

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Bizkaiko eraikin eta lokalen garbiketa sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48001445011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Bizkaiko eraikin eta lokalen garbiketa sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48001445011981).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroin ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko «EAO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA») — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ko «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «EAO») —hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta alde-ai jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko abuztuaren 7an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkarria, Iciar González Carrasco

PROBINTZIAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA, BIZKAIKO ERAIKINAK ETA LOKALAK GARBITZEN DITUZTEN ENPRESENA (2010-2011-2012-2013-2014)

1. artikulua.—Funtzio eremua

Eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten enpresa guztiek bete behar dituzte hitzarmen honetako xedapenak, forma juridikoa, helbidea eta helburu soziala edozein izanik ere; Bizkaiko lurralde historikoan garbiketa-lanak egitea edo kontratatzea hitzarmenaren eraginpean geratzeko arrazoiz izango da, betiere enpresaren helburua, osoa edo zati bat, eraikinen eta lokalen garbiketa edo enplegu-zentro berezien garbiketa bada.

Hortaz, hitzarmen honekin batera itundu daitezkeen enpresako edo beste eremutako hitzarmenek honetan erabakitako lan-baldintza guztiak eta bakoitza errespetatu beharko dituzte, gutxienez; hitzarmen honetan xedatutako gutxieneoak errespetatzen ez dituzten baldintza guztiak baliogabetzat hartuko dira, Langileen Estatutuko 84.2 artikuluan ezarritakoaren kalterik gabe.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo del Sector Limpieza de edificios y locales de Bizkaia (código de convenio número 48001445011981).

Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Limpieza de edificios y locales de Bizkaia (código de convenio número 48001445011981).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 7 de agosto de 2013.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA PARA LOS AÑOS 2010-2011-2012-2013-2014

Artículo 1.—Ámbito funcional

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio todas las Empresas dedicadas a la Limpieza de Edificios y Locales cualquiera que sea la forma jurídica con la que actúan e independientemente de cual sea su domicilio y objeto social, constituyendo la causa de sometimiento al convenio, la realización o contratación de trabajos de limpieza en el territorio histórico de Vizcaya, cuando el objeto de la empresa sea total o parcialmente la actividad específica de limpieza de edificios y locales, como los centros especiales de empleo.

Por todo ello en los convenios de empresa u otro ámbito que se pueda pactar en concurrencia con el presente deberán como mínimo, respetar todas y cada una de las condiciones de trabajo pactadas en éste, considerando nulas todas y cada una de las condiciones que no respeten el mínimo establecido en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. artikulua.—Indarraldia eta amaiera iragartzea

Hitzarmen honetako klausulak 2010eko urtarrilaren 1ean jarriko dira indarrean, baina ondorio ekonomikoak 2013ko urtarrilaren 1az geroak izango dira. Hitzarmenak 5 urteko iraupena izango du, indarrean dagoenetik (2010eko urtarrilaren 1ean) 2014ko abenduaren 31ra arte. Egun horretatik aurrera hitzarmena automatikoki amaituko da.

Hitzarmena amaitu den egunaz gero, eta 24 hileko epean, haren edukiaren gaineko erabakirik adostu ez bada hitzarmena ez da gehiago aplikatuko; haren ordeztasun goragoko mailako hitzarmena aplikatuko da, halakorik balego. Dena den, alderdiek negoziatzeko gehieneko epe hori luzatzea erabaki dezakete, horretarako berariazko akordioa eginez.

Halaber, alderdietako batek uste badu negoziazioan ezin dela aurrera egin, GEPera dei dezake beste alderdia («EHAA», 66. zenbakia, 2000ko apirilaren 4koa), aipatu ultrajardueraren epea edo adostutako luzapenak amaitu baino lehen, negoziazioan zehar sortu diren desadostasunak ebazteko. Kasu horretan, beste alderdia nahitaez agertu behar da erakunde horretan, deialdia betez. Tarteratizta prozedura soilik gauzatu da alderdi guztiak ados jartzen badira.

3. artikulua.—Soldata igoera

- 2010-2011-2012: 2009. urteko tauletan ezarritako berberak.
- 2013: 2009ko soldatei %0,8ko igoera aplikatuko zaie.
- 2014: 2013ko soldatei %1eko igoera aplikatuko zaie.

