

EBAZPENA, 2006ko irailaren 22koa, Justizia, Lan eta Gizarte Segurantzaren Saileko Bizkaiko Lurralde Ordezkariera. Honen bidez ebazten da Segema, S.L. —Ayuntamiento de Portugalete—, Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4806311.

RESOLUCIÓN de 20 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 Segema, S.L. —Ayuntamiento de Portugalete—, con Código número 4806311.

Aurrekariak

1. 2006ko uztailaren 21an aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2006ko ekainaren 23an sinatutako Segema, S.L. —Ayuntamiento de Portugalete—, 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 du, 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 kaltetu, 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 legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Bizkaiko Lurralde ordezkariek, zera

EBATZI DU:

1. Segema, S.L. —Ayuntamiento de Portugalete—, enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren 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 errekurtoa 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 organoan eta egitekoen Egitura finkatzen duen otsailaren 12ko 44/2002 Dekretuaren 16.j) artikulua ildotik.

Bilbao, 2006ko irailaren 22an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkariera, Karmele Arias Martínez

Antecedentes

1. Con fecha 21 de julio de 2006 y ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Segema, S.L. —Ayuntamiento de Portugalete—, 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 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 24.1g) 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 apartado 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 Segema, S.L. —Ayuntamiento de Portugalete.

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

**HITZARMEN KOLEKTIBOA, SEGEMA, SL ENPRESAREN
ETA PORTUGALETEKO UDALAREKIN (BIZKAIA)
KONTRATATUTAKO LOREZAINZA PUBLIKOKO ZERBITZUEI
ATXIKITAKO LANGILEEN ARTEKOA**

LEHEN KAPITULUA

1. artikulua.—Lurralde eremua

Hitzarmen hau Portugaleteko Udalean (Bizkaia) aplikatuko da.

2. artikulua.—Funtzio eremua

Hitzarmen honen arabera, Segema SL Enpresak lorategi publikoak mantentzeko eta kontserbatzeko lanak egin beharko ditu, baita Portugaleteko Udaleko lorategi horietan apaintzeko landareak landatu eta hazi ere.

3. artikulua.—Langile eremua

Honako hauek hartzen dira Hitzarmen honen eremuaren barnean: lorezaintza publikoa mantentzeko eta kontserbatzeko lanak egiten dituzten langileak, baita Portugaleteko Udaleko lorategi horietan apaintzeko landareak landatu eta hazten dituztenak ere.

BIGARREN KAPITULUA

4. artikulua.—Hitzarmenaren indaraldia

Hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean eta haren ondorio ekonomikoek 2006ko urtarrilaren 1era arteko atzeraragina izango dute. Soldata berriak eta 2006ko urtarrilaren 1etik aurrera sorrarazitako atzerapenak Hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilean ordainduko dira.

5. artikulua.—Iraupena

Hitzarmen honek hiru urteko iraupena izango du, hau da, 2008ko abenduren 31n amaituko da.

6. artikulua.—Hitzarmenaren luzapena eta berrikustea

Bi alderdiek 2008ko azaroaren hogeita hamaikatik aurrera iragarriko dute Hitzarmen honen amaiera, eta bertako edukari indarrean eutsiko zaio eremu eta eraginkortasun bereko hitzarmen berri batek aldatu edo ordeztzen duen arte.

7. artikulua.—Arau zerrenda

Hitzarmen honetan bildutako arauak enpresaren eta langileen arteko harremanak arautuko dituzte, horren 1., 2. eta 3. artikuluetan adierazi diren lurraldearen, funtzioen eta langileen eremuetan.

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orori dagokionez, indarreko lan-legedian bildutako arauak ezarriko dira.

8. artikulua.—Konpentsazioa eta irenstea

Hitzarmen honetan bildutako baldintzek orain arteko arau guztiak ordeztzen dituzte; izan ere, xedapen horiek guztiak oro har aztertuta, onuragarriagoak dira hitzarmen honetan bildutako langileentzat orain artean indarrean zeuden arauak baino.

Langileren batentzat aintzat hartutako baldintzak (betiere osorik eta urteko zenbaketan hartuta) Hitzarmen honetan kalifikazio bereko langileentzat ezartzen direnak baino hobek badira, maila pertsonalean soil-soilik errespetatuko dira baldintza horiek, eta eraginpean hartutako langileentzat bakarrik.

Etorkizunean lan-arauak ezartzen badira, oro har eta urteko zenbatekoan baloratuko dira arau horiek, eta hitzarmen honetan adostutako baldintzek konpentsatu eta irentsiko dituzte, baldin eta, oro har hartuta, azken horiek arau berriak gainditzen badituzte.

Bete beharreko zuzenbidezkoak diren eta urteko zenbatekoan konpentsatu ezin daitezkeen etorkizuneko arauak aurreko paragrafoan ezarritakotik kanpo geratzen dira.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEGEMA, S.L., CON
SUS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS
DE JARDINERÍA PÚBLICA CONTRATADOS
CON EL AYUNTAMIENTO DE PORTUGALETE (VIZCAYA)**

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.—Ámbito territorial

Este convenio será de aplicación en el Municipio de Portugalete en la provincia de Vizcaya.

Artículo 2.—Ámbito funcional

El presente convenio obligará a la Empresa Segema, S.L. en cuanto a sus actividades dedicadas al mantenimiento y conservación de jardinería pública, así como al cultivo de plantas ornamentales y su plantación, en los jardines públicos en el Municipio de Portugalete.

Artículo 3.—Ámbito personal

Queda comprendido dentro del ámbito del convenio el personal operario, adscrito a las servicios de mantenimiento y conservación de jardinería pública, así como al cultivo de plantas ornamentales y su plantación, en los jardines públicos en el Municipio de Portugalete.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 4.—Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir del día de su firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de Enero de 2006, abonándose los nuevos salarios y los atrasos devengados desde el 1 de Enero de 2006, en el mes siguiente a la firma del presente Convenio.

Artículo 5.—Duración

La duración del presente convenio será de tres años, finalizando el día 31 de diciembre de 2008.

Artículo 6.—Prórroga y revisión

Ambas partes consideran denunciado el presente Convenio a partir del treinta de Noviembre del año 2008, manteniéndose en vigor su contenido, hasta que se modifique o sea sustituido por un nuevo convenio del mismo ámbito y eficacia.

Artículo 7.—Prelación de normas

Las normas contenidas en el presente convenio regularán las relaciones entre la empresa y su personal, comprendidos dentro de los ámbitos territorial, funcional y personal que se expresan en los artículos 1º, 2º y 3º del mismo.

En lo no previsto en el presente convenio, serán de aplicación las normas contenidas en la legislación laboral vigente.

Artículo 8.—Compensación y absorción

Las condiciones contenidas en el presente Convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo, entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Si existiese algún trabajador que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el Convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores a quienes afecte.

La posible aplicación de futuras normas laborales deberá valorarse en su conjunto y cómputo anual, quedando compensadas y absorbidas por las condiciones pactadas en este convenio, en tanto éstas, consideradas globalmente, no resulten superadas por aquellas.

Quedan exceptuadas de lo establecido en el párrafo anterior, aquellas normas venideras de carácter general que ostentan la condición de derecho necesario y no compensables en cómputo anual.

9. artikulua.—Osotasunarekiko indarraldia

Adostutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta haiek ezartzerakoan osotasunean ere hartuko dira aintzat.

Laneko edo auzibideko administrazio-agintariak, bere esku-menak betez, itun horietako bat indarreko legeen aurkakoa dela erabakitzen badu, Hitzarmena indargabetuko da, eta horren eduki osoa berraztertu beharko da.

HIRUGARREN KAPITULUA

10. artikulua.—Langileen sailkapena

Langileen Estatutuan ezarritakoa betez, langileak zenbait kategoriatan sailkatuko dira (finkoa, behin-behinekoa, obra edo zerbitzu jakin batekoa, bitartekoa eta abar), unean-unean ezarri beharreko indarreko lege-arauen arabera.

11. artikulua.—Sailkapen funtzionala

A) Teknikariak:

1. Goi Mailako Teknikaria: Goi-mailako lanbide-titulua du, eta titulu horren arabera hitzartutako lan-kontratuaren arabeko eginkizunak edo zereginak betetzen ditu, normaltasunez, erregularitasunez eta erantzukizun osoz Enpresa Zuzendaritzaren aurrean.
2. Erdi Mailako Teknikaria: Goi-mailako langileen edo Zuzendaritzaren aginduetara lan egiten du, eta beraiazko eginkizunak eta lanak garatzen ditu, lan bakoitzaren ezaugarriek eskatutako datuen eta baldintza teknikoaren arabera: mota guztietako proiektuak aztertzea, egin beharreko lanak garatzea, prezioa aztertzeko baliagarri gerta daitezkeen datuak prestatzea, eta gainerako kategorien lana antolatzekeo beharrezko datuak eskuratzea.
3. Nekazaritzako Teknikari Espezialista: Bigarren Mailako Nekazaritzako Lanbide Heziketako Eskolak emandako titulua du, eta titulu horren berezko eginkizunak eta erantzukizunak ditu.
4. Arduradun Nagusia: Titulurik gabeko teknikaria. Teknikari hori lanbide-kategoria bateko kide izan daiteke edo ez. Enpresaren konfiantzakoa da eta teknikariaren edo Zuzendaritzaren aginduetara dago, eta arduradunak, langilezainak eta haren esku utzitako sektoreko gainerako langileak ditu agindupean.

Lana antolatzen du eta langile horiek zuzentzen ditu, eta lana ongi egitearen ardura hartzen du.

Elementu lagungarri eta osagarriak hornitzeaz ere arduratzen da, talde eta brigaden lana errazteko.

Beharren aurreikuspenak eta lan-errendimenduari buruzko datuak jakinarazten dizkie nagusiei.

Prestakuntza egokia du, batetik, planoak, krokisak eta grafikoak interpretatzeko, eta, bestetik, ofizioko profesionalek egindako lanaren gauzatzea eta errendimendua baloratzeko.

5. Delineatzailea: Langile horiek arkitekturaren eta paisaiaren proiektu eta grafikoak eginez jarduten dute bulegoan, Enpresaren goi-mailako tituludunen aginduetara.

B) Administrazioiko langileak:

1. Administrazioburua: Zuzendaritzaren, Gerentziaren edo Administrazioaren mende dago, eta bere gain hartzen du burokrazia-jardueren sektorearen agintea edo erantzukizuna. Langile administrariak ditu ardurapean. Administrazio-plantillan gutxienez hiru ofizial, sei laguntzaile eta hiru izangai biltzen diren Enpresetan soilik egongo dira administrazioburuak. Informatika Sistemaren Analistaren kategoria horren baliokidea izango da.

Artículo 9.—Vigencia a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio quedará sin efecto, debiendo procederse a la reconsideración de su total contenido.

CAPÍTULO TERCERO

Artículo 10.—Clasificación del personal

De acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la clasificación del personal en sus modalidades de fijo, eventual, por obra o servicio determinado, interino, etc..., estará en cada momento sujeto a las normas legales vigentes que sean de aplicación.

Artículo 11.—Clasificación funcional

A) Personal Técnico:

1. Técnico de Grado Superior: Posee título profesional superior y desempeña funciones o trabajos correspondientes e idóneos en virtud del contrato de trabajo concertado en razón de su título, de manera normal y regular y con plena responsabilidad ante la Dirección o Jefatura de la Empresa.
2. Técnico de Grado Medio: Trabaja a las órdenes del personal de grado superior o de la Dirección, y desarrolla las funciones y trabajos propios según los datos y condiciones técnicas exigidas de acuerdo con la naturaleza de cada trabajo. De manera especial le está atribuido: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar los trabajos que hayan de realizarse, preparar los datos que puedan servir de base para el estudio de precio y procurarse los datos necesarios para la organización del trabajo de las restantes categorías.
3. Técnico Especialista Agrícola: Posee el título expedido por la Escuela de Formación Profesional Agrícola de Segundo Grado, siendo sus funciones y responsabilidades las propias de su titulación.
4. Encargado General: Técnico no titulado. Es el técnico procedente o no de alguna de las categorías de profesionales de oficio que, teniendo la confianza de la Empresa, bajo las órdenes del personal técnico o de la Dirección, tiene mando directo sobre los encargados, capataces y demás personal del sector a él encomendado.

