era bitarteko artikuluek —biak barne— agindutakoa betez, CESP.A, S.A. enpresaren eta udalen arteko administrazio-kontratua —arrazoia edozein dela ere— amaitzen bada, adierazitako enpresa eta erakunde horien eraginpeko langileak emakidadun berriak edo enpresak irentsiko ditu, eta ordezkaturako Enpresan zituzten eskubide eta betebeharrak errespetatuko dituzte.

Horretarako, emakida amaitzen denean, enpresa esleipendunak udalari jakinaraziko dio langileen egoera pertsonalak zein diren, (kategoria, antzinasuna, 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 emakidadun berriaren nortasun juridikoa edozein direla ere, sektoreko hitzarmeneko 49. artikuluan jasotzen diren baldintzen arabera.

## II. KAPITULUA

**DIRU-SARRERAK, PRESTAKUNTZA, LANGILEEN SAILKAPENA****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 berariazko kualifikazioa eskatzen ez duten kategorietan, eta hi hilabetekoa gainerakoetan. Probaldi horretan alderdietako edozeinek amaiera eman diezaiokete lan-harremantziari, beste alderdiari idatziz jakinaraziz.

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

Kontrataturako langileak beste kontratu mota batekin egiteko horiek berberak egin baditu probaldia gaindituzat 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, langileak 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.

**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, del contrato administrativo suscrito entre la Empresa CESP.A y el Ayuntamientos 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.

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****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.—Período 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 cómputo del mismo, reanudándose una vez terminada la situación de incapacidad temporal.

Cuando 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.

**11. artikulua.—Langileen sailkapena.**

Ondoren azalduko den langileen sailkapena adierazgarria da soilik. Talde eta kategoría 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.

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

Langileen taldea honako kategoría hauek osatuko dute:

**Gidaria**

Hitzarmenaren eremuaren barnean agintzen zaizkion 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 guztiekin, 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 eduki 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 konponketamota 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 zaizkion 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.

**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.

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.

Cuando 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.

**12. artikulua.—Goragoko mailako lanak**

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

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 kategoría behin betiko onartuko litzaioke. Hala ere, zenbaketa horretatik kanpo geratuko lirakeke lanpostuaren erreserbarako eskubidea duten langileak ordezkatzeko egiten diren eta apartekoak diren lanak.

**13. atala.—Lekualdatzeko aukera**

Enpresa langileak lantoki batetik bestera ez lekualdatzen saiatuko da; arrazoiren batengatik egin beharko balitz, gertuen dauden lantokien artean egingo da.

Hori gertatzen bada enpresak bere gain hartuko ditu sortzen diren gastuak, besteak beste, otorduak eta erregaia ibilgailu partikularra erabiltzen bada. Kasu horretan 0,20 euro ordainduko dira kilometroko.

Enpresa Batzordeari egin behar diren lekualdatzeen berri eman go zaio.

Lekualdatze hori ez da inoiz zigor gisa ezarriko.

**14. 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

**15. artikulua.—Lanaldia**

Lanaldiak 35 ordu izango ditu astean.

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

Astelehena	Asteartea	Asteazkena	Osteguna	Ostirala	(Larunbata)
7 ordu	7 ordu	7 ordu	6 ordu	8 ordu	(7 ordu)

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

Langileren batek asteko lanaldia aipatutako hori ez bezalakoa izango balu lehenagotik, horrekin jarraituko du.

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 atsedendia baliatuko dute, eta tarte hori lan egindako denboratzat hartuko da.

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

**16. artikulua.—Asteen arteko atsedena, igandeak eta jaiegunak**

Arau orokor gisa, Hitzarmen honen eraginpeko langileek Larunbatean edo Igandean hartuko dute asteko atsedendia, lantoki bakoitzean ezarritako zerbitzuaren eraketaren arabera. Aurre-

**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.

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.—Traslado de personal**

La empresa procurará evitar los traslados del personal entre centros de trabajo; si por alguna circunstancia hubiera que efectuarse, se harán entre los centros más cercanos.