4. artikulua.—Baldintza onuragarriagoak

Hitzarmen hau indarrean jartzen denean, enpresek hauek baino hobek diren eta indarrean dauden baldintzak itunduta izanez gero, baldintza horiei eutsiko zaie.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei honako hau bermatuko zaie: 2013. urterako, 2009ko Hitzarmeneko Tauletan ezarritako oinarrizko soldataren gaineko %0,8ko igoera. 2014. urterako %1ekoa. Era berean, 2009ko hitzarmenean ezarri zen garraio-plusaren zenbatekoaren gaineko igoera berberak bermatuko zaizkie 2013 eta 2014 urteetarako, egiten duten lanaldia konstante hartu gabe.

Gutxieneko bermeen taula bat erantsi da kategoria hauentzat: Langile soil, ofiziotako langile eta bestelako langileak, ekipoko, lan-taldeko edo eraikineko arduradunak, eta lehen mailako ofizial administratiboan kategoriatik hasi eta 16 eta 17 urteko laguntzaileetarako (biak barne).

5. artikulua.—Oinarrizko soldata

Hitzarmeneko II, III eta IV eranskinetako Soldaten Tauletan ezarritako da oinarrizko soldata.

6. artikulua.—Gaueko lanak eta salbuespeneko lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuak

Gaueko lanak oinarrizko soldataren %25eko gehikuntzaz ordainduko dira. Lan nekagarri, toxiko eta arriskutsuek %20 gehikuntza izango dute.

Aipatutako plusetako bi ordaindu behar direnean, bietako bat gauekoa izanez gero, gehikuntza %45ekoa izango da. Lan toxiko, nekagarri eta arriskutsuengatik bi plusen gehikuntza %40koa izango da.

Langileek aipatutako plusen bidez jasotzen duten dirua ezin izango da hitzarmeneko soldata-gehikuntza bidez xurgatu edo konpentsatu.

Zentroko langileentzat baimenduta dauden lanpostuetan lan egiten duten langileek jasoko dituzte lan toxiko, nekagarri edo arriskutsuen plusak. Dagoeneko plus horiek jasotzen dituztenei errespetatu egingo zaizkie.

7. artikulua.—Oporren ordainketa

Oporretako ordainsaria ordaintzeko, soldata hartuko da konstante (oinarrizko soldata, antzinasuna, primak eta plusak, pizgarriak, eta abar) eta garraio-plusa, berriz, ez.

Artículo 2.—Vigencia y denuncia

Las cláusulas del presente convenio entrarán en vigor el día 1 de enero de 2010, si bien sus efectos económicos lo serán desde 1 de enero de 2013. La duración del presente convenio se fija en 5 años, contados entre la fecha de su vigencia 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2014, quedando denunciado automáticamente en esa misma fecha.

A partir de su denuncia si no hubiera acuerdo en el contenido del convenio en el plazo de 24 meses éste decaerá en su aplicación, aplicándose si lo hubiera el convenio de ámbito superior. No obstante, las partes podrán acordar la prórroga de dicho plazo máximo de negociación mediante acuerdo expreso al respecto.

Asimismo, si cualquiera de las partes entendiera la negociación agotada podrá, antes del transcurso del plazo de ultra actividad citado o de las prórrogas que pudieran acordarse, convocar a la otra parte al PRECO («B.O.P.V.» número 66, de 4 de abril de 2000) para la resolución de las divergencias surgidas durante la negociación, estando obligada la otra parte a acudir ante dicho organismo a la convocatoria realizada. El procedimiento de arbitraje sólo podrá llevarse a efecto por acuerdo de las partes.

Artículo 3.—Incremento salarial

- 2010-2011-2012: Mismas tablas que en el año 2009.
- 2013: 0,8% de incremento sobre las tablas del año 2009.
- 2014: 1% de incremento sobre las tablas del año 2013.

Artículo 4.—Condiciones mas beneficiosas

Se respetarán las condiciones pactadas en las empresas que sean superiores y estén vigentes a la entrada en vigor de este Convenio.