Ordena el trabajo y dirige a dicho personal, siendo responsable del desempeño correcto en el trabajo.

Cuida de los suministros de elementos auxiliares y complementarios para el trabajo de los equipos y brigadas.

Facilita a sus jefes las previsiones de necesidades y los datos sobre rendimiento de trabajo.

Tiene conocimientos para interpretar planos, croquis y gráficos y juzgar la ejecución y rendimiento del trabajo realizado por los profesionales de oficio.

5. Delineante: Es el personal que desarrolla los proyectos y gráficos arquitectónicos y paisajistas en la oficina a las órdenes del personal superior titulado de la Empresa.

B) Personal Administrativo:

1. Jefe Administrativo: Es quien asume, bajo la dependencia directa de la Dirección, Gerencia o Administración, el mando o responsabilidad en el sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a su responsabilidad el personal administrativo. Solo existirán en aquellas Empresas en que exista una plantilla administrativa mínima de tres oficiales, seis auxiliares y tres aspirantes. Se asimilará a esta categoría el Analista de Sistemas de Informática.

2. Ofizial administraria: Ofizioa menderatzen dute Enpresan esleitu zaien funtzio-eremuan, eta ekimenez eta erantzukizun osoz betetzen dituzte agindutako zereginak. Besteak beste, honako zeregin hauek beteko ditu: sinadurarik eta eginkizunik gabeko kobratze eta ordainketen kutxazaina da; fakturak proposatu, izenpetu eta bidaltzen ditu, planteamenduaren eta kalkularen konplexutasuna bere gain hartuz; estatistikak planteatu eta egiten ditu; kontabilitateko idazpenak egiten ditu; gutunak idazten ditu, izapide hutsezkoak diren gaietan soilik; nominen eta Gizarte Segurantzaren likidazioak eta kalkuluak egiaztatzen ditu; eta sailkapen honetan aipatutakoen kategoría eta garrantzi bereko administrazio-zerbitzuak eskaintzen ditu.

Idazkari Orokorrak edo Zuzendaritza Idazkariak eta Informatika Programatzaileak kategoría horren balio-kideak dira.

3. Administrari Laguntzailea: Bulegoko oinarrizko lanak egiten dituzte (administrazioa eta artxibatzea, mekano-gramafia eta takigrafía, telefono-arreta eta abar), txukun eta gogoz egin ere. Informatika Makinen Operadorearen kategoría horren balio-kidea izango da.
4. Izangaiak: Hamasei eta hemezortzi urte bitarteko gazteak dira, eta bulegoaren berezko zereginetan jarduten dute, horren berariazko eginkizunetan hasteko prest.

Hizkuntza bat edo batzuk ahozkoan zein idatzizkoan ezin hobeto dakizkiten eta Enpresaren zerbitzuan ohiko jardueran hizkuntza horiek erabiltzen dituzten administrariak 2308/73 Errege Dekretuak eta 73.11.22ko Ministro Aginduak araututako hizkuntza-plusa jasoko dute: 5.805 pezeta.

C) Eskuzko Ofizioen Langileak:

1. Arduraduna: Enpresaren jarduera osatzen duten zeregin guztiak ezagutzen dituzte eta produkzioaren buruan daude, orientatzeko, teknika-arloan banatze-ko eta lan pertsonalari batasuna emateko ardurarekin. Orobat, erremintak eta tresnak, materialak, hornidurak eta langileen errendimenduak kontrolatzen dituzte.
2. Lehen Mailako Ofiziala:
 - 2.1. Lorezainak: Langile horrek ezin hobeto menderatzen du bere ofizioa, eta lorategiko lanak egitearekin eta lorategia kontserbatzearekin, eta landareak hazi eta ugaltzearekin zerikusia duten zeregin guztiak gauzatzeko gai da, baita arreta handia eskatzen duten lanak egiteko gai ere, betiere ekimenez, perfekzioz eta ahalik eta ardurarik handienaz jokatuz.

Honako gaitasun hauek izan behar ditu: lorategiko eta barnealdeko landareak haztea; plano eta krokis orokor eta zehatzak interpretatzea, eta, horien arabera, lorategia eta horren landare-osagarriak altimetria-planten arabera antolatzea. Gainera, izurriteei aurre egiteko moduaren berri izan behar du, baita intsektizida arruntak —hau da, A eta B kategorietakoak— aplikatzeko neurrien eta baliabideen berri izan ere.

Arduradunaren edo Langilezainaren aginduetara dago, espezialisten lan-ildo nagusiak ezarri behar ditu, eta lorategiak egiteari, hazkuntzari eta ereiteari buruzko jakintza zehatzak behar ditu.

2. Oficial Administrativo: Son aquellos que tienen gran domicilio del oficio en el área funcional de la Empresa a la que está destinado, realizando las tareas encomendadas con iniciativa y asumiendo su plena responsabilidad. A título orientativo, entre otras, realizará las siguientes tareas: cajero de cobros y pagos sin firma ni función; plantea, suscribe y extiende las facturas con la complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas; redacción de asientos contables; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que no excedan en importancia a los de mero trámite; verificaciones de las liquidación y cálculos de nóminas y Seguridad Social y los que prestan otros servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

Estarán asimiladas a esta categoría las Secretarías Generales o de Dirección y el Programador de Informática.

3. Auxiliar Administrativo: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos elementales de oficina, administración y archivo, mecanografía y taquigrafía, atención al teléfono, etc..., todo ello con pulcritud y esmero. Se asimilará a esta categoría el Operador de máquinas de Informática.
4. Aspirantes: Se entenderá por tales, aquellos que, dentro de la edad de dieciséis a dieciocho años, trabajan en las labores propias de la oficina, dispuestos a iniciarse en las funciones peculiares de ésta.

Todo el personal administrativo con perfecto conocimiento de idioma/s escrito/s, hablado/s que utilicen lo/s mismo/s a disposición de la Empresa de modo habitual, cobrará el denominado plus de idiomas regulado por el Real Decreto 2308/73 y por la Orden Ministerial de 22.11.73, siendo su cuantía de 5.805 Ptas. mensuales.

C) Personal de Oficios Manuales:

1. Encargado: Son los que, con conocimientos de todas las actividades que constituyen la actividad de la Empresa, están al frente de la producción con la responsabilidad de orientar, distribuir técnicamente y dar unidad al trabajo personal. Efectúa el control sobre herramientas y útiles, materiales, suministros y rendimientos personal.
2. Oficial de Primera:
 - 2.1. Jardineros: Es el operario que tiene gran dominio del oficio siendo capaz de ejecutar cualquiera de las tareas propias de realización y conservación del jardín, cultivo y reproducción de plantas, con iniciativa y perfección, realizando incluso las tareas más delicadas con el mayor esmero y rendimiento.

Debe conocer el cultivo de las plantas de jardín y de interior, interpretar planos y croquis de conjunto y de detalle y, de acuerdo con ellos, replantar el jardín y sus elementos vegetales y auxiliares en plantas altimétricas y, asimismo, los medios de combatir las plagas corrientes y las proporciones y medios de aplicar insecticidas ordinarios, es decir, los de las categorías A y B.

Está a las órdenes del Encargado o Capataz, ha de marcar las directrices para el trabajo de los especialistas y está en posesión de los conocimientos precisos para la realización de jardines, cultivos y siembra.

2.2. **Gidaria:** Enpresaren ibilgailuak gidatzen dituzte, kargatzen eta deskargatzen laguntzen dute, karga ondo egokitzen dela ikuskatzen dute, eta, ibilbidean zehar, merkantzien erantzukizun osoa hartzen dute, horien egoerari (baldintza ezin hobeetan iristea bermatu behar dute) eta zenbatekoari dagokienez.

Esleitu zaien ibilgailua ongi ezagutu behar dute, eta hori eta horren osagarriak ongi erabiltzearen, zaintzearen, garbitzearen eta kontserbazioaren ardura osoa hartzen dute beren gain.

Gidatze-lan nahikorik izan ezean edo gidabaimena aldi baterako kentzen badiete, gehienez ere sei hilabetez, Enpresa barruan dauden lanen artean beren lanbide-mailarekin bat datozen zereginak beteko dituzte ahal dela, eta alde zuretik jasotzen zuten soldata bermatuko zaie.

Honako kategoría hauek bereizten dira:

- a) **Lehen Mailako Gidaria:** Lehen mailako agiria edo lehen mailako agiri berezia duena da. Mekanika-arloko jakintza dauka, eta horrek aukera ematen dio matxura txikiak konpontzeko eta ibilgailua mantentze- eta garbitasun-egoera ezin hobean dagoela zaintzeko.
- b) **Gidaria:** Bigarren mailako gidari-agiria du, eta, hori ez ezik, lorezaintza-ezagutzak ere badauzka. Beraz, bi eginkizun horiek betetzeko gai da. Haren lantsaria bigarren mailako ofizialaren soldataren baliokidea da.

2.3. **Makinaria:** Makina astunak erabiltzen dituzte: hondeamakinak, zamatzeko palak, atzerakako hondeamakinak, garabiak, belarra mozteko makinak eta abar. Gidariak bezala, makina ondo ezagutu behar dute, eta hura eta horren osagarriak ongi erabiltzearen, zaintzearen, garbitzearen eta kontserbatzearen ardura hartu behar dute. Beren espezialitatearekin zerikusia duen lanik ez badago, Enpresaren gainerako lanetan lagunduko dute. Haren lantsaria Lehen Mailako Ofizialaren soldataren baliokidea da.

3. Bigarren Mailako Ofiziala:

3.1. **Bigarren Mailako Ofizial Lorezaina:** Langile horrek ofizioaren jakintza orokorra du, prestakuntza sistematikoa jaso duelako edo lanbide horretan etengabe jardun duelako. Lorategietan eta haztegietan funtsezko eginkizunak betetzen ditu, ofizial Lorezainaren edo Ardurdunaren aginduetara.

Kategoría honetan bildutako langileek hizkuntzari eta aritmetikari buruzko jakintza behar dute, baita lorezaintzan gehien erabiltzen diren landareei buruzko jakintza ere.

Gainera, funtsezko eragiketak egiten dituzte normalean landatzeari eta kontserbatzeari dagokienez, baita haztegietan landareak ekoiztu eta hazteari dagokionez ere.

Orientabide gisa, honako hauek jotzen dira funtsezko eragiketatzat:

- Hondoak kentzea, aitzurtzea edo jorratzea, eskuz zein makinaz.
- Lurrak eta simaurrak maneiatu eta prestatzea.
- Landareak eruztea, paketatzea eta garraiatzea.

2.2. **Conductor:** Es el personal que conduce vehículos de la Empresa, ayudando a la carga y descarga, supervisando el buen acondicionamiento de la misma y responsabilizándose durante el trayecto de las perfectas condiciones de las mercancías y de la cuantía de la misma.

Deben conocer el vehículo asignado y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como de sus accesorios.

Para el caso de que no exista suficiente trabajo de conducción o retirada temporal de carnet, por un máximo de seis meses, desempeñarán preferentemente tareas acordes a su nivel profesional dentro de los trabajos existentes en la Empresa, garantizándoles el salario que percibían.

Se distinguen las categorías:

- a) **Conductor de Primera:** Es el que se halla en posesión del carnet de primera o primera especial, con conocimiento de mecánica que permita la reparación de pequeñas averías y cuidado del perfecto mantenimiento y limpieza del vehículo.
- b) **Operario Conductor:** Es aquel que hallándose en posesión del carnet de conductor de segunda, tiene conocimientos de jardinería, realizando ambas funciones. Queda asimilado a efectos retributivos al oficial de segunda.

2.3. **Maquinista:** Efectúan el manejo de máquinas pesadas, tales como: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, grúas, tren de siega, etc... Como los conductores deben conocer la máquina y son responsables de su buen uso, cuidado, limpieza y conservación, así como la de sus accesorios. En caso de que no haya trabajo de su especialidad, colaborará en los distintos trabajos de la Empresa. Queda asimilado a efectos retributivos al Oficial de Primera.