En caso de darse la circunstancia anterior, la empresa se hará cargo de los gastos que puedan producirse, como comidas y gasolina en caso de uno de vehículo particular, estableciendo el pago de 0,20 euros/km.

Los traslados que hayan de efectuarse, se pondrán en conocimiento del Comité de Empresa.

No se podrá realizar traslado alguno con carácter de sanción.

**Artículo 14.—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 15.—Jornada de trabajo**

La jornada laboral será de 35 horas semanales.

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.	6 h.	8 h.	(7 h.)

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

Sí algún trabajador tuviera distinta distribución de la jornada semanal de la especificada anteriormente seguirán manteniendo la misma.

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 16.—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 cen-

ko 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.

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.

Zerbitzua larunbat, igande eta jai-egunetan horretarako berariaz kontratatu gabeko langileek egin beharko balute, aparteko ordu gisa ordainduko dira, konpentsatzeko atsedendaldirik gabe.

## 17. artikulua.—Oporrak

Kontuan izanik egun hauetan oporren egutegia eta horien ordezkapenena programatuta daudela, eta hitzarmen honen eragin-esparruko hainbat langile 2006ko oporrak hartzen hasiak direla, oporren atala aurreko baldintza berdinetan geratuko da ekitaldi honetarako.

2007. eta hurrengo urteetan baldintzak honakoak izango dira:

- Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko langile guztiek ordainduriko 30 laneguneko oporrak edukiko dituzte.
- Oporrak urte natural bakoitzean hartuko dira. Enpresan zer-bitzuak 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 araber 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, atsedendaldira, 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.

tro 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.

Se respetarán las fiestas locales propias del Municipio, debiéndose publicar las fechas de dichas fiestas en los correspondientes tablones 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 retribuirán como horas extraordinarias, sin descanso compensatorio.

## Artículo 17.—Vacaciones

Dado las fechas que nos encontramos, que ya se encuentra programado el calendario de vacaciones y de sustituciones de las mismas y que varios de los operarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio han comenzado el disfrute de las vacaciones correspondientes al ejercicio 2.006, el capítulo de las vacaciones quedará en las mismas condiciones establecidas en el convenio anterior para el presente ejercicio.

Para el año 2.007 y sucesivos regirán las siguientes condiciones:

- 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.

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.

jarriko dio lan- gileari bere kontura.

Opor-txanda hasi behar duenean, gaixotasun arruntak eragindako Aldi Baterako Ezintasun egoeran badago 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.

Oporraldian jaso beharreko soldata honela kalkulatu da: lan- gileak, kontzeptu guztiengatik, oporrak baliatzen hasten den egun- naren aurreko hiruhilekoan jasotako ordainsari guztien batez- bes- tekoa bilatuz, betiere Hitzarmen honetako tauletakoa baino handiagoa bada. Aparteko orduei, gizarte laguntzari, dietei, moz- kinetako partaidetzari eta aparteko haborokinei dagozkien lansa- riak soilik ez dira kontuan hartuko zenbaketa honetan.

### 18. artikulua.—*Ordaindutako baimenak*

Langilea, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera etorri gabe gelditu ahal izango da, lansaria jasotzeko eskubidearekin, honako arrazoi hauetako batengatik eta honako denbora honeta- rako:

- 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 aldez 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 aldez 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.
- Lehenengo jaunartze eta bataioengatik hartu ahal izango dira ordainduriko baimenak oporren edo atsedendien kontura, idatziz behar bezala egiaztatuta ohiko moduan.
- Langileak zitazio judizialetera aurkeztu behar bada lan-ordutegian eta, 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

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.

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.—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.
- 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.



- Halaber, C, D, eta E gidabaimenak berritzeko, lehenengo deialdiko azterketa-egunean behar den denborako baimena emango da, eta baimen hori bera emango da C gidabaimena lortzeko azterketa-egunean 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 egunean edo biharamunetik aurrera hasiko dira zenbatzen. Probintziatik atera behar denean lizentzia sorrarazi duen gertakaria aurrekusten den dataren bezperatik zenbatu ahal izango da.