A todas/os las trabajadoras/es afectados por el presente Convenio se les garantizará: Para el año 2013 el 0,8% de incremento sobre el salario base establecido en las Tablas del Convenio del año 2009. Para el año 2014 el 1%. De la misma forma, se les garantizará para 2013 y 2014, los mismos incrementos sobre la cuantía del Plus de Transporte establecido en el Convenio de 2009, indistintamente de la jornada que se realice.

Se establece una tabla anexa de garantía mínima para las categorías correspondientes al personal obrero, oficios varios, subalternos, para el responsable de equipo, encargado de grupo o edificio y para las categorías comprendidas entre oficial primera administrativo y ayudante de 16 y 17 años, ambas inclusive.

Artículo 5.—Salario base

El salario base será el fijado en las Tablas Salariales de los Anexos II, III y IV del convenio.

Artículo 6.—Trabajos nocturnos y excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos

Los trabajos nocturnos se abonarán con un incremento del 25% y los penosos, tóxicos y peligrosos con un 20% sobre el salario base.

Cuando corresponda la percepción de dos pluses de los indicados, siendo uno de ellos nocturno, el incremento será de un 45%. En caso de darse dos pluses de tóxico, penoso y peligroso, el incremento será del 40%.

Las cuantías que vinieran percibiendo las/os trabajadoras/es por los mencionados pluses, no podrán ser absorbidas ni compensadas con los incrementos salariales de los Convenios.

Percibirán el Plus de Tóxicos, Penosos o Peligrosos todas/os las/os trabajadoras/es que trabajen en centros o puestos de trabajo donde esté reconocido para las/os trabajadoras/es del Centro, respetando dichos pluses a las/os trabajadoras/es que los vienen percibiendo.

Artículo 7.—Retribución de vacaciones

Para la retribución de las vacaciones, se tendrá en cuenta el salario (salario base, antigüedad, primas y pluses, incentivos, etc...) no se tendrá en cuenta el Plus de Transporte.

Plusak aldizka baino jasotzen ez dituzten langileen kasuan, jaso diren egunaren aurreko 6 hilabeteetako ordainketen batezbestekoa hartuko da kontuan.

8. artikulua.—*Aparteko haborokinak*

Hiru aparteko ordainsari egongo dira, 30 egunekoak, martxoan, uztaillean eta Gabonetan jasoko direnak.

Aipatutako hilen 15a baino lehen gauzatuko dira, eta indarrean dagoen soldata ordaintzerakoan emango dira.

Ordainketarako, hitzarmen honen 7. artikuluan (oporren ordainketa) ezarritako baldintzak kontuan hartuko dira.

Uztailako lansariaren sortzapen-aldia urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitartekoa izango da. Gabonetakoarena urte bakoitzeko uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitartekoa izango da. Era berean, martxoko lansaria aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean sortuko da.

9. artikulua.—*Antzinasuna*

Antzinasuna langilea enpresan sartzen den lehen egunetik hartuko da kontuan.

Sortzapena:

- Lehenengo hiru urtekoan: %5.
- Bigarren hiru urtekoan: %9.
- Hirugarren hiru urtekoan: %13.
- Laugarren hiru urtekoan: %17.
- Eta horrela, hurrenez hurren.

Hori Hitzarmena sinatzen denetik aurrera egongo da indarrean eta ez du atzeraeraginik izango irakaskuntza arautuko ikastetxeen garbiketa-zerbitzuei atxikitako aldizkako langile finko izanik Hitzarmen honen eraginpean egon eta Gizarte Segurantzaren osorako (enplegu-erregulazioak eragindako kontratu-etenaldiak barne) altan dauden langileentzat. Uda garaian izaten duten zerbitzuetan artikulua honetan araututako plusaren sortzapen gisa kontatuko zaie eta, hortaz, ikasturte oso bat urte natural baten berdina izango da ondorio horietarako.

Aurreko paragrafoak eragiten dien langileei, hiru urteko oso bat egin gabe ere, 2007ko abenduaren 31n antzinasun-plusa ordainduko zaie, benetan zerbitzuak eskaini dituzten denboraren proportzioan. Indarrean dagoen hiru urteko hau proportzionalki ordainduko da.

Dagokion zenbatekoa antzinasun-osagarri pertsonal bezala finkatuko da eta oinarritzko soldatarentzat ezarritako igoera-portzientaje berberak aplikatuko zaizkio. Une honetatik aurrera, antzinasunaren zenbaketa berria hasiko da, aurreko paragrafoan erabakitakoarekin bat etorritz.