3. Oficial de Segunda:

3.1. **Oficial de Segunda Jardinero:** Es el trabajador que tiene un conocimiento general del oficio, adquirido por formación sistemática o por práctica continuada de la profesión.

Su labor es ejecutar las funciones fundamentales en el jardín y en los viveros, bajo la dirección del Oficial Jardinero o Encargado.

Los trabajadores incluidos en esta categoría deben poseer conocimientos elementos de lengua y aritmética, conocimiento de las plantas más corrientes empleadas en jardinería y practicar con rendimiento normal las operaciones fundamentales en los trabajos de plantación y conservación y en la producción y cultivo de plantas de viveros.

A título de orientación, se consideran operaciones fundamentales las siguientes:

- Desfondo, cavado o escarda, tanto a mano como a máquina.
- Manipulación y preparación de tierras y estiércoles.
- Arranque, embalaje y transporte de plantas.

- Edozein motatako eta tamainatako landareak landatzea eta garraiatzea.
 - Ureztatzea, oro har.
 - Landaketak, lorategiak eta haztegiak garbitzea.
 - Hainbat espezieetako zuhaitzak inaustea.
 - Adarrak eta fruituak ebaki eta garbitzea.
 - Zuhaixkak inaustea, bakantzea eta ebakitzea.
 - Belarra moztea, segaz zein makinaz.
 - Landareak ugaltzea.
 - Intsektizidak eta antikriptogramikoak prestatzea eta erabiltzea.
 - Landareak loreontzietan sartzea eta birlan-datzea.
 - Haztegietan babesgarriak prestatzea eta mugitzea.
 - Haztegietan zuhaitzak eta zuhaixkak birlan-datzea eta ebakitzea.
- 3.2. Traktorista: 30 CV baino gehiagoko traktoreak eta antzeko makinak gidatzen dituzte. Gainerakoek bezala, beren esku utzi dituzten ibilgailuen ardura hartu behar dute. Haren lantsaria Bigarren Mailako Ofizialaren soldataren balio-kidea da.
4. Espezialistak: Beren ofizioaren berezko zeregin bat edo batzuk menderatzen eta gauzatzen dituzte, ofizioa guztiz menderatzen ez badute ere, eta une bakoitzean arreta eta erantzukizun handiena eskatzen dutenak egiten dituzte. Soropila ebakitzen dute, eskuz eta makinaz, eta soropil mota bakoitzari dagokion makina erabiltzen dute.
- Barneko garraio mota guztiak gidatzen dituzte (Dunperrak eta antzekoak, esaterako).
- Hesiak ebakitzen dituzte, forma artistikoak emanez eta forma geometrikoetako marrazkiak eginez.
- Beren espeziea, egoera edo ezaugarriak direla medio arreta behar duten zuhaitzak eta zuhaixkak inausten dituzte, eta, oro har, beren apaltasunaren barruan, zain-tza berezia eskatzen duten lanak egiten dituzte.
- Lorzainaren edo arduradunaren agindupean betiere, aldaxkak txertatzen dituzte, eta ongarritzeak, urezta-zeak eta tratamendu fitosanitarioak egiten dituzte.
5. Peoi Lorezaina: Hemezortzi urtez gorako langilea da, eta inolako prestakuntzarik eta jakintza tekniko eta praktikorik eskatzen ez duten lanak egiten ditu. Gorago-ko kategoriako langilearen edo langileen agindueta-ara jarduten du, eta haiekiko elkarlanean oinarritzen da haren eginkizuna.
6. Ikaskuntzako langileak: Hamasei eta hogeita bost urte bitarteko langileak dira, eta Langileen Estatutuaren 11.2 artikuluan eta 1995eko martxoaren 29ko Errege Dekretuan agindutakoan bilduta daude.
7. Praktikaldiko Langileak: Langileen Estatutuaren 1.1 artikuluan eta 1995eko martxoaren 29ko Errege Dekretuan agindutakoan biltzen diren langileak dira.
8. Pintxeak: Hamasei eta hemezortzi urte bitarteko adi-na dute, Peoiek egiten dituztenen antzeko zereginak egiten dituzte, baldin eta beren adinaren eskakizunekin bateragarri badira. 18 urte betetzean, Peoiaren kate-goria lortzen dute.
9. Zaindaria: Enpresaren instalazioak edo obrak egunez edo gauez zaintzearen ardura hartzen du bere gain.
10. Garbitzailea: Egunean gutxienez bost orduz jarduera honi dagozkion bulegoak eta zerbitzuak garbitzen jar-duten duten langile guztiak enpresaren plantillakoak izango dira, eta Enpresak ezin izango du kasu horre-tan kontratetako langilerik kontratatu, aipatutako ordu kopurura iristen ez diren lanetarako ez bada.
- Plantación y transporte de cualquier géne-ro y tamaño de plantas.
 - Riego en general.
 - Limpieza de plantaciones, jardines y viveros.
 - Poda de árboles en sus diversas especies.
 - Recorte y limpieza de ramas y frutos.
 - Poda, aclareo y recorte de arbustos.
 - Siega, tanto a mano como a máquina.
 - Multiplicación de plantas
 - Preparación de insecticidas y anticriptogá-micos y su empleo.
 - Enmacetado y repicado de planteles.
 - Preparación y movimiento de los elementos protectores en viveros.
 - Repicado y remoción de árboles y arbustos en viveros.
- 3.2. Tractorista: Conducen tractores de más de 30 C.V. y máquinas afines. Al igual que los demás, son responsables de los vehículos que a ellos están confiados. Queda asimilado a efectos retribu-tivos al Oficial de Segunda.
4. Especialistas: Sabiendo y ejecutando una o varias tare-as propias del oficio, sin dominio total del mismo, rea-liza las que requieren en su momento más cuidado y responsabilidad. Siega de césped, a mano y con máquina sabiendo utilizar el tipo de máquina más ade-cuada para cada césped.
- Conduce los distintos tipos de transporte interno, como son Dumpers y análogos.
- Recorta setos de formas artísticas, dibujos de formas geométricas.
- Poda en su día de árboles y arbustos que, por su espe-cie, situación y características, precisan de atención y, en general, realizan los trabajos que, dentro de su sencillez, precisan de un cuidado especial.
- Siempre bajo la dirección del Jardinero o Encargado, injerta esquejes, realiza abonados, riegos y tratamientos fitosanitarios.
5. Peón Jardinero: Es aquel trabajador, mayor de die-ciocho años, que ejecuta trabajos para los cuales no se requiere preparación alguna, ni conocimiento téc-nico ni práctico. Su misión está basada en la cola-boración máxima a las órdenes del trabajador o tra-bajadores de categoría superior.
6. Trabajadores de aprendizaje: Son aquellos trabaja-dores comprendidos entre los dieciséis y veinticinco años, acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 11.2 y en el Real Decreto del 29 de marzo de 1995.
7. Trabajadores en Prácticas: Son aquellos trabajado-res acogidos a lo estipulado en el Estatuto de los Tra-bajadores, artículo 1.1 y en el Real Decreto del 29 de marzo de 1995.
8. Pinches: Operarios entre dieciséis y dieciocho años, que realizan labores características análogas a las que ejecutan los Peones, compatibles con las exigencias de su edad. Al cumplir los 18 años pasarán automá-ticamente a la categoría de Peón.
9. Vigilante: Tiene a su cargo en servicio de vigilancia diurna o nocturna de cualquier dependencia de la Empresa u obra que realice.
10. Limpiador/a: Todo el personal que realice la limpieza de oficinas y servicios de esta actividad, con un mí-nimo de cinco horas diarias, será personal propio de la Empresa y a la misma se obligará a no acceder a per-sonal de contratas, a no ser para trabajos de tiempo de servicio inferior a las horas señaladas.

D) Hainbat Ofiziotako Langileak:

Langile horiek lorezaintza-lan osagarriak egiten dituzte, besteak beste: zolatze arruntak eta artistikoak; harri naturala eta artifizialeko zintarriak eta eskaierak jartzea, lehorrean edo hormigoiz; urmaelak eta murruiak egitea, metalezko edo zurezko euskarridun itxurak, pergolak eta estalkiak egiteko zutabeak eta abar; zurezko hesolez itxi-turak egitea, atepak, zurgindegi-lanak, «lorezainaren txakrolak», oholesiak eta pergolak egiteko eta abar; burdina-hesiak pintatzea, instalazio elektrikoak, "lorezainaren etxeko" argiak, zakurren txabola, txoritegiak eta abar; lurraz-piko hodiak dituzten ureztatze-instalazioak, hodi libreko edo ihintzatzeko ureztatze-mahukak konektatzeko; urmael, laku edo iturrien sarrera eta irteerako ur-kanalizazioak instalatzea, ur-instalazioak oro har, iturri, ur-jauzi eta iturburuak instalatzea eta abar; plataformak muntatzea, berotegiak ainguratzea, galdarak eta erregailuak abian jartzea, bero-kuntza kontrolatzea, berotegiak konpontzea, ureztatze-sistemak muntatzea, mekanika- eta soldadura-lanak eta abar. Haren lana lehen edo bigarren mailako ofizialaren lanaren balioak da, prestakuntzaren arabera.

12. artikulua.—Probaldia

Langileen Estatutuaren 14. artikuluan xedatutakoa beteko da.

13. artikulua.—Lanari uztea alde aurretik abisatzea

Enpresan duten lana utzi nahi duten langileek alde aurretik eman beharko du asmo horren berri, hamabost egun lehenago, hain zuzen.

Langile batek aurreabisu-epea betetzen ez badu, aurreabisatzeari utzi zaion egunei dagokien lansaria kenduko zaio lan-likidaziotik.

Enpresak haren esku jarriko duen buletin batez jakinaraziko du langileak lan-uztea. Buletin horren bi ale sinatuko ditu langileak, eta bat itzuliko du, jakinaren gainean dagoelako frogarekin batera.

LAUGARREN KAPITULUA**14. artikulua.—Lanaldia**

Lanaldia 35 ordukoa izango da astean, eta honela banatu eta beteko da astean zehar:

- Asteleheneretik ostegunera: 7 ordu eta 15 minutu honako ordutegi honekin: 7:30etik 14:45era.
- Ostiralean: 6 ordu honako ordutegi honekin: 7:30etik 13:30era.

Lanaldi hori 2006ko apirilaren 1etik aurrera jarriko da indarrean.

Egiazko lan-denbora zenbatuko da eguneko lanaldiaren hasieran eta amaieran langilea lanpostuan eta jardunean dagoela aintzat hartuta.

Lanaldi baten amaieratik hurrengoaren hasierara bitarte hamabi ordu egongo dira gutxienez.

Abenduaren 24a eta abenduaren 31 ez dira laneguntzat hartzen.

15. artikulua.—Aparteko orduak

Aparteko orduak egin behar badira, Lorezaintzarako Estatuko Hitzarmenean jarritako prezioaren arabera ordainduko zaizkie kategoria guztiei edo egindako aparteko ordu bakoitzeko bi orduko atsedenaldia hartuz konpentsatuko dira. Konpentsatu beharreko ordu kopurua Empresa Zuzendaritzarekin adostuko da.

Egiturazko aparteko orduak: Sektorearen ezaugarriak kontuan hartuta, honako zeregin hauetarako behar direnak hartuko dira egiturazko aparteko ordutzat:

1. Ezbeharrak konpontzeko orduak.
2. Ezohiko eta larrialdiko kalteak konpontzeko orduak.
3. Lehengaien galerak saihesteko orduak.

D) Personal de Oficios Varios:

Son aquellos trabajadores que realizan trabajos complementarios de jardinería tales como: ensolados y pavimentos artísticos, colocación de bordillos y escaleras de piedra natural o artificial en seco o en hormigón; formación de estanques, muros, cerramientos con soportes metálicos o de madera, pilares para formación de pérgolas y sombrajes, etc...; cerramientos con estacas de madera, puertas, carpintería en la formación de las «casetas de jardinero», empalizadas y formación de pérgolas, etc...; pintar verjas, instalaciones eléctricas, iluminación de la "casa de jardinero", caseta de perros, pajarera, etc...; instalaciones de riego con tubería enterrada para conectar mangueras de riego o caño libre o por aspersión; instalación de canalizaciones de agua de entrada y salida de los estanques o lagos o surtidores, instalaciones de agua en general, instalaciones de fuentes, cascadas y manantiales, etc...; montaje de plataformas, anclaje de invernaderos, puesta en marcha de calderas y quemadores, control de calefacción, reparación de invernaderos, montaje de sistemas de riego, trabajos de mecánica y soldadura, etc...; asimilándose a oficial de primera o de segunda según su cualificación.