Hitzarmena sinatuko den egunean hasiko da indarrean artikulua hau.

#### 19. 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 oportunitate 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.

#### 20. 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 bada emango da. Lanera berriro itzultzea kargu publiko utzi eta hurrengo hilabetearen barnean eskatu behar 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 behar dira derrigorrez aurrekoa amaitu zenetik.

Enpresak lanpostua gordeko dio eszedentzian dagoen langileari, eta hark lanera itzuli baino bi hilabete lehenago jakinarazi behar dio Enpresari lanera itzuliko dela, izan ere, jakinarazten ez bada, 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 jaio 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 langileak. Egoera horrek langileak ordezaritza-karguan diharduen bitartean iraungo du.

3 eta 4 puntuak dagokienez, lanera itzultzeari buruz 2. puntuaren ezarritako arau berberak aplikatuko dira.

#### IV. KAPITULUA

##### BALDINTZA EKONOMIKOAK

II. eranskinen soldata-taulan xedatzen diren hitzarmeneko oinarriko soldatak eta soldata osagarriek (plus) osatzen dute, hurrengo artikuluetako edukiaren arabera.

Osagarri horiek (plus) kontuan hartuko dira bai baja kasuetan jasotzen direnak bai ordaindutako lizentziak eta oporrak kalkulatzeko.

- 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.

El presente artículo entrará en vigor a partir de la fecha de la firma del presente convenio.

#### Artículo 19.—*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 20.—*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 periodo 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.

#### CAPÍTULO IV

##### CONDICIONES ECONÓMICAS

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.

Plus horiek jasotzeko, behar bezala justifikatutako lizentzien-gatik huts-egiteak benetan lan egindako eguntzat hartuko dira.

Soldata osagarriak honela deitzen dira:

- A) pertsonala:
  - Antzinasuna.
- B) lanpostukoa.
  - Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuen plusa.
- C) soldataz kanpoko sariak
  - Garraio plusa.

#### 21. artikulua.—*Oinarrizko soldata*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen oinarrizko soldata soldata-taulan jasotakoa izango da.

#### 22. artikulua.—*Antzinasuna*

Antzinasuna langilea enpresan sartzen den lehen egunetik hasiko da sortzen.

Honakoa izango da sortzapena:

- Lehen biurtekoa, %4.
- Bigarren biurtekoa, %8.
- Hirugarren biurtekoa, %12.
- Laugarren biurtekoa, %16.

Hortik aurrera oinarrizko soldataren %4ko hirurtekoak sortuko dira.

#### 23. artikulua.—*Lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuaren plusa*

Lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuaren plusa benetan lan egindako eguneko sortuko da, eta soldata-taulan xedatutakoa izango da.

#### 24. artikulua.—*Garraio-plusa*

Garraio-plusa soldata-taulan xedatutakoaren araberakoa izango da.

Ez da zenbatuko jaiegunen eta igandeen kalkulu eta ordainketarako, ezta aparteko hobarietarako ere.

Garraio plusa ez da zenbatuko gaixotasun- edo istripu-bajen ordainketarako.

#### 25. artikulua.—*Hilabetetik gorako aldizkako mugaeguna duten osagarriak*

*Uztaileko eta gabonetako aparteko ordainsariak*

Uztaileko eta Eguberriko aparteko haborokinak egun naturaleko ordainduko dira (oinarrizko soldata gehi antzinasuna), eta egindako lan-denboraren arabera, II. Eranskineko soldata-taulari jarraituz. Haborokin horiek sei hilabetez behin sortuko dira. Hortaz, 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 egunagatik haborokina*

San Martin Porreskoaren haborokina egun naturaleko ordainduko da (oinarrizko soldata gehi antzinasuna), eta egindako lan-denboraren arabera, II. Eranskineko soldata-taulari jarraituz. 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 (oinarrizko soldata gehi antzinasuna) lan egindako denboraren arabera, II. Eranskineko soldata-taulari jarraituz.