10. artikulua.—*Aparteko orduak*

Lanegunen %100eko gehikuntza ordainduko da aparteko orduengatik, eta %150ekoa jaiegungatik.

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak aparteko orduen kontrol zorrotza egingo dute.

Salbuespenezko lanen kasuan, langile gehiago kontratatuko dira lan horietarako.

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak kontrolatuko dute kontratazioa.

Ohiko aparteko orduak ez dira aurrerantzean onartuko.

11. artikulua.—*Garraio-plusa*

2010, 2011 eta 2012 urteetan 2,53 euro ordainduko dira lan egindako egun bakoitzeko; 2013ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra bitartean 2,55 euro ordainduko dira, eta 2014ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra bitartean 2,58 euro. Enplegu bat baino gehiago duten langileei plusa osorik ordaindu beharko diete enpresa guztiek.

Para el percibo de los pluses de aquellas/os trabajadoras/es que lo cobren sólo ocasionalmente, se tendrá en cuenta a estos efectos, el promedio de las cantidades abonadas por tales conceptos en los 6 meses anteriores a la fecha de su disfrute.

Artículo 8.—*Gratificaciones extraordinarias*

La cantidad de las Pagas Extraordinarias será de 30 días y el número de las mismas tres, que se cobrarán en Marzo, Julio y Navidad.

Se harán efectivas antes del día 15 de los meses respectivos y se abonarán con el salario vigente en el momento del abono.

Para su retribución se tendrán en cuenta las condiciones establecidas en el artículo 7.º sobre retribuciones de vacaciones.

El período de devengo de la Paga de Julio será del 1 de enero al 30 de junio del año en curso. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso así mismo, la Paga de Marzo se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 9.—*Antigüedad*

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

Su devengo será:

- Primer trienio: 5%.
- Segundo trienio: 9%.
- Tercer trienio: 13%.
- Cuarto trienio: 17%.
- Y así sucesivamente.

Con vigencia a partir de la firma del convenio y sin efectos retroactivos para los trabajadores/as fijos discontinuos adscritos al servicio de limpieza de los centros de enseñanza reglada, que estén afectados por el presente Convenio y que estén de alta en Seguridad Social durante todo el curso escolar (incluyendo períodos de suspensión del contrato por regulación de empleo), cesando en su prestación de servicios durante el período estival, dicho período de inactividad se les computará a efectos del devengo del plus regulado en este artículo, de tal forma que un curso escolar completo equivaldrá a un año natural a estos efectos única y exclusivamente.

A los trabajadores/as afectados por el párrafo anterior, a fecha 31 de diciembre de 2007, se les abonará el plus de antigüedad en proporción al tiempo de prestación efectiva de servicios, aunque no se haya devengado un trienio completo. Este trienio en curso se abonará proporcionalmente.

La cuantía resultante quedará consolidada como complemento personal de antigüedad y se le aplicarán los mismos porcentajes de subidas establecidas para el salario base. Se iniciará, a partir de ese momento, un nuevo cómputo de antigüedad de conformidad con lo acordado en el párrafo anterior.

Artículo 10.—*Horas extraordinarias*

Se abonarán con el incremento del cien por cien los días laborables y al 150% los días festivos, consignándose en nómina.

Riguroso control de las horas extraordinarias por el Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales.

En caso de trabajos excepcionales, serán contratados nuevos trabajadoras/es para esos trabajos.

El Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales controlarán esa contratación.

Supresión inmediata de las horas extras habituales.

Artículo 11.—*Plus de transporte*

La cuantía del mismo será de 2,53 euros por día trabajado para los años 2010, 2011 y 2012, siendo de 2,55 euros para el período comprendido entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2013, pasando a ser de 2,58 euros el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2014. En el supuesto de que se esté practicando el pluriempleo, la cuantía del mismo será abonada íntegramente en ambas empresas.

Garraio publikorik ez dagoen ordutan lanera joaten edo etorzen direnen kasu berezietan, enpresak hartuko du bere gain langilea lantokitik ohiko bizilekuraino garraiatzearen kostua, bidaia bakarra edo joan-etorriko bidaia den arabera, garraio-pluserako erabakitako zenbatekoaren erdia edo osoa kenduta.