Artículo 12.—Periodo de prueba

Se estará a lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13.—Preaviso de cese

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso ocasionará una deducción de su liquidación laboral de la remuneración correspondiente a los días que se haya dejado de preavisar.

La notificación de cese se realizará mediante un boletín que facilitará la Empresa y que el trabajador firmará por duplicado, devolviéndose un ejemplar con el enterado.

CAPÍTULO CUARTO**Artículo 14.—Jornada de trabajo**

La jornada de trabajo será de 35 h. semanales siendo su distribución a lo largo de la semana y prestación de la misma, la siguiente:

- Lunes a Jueves: 7 h. 15 m. prestadas de 7 h. 30 m. a 14 h. 45 m.
- Viernes 6 h. prestadas de 7 h. 30 m. a 13 h. 30 m.

La presente jornada entrará en vigor a partir del 01 de abril de 2006.

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

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Se consideran como días no laborables el 24 de diciembre y el 31 de diciembre.

Artículo 15.—Horas extraordinarias

Cuando deban realizarse horas extraordinarias se abonarán al precio marcado en el Convenio Estatal de Jardinería, para todas las categorías ó se compensarán mediante el disfrute de dos horas de descanso compensatorio por cada hora extraordinaria realizada. El número de horas a compensar será consensuado con la Dirección de la Empresa.

Horas Extraordinarias Estructurales: Teniendo en cuenta las características del Sector, se consideran horas extraordinarias estructurales las que se necesiten:

1. Para reparación de siniestros
2. Para reparación de daños extraordinarios y urgentes.
3. Para evitar las pérdidas de materias primas.

4. Ustekabeko eskaerei erantzuteko orduak.
5. Puntako produkzioaldiak estaltzeko orduak.
6. Beharrezko zereginetan ustekabeko absentziak ordeztzeko orduak.

Alabaina, aparteko orduak ezartzeko honako betebeharrak hauek bete beharko dira:

1. Ez da aparteko ordurik sartuko baldin eta indarreko kontratazio modalitateen arabera ordu horiek ordeztu ahal badira.
2. Ohiko zereginetan (ureztatzea, makinak garbitzea eta abar) edo etengabe sartzen direnak ez dira egiturazko aparteko orduak izango, zeregin horietan sartutako orduak egiturazkotzat jo daitezkeen kasuetan izan ezik.
3. Enpresa bakoitzeko Batzordearekin edo Langileen Debatuekin ados jarrita ezarriko dira:
 - a) Enpresak egiturazkotzat joko dituen orduak jakinaraziko ditu:
 - Hilean, ahal bada: hileko aurreikuspena.
 - Egoera bakoitzean, ustekabekoa edo larrialdikoa bada.
 - b) Batzordeak edo Langileen Debatuek bermea edo ezezkia eman beharko dute, dagokion alegazioa aurkeztuz. Batzordeak edo Langileen Debatuek aparteko orduak sartzeari uko egiten badiete eta Enpresak egiten baditu, auzia lan-agintaritzaren eskudunaren eraginpean utziko da.
 - c) Hilean behin Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzendaritza Probintzialari emango zaio egindako aparteko orduen berri, eta langileen ordezkariari jakinarazpen horren kopia emango zaie.
4. Egiturazko orduetan sartutako orduak honela konpentsatuko dira:
 - a) Aparteko orduak dagokien lantzaiekin, artikuluko honetan ezarritakoaren arabera.
 - b) Langileak eta Enpresak adosten badute, asteko ohiko lanorduetatik atseden-orduak hartuko dira, egunaren hasieran edo amaieran: bi ordu hartuko dira sartutako egiturazko ordu bakoitzeko, eta ordu horiek meta-ahal izango dira.
5. Egiturazko orduak arauzko atsedenaldiari eragiten badite, laugarren puntuko a eta b idatz-zatietan azaldutako formulen artean aukera egingo du langileak.

16. artikulua.—Oporrak

Egutegiko hogeita hamahiru opor-egun ordainduko dira.

Egun horiek ekainaren 1etik irailaren 30era bitartean hartuko dira.

Antolaketa-beharrak direla-eta, langile batek oporrak aurrez aipatutako alditik kanpo har ditzan Enpresak behar badu, langile horrek egutegiko hogeita hamalau opor-egun izango ditu. Igoera hori neurrian jaitziko da baldin eta langileak ekainetik irailera bitarteko aldira opor-egun bat baliatzen badu. Neurri hori salbuespeneko izango da, eta xede horretarako borondatezko langileak baliatzen ahaleginduko da Enpresa betiere.

Enpresak egutegia aurkeztuko du, eta langile bakoitzari dagozkion opor-egunak eta txandak zehaztuko ditu, urte bakoitzeko apirilaren baina lehen.

Oporrak hartu behar dituen unean langilea lan-istripuak edo gaixotasunak eragindako baja-egoeran edo ospitalean badago, sendatu ondoren alta jasotzean bi alderdiek adostuko dute opor horiek hartzeko aldi berria, betiere urte naturalaren barruan behar duela aintzat hartuta.

4. Para cubrir pedidos imprevistos
5. Para cubrir períodos punta de producción.
6. Para sustituir ausencias imprevistas en trabajos necesarios.

Sin embargo, para su aplicación deberán cumplirse los siguientes requisitos:

1. No procederán, si pueden ser sustituidas por la utilización de diversas modalidades de contratación vigente.
2. No serán horas extraordinarias estructurales las que se empleen en trabajos habituales, tales como riego, limpieza de máquinas, etc..., o de modo continuo, excepto en aquellos casos en que estas tareas puedan revestir el carácter de hora estructural.
3. Se establecerán de común acuerdo con el Comité o Delegados de los Trabajadores en cada Empresa:
 - a) La Empresa notificará las horas que considere estructurales:
 - Al mes, si es posible: previsión mensual.
 - En cada situación, si es imprevisible o urgente.
 - b) El Comité o Delegados de los Trabajadores darán necesariamente su autorización o negativa, con la debida alegación. En caso de negarse el Comité o Delegados de los Trabajadores y realizarse por parte de la Empresa, se someterá a la autoridad laboral competente.
 - c) Se notificará a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social mensualmente la realización de estas horas, entregándose copia de ésta a los representantes de los trabajadores.
4. Las horas empleadas en horas estructurales se compensarán necesariamente:
 - a) Con retribución correspondiente a las horas extraordinarias, según lo dispuesto en este artículo.
 - b) De común acuerdo entre trabajador y Empresa, con horas de descanso entre las normales de trabajo semanal, al principio o al final de la jornada y en la proporción de dos horas normales por cada hora estructural realizada, pudiendo ser acumulativas.
5. Si las horas estructurales afectasen al período de descanso semanal reglamentario, el trabajador será quien opte por cualquiera de las fórmulas expuestas en los apartados a y b del punto cuarto.

Artículo 16.—Vacaciones

El período será de treinta y tres días naturales retribuidos.

Se fija como período de disfrute entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Si, por necesidades organizativas, la Empresa precisase de que algún trabajador las disfrutase fuera del período reflejado anteriormente, el trabajador tendrá derecho a treinta y cuatro días naturales de vacaciones. Este incremento será reducido proporcionalmente si el trabajador disfrutase algún día dentro del período de junio a setiembre. Esta medida será de carácter excepcional, procurando previamente utilizar personal voluntario a tal efecto.

La Empresa presentará el calendario, con especificación de fechas y turnos de disfrute que corresponda a cada trabajador, no más tarde del mes de Abril de cada año.

En el caso de que algún trabajador en el momento en que le corresponda disfrutar sus vacaciones se encontrase en situación de baja debida a accidente laboral o enfermedad, o bien se encontrase hospitalizado, se procederá a nuevo señalamiento tras el alta por curación de mutuo acuerdo por las partes, pudiéndose ejercitar este beneficio solamente dentro del año natural.

Oporraldia hasi zen egunaren aurreko sei hilabete naturale-tan langileak jasotako soldata kopuruen —soldataz kanpokoak izan ezik— eta aparteko orduen batez bestekoa kalkulatuaz lortuko dugu oporraldian zehar jaso beharreko soldata (edozein hilabete arrun- tetako soldata bera izango da).

17. artikulua.—*Lizentziak*

Ordaindutako honako baimen berezi hauek jasotzeko esku-bidea izango dute langileek:

- a) Ezkontzagatik: egutegiko 15 egun.
- b) Ezkontidearen, ezkontide baten edo bestearen seme-ala-baren, aitaren edo amaren, edo anai-arrebaren, gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, egutegiko 5 egun, langilea bizi den udalerritik kanpo eta hartatik 100 km baino gehiagora gertatzen bada, eta egutegiko 4 langilea bizi den probintzian gertatzen bada. Arrazoi horiengatik, odolki-detasunezko bigarren mailako ahaidea baldin bada, egutegiko 2 egun eta 1 egun hartuko dira, hurrenez hurren.

Honi erantsita doa odolki-detasun-graduaren orria.

- c) Seme-alaben jaiotzagatik, egutegiko 3 egun (horietatik bi gutxienez baldin izango dira), eta 2 egun gehiago hartuko dira heriotza probintziatik kanpo eta probintziatik 100 km-tik gora gertatzen bada.
- d) Langileak Lanbide Heziketako, Oinarrizko Hezkuntza Orokorreko, BBBko eta Unibertsitateko ikasketen azterketak egin behar baditu, beharrezko denbora guztia hartuko du, aldeaz aurretik abisatu eta jarraian egiaztatu ondoren.
- e) Egiteko publiko eta pertsonal bat betetzeko, behar duen denbora. Legezko edo ohiko arauaren batean aldi jakin bat azaltzen bada, arau horrek xedatutakoa beteko da absenteziaren iraupenari eta horren konpentsazio ekonomikoa iri dagokienez.

Aurrez aipatutako betebeharrerako langileak bete beharreko lana betetzerik ez badu, (lanorduen ehuneko hogeitau bino gehiago hiru hileko epean) Lege horren 46. artikuluko 1. idatz-zatian araututako eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori Enpresak.

Betebeharrerako edo karguan jarduteko, langileak kalte-ordain bat jasotzen badu, Enpresan jasotzen duen soldatetik kenduko da horren zenbatekoa.

- h) Eginkizun sindikalak edo langileak ordezkatzeari dagoz-kionak betetzeko legez edo hitzarmenez ezarritako baldintzen arabera.
- i) Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-ala-ba edoskitzeagatik, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Emakumeak, borondatez, eskubide hori ohiko lanaldian ordu-erdiko murrizketaz ordezkatzeko aukera izango du, helburu berberarekin.
- j) Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean sei urtetik behereko umeren bat edo jarduera ordaindurik ez duen urretu fisiko edo psikiko bat duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du eta, beraz, ordainsaria proportzio berean murriztuko zaio. Gutxienez lanaldi arruntaren herena murriztuko da, eta gehienez, erdia.
- k) Norberaren gauzetarako lau egun ordainduak. Egun horiek baliatu ahal izateko, beharrezkoa izango da eguna baliatu nahi denean aurreikusitako absentzia guztiak une horretan lantokiari atxikitako langileen %50etik gorakoak ez izatea.

Baimen hori Enpresari eskatu eta jakinarazi beharko zaio, hartu baino 48 ordu lehenago gutxienez.

El salario a percibir durante el período de disfrute de las vacaciones se calculará hallando el promedio de las cantidades o conceptos salariales, excluidos los extrasalariales, y horas extraordinarias, percibidas por el trabajador durante los seis meses naturales inmediatamente anteriores a la fecha en que comenzó el disfrute del período vacacional (será el mismo salario que cualquier mes normal)..