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.

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
- C) percepciones no salariales
  - Plus de transporte.

#### Artículo 21.—*Salario base*

El salario base del personal afectado por el presente convenio, es el que se especifica en la tabla salarial.

#### Artículo 22.—*Antigüedad*

La antigüedad se devengará desde el primer día de ingreso del trabajador en la empresa.

Su devengo será:

- Primer bienio, 4%.
- Segundo Bienio, 8%.
- Tercer Bienio, 12%.
- Cuarto Bienio, 16%.

A partir de este momento se devengarán trienios del 4% del salario base.

#### Artículo 23.—*Plus tóxico, penoso y peligroso*

El plus tóxico, penoso y peligroso se devengará por día efectivamente trabajado y queda establecido según lo dispuesto en la tabla salarial.

#### Artículo 24.—*Plus transporte*

El plus transporte queda establecido según lo dispuesto en la tabla salarial.

No se computará para el cálculo y pago de domingos y festivos, ni para las gratificaciones extraordinarias.

El plus de transporte no será computado para las percepciones de bajas de enfermedad ni las de accidente.

#### Artículo 25.—*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 a razón de salario base más antigüedad, de acuerdo con la tabla salarial del Anexo II. 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 a razón de salario base más antigüedad, de acuerdo con la tabla salarial del ANEXO II. 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 a razón de salario base más antigüedad, una gratificación de acuerdo con la tabla salarial del anexo II.

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.

**26. 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 sailkatzearren, 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 atse-denaldiaren bidez konpensatu egingo dira, enpresari behar besteko aurrerapenez jakinarazi ondoren. Era batera edo bestera egitea langilearen erabakia izango da.

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

**27. artikulua.—Dietak**

Dietak II. eranskinean ezarritako kopuruaren arabera zehaztuko dira. Atal horren zenbatekoa igoz joango da urtez urte, Bizkaiko Hitzarmen Orokorrean igotzen den zenbateko berarekin.

**28. artikulua.—Nominaren ordainketa**

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

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

## V. KAPITULUA

## BESTE GIZARTE GAI BATZUK

**29. artikulua.—Istripu-poliza**

Enpresak istripu-poliza bat sinatzeko konpromisoa hartzen du. Poliza horrek, 2005eko urtarrilaren 1etik aurrera, 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.

— 2006. urtea: 22.000 euro hitzarmen hau sinatzen denetik.

— 2007. urtea: 26.000 euro

— 2008: 30.000 euro 2008ko urtarrilaren 1etik uztailaren 31ra.

— 2008. urtea: 2008ko abuztuaren 1etik, erabateko parekatzeara Bizkaiko Hitzarmenarekin.

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.

**30. artikulua.—Erretiroa**

Hitzarmen honen eraginpeko langileren bat erretiratzen bada enpresak 194 euroko kalte-ordaina ordainduko dio gizarte-laguntza gisa, CESPA, SA enpresan egindako zerbitzuko urte bakoitzeko, beti ere erretiro hori 60 eta 61 urte bitartean dituela hartzen badu, eta 162 euro 62 eta 63 urterekin hartzen badu.

Aurreko paragrafoan aipatutako adinaren ondorengo erretiroen kasuan ez da inola kalte-ordainerako eskubiderik izango, eta araututakoaren arabera egingo da.

**Artículo 26.—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 27.—Dietas**

Se determinarán unas dietas con arreglo a las cantidades establecidas en el anexo II. Este capítulo se irá revalorizando año tras año, en los mismos importes que lo haga en el Convenio General de Bizkaia.

**Artículo 28.—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.

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.

## CAPÍTULO V

## OTROS ASPECTOS SOCIALES

**Artículo 29.—Póliza de accidentes**

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

— Año 2006: 22.000 euros a partir de la firma del presente convenio.

— Año 2007: 26.000 euros

— Año 2008: 30.000 euros del 1 de enero al 31 de julio de 2008.

— Año 2008: A partir del 1 de agosto de 2008 equiparación total al Convenio Bizkaia.