Langileak bere ibilgailua erabiltzea ituntzen denean, kilometro bakoitzeko 0,24 euro ordainduko zaio (euro/Km).

Lanera sartzeko orduan edo ateratzerakoan garraio publikorik ez dagoelako langileak bere ibilgailua erabiliko duela ituntzen badute enpresak eta langileak, Hitzarmena sinatzen den egunetik aurrera lanera joateko eta etortzeko kilometroak ordaindu beharko ditu enpresak. Edonola ere, Hitzarmena sinatu arte egingin dako itun guztiak errespetatu beharko dira.

12. artikulua.—*Dietak*

Lanaldiaren ohiko banaketa eta lekualdaketa kasuetan izan ezik, langileek ohiko lantokitik kanpora joan behar dutenean, bidaia eta garraio gastuez gain, lanbide-talde bakoitzarentzat ezarritako eguneroko oinarritzko soldataren %55eko dieta ordainduko zaie, ohiko lanean egiten ez den otordurik egin behar izanez gero; %100ekoa bi otordu egin behar izanez gero; eta %150ekoa jan eta lo kanpoan egin behar izanez gero.

Egin beharreko benetako gastuak itundutakoa gainditzen duenean, enpresari alde aurretik jakinarazita eta honen onesperekin, enpresak aldea ordainduko du, betiere langileak gastu hori agiriekin justifikatzen badu.

13. artikulua.—*Lanaldia*

Lanaldia, gehienez ere, 35 ordukoa izango da astean.

Lanaldia ez da behin baino gehiagotan zatituko, guztiz beharrezkoa ez bada, eta, hala ere, Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak horretarako baimena emanda. Adostasunik lortzen ez bada, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan xedatutako nahitaezko izapideei jarraituko zaie.

Langile orok, 4 ordu eta 15 minutu jarraian lanean igarotakotan, 25 minutuko atsedendaldia izateko eskubidea izango du ogitartekoa jateko; arlo horretan eskuratutako baldintza onuragarrienak errespetatuko dira.

Indarrean dagoen kontratu bidez lanaldia murriztu duten langileek, nahiz eta egunean 4 ordu eta 15 minutuko lan jarraiturik ez egin, lehenago egiten baldin bazuten, lehengo 25 minutuko atsedendaldia izango dute ogitartekoa jateko.

Lanaldia txanda 2tan edo gehiagotan egiten duten langileei 31 euro ordainduko zaizkie 12 hileren trukean, 2010, 2011 eta 2012 urteetan; 2013. urtean 31,25 euro ordainduko zaizkie, eta 2014. urtean 31,56 euro.

Premiak eraginda eta dagozkion legezko izapideak bete ostean, igandeetan eta jaiegunetan lan egiten den lantokietan, enpresa bakoitzak txandakako taula bat aurkeztu beharko du, jaiegunetan lan egiten duten langileek astean segidako egun eta erdiko atsedena izan dezaten, txanda jarraituak egin behar izan gabe.

Pertsona horien txandak proportzionalki ezarriko dira, inolako diskriminazio pertsonalik egin gabe. Igandeetan lan egiten dutenek %30eko gehikuntza izango dute egun horretako oinarritzko soldataren gainean. Txandetan lan egiten duten langileei, jaiegunetan lan egin behar izanez gero, egun horiek igande bezala ordainduko zaizkie, eta legeak atsedenei buruz ezarritakoa beteko da.

Lantoki edo enpresa bakoitzean lan-egutegi bat zehaztuko da urte hasieran.

Larunbatetan lan egitea ezinbestekoa ez den zentroetan, betiere bezeroak enpresari oniritzia ematen badio (jakinarazpena lan-

En los casos excepcionales en que la asistencia o regreso al trabajo se realice en horas en las que no funcionen los transporte públicos, la empresa se hará cargo del coste del transporte que suponga el traslado del centro de trabajo al domicilio habitual del trabajador/a y previa deducción de la mitad o la totalidad (ida o ida y vuelta), según los casos de la cuantía fijada para el plus de transporte.

El precio del kilómetro, cuando se pacte el uso del vehículo particular del trabajador/a será de 0,24 €/Km. (euros/Km).