Artículo 17.—*Licencias*

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos especiales retribuidos:

- a) Por matrimonio: 15 días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre o madre, hermano, de uno u otro cónyuge, 5 días naturales si es fuera de la localidad donde reside el trabajador y a más de 100 Km. de ella y 4 días naturales si es dentro de ella. Por estas mismas cosas, cuando se trata de pariente de tercer grado de consanguinidad, los plazos serán respectivamente de 2 y 1 día.

Se adjunta hoja de grados de consanguinidad.

- c) Por nacimiento de un hijo, 3 días naturales de los que al menos dos de ellos será hábil, ampliables a 2 más si es fuera de la provincia y a más de 100 km.
- d) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador para estudios de Formación Profesional, Educación General Básica, BUP y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 de esta Ley.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.
- j) Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcionada del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquellas.
- k) Cuatro días por asuntos propios remunerados. Es necesario para su disfrute que, el total de las ausencias previstas, en el día pretendido no exceda del 50% del personal adscrito al centro de trabajo en ese momento.

Este permiso deberá solicitarse y notificarlo a la Empresa con, al menos, 48 horas de antelación a su disfrute.

Arestian adierazitako klausulak betetzen badira, lau egun edo segidako egutegiko egunak batera hartu ahal izango dituzte, betiere bi langilek baino gehiagok eskatzen ez badute. Norberaren gauzetarako hartzen diren egun horiek ezin zaizkie beste lizentzia batzuei gehitu, ezta oporrei ere.

BOSGARREN KAPITULUA

18. artikulua.—*Bidaiak*

Lanaldiaren hasieran zein amaieran, hirigunearen barruan zein kanpoan (Enpresaren helbide soziala dagoen udalerraren erdigunetik 5 km-ra gehienez ere) egindako bidaiak ordainduko dira, garraio-agatik eta garraio-denboragatik (garraio-plusa).

Edozein udalerritako edo hiriburutako erdigunearen barruko zein kanpoko bidaia-denborari dagokionez, Enpresak, langileek eta ordezkari sindikalek alderdientzat onuragarriena adostuko dute.

Hirigunetik kanpora bidaiatzeko, artikulua honen lehen paragrafoan azaldutakoa izan ezik, emandako denbora ordu arruntaren prezioan ordainduko da.

Enpresak bere gain hartuko ditu bidaia-gastu guztiak. Horren ildotik, garraibide propioak jarriko ditu langileen eskura, edo garraio-biderik egokiena zein den jakinaraziko die.

SEIGARREN KAPITULUA

19. artikulua.—*Diziplina araubidea*

Enpresek zigorrak ezarri ahal izango dizkiete langileei, honako hutsegite hauek egiten badituzte:

- A) Hutsegite arinak:
1. Hilabete berean egun batetik hiru egunera bitarte lanera garaiz ez etortzea.
 2. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.
 3. 10 eguneko epean Enpresari helbidea aldatu izanaren berri ez ematea.
 4. Hilabetean egun batez lanera ez etortzea, justifikatutako arrazoirik gabe.
 5. Materiala zaintzean deskuidu txikiak izatea.
- B) Hutsegite larriak:
1. Hilabete batean 3 egunetan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea.
 2. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren ordezkari sinatuz, fitxatuz edo erantzunez.
 3. Goragoko kargudun bati men ez egitea, lan-betebeharren berezko gaitan, kategoriaren arabera.
 4. Lankideekin liskar eta eztabaida larriak izatea.
- C) Hutsegite oso larriak:
1. Lanaldian lan partikularrak egitea, horretarako baimenik izan gabe.
 2. Enpresari, lankideei edo beste edozeini iruzur egitea, ebastea edo lapurtzea, lantokian edo lana bete bitartean.
 3. Enpresako lehengaiak, tresnak, erremintak eta gainerakoak desagerraraztea, baliogabetzea, suntsitzea edo hondatzea.
 4. Lan egin bitartean behin eta berriz mozkortzea.
 5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexarik eragiten badu.
 6. Buruei eta lankideei tratu txarrak eragitea, hitzez eta egintzez.
 7. Behin eta berriz iraintzea.
 8. Hutsegite larriak behin eta berriz egitea.

Siempre y cuando, se respeten las cláusulas anteriormente expuestas, los trabajadores se podrán acoger a la particularidad de, disfrutar hasta cuatro días ó naturales correlativos de una sola vez y, cuando no lo soliciten más de dos operarios. Estos días de asuntos propios no se pueden unir correlativamente a otras licencias ni, a las vacaciones.

CAPÍTULO QUINTO

Artículo 18.—*Desplazamientos*

Los desplazamientos, anteriores al inicio y posteriores al final de la jornada, dentro del casco urbano o fuera del mismo, hasta un límite máximo de un radio de 5 Km. desde el centro de la población donde esté ubicado el domicilio del centro de trabajo, se sobreentienden abonados tanto el transporte como el tiempo empleado en el mismo por el que se denomina «Plus de Transporte».

Tanto dentro como fuera del casco urbano de cualquier población o capital, en lo referente a tiempo de desplazamiento, la Empresa, los trabajadores y representantes sindicales, acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

Para el desplazamiento fuera del caso urbano, con excepción de lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo, el tiempo invertido se abonará a precio de hora ordinaria de trabajo.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la Empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

CAPÍTULO SEXTO

Artículo 19.—*Régimen disciplinario*

Las Empresas podrán sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

- A) Faltas leves:
1. Las faltas de puntualidad de uno a tres días en el período de un mes.
 2. Falta de aseo y limpieza personal.
 3. Falta de comunicación a la Empresa en el plazo de 10 días del cambio de residencia o domicilio.
 4. La falta al trabajo un día al mes sin causa que lo justifique.
 5. El descuido imprudente en la conservación del material.
- B) Faltas graves:
1. Más de 3 faltas de puntualidad en el período de un mes.
 2. Simular la presencia de otro trabajador para firmar, fichar o contestar.
 3. Desobedecer a un superior en la materia propia de las obligaciones laborales según su categoría.
 4. Las riñas, pendencias o discusiones graves entre compañeros.
- C) Faltas muy graves:
1. Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso a tal efecto.
 2. El fraude, hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
 3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas y demás enseres de la Empresa.
 4. La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo.
 5. La falta de aseo y limpieza que produzca quejas en los compañeros de trabajo.
 6. Los malos tratos de palabra y de obra a los Jefes y compañeros.
 7. La ofensa habitual.
 8. La reiteración en falta grave.

- D) Aipatutako hutsegiteak egiteagatik langileei ezar dakizkiekeen gehienezko zigorak honako hauek izango dira:

Hutsegite arinengatik:

- Kargu-hartze idatzia.
- Bi egunera arteko enplegua eta soldata kentzea.

Hutsegite larriengatik:

- 3 egunetik 15 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.

Hutsegite oso larriengatik:

- 16 egunetik 60 egunera bitarte enplegua eta soldata kentzea.
- Lanpostuz edo udalerriz nahitaez aldatzea.
- Kaleratzea.

- E) Nolanahi ere, ebazpenaren edo langileari ezarritako zigorren abisuaren jakinarazpenaren kopia igorri beharko dio Enpresak Batzordeari edo Langileen Delegatuari, bi eguneko epean.

- D) Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días.
- Traslado forzoso de puesto de trabajo o de localidad.
- Despido.

- E) En cualquier caso, la Empresa deberá dar traslado al Comité o Delegado de personal, en el plazo de dos días, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador.

20. artikulua

Adierazpen-mailakoak besterik ez dira aurrez adierazitako hutsegiteak, eta ez dute ezertan mugatzen. Hemen aurreikusi ez dena indarrean dagoen legedian ezarritakoaren arabera beteko da.

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

ZAZPIGARREN KAPITULUA

21. artikulua.—*Hitzarmen soldata*

2006. urtean %5 igoko da.

2007. urtean %5 igoko da.

2008. urtean honela igoko da: Euskal Autonomia Erkidegoko 2007ko KPIa + %1.

22. artikulua.—«*Ad personam*» plus osagarria

Eduardo González Bujedo, Andoni Elordui Lugaresaresti eta Jesús M^a. Legarreta Villalabeitia langileek lanbide-esperientziagatik, ingurumena zehatz-mehatz ezagutzeagatik eta konfiantzagatik osagarri pertsonala jasoko dute «ad personam» kontzeptupean.

23. artikulua.—*Garraio plusa*

Plusaren ehunekoaren arabera iogoera Hitzarmen Soldataren iogoeraren parekoa izango da urte bakoitzean.

Garraio-kontzeptupean plus bat ezarri da eta Soldata Tauleta 1. eranskinean bilduta dago.

Plus horrek honako kontzeptu hauek konpentsatzen ditu bereziki:

- a) Garraio Plusa, 1958ko irailaren 24ko Ministro Agindua eta xedapen osagarriek edo agindu horrekin bat datozen xedapenek arautua.
- b) Urruntasun Plusa, 1958ko otsailaren 1eko eta ekainaren 4ko Ministro Aginduek arautua.

24. artikulua.—*Kontserbazio eta mantentze plusa*

Plusaren ehunekoaren arabera iogoera Hitzarmen Soldataren iogoeraren parekoa izango da urte bakoitzean.

Arropa zaintzeagatik eta mantentzeagatik plus bat ezarri da, 1. eranskinean ezarritako hileko zenbatekoaren arabera.

25. artikulua.—*Gau plusa*

Gaueko 10:00etatik goizeko 06:00etara bitarte lan egindako orduak berriazko lansaria izango dute, eta oinarrizko soldataren gainean %25 aplikatuta ordainduko dira, salbu eta soldata ezartzeko kontuan izan bada lana berez gauekoa izango dela.

Artículo 20

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter enunciativo y no limitado, estando en lo no previsto a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

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

CAPÍTULO SÉPTIMO

Artículo 21.—*Salario convenio*

Para el año 2006 se incrementará en el 5%.

Para el año 2007 se incrementará en el 5%.

Para el año 2008 se incrementará en el I.P.C. de la Comunidad Autónoma del País Vasco del año 2007 + 1%.

Artículo 22.—*Plus complemento «ad personam»*

Los Trabajadores Eduardo González Bujedo, Andoni Elordui Lugaresaresti, Jesús M^a Legarreta Villalabeitia percibirán un complemento personal de experiencia profesional, conocimiento exhaustivo del medio y confianza, en concepto «ad personam».

Artículo 23.—*Plus de transporte*

Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

Se establece un plus en concepto de transporte, recogido en el anexo-1 de las Tablas Salariales.

Este plus compensa y comprende de manera especial a los siguientes conceptos:

- a) Plus de Transporte regulado por la Orden Ministerial de 24 de septiembre de 1958 y disposiciones complementarias o concordantes.
- b) El Plus de Distancia regulado por las Ordenes Ministeriales de 1 de febrero y de 4 de junio de 1958.

Artículo 24.—*Plus de conservación y mantenimiento*

Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

Se establece un plus por conservación y mantenimiento del vestuario, por cuantía mensual establecida en el anexo-1 correspondiente.

Artículo 25.—*Plus nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica, denominada plus de nocturnidad, incrementada en un 25% sobre el salario base.

26. artikulua.—Lotura eta antzinasun plusa

Lehenengo bi urteetan biurtekoen arabera ordainduko dira. Ondoren laurtekoen arabera (gehienez lau laurteko), eta jarraian, biurtekoen arabera, dagozkien eranskinetan ezarri diren zenbatekoetan.

Plusaren ehunekoaren arabera igoera Hitzarmen Soldataren igoeraren parekoa izango da urte bakoitzean.

27. artikulua.—Produktibitate plusa

2008 urtean:

Hitzarmen honetako 3. artikuluan bildutako langileek egiten duten lanen batean arriskugarritasunari, nekagarritasunari edo toxikotasunari dagokionez, arriskuak egon litezkeenez gero, eta lan-arriskuen prebentzioaren txostenaren arabera, norberaren babeserako ekipoak jaso arren, «Produktibitate Plusa» izeneko lanpostuagatik osagarria ezarri da. Langileek lan horiek egitean izan ditzaketen arriskuak kontuan hartuta ordainduko da plus hori.