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 partir de la firma del presente convenio. La Empresa entregará una copia de la póliza al Comité de Empresa.

**Artículo 30.—Jubilación**

Al producirse la jubilación de un trabajador afectado por el presente convenio, la empresa le abonará en concepto de indemnización o ayuda social, por año de servicio en la empresa CESPA, S.A., la cantidad de 194 Euros siempre y cuando dicha jubilación se produzca entre los 60 y 61 años y de 162 euros siempre y cuando dicha jubilación se produzca entre los 62 y 63 años.

La jubilación posterior a la edad mencionada en el párrafo anterior, no dará lugar a indemnización alguna y se regirá reglamentariamente.

**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 kontratatuko 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 gaitzearren:

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

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

**31. artikulua.—Laguntza soziala**

Seme edo alaba ezindu fisiko edo psikikoren bat duela egiaztatzen duten langileek 49,39 euro jasoko dute enpresaren eskutik.

**32. 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.

**33. artikulua.—Itzuli beharreko aurrerakinak**

Enpresan urte betetik gorako antzinatasuna 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: 4.000 euro.

Itzuli beharreko aurrerakina erabat ordaindu arte, hilabeteko aurrerakina, honakoa izango da gehienez ere: 300 euro.

**34. artikulua.—Aldi baterako ezintasunagatikoko bajak****Lan-istripuak eta gaixotasun profesionalak eragindako baja**

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

**Gaixotasun arruntak eragindako baja**

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

**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 Art. 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.

**Artículo 31.—Ayuda social**

El trabajador que acredite la disminución física o psíquica de algún hijo percibirá de la Empresa la cantidad mensual de 49,39 euros.

**Artículo 32.—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 33.—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: 4.000 euros.

Hasta la total liquidación del anticipo reintegrable se limitará el anticipo mensual a un máximo de: 300 euros.

**Artículo 34.—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.

**35. artikulua.—Azterketa medikoa**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek eskubidea izango dute aldizkako azterketa medikoak egiteko enpresaren kontura, arde 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 bai- mena 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 Osakidetzak sustatzen duen kanpainaren epe berean eskainiko da.

**36. artikulua.—Laneko arropa**

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

Negua: Alkandora, ur-botak, «chiruca» botak, jertsea, eta zerbitzurako eskularru egokiak.

2006. urtean, neguko janzkiekin batera, beste lantegi batzuetan dauden «gore-tex» ur-jantzi bana (berreskuratua eta erabiltzeko egokia) emango da.

Hurrengo «gore-tex» ur-jantzia emango da Bizkaiko Cesparen hitzarmen orokorraren aplikazio-eremuko gainerako lantokietan egiten den une berean egingo da.

Arropa horiek urrian emango dira.

Uda: galtzak, alkandora eta bota egokiak. Arropa horiek maiatzean emango dira.

## VI. KAPITULUA

## LANGILEEN ORDEZKARITZA

**37. artikulua.—Laneko segurtasun eta osasun batzordea**

Arriskuen prebentzioaren inguruan enpresak hartzen dituen neurriak aldizka eta erregulartasunez 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.

**38. artikulua.—Sindikatu-bermeak**

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

Ordezkaritza eginbeharretan:

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

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.

**39. 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 ordezkari haien egitekoetarako ematen zaien denboraren kargura, behar bezala alde aurretik jakinarazita.

**Artículo 35.—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.

**Artículo 36.—Ropa de trabajo**

Todo el personal afectado por el presente convenio, tendrá derecho a las siguientes prendas de trabajo al año:

Invierno: Las prendas serán camisa, pantalón, botas de agua y chirucas, jersey, y guantes adecuados para el servicio.

En el año 2.006, con las prendas de invierno, se hará entrega de un traje de agua de «gore-tex», de los existentes en otras explotaciones que hayan sido recuperados y que sean aptos para su uso.

La siguiente entrega del traje de agua de «gore-tex», coincidirá con la que se realice al resto de los centros de trabajo del ámbito de aplicación del convenio general de Cespa Bizkaia.