Se establece, con vigencia a partir de la firma del Convenio, que en caso de pacto de uso del vehículo particular entre empresa y trabajador/a por ausencia de transporte público a la hora de entrada al trabajo o bien a la hora de salida, la empresa deberá abonar el kilometraje tanto la ida como la vuelta, respetándose en cualquiera de los casos los pactos alcanzados hasta la firma del Convenio.

Artículo 12.—*Dietas*

Los desplazamientos a lugares de trabajo situados fuera del normal y habitual del trabajador/a que no tenga carácter de traslado o distribución ordinaria de la jornada laboral, se devengarán a favor de los trabajadores que lo realicen, además de los gastos de viaje y locomoción, una dieta equivalente al 55% del salario base diario establecido para cada categoría profesional, cuando se tenga que realizar una comida que normalmente no se realizara en el trabajo habitual, el 100%, cuando se tenga que realizar dos comidas principales, el 150% cuando se tenga que pernoctar y comer fuera.

Cuando el gasto real necesario resulte superior a lo pactado, previo conocimiento y autorización por parte de la empresa, esta abonará la diferencia, debiendo el trabajador/a justificar documentalmente dicho gasto.

Artículo 13.—*Jornada laboral*

La jornada máxima de trabajo será de 35 horas semanales.

La jornada de trabajo no será partida más de una vez, salvo caso de estricta necesidad y previo consentimiento del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales. En caso de no avenencia, se seguirán los trámites que con carácter preceptivo establece el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 41.

Todos los trabajadores/as que trabajen 4 horas y 15 minutos continuadas tendrán derecho, dentro de su jornada a 25 minutos para comer el bocadillo, se respetarán las condiciones más beneficiosas que se tengan adquiridas sobre el particular.

Todos los trabajadores/as con contrato vigente que por la reducción de la jornada pasen a realizar menos de 4 horas y 15 minutos de trabajo diario y continuado y anteriormente tenían derecho a los 25 minutos para comer el bocadillo, seguirán teniendo el mismo derecho.

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada laboral en 2 o más turnos, percibirán 31 euros por 12 mensualidades para los años 2010, 2011 y 2012, siendo de 31,25 euros para el año 2013 y de 31,56 euros para el año 2014.

En aquellos centros de trabajo que por estricta necesidad y previos los trámites legales oportunos, se trabaje los domingos y festivos, cada empresa presentará su tabla de correturnos para que el personal que trabaje pueda descansar día y medio ininterrumpido en la semana, sin que tengan que realizar los turnos continuados.

Los referidos correturnos se establecerán proporcionalmente y sin discriminación personal alguna. Aquellas personas que trabajen los domingos cobrarán un 30% más sobre la cantidad del salario base de ese día. El personal adscrito a un correturnos que deba trabajar un festivo, en cuanto a la retribución del mismo tendrá igual tratamiento económico que un domingo sin perjuicio de lo que la ley establece en cuanto a descansos.

Se confeccionará un calendario laboral a principios de año en cada empresa o centro de trabajo.

En aquellos centros en los que no sea imprescindible trabajar los sábados y siempre que el cliente de el visto bueno a la Empre-

gileari egiten bazaio langileak enpresa jakinaren gainean jarriko du, hark berresteko) eta enpresaren egoera ekonomikoari kalterik egiten ez bazaio, lanaldia astelehenetatik ostiralera bitartekoa izango da.

Artikulu honetako lehenengo paragrafoan ezarri den asteko gehieneko lanaldia gorabehera, enpresek lanaldiaren aplikazio irregularra egiteko 80 orduko poltsa bat izango dute urtean; horren bidez, lan-egutegian ezarritako lanaldia aldatu ahal izango dute baldin eta bezeroak behar bezala frogatutako beharrezana badute. 80 orduko poltsa hori lanaldi partzialeko langileei aplikatuko zaie, lanaldi osoan dagoen langile baten lanaldiarekiko modu proportzionalean.

Beraz, banaketa irregularra honela aplikatuko da:

a) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi gisa hasieran ezarri zen ordu kopurua baino gutxiago egitea, eta falta direnak noiz sartu behar diren ezartzea.

b) Lan-egutegian eguneko edo asteko lanaldi gisa hasieran ezarri zen ordu kopurua baino gehiago egitea, baina egunean eta astean gehienez eta hurrenez hurren 9 eta 42,5 orduko muga errespetatuz.

c) Halaber, enpresak orduen poltsa aplikatuko du honako kasuetan:

— Langilearen egutegiko lanegunetan.