Plus horrengatik kotizatu beharko da. Dagokion zenbatekoa hilekoa izango da eta hamabi hilabeteko soldatetan ordainduko da urtean. Hilabete bakoitzean 60 euro ordainduko dira.

Plus horrek ordezkatu eta konpentsatzen du egin litezkeen lan nekagarri, toxiko edo arriskutsuengatik zegoen ordainketa-sistema.

28. artikulua.—Aparteko ordainsariak

2006 urtean:

Hiru aparteko ordainsari ezarri dira, bata Udako Ordainsaria izenekoa (urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da), beste bat Eguberrietako Ordainsaria (uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da) eta hirugarren bat, Martxoko Ordainsaria izenekoa (uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da). Ordainsari horiek martxoko, uztaileko eta abenduaren lehenengo 20 egunetan ordainduko dira, Oinarritzko Soldataren eta Antzinasunaren arabera.

Urriko ordainsaria izeneko aparteko ordainsari-erdia ezarri da eta urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko da. Adierazitako ordainsaria urriko lehenengo 20 egunetan ordainduko da, Oinarritzko Soldataren eta Antzinasunaren arabera.

2007 urtean:

Hiru aparteko ordainsari ezarri dira eta martxoko, uztaileko eta abenduaren lehenengo 20 egunetan ordainduko dira Oinarritzko Soldataren eta Antzinasunaren arabera.

Laugarren ordainsaria finkatu da, Urriko Ordainsaria izenekoa. Ordainsari hori sorrarazteko epea aurreko puntuan xedatutakoa da, ordainsari oso bihurtuko da eta urriko lehenengo 20 egunetan ordainduko da Oinarritzko Soldataren eta Antzinasunaren arabera.

2008 urtean:

Lau aparteko ordainsari ezarri dira eta martxoko, uztaileko, urriko eta abenduaren lehenengo 20 egunetan ordainduko dira Oinarritzko Soldataren eta Antzinasunaren zenbateko gordinaren arabera.

29. artikulua.—Bilerak egiteko eskubidea

Langileen Estatutuaren 77. artikuluan xedatutakoa beteko da.

30. artikulua.—Informatzeko eskubidea

Langileen Estatutuaren 81. artikuluan xedatutakoa beteko da.

ZORTZIGARREN KAPITULUA

31. artikulua.—Gizarte onurak

Enpresak sariak ordainduko dizkie langileei, honako zenbateko eta baldintza hauen arabera:

- Langilearen ezkontzagatik: 120,00 euro.
- Seme-alaba bakoitzaren jaiotzagatik: 75,00 euro.

Artículo 26.—Plus de vinculación y antigüedad

Su devengo para los dos primeros años será a razón de un bienio, posteriormente cuatrienios, hasta un máximo de cuatro y a continuación sucesivos bienios, en las cuantías establecidas en los anexos correspondientes.

Su incremento porcentual será idéntico al del Salario Convenio, en cada uno de sus años.

Artículo 27.—Plus productividad

Año 2008:

Ante la posible existencia de riesgos sobre peligrosidad, penosidad o toxicidad en relación de alguno de las labores realizadas por los trabajadores comprendidos en el art. 3 del presente Convenio, y pese a haber recibido conforme al informe de prevención de riesgos laborales los equipos de protección individual, se establece un complemento de puesto de trabajo denominado «Plus de Productividad», el cual se abonará en atención a los posibles riesgos que los trabajadores afronten en la realización de tales trabajos.

Este Plus estará sujeto a cotización, la cuantía será mensual y se abonará en 12 mensualidades al año, por un importe bruto de 60 euros/mensuales.

La aplicación de este Plus, sustituye y compensa el anterior sistema de abono para la realización de cualquier tipo de trabajos penosos, tóxicos o peligrosos que pudieran realizarse.

Artículo 28.—Pagas extraordinarias

Año 2006:

Se establecen tres pagas extraordinarias, una denominada Paga de verano que se devengará del 1 de enero al 30 de junio, otra denominada Paga de Navidad, que se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre y otra de denominada Paga de marzo, que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose en los primeros 20 días de los meses de marzo, julio y diciembre, a razón de Salario Base y Antigüedad.

Se establece media paga extraordinaria denominada Paga de Octubre, que se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, abonándose en los primeros 20 días en el mes de octubre, a razón de Salario Base y Antigüedad.

Año 2007:

Se establecen tres pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de marzo, julio, diciembre y M, por el importe de Salario Base y Antigüedad.

Se consolida la cuarta paga, denominada Paga de Octubre, cuyo periodo de devengo es el estipulado en el punto anterior, pasando a ser una paga completa que se abonará en los 20 primeros días del mes de octubre, a razón de Salario Base y Antigüedad.

Año 2008:

Se establecen cuatro pagas extraordinarias que se abonarán en los primeros 20 días de los meses de marzo, julio, octubre y diciembre, por el importe bruto de Salario Base y Antigüedad.

Artículo 29.—Derecho de reunión

Se estará a lo dispuesto en el artículo 77 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30.—Derecho de información

Se estará a lo dispuesto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO OCTAVO

Artículo 31.—Beneficios sociales

La Empresa abonará a los trabajadores premios en la cuantía y por las circunstancias que a continuación se detallan:

- Por matrimonio del trabajador: 120,00 euros.
- Por natalidad al nacimiento de cada hijo: 75,00 euros.

— Erretiroa hartzeagatik:

Kontratan urtebete baino gehiago daramaten eta 61 eta 63 bitarteko adinean erretiroa hartu nahi duten langileek honako kopuru hauek jasoko dituzte erretiroagatik laguntza gisa une horretan diharduten Enpresaren aldetik, bertan lan egindako urte bakoitzeko:

- 61 urte betetzean: 240,40 euro.
- 62 urte betetzean: 210,35 euro.
- 63 urte betetzean: 180,30 euro.

32. artikulua.—Laneko arropak

Urtean laneko bi jantzi jarriko dituzte Enpresek langileen esku-ara: bata, apiril-maiatz aldean, eta bestea urri-azaro aldean. Sasoi bakoitzerako jantzirik egokienak hautatuko dira, eta, hori ez ezik iragazkaizte-ekipo bat ere emango zaie langileei baldin eta egin beharreko lanek horrelakorik eskatzen badute. Prebentzio Delegatuak, Enpresako Delegatuarekin adostu ondoren, bere gain hartuko du langileen arropen egokitasuna zaintzea.

Laneko arropak noiz emango diren ekipamendua eman aurretik negoziatuko da.

33. artikulua.—Sariak

Lan egitearekin batera adierazitako bertuteak saritzeko, langileen portaera profesionalarekin zerikusia duten ekintzak saritu ahal izango ditu Enpresak, baldin eta ekintza horiek gauzatzekoan langile horiek betebeharrak bikain bete izanagatik, Enpresarekiko leialtasunagatik, lanarekiko gogoagatik, adiskidetasun garbiagatik eta abarregatik nabarmendu badira.

Sariak honako hauek izango dira:

- a) Erantsitako espedienteen zigorra ezartzeagatik egon daitezkeen kontrako oharren baliogabetzea aipatzea.
- b) Dirutan emandako sariak.
- c) Ordaindutako lizentziak.
- d) Gauzatan emandako sariak.

34. artikulua.—Erretiro aurreratua

Uztailaren 17ko 1194/1985 Errege Dekretuan agindutakoa beteko da.

35. artikulua.—Lan arriskuen prebentzioa

31/1995 Legean (269. BOE, 1995-XI-10ekoa) eta Langileen Estatutuko 19. artikuluan xedatutakoa beteko da.

36. artikulua.—Osasun azterketak

Langile guztiek eskubidea izango dute urtean behin osasun-azterketa bat egiteko, eta horren emaitzak jasotzeko.

Azterketa hori txandaka egingo da (zerbitzuan ez eragiteko), lanorduetan eta aurreko urteetan egin den tokian. Azterketa horietan emandako denbora lan egindakotzat joko da.

37. artikulua.—Subrogazio klausula

Kontratua iraungitzean edo amaitzean aurreko Enpresa esleipenduna ordeztuko duen Enpresak aurreko Enpresa horretan jarduten zuten langileak subrogatu eta irentsi beharko ditu, eta haien antzintasuna, soldata (nomina ofiziala) eta gainerako eskubideak (lanekoak eta sindikalak) errespetatuko dizkie, legeek agindutakoaren arabera.

Irenspen eta subrogazio horiek gauzatu ahal izateko beharrezkoa izango da irentsiaren lantokiko edo lantokietako langileek bertan gutxienez lau hilabete eramatea, iraungiko den kontratuaren amaiera-egunaren aurretik. Baldintza eta betebeharrak bilduko ez dituzten langileek ez dute irentsiak izateko eskubiderik izango, eta ordeztutako Enpresaren zerbitzuan eta plantillan jarraituko dute.

— Por jubilación:

Los Trabajadores con más de un año de antigüedad en la contrata que se jubilen entre 61 y 63 años, recibirán de la Empresa que en esa fecha preste servicio, en concepto de ayuda por jubilación, las cantidades que a continuación se detallan por año de servicio prestado en la misma:

- A los 61 años: 240,40 euros.
- A los 62 años: 210,35 euros.
- A los 63 años: 180,30 euros.

Artículo 32.—Prendas de trabajo

Las Empresas proporcionarán a los trabajadores dos prendas de trabajo al año, una en Abril-Mayo y otra en Octubre-Noviembre, buscando las más idóneas para cada temporada y facilitará, asimismo, un equipo de impermeabilización cuando sea preciso para los trabajos a realizar. Será competencia del Delegado de Prevención consensuado con el de la Empresa el velar por la idoneidad del vestuario del personal.

Las entregas de las prendas de trabajo serán negociadas previamente a la entrega del equipamiento.

Artículo 33.—Premios

Al objeto de estimar las virtudes realizadas con el trabajo, la Empresa podrán premiar los actos relacionados con la conducta profesional de los trabajadores y que revelen en su ejecución una destacada noción de cumplimiento del deber, fidelidad a la Empresa, interés en el trabajo, acendrado compañerismo, etc...

Dichos premios consistirán:

- a) Mención en el expediente que lleva anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanción.
- b) Recompensas en metálico.
- c) Licencias retribuidas.
- d) Reconpensas en especie.

Artículo 34.—Jubilación anticipada

Se estará a lo regulado en el Real Decreto 1194/1985 de 17 de julio.

Artículo 35.—Prevención de riesgos laborales

Se estará a lo dispuesto a la Ley 31/1995 («B.O.E.» número 269 10 de noviembre de 1995) y en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36.—Reconocimientos médicos

Todos los trabajadores tendrán derecho a una revisión médica anual, con entrega de los resultados de la misma a los trabajadores.

Dicho reconocimiento se efectuara estableciéndose turnos a fin de no afectar al servicio, en horas de trabajo, considerándose tiempo efectivo de trabajo y en las dependencias en que se esta haciendo habitualmente.

Artículo 37.—Cláusula de subrogación

La Empresa que sustituya a la anterior adjudicataria, a la extinción o conclusión del contrato, vendrá obligada a subrogarse y absorber los trabajadores de ésta, adscritos a este servicio, respetando su antigüedad, salario según nómina oficial y demás derechos laborales y sindicales, según proceda legalmente.

Serán requisitos necesarios para tal absorción y subrogación que los trabajadores del centro o centros de trabajo que se absorban lleven, al menos, prestando sus servicios en el mismo, cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue. El personal o trabajadores que no reúnan estos requisitos y condiciones, no tendrán derecho a ser absorbidos, debiendo permanecer al servicio y en la plantilla de la Empresa sustituida.

Aipatutako subrogazioa eta irenspena gauza daitezten aurreko baldintza guztiak bete beharko dira, eta, hori ez ezik, kontratua iraungi edo amaitu zaion Enpresak idazki bat bidaliko dio Enpresa esleipendun berriari subrogazioaren edo ordeztearen eguna baino egutegiko hamabost egun lehenago, edo hamabost eguneko epean lanari uztea jakinaraziko den egunetik zenbatzen hasita. Gainera, Enpresaren subrogazioak edo ordezteak eraginpean hartuko dituen langile guztien zirkunstantziak (lanpostuak, antzinasuna, soldataren baldintzak eta soldatetik kanpokoak, lanaren eta gizar-tearen alorretakoak) egiaztatu beharko dira, agirien bitartez.