Se entregarán en el mes de octubre.

Verano: Las prendas serán, pantalón, camisa y botas adecuadas. Se entregarán en el mes de mayo.

## CAPÍTULO VI

## REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

**Artículo 37.—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 38.—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.

Se pondrá a disposición del Comité de Empresa y de las Centrales Sindicales representadas en el mismo, tabloneros 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 39.—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.

Ordainduriko sindikatu-orduen kreditua hileru 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 eskabidea behar besteko aurrerapenez jakinarazi beharko zaio enpresari, inoiz ere 48 baino gutxiago falta dela, behar bezala justifikatutako premia dagoenean.

Enpresak edozein bilera deitzen badu, ordu horiek ez dira kontuan hartuko ordezkarikaren 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 gutxieneko aurrerapenarekin, eta jakinarazpen horretan batzarraren data eta tokia zehaztuko dira, eguneko gaien zerrendaz gainera.

### VIII. KAPITULUA AZKEN KLAUSULAK

#### Enplegu-egonkortasuna

2006. urtean aplikazio esparru honetarako dauden lan edo zerbitzu jakin baterako kontratuak, Enpresak Mungia Udalarekin sinatuta daukan administrazio-kontratuaren amaieran subrogatu baditezke, mugagabeko kontratu bihurtuko dira.

### VIII. KAPITULUA XEDAPENAK

#### 40. artikulua.—Azken xedapenak

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— tekotzaren bitartez konpontzeko ahalegina egingo da.

### VIII. KAPITULUA ERANSKINAK

#### I. ERANSKINA ORDUTEGI-KOADROA LANTOKIKO

#### Mungia ordutegiak

Honako hauek izango dira Mungia ordutegiak:

Zerbitzua	Txanda	Ordutegia
<i>Garbiketa-zerbitzua:</i>		
Eskuzko ekorketa		
Espaloi eta oinezkoen guneen ekorketa mekanikoa		
Eskuzko ekorketa motorizatua		
Urez garbitzea, makinen bidez	Al.-Ar.-Az.	6:00 a 13:00 h
Urez garbitzea, mistoa	Og.	7:00 a 13:00 h
Urez garbitzea, eskuz	Or.	7:00 a 14:00 h
Saneamendua		
Estolda-zuloen garbiketa		
Kartelak eta pintadak kentzea		
Azoka txikiaren garbiketa	Or.	14:00 a 15:00 h
Papera eta kartoia biltzea	Al.-Ar.-Az.-Og.-Or.	20:00 h a 2:00 h
Eskuko ekorketa		
Eskuko ekorketa motorizatua		
Ekorketa mekanikoa	Lr.	7:00 a 12:00 h
Urez garbitzea, mistoa		

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 CLÁUSULAS ADICIONALES

#### Estabilidad en el empleo

Durante el año 2006, los contratos por obra o servicio determinado existentes en el ámbito de aplicación del presente convenio y a la firma del mismo, que sean susceptibles de subrogación a la finalización del contrato administrativo que la Empresa tiene concertado con el Ayto. de Mungia, pasarán a convertirse en contratos indefinidos.

### CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES

#### Artículo 40.—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 POR CENTRO DE TRABAJO

#### Horarios Munguía

Los horarios de Munguía son los siguientes:

Servicio	Turno	Horario
<i>Servicio de limpieza:</i>		
Barrido manual		
Barrido mecánico de aceras y zonas peatonales		
Barrido manual motorizado		
Baldeo mecánico	L-M-X	6:00 a 13:00 h
Baldeo mixto	J	7:00 a 13:00 h
Baldeo manual	V	7:00 a 14:00 h
Saneamiento		
Limpieza sumideros		
Retirada de carteles y pintadas		
Limpieza mercadillo	V	14:00 a 15:00 h
Recogida de papel y cartón	L-M-X-J-V	20:00 h a 2:00 h
Barrido manual		
Barrido manual motorizado		
Barrido mecánico	S	7:00 a 12:00 h
Baldeo mixto		