— Zerbitzuak ematen dituzten edo lan-kontratuan jasotzen diren lantokietan, baita enpresaren ohiko jardunean ere, zerbitzuak ematen dituzten edo enpresaren kontratatetako lan egiteko kontratatutako diren langileak direnean.

— Lanaldia luzatzen bada, ohiko lanaldia eten gabe egingo da.

— Enplegu bat baino gehiagoko egoera legalean dagoen langilearen kasuan, lanaldia ezin izango da luzatu hark beste enpresarekin/enpresekin dituen ordutegien barruan, ezta lan horietara joateko behar duen denboran ere. Langileak behar bezala frogatu behar du kasu honetan sartzen dela.

Aurreko b) eta c) letretan ezarritako mugak gainditu ahal izateko tartean dagoen langilearen baimena behar izango da.

Ordu horiek ezin dira inola ere dirutan konpentsatu, eta ordu arruntzat hartuko dira ondorio guztietarako.

b) idatz-zatian azaldutako kasuan enpresek eta langileek adostu behar dute zenbat ordu konpentsatu behar diren eta noiz eta nola konpentsatu behar diren; ahal den neurrian ordu horiek atsedan lanaldi osoetan hartuko dira. Orduak konpentsatzeko akordioarik lortzen ez bada, horiek erabili eta hurrengo 14 asteetan zehar konpentsatuko dira, baina langileak aldi horretan gehienez ere astean 35 ordu lan egiten duela bermatuz. Enpresak eta langileak adosten badute orduak 14 aste horien ostean konpentsatuko direla, poltsa erabiltzen denetik orduak benetan konpentsatzen diren arteko aldi horretan langileak gehienez ere astean 35 ordu lan egingo ditu.

Enpresak artikulu honetan araututako erabilgarritasunaz baliatzen badira, idatziz eman beharko diete horren berri tartean daudenei eta langileen ordezkariiei neurria aplikatu baino gutxienez 7 egun lehenago; indarreko egoerak eta egoera atzerazinak, alabaina, salbuespen izango dira, hala nola, alde zuzenetik jakinarazteko aukerarik ematen ez duten bezeroaren premiazko abisuak. Azken kasu honetan, benetan behar den denboran jakinaraziko da.

Artikulu honetan araututako xedapenak hitzarmena «Bizkai-ko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen denean jarriko dira indarrean.

sa (en caso de que la comunicación sea al trabajador/a, éste lo pondrá en conocimiento de la Empresa para su ratificación) y no repercuta económicamente a la Empresa, la jornada se realizará de lunes a viernes.

No obstante la jornada máxima semanal establecida en el párrafo primero de este artículo, las empresas podrán disponer de una bolsa de horas de 80 horas año de aplicación irregular de la jornada mediante la cual modificar la jornada establecida en el calendario laboral siempre que tengan una necesidad debidamente acreditada del cliente. La bolsa de 80 horas se aplicará a los trabajadores a tiempo parcial de forma proporcional a la jornada de un trabajador a tiempo completo.

Así, la distribución irregular podrá ser aplicada en los siguientes términos:

a) Mediante la realización de horas inferiores a las que inicialmente estuvieran determinadas como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, estableciéndose los tiempos en que hayan de ser recuperadas.

b) La realización de un número de horas superior al inicialmente establecido como jornada diaria o semanal en el calendario laboral, respetándose en cualquier caso los límites de 9 y 42,5 horas de jornada máxima diaria y semanal respectivamente.

c) Asimismo, la disposición de la bolsa de horas por parte de las empresas se llevará a cabo:

— Sobre los días laborables del calendario del trabajador.

— Para los centros de trabajo en los que habitualmente se prestan servicios o consten en el contrato de trabajo, así como en la actividad habitual de la empresa cuando se trate de trabajadores que indistintamente prestan servicios o hayan sido contratados para prestar servicios en las diferentes contrataciones de la empresa.

— Cuando se prolongue la jornada se hará de forma continuada a la jornada ordinaria.