Era berean, ordeztutako Enpresak subrogazioaren berri emango die langile guztiari epe horretan. Hain zuzen ere, ordeztutako enpresak honako agiri hauek jarriko ditu enpresa esleipendun berriaren eskura:

1. Erakunde eskudunaren egiaztagiria, subrogazioaren eraginpean jarri nahi diren langile guztien Gizarte Segurantzza eta Lan Istripuen primak ordaindu izanari buruzkoa.
2. Subrogatuko diren langileen azken sei nominen edo hileko soldaten ordainagiriaren fotokopia.
3. Azken sei hilabeteetan Gizarte Segurantzari kotizatu izanaren TC1 eta TC2 agirien fotokopia.
4. Eraginpeko langileak Gizarte Segurantzari altan emanda daudela frogatzeko agirien fotokopia.
5. Subrogazioak eraginpean hartutako langileak erregistratuta dauden Matrikula Liburuaren fotokopia.
6. Subrogazioaren eraginpeko langile guztien zerrenda, honako hauek barne: izen-deiturak, NAN, helbidea, Gizarte Segurantzaren afiliazio-zenbakia, antzinasuna, lanaldia eta ordutegia, kontratazio modalitatea, eta oporrak hartzeko egunak.
7. Eraginpeko langileek hitzartuta dauzkaten lan-kontratuaren fotokopia.
8. AE egoeragatikotik bajaran egonik xurgatuta behar duten langileen kasuan, egoera hori egiaztatzeko agiriak aurkeztuko dira, eta egoera horretan daramaten denbora eta horren arrazoiak adieraziko dira. Eszedentzian, soldadutzan edo antzeko egoeretan dauden langileen kasuan ere egoera horiek ongi egiaztatuko dira, agirien bitartez, baldin eta lan-kontratua eten aurretik subrogatuko diren lantokian edo lantokietan jarduten bazuten eta subrogazioa gauzatzeke ezarritako gutxieneko antzinasuna bada.
9. Eraginpeko langile bakoitzak behar bezala izapidetutako agirien kopia, eta bertan jaso beharko da subrogazioaren unea iritsi arte utzi berri duen Enpresatik haren ordainsarien zati proportzionalen likidazioa jaso duela, eta ez duela diru kopururik jasotzeko. Irentsitako langileek eskubidea izango dute Enpresa berrian oporraldia hartzeko, horrek legez erabakiko duen moduan eta aurreko Enpresan sortu duten baina baliatu ez duten edo iraungi zaien aldiari dagokionez. Alabaina, ordeztutako Enpresak langileari likidazioa ordaintzerakoan, enpresa horrek sortutako aldiari dagokion kopuruak ordainduko dizkio. Esleipendun berriak, aldiz, bertan igarotako aldiari dagokion zatia ordainduko dio, eta horrek ez du oporraldia hartzeari dagokio- nez aurrez ezarritakoan inolako eraginik izango. Halaber, enpresa ordezkatuak ordainduko dio, esleipendun berriari, kalte-ordainei dagokien kopurua, edo iraupen jakineko kontratupeko langileek sorrarazitako zati proportzionala, —subrogazioaren unera arte jasotzea dagokiena— kontratu horietan xurgatuak izango direla xedatzen bada.

Para que la subrogación y absorción referidas tengan lugar, además de las condiciones anteriores, será necesario que la Empresa a la que se le extingue o concluya el contrato o adjudicación del servicio notifique por escrito en el término improrrogable de quince días naturales anteriores a la fecha efectiva de la subrogación o sustitución o de quince días a partir de la fecha de comunicación fehaciente del cese, a la nueva Empresa adjudicataria y acredite documentalmente, las circunstancias del puesto de trabajo, antigüedad, condiciones salariales y extrasalariales, laborales y sociales, de todos los trabajadores en los que debe operarse la subrogación o sustitución empresarial. Igualmente la Empresa sustituida deberá, en el mismo plazo, poner en conocimiento de sus trabajadores afectados, el hecho de la subrogación.

Los documentos que la Empresa sustituida debe facilitar y acreditar ante la nueva empresa adjudicataria, son los siguientes:

1. Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social y primas de Accidentes de Trabajo de todos los trabajadores cuya subrogación se pretende o corresponda.
2. Fotocopia de las seis últimas nóminas o recibos de salarios mensuales de los trabajadores mensuales afectados por la subrogación.
3. Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la Seguridad Social de los últimos seis meses.
4. Fotocopia del parte de alta en la Seguridad Social de los trabajadores afectados.
5. Fotocopia del Libro de Matrícula donde se encuentren inscritos los trabajadores afectados por la subrogación.
6. Relación de todo el personal, objeto de la subrogación, en la que se especifique nombre y apellidos, D.N.I., domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada y horario, modalidad de contratación y fecha de disfrute de vacaciones.
7. Fotocopia de los contratos de trabajo que tengan suscritos los trabajadores afectados.
8. Documentación acreditativa de la situación de baja, de I.T., de aquellos trabajadores que, encontrándose en tal situación, deban de ser absorbidos, indicando el período que llevan en tal situación y causas de la misma. Así como los que se encuentran en excedencia, servicio militar o situación análoga, siempre y cuando hayan prestado sus servicios en el centro o centros objeto de la subrogación con anterioridad a la suspensión del contrato de trabajo y que reúnan la antigüedad mínima establecida para la subrogación.
9. Copia de documentos diligenciados por cada trabajador afectado, en el que se haga constar que éste ha recibido de la Empresa saliente, su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. El personal absorbido tendrá derecho a disfrutar su período vacacional en la nueva Empresa, en la forma que por ésta se acuerde o proceda legalmente correspondiente al período devengado en la anterior Empresa y no disfrutado o caducado, si bien la Empresa sustituida deberá abonar al trabajador en su liquidación las cantidades que corresponda al período devengado por ella y la nueva adjudicataria abonará la parte que corresponda al período de permanencia en la misma, sin perjuicio, en cuanto al disfrute, de lo establecido anteriormente. Asimismo la Empresa sustituida abonará a la nueva adjudicataria, la cantidad correspondiente a las indemnizaciones o su parte proporcional que hayan devengado los trabajadores con contratos de duración determinada, en lo que está establecido legalmente que sean absorbidos y que les correspondiese percibir hasta el momento de la subrogación.

38. artikulua.—Aldi baterako ezintasunagatik (AE) osagarria

Langileak Aldi baterako Ezintasuneko egoeran badaude, honako irizpide hauei jarraituko zaie:

- Gaixotasun arruntaren, lanbide gaixotasunaren eta lan-istripuaren ondorioz gertatutako aldi baterako ezintasunagatik erakunde kudeatzailearen kargura emango diren prestazioak alde batera utzi gabe, ospitaleratzea beharrezkoa den kasuetan bakarrik, enpresak osagarri bat ordainduko du. Osagarri hori egungo arauzko prestazioei erantsiko zaie, hitzarmeneko soldataren %100era iritsi arte ospitaleratze horrek eta ondoko sendatze-prozesuak dirauten bitartean, aldi baterako ezintasunak irauten baldin badu.
- Era berean, lan-istripuagatik ospitaleratu gabeko baja dagoenean, eta urtean 365 egunera arte, gehienez, enpresak osagarri bat ordainduko dio langileari. Osagarri horrek, egun indarrean dauden arauzko prestazioei erantsita Hitzarmen Soldataren %100a bermatuko du.
- Gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoeren kasuan, 2006ko apiriletik aurrera, enpresak osagarri bat ordainduko du. Osagarri horrek, gaur egun indarrean dagoen Gizarte Segurantzaren arauzko prestazioei gehituta, Hitzarmen Soldataren %100 bermatuko du urtebetean (365 egun) gehienez, lehen baja-egunetik zenbatzen hasita. Aldi baterako Ezintasuneko egoerek ez dute gutxituko aparteko ordainsarrietan jaso beharreko kopurua.

39. artikulua.—Kalte-ordainak

Enpresak istripu-poliza bat kontratatuzeko konpromisoa hartu du. Poliza horrek honako kalte-ordain hauek bermatuko dizkio langile bakoitzari:

Heriotzaren edo lan-istripuak eragindako erabateko baliatze-zintasan iraunkorraren kasuan, zenbatekoa honako hau izango da: 18.030,36 euro.

Hitzarmen hau sinatu eta bi hilabeteko epean hitzartu beharko du Enpresak aipatutako poliza.

40. artikulua.—Goragoko eta behegoko kategoriako lanak

Lorezaintza-langileek goragoko hurreneko kategoriako lanak egin ahal izango dituzte, ez-ohiko jarduera gisa, baina bai premia larriko eta iraupen laburreko kasuetan, urtean 90 egunetan gehienez ere, txandakakoak edo ondoz ondokoak.

Prestazio horrek iraungo duen denboran zehar, aldi baterako garatutako kategoría horri dagokion lansaria kobratuko dute interesdunek, eta jarduera hori gehiago luzatzen bada plaza bete beharko du Enpresak, maila-igoerei buruzko arauak jarraiki.

Orobat, Enpresari komeni bazaio langile batek esleitua dagoen lanbide-kategoriara baino kategoriara txikiagoko lanetan jardutea, bere lanbide-heziketari kalterik eragin gabe eta bere lan-eginkizuna iraindu edo kaltetu gabe betiere, bere kategoriari dagokion lansaria gordeko du langile horrek.

Aurreko paragrafoan aipatu den jarduera-aldaketa langileak eskatzen badu, egiaz egindako lanari dagokion lansaria esleituko zaio langile horri.

XEDAPEN IRAGANKORRA

Negoiazioen esparruan Enpresak eta Langileen Ordezkariek enpleguaren egonkortasuna sustatzea adostu dute, honako gizar-te-onura hauek ezarriz:

- Langile horiek guztiak Segema SLk Portugaleteko Udalarekin kontratatutako lorezaintza-zerbitzuei esleituta egotea.
- Langile horiek guztiak indarreko laneko eskubide eta baldintza guztiak betetzea.
- 2006ko apirilean honako bi langile hauei kontratu finkoa egitea:
 - Andrés Gómez Zorrilla jaunari eta
 - Fernando Ratón Ratón jaunari.

Bi langile horiek aurrez azaldutako gizarte-onura guztiak izango dituzte

Artículo 38.—Complemento en caso de incapacidad temporal (I.T.).

Cuando los trabajadores se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, se aplicará los siguientes criterios:

- Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común y profesional y accidente laboral y sólo en los casos en que sea necesario la hospitalización, las Empresas abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias en la cuantía hoy garantice el 100 por 100 del salario convenio, durante la aludida hospitalización y el proceso de recuperación posterior, siempre que continúe la situación de Incapacidad Temporal.
- Asimismo, cuando exista baja por accidente laboral sin hospitalización y solamente hasta un máximo de 365 días al año, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias hoy vigentes garantice el 100 por 100 del Salario Convenio.
- En los casos de I.T. por enfermedad común a partir del mes de Abril de 2006, la empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, hoy vigente, garantice el 100% del Salario convenio desde el 1º día de la baja, con el límite máximo de un año (365 días). Las situaciones de I.T. no producirán mengua alguna a la cantidad a percibir en las pagas extraordinarias.

Artículo 39.—Indemnizaciones

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

En caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta derivada de accidente de trabajo será en la cuantía de: 18.030,36 euros.

La empresa deberá suscribir la póliza en el plazo de 2 meses a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 40.—Trabajos de superior e inferior categoría

El personal de jardinería podrá realizar trabajos de categoría inmediatamente superior a aquellos que esté clasificado, no como ocupación habitual, sino en casos de necesidad perentoria y corta duración, que no exceda de 90 días al año, alternos o consecutivos.

Durante el tiempo que dure esta prestación, los interesados cobrarán la remuneración asignada a la categoría desempeñada circunstancialmente, debiendo la empresa, si se prolonga por un tiempo superior, cubrir la plaza de acuerdo con las normas reglamentarias sobre ascensos.