Zerbitzua	Txanda	Ordutegia
Papera eta kartoia biltzea	Lr.	20:00 h a 1:00 h
Eskuko ekorketa Eskuko ekorketa motorizatua Ekorketa mekanikoa Urez garbitzea, mistoa Espaloi eta oinezkoen guneen ur-garbitza mekanikoa	lg.-J. eg.	7:00 a 12:00 h

Servicio	Turno	Horario
Recogida de papel y cartón	S	20:00 h a 1:00 h
Barrido manual Barrido manual motorizado Barrido mecánico Baldeo mixto Baldeo mecánico de aceras y zonas peatonales	D-FEST	7:00 a 12:00 h

## II. ERANSKINA

## SOLDATA-TAULAK ETA BESTE BATZUK

Hitzarmen hau arian-arian CESP, SA Bizkaiko Hitzarmen orokorrekin parekatzen joateko (horren barruan daude Amorebieta, Erandio, Galdakao, Gernika, Getxo, Portugalete, Sestao, Etxebarri, Berango eta parekatze-prozesuan dauden beste hainbat udalerrri) 2006ko urtarrilaren 1a eta 2008ko uztailearen 31 bitarteko epean honako iguerak egingo dira egungo soldata-taulen gainean:

Urtea	Peoia	Peoi Gidaria	Gidaria
2.006	%8,00	%7,50	%7,00
2.007	%8,00	%7,50	%7,00
2008 (urtarrilaren 1etik uztailearen 31ra)	%8,00	%7,50	%7,00

2008ko abuztuaren 1etik hitzarmen honen aplikazio-esparruaren barruan dauden langileei aurreko paragrafoan aipatzen den Hitzarmen Orokorriari atxikitako CESP, SA enpresako langileei egun hartan aplikatu beharreko ekonomia- eta lan-baldintzak aplikatuko zaizkie oso-osorik.

## ANEXO II

## TABLAS SALARIALES Y OTROS

Al objeto de que se produzca la equiparación progresiva del presente Convenio al Convenio General de CESP, S.A. Bizkaia que afecta a los Ayuntamientos de Amorebieta, Erandio, Galdakao, Gernika, Getxo, Portugalete, Sestao, Etxebarri, Berango, y otros Municipios existentes en proceso de equiparación, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2006 y 31 de julio de 2008, se realizarán sobre las tablas salariales actuales los siguientes incrementos:

Año	Peón	Peon Conductor	Conductor
2006	8,00 %	7,50 %	7,00 %
2007	8,00 %	7,50 %	7,00 %
2008 (del 1 de enero a 31 de julio)	8,00 %	7,50 %	7,00 %

A partir del 1 de agosto de 2.008, a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, les será de aplicación íntegramente las condiciones económicas y laborales que sean de aplicación en dicha fecha a los trabajadores de la Empresa CESP, S.A, adscritos I al Convenio General que se detalla en el párrafo anterior.

## 2006KO SOLDATA TAULAK

Kategoriak	Oinarrizko soldata	TPP plusa (1)	Garraio plusa (2)	Uztaileko ordainsa.	Abenduko ordainsa.	San Martingo ordains.	Martxoko ordains.	Urteko gordina
GIDARIA	34,39	4,82	161,27	1.031,69	1.031,69	1.031,69	1.031,69	19.798,79
PEOI GIDARIA	31,43	4,40	162,02	942,99	942,99	942,99	942,99	18.270,89
PEOIA	30,09	4,22	162,78	902,66	902,66	902,66	902,66	17.585,21

## 2007KO SOLDATA-TAULAK

Kategoriak	Oinarrizko soldata	TPP plusa (1)	Garraio plusa (2)	Uztaileko ordainsa.	Abenduko ordainsa.	San Martingo ordains.	Martxoko ordains.	Urteko gordina
GIDARIA	36,80	5,15	172,56	1.103,91	1.103,91	1.103,91	1.103,91	21.184,70
PEOI GIDARIA	33,79	4,73	174,18	1.013,71	1.013,71	1.013,71	1.013,71	19.641,21
PEOIA	32,50	4,56	175,80	974,88	974,88	974,88	974,88	18.992,02