Asimismo, si por conveniencia de la empresa se destina a un productor a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, sin que por ello se perjudique su formación profesional ni tenga que efectuar cometidos que supongan vejación o menoscabo de su misión laboral, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su categoría.

Si el cambio de destino al que se refiere el párrafo anterior, tuviera su origen en la petición del trabajador se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente prestado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

En el marco de las negociaciones se acuerda entre Empresa y Representación de los trabajadores fomentar la estabilidad en el empleo, estableciendo los siguientes beneficios sociales:

- Que todos estos trabajadores están adscritos a los servicios de jardinería contratados por Segema, S.L., con el Ayuntamiento de Portugalete.
- Que todos estos trabajadores mantendrán los derechos y condiciones laborales vigentes.
- Que a partir de Abril de 2006 serán contratados como hijos los dos trabajadores siguientes:
 - Andrés Gómez Zorrilla
 - Fernando Ratón Ratón

Los cuales se acogerán del mismo modo a los beneficios sociales enumerados con anterioridad.

SEGEMA, SM
SOLDATA TAULAK - 2006

169,82%

PORTUGALETE**EGUNERATUAK I**

5C00	OINARRIZKO SOLDATA	PTA	5,00%	EUROAK
	A) TEKNIKARIAK	Hileko kopurua		Hileko kopurua
23J	Goi mailako teknikaria	262.535		1.577,87
233	Erdi mailako teknkaria	228.086		1.370,82
331	Arduradun nagusia / Tekn. titulu gabea	193.628		1.163,73
241	Delineatzailea	218.434		1.312,81
	B) ADMINISTRATZIKO LANGILEAK	Hileko kopurua		Hileko kopurua
34J	Administrari burua	191.899		1.153,34
423	Administrari ofiziala	179.718		1.080,13
432	Administrari laguntzailea	158.523		952,74
	C) ESKU LANBIDEETAKO LANGILEAK	Hileko kopurua		Hileko kopurua
330	Arduraduna	174.683		1.049,87
522	1. mailako ofiziala	166.531		1.000,87
52A	Lorezaina 1. mailako ofiziala	166.531		1.000,87
61C	1. mailako gidaria	166.531		1.000,87
61N	Makinaria	166.531		1.000,87
7AH	Langile-gidaria	157.741		948,04
71F	Traktore-gidaria	157.741		948,04
523	2. mailako ofiziala	157.741		948,04
52B	Lorezaina 2. mailako ofiziala	157.741		948,04
212	Espezialista	150.836		906,54
74J	Peoi lorezaina	141.833		852,43
		Hileko kopurua		Hileko kopurua
724	Jagolea	156.920		943,11
72I	Garbitzailea	151.052		907,84

2006. URTEA

		Hileko kopurua	Hileko kopurua
5C02	Garraio plusa	18.702	112,40
			112,40
5C03	Ad-Personam plusa:	12.600	75,73
	* Portugaleteko hitzarmen kolektiboko plantillako hiru langileri onartzen zaie		
	EDUARDO GONZALEZ BUJEDO		
	ANDONI ELORDUI LUGARESARETI		
	JESUS M^º. LEGARRETA VILLALABEITIA		

& Plantillako arduradunak hitzarmenetik kanpo jasotzen du ordainsaria.



* 2006. urterako aldi baterako ezintasunean enpresak osagarri bat emango du eta, arauzko prestazioei batuta (Gizarte Segurantzarenak) soldataren %100 bermatuko du bajaren **lehen egunetik. (Hitzarmen kolektiboa sinatzen den egunetik).**

* Istripu eta ospitaleratze-kasuan, %100 lehen egunetik.

* Aldi baterako ezintasunen egoeretan ez dira murriztuko aparteko ordainsarien kopuruak.

* 33 egun naturaleko oporrak urtean. Soldata-kontzeptu guztiak (nómina arrunta).

SEGEMA, S.L.
TABLAS SALARIALES 2.006

169,82%

PORTUGALETE**¡ ACTUALIZADAS !**

5C00	SALARIO BASE	PTS.	5,00%	EUROS
A) PERSONAL TECNICO		Cantidad Mensual		Cantidad Mensual
23J	Técnico de Grado Superior	262.535		1.577,87
233	Técnico Grado Medio	228.086		1.370,82
331	Encargado General / Téc. No Titulado	193.628		1.163,73
241	Delineante	218.434		1.312,81
B) PERSONAL ADMINISTRATIVO		Cantidad Mensual		Cantidad Mensual
34J	Jefe Administrativo	191.899		1.153,34
423	Oficial Administrativo	179.718		1.080,13
432	Auxiliar Administrativo	158.523		952,74
C) PERSONAL OFICIOS MANUALES		Cantidad mensual		Cantidad mensual
330	Encargado	174.683		1.049,87
522	Oficial de 1ª	166.531		1.000,87
52A	Oficial de 1ª Jardinero	166.531		1.000,87
61C	Conductor 1ª	166.531		1.000,87
61N	Maquinista	166.531		1.000,87
7AH	Operario Conductor	157.741		948,04
71F	Tractorista	157.741		948,04
523	Oficial de 2ª	157.741		948,04
52B	Oficial de 2ª Jardinero	157.741		948,04
212	Especialista	150.836		906,54
74J	Peón Jardinero	141.833		852,43
		Cantidad mensual		Cantidad mensual
724	Vigilante	156.920		943,11
72I	Limpiador/a	151.052		907,84

AÑO 2.006:

		Cantidad mensual	Cantidad mensual
5C02	Plus de Transporte	18.702	112,40
			112,40
5C03	Plus Ad-Personam:	12.600	75,73
	* Se reconoce a Tres operarios de plantilla, citados en el Convenio Colectivo de Portugalete		
	EDUARDO GONZALEZ BUJEDO		
	ANDONI ELORDUI LUGARESARETI		
	JESUS Mª. LEGARRETA VILLALABEITIA		

& El Encargado de la plantilla percibe un salario Fuera de Convenio.



* En I.T. para el año 2006, la Empresa abonará un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias a cargo de la Seguridad Social, garantice el **100%** del Salario Convenio desde el **primer día** de baja. (Desde la firma del convenio colectivo).

* En Accidente y hospitalización el **100%** desde el primer día.

* Las situaciones de I.T. **No producirán mengua** alguna a la cantidad a percibir en las Pagas Extras.

* **33 días naturales vacaciones anuales. Todos los conceptos salariales (nómina normal).**

SEGEMA. SM

5C01 2006RAKO ANTZINATASUNA

1,02%

EGUNERATUAK**PORTUGALETE**5,00
%**EUROAK**

KATEGORIAK		1 BIURTEKOA	1 BIURT. 1 LAURT.	1 BIURT. 2 LAURT.	1 BIURT. 3 LAURT.	1 BIURT. 4 LAURT.	2 BIURT. 4 LAURT.	3 BIURT. 4 LAURT.	4 BIURT. 4 LAURT.	5 BIURT. 4 LAURT.	6 BIURT. 4 LAURT.
23J	Goi mailako teknikaria	42,82	118,12	206,68	295,24	371,33	447,41	472,39	581,02	652,89	705,47
233	Erdi mailako teknikaria	37,28	102,61	179,55	256,52	323,08	389,68	410,40	506,05	568,65	615,62
331	Arduradun orokorra	31,76	87,19	152,43	217,74	274,84	331,95	348,40	431,10	484,42	522,58
241	Delineatzailea	35,76	98,28	171,96	247,24	309,58	376,65	393,02	485,05	546,58	589,57
34J	Administrari burua	31,50	86,41	151,02	215,82	272,41	329,05	345,30	427,32	480,19	517,96
423	Administrari ofiziala	29,27	80,86	141,47	202,12	254,02	313,87	323,37	395,13	444,18	485,07
432	Administrari laguntzailea	25,70	71,30	124,77	178,26	223,36	268,43	285,26	348,60	391,71	427,87
330	Arduraduna	28,32	78,66	137,66	196,63	246,35	296,06	314,63	384,46	431,96	471,89
522	1. mailako ofiziala	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
52A	Lorezaina 1. mailako ofiziala	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
61C	1. mailako gidaria	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
61N	Makinaria	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
7AH	Langile-gidaria	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
523	2. mailako ofiziala	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
52B	Lorezaina 2. mailako ofiziala	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
71F	Traktore-gidaria	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
212	Espezialista	24,25	67,75	118,58	169,42	210,70	253,40	271,04	329,08	369,82	406,60
74J	Peoi lorezaina	22,91	63,84	111,74	158,55	199,57	239,58	255,34	311,13	351,41	383,03
724	Jagolea	25,44	70,60	123,54	176,50	221,16	265,80	281,65	345,20	387,89	423,54
72I	Garbitzailea	24,53	67,96	118,90	169,88	213,01	256,14	271,82	332,67	373,81	407,70

SEGEMA. SM**PORTUGALETE****APARTEKO ORDAINSARIAK - 2006:**

5D21	Udako ordainsaria - 1
5D22	Eguberriko ordainsaria - 1
5D28	Martxoko ordainsaria - 1
SORTU	Urriko ordainsaria - 1/2

(DENETAN OINARRIZKO SOLDATA + ANTZINATASUNA).

5D29 OPORREN KITAPENA

ARDURADUNA: ISIDRO UGARTE UGARTE (FM)

SEGEMA, S.L.5C01 **ANTIGÜEDAD PARA 2.006**

1,02%

¡ ACTUALIZADAS !

PORTUGALETE5,00
%

EUROS

CATEGORIAS	1 BIENIO	1 BIENIO 1 CUATRI	1 BIENIO 2 CUATRI	1 BIENIO 3 CUATRI	1 BIENIO 4 CUATRI	2 BIENIO 4 CUATRI	3 BIENIO 4 CUATRI	4 BIENIO 4 CUATRI	5 BIENIO 4 CUATRI	6 BIENIO 4 CUATRI
23J Técnico de Grado Superior	42,82	118,12	206,68	295,24	371,33	447,41	472,39	581,02	652,89	705,47
233 Técnico de Grado Medio	37,28	102,61	179,55	256,52	323,08	389,68	410,40	506,05	568,65	615,62
331 Encargado General	31,76	87,19	152,43	217,74	274,84	331,95	348,40	431,10	484,42	522,58
241 Delineante	35,76	98,28	171,96	247,24	309,58	376,65	393,02	485,05	546,58	589,57
34J Jefe Administrativo	31,50	86,41	151,02	215,82	272,41	329,05	345,30	427,32	480,19	517,96
423 Oficial Administrativo	29,27	80,86	141,47	202,12	254,02	313,87	323,37	395,13	444,18	485,07
432 Auxiliar Administrativo	25,70	71,30	124,77	178,26	223,36	268,43	285,26	348,60	391,71	427,87
330 Encargado	28,32	78,66	137,66	196,63	246,35	296,06	314,63	384,46	431,96	471,89
522 Oficial de 1ª	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
52A Oficial de 1ª Jardinero	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
61C Conductor 1ª	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
61N Maquinista	27,01	74,90	131,11	187,31	234,73	282,18	299,66	366,42	411,77	449,47
7AH Operario Conductor	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
523 Oficial de 2ª	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
52B Oficial de 2ª Jardinero	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
71F Tractorista	25,60	70,92	124,11	177,34	222,47	267,63	283,76	347,61	390,57	425,59
212 Especialista	24,25	67,75	118,58	169,42	210,70	253,40	271,04	329,08	369,82	406,60
74J Peón Jardinero	22,91	63,84	111,74	158,55	199,57	239,58	255,34	311,13	351,41	383,03
724 Vigilante	25,44	70,60	123,54	176,50	221,16	265,80	281,65	345,20	387,89	423,54
72I Limpiador/a	24,53	67,96	118,90	169,88	213,01	256,14	271,82	332,67	373,81	407,70

SEGEMA, S.L.**PORTUGALETE****PAGAS EXTRAORDINARIAS 2.006:**

5D21	Paga de Verano - 1
5D22	Paga de Navidad - 1
5D28	Paga de Marzo - 1
CREAR	Paga de Octubre - 1/2

(TODAS DE SALARIO BASE + ANTIGÜEDAD).

5D29 FINIQUITO VACACIONES

ENCARGADO: ISIDRO UGARTE UGARTE (FM)