## 2008KO SOLDATA TAULAK (URTARRILAREN 1ETIK ABUZTUAREN 31RA)

Kategoriak	Oinarrizko soldata	TPP plusa (1)	Garraio plusa (2)	Uztaileko ordainsa.	Abenduko ordainsa.	San Martingo ordains.	Martxoko ordains.	Urteko gordina
GIDARIA	39,37	5,51	184,64	1.181,19	1.181,19	1.181,19	1.181,19	22.667,63
PEOI GIDARIA	36,32	5,08	187,24	1.089,74	1.089,74	1.089,74	1.089,74	21.114,30
PEOIA	35,10	4,93	189,86	1.052,87	1.052,87	1.052,87	1.052,87	20.511,39

## 27. artikulua

Kategoria	2006 urtea	2007 urtea	2008 (07/31 arte) urtea
GIDARIA	15,27	16,34	17,48
PEOI GIDARIA	14,04	15,09	16,22
PEOIA	13,52	14,60	15,77

## 28. artikulua

- Bazkaria: 13,13.
- Dieta ½: 20,49.
- Dieta osoa: 49,68.

(1) Benetan lan egindako eguneko kobratuko da  
(2) Hileko soldata 12 hiletan

T  
A  
B  
L  
A  
S  
  
S  
A  
L  
A  
R  
I  
A  
L  
E  
S  
  
2  
0  
0  
6

Categorías	Salario Base	Plus TPP (1) Paga Marzo	Plus Transporte (2) Bruto año	Paga Julio	Paga Diciembre	Paga San Martín		
CONDUCTOR	34,39	4,82	161,27	1.031,69	1.031,69	1.031,69	1.031,69	19.79
PEÓN CONDUCTOR	31,43	4,40	162,02	942,99	942,99	942,99	942,99	18.27
PEÓN	30,09	4,22	162,78	902,66	902,66	902,66	902,66	17.58

T  
A  
B  
L  
A  
S  
  
S  
A  
L  
A  
R  
I  
A  
L  
E  
S  
  
2  
0  
0  
7

Categorías	Salario Base	Plus TPP (1) Paga Marzo	Plus Transporte (2) Bruto año	Paga Julio	Paga Diciembre	Paga San Martín		
CONDUCTOR	36,80	5,15	172,56	1.103,91	1.103,91	1.103,91	1.103,91	21.18
PEÓN CONDUCTOR	33,79	4,73	174,18	1.013,71	1.013,71	1.013,71	1.013,71	19.64
PEÓN	32,50	4,56	175,80	974,88	974,88	974,88	974,88	18.99

**TABLAS SALARIALES AÑO 2008 (DE 1 DE ENERO A 31 DE AGOSTO)**

Categorías	Salario Base	Plus TPP (1) Paga Marzo	Plus Transporte (2) Bruto año	Paga Julio	Paga Diciembre	Paga San Martín		
CONDUCTOR	39,37	5,51	184,64	1.181,19	1.181,19	1.181,19	1.181,19	22.66
PEÓN CONDUCTOR	36,32	5,08	187,24	1.089,74	1.089,74	1.089,74	1.089,74	21.11
PEÓN	35,10	4,93	189,86	1.052,87	1.052,87	1.052,87	1.052,87	20.51

Categoría	Año 2.006	Año 2.007	Año 2008 (hasta 31/07)
-----------	-----------	-----------	------------------------



---

**Artículo 27**

---

CONDUCTOR	15,27	16,34	17,48
PEÓN CONDUCTOR	14,04	15,09	16,22
PEÓN	13,52	14,60	15,77

---

**Artículo 28**

- Comida: 13,13.
- ½ dieta: 20,49.
- Dieta completa: 49,68.

---

(1) Se percibirá por día efectivamente trabajado  
(2) Percepción mensual por 12 meses

---