— Cuando se trate de un trabajador en situación de legal de pluriempleo no se podrá utilizar dentro de los horarios que tenga el trabajador con la otra/s empresas, ni en el tiempo de desplazamiento habitual que necesite para incorporarse a las mismas, circunstancia que deberá ser debidamente acreditada por el trabajador.

Para exceder los límites establecidos en las letras b) y c) anteriores será necesario el consentimiento del trabajador afectado.

Estas horas en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas, como horas ordinarias, a todos los efectos.

En el supuesto del apartado b) las empresas y trabajadores afectados acordarán el disfrute de las horas de compensación, así como la fecha y forma del mismo, procurándose que su disfrute se lleve a cabo en jornadas completas de descanso. En defecto de acuerdo la compensación de estas horas se realizará durante las 14 semanas siguientes a su utilización, de forma que el trabajador en ningún caso exceda de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo de dicho período. En caso de que la empresa y el trabajador acuerden su disfrute más allá de las 14 semanas en ningún caso excederá de una jornada equivalente a 35 horas semanales en el cómputo del período que va desde la utilización de la bolsa hasta el disfrute efectivo de las horas de compensación.

En el supuesto de que por las empresas se hiciera uso de la disponibilidad regulada en el presente artículo, deberán ponerlo por escrito en conocimiento de los afectados y de los representantes de los trabajadores con al menos 7 días de antelación a la aplicación de la medida, excepto en circunstancias vigentes e inaplazables entre las que se encuentran los avisos urgentes del cliente que no permitan el cumplimiento de dicha antelación, en cuyo caso se hará con el tiempo estrictamente necesario.

Las disposiciones reguladas en este artículo entrarán en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

14. artikulua.—Oporrak

Uztaila eta iraila bitartean langileek 31 egun naturaleko oporraldia izango dute, langileen artean txandaka antolatuta, langile bakarreko lantokietan izan ezik.

Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak apirilaren 30a baino lehen opor-egutegia erabaki eta lantokian ikusgai jarriko dute; enpresako Zuzendaritzari kopia bat eman beharko diote.

Langile guztiak, aipatutako hiletatik kanpo ere oporrak hartzeko eskubidea izango dute, baldin eta egutegia egin baino hilabete lehenago asmo hori jakinarazten baldin badute.

Baldin eta langileak bi enpresatan edo gehiagotan batera lan egiten badu, oporraldia aldi berberetara izango da guztietan, aldez aurretik aipatutako irizpideei jarraiki.

Langileak enplegu-aniztasun erregimenean lan egiten badu, eta bere lantokietakoren bat oporrak direla-eta hilabete jakin batean ixten bada (artikulu honen lehen paragrafoan ezarritako hilabeteen barruan), langileak hilabete horretan hartu beharko ditu oporrak ezinbestean, eta gainerako enpresetan ere bai; enpresa horiek, gainera, ezingo diote horrelakorik debekatu, lehenengo paragrafoan aurreikusitako txandaketa-sistemari kalterik egin gabe. Hala ere, ohiko arau gisa, langile batek enpresa batean baino gehiagotan lan egiten duenean, oporrak batera eta aldi berean hartuko ditu lantoki dituen enpresa guztietan; lanaldirik handiena zein enpresatan egiten duen, hor ezarritako oporraldiak aginduko du besteak ere noiz hartu.

Oporrak hartu baino lehen enpresa batek bestea subrogatzen badu urtean zehar, langileek oporrak edo artean hartu gabe dauzkaten egunak hartzeko eskubidea izango dute, eta enpresa berriandakogien soldataren proportzioa jasoko dute.

Oporrak ezingo dira hasi ez jaiegun, ez igande, ez jaiegun-bezperetan; igandetan ere lan egiten duten langileen kasuan izan ezik. Era berean, jai-erditzat hartuko dira Gabon Eguna (abenduak 24) eta Gabon Zahar Eguna (abenduak 31). Aipatutako egunak igandeak izanez gero, jai-erdia bezperan hartuko da.

Langileren bat oporraldian baja-egoeran egonez gero, alta-egoeran dagoenean hartuko ditu oporrak, abenduaren 31 baino lehenago baldin badago alta-egoeran eta lan-egutegiak ez badu eragozpenik jartzen.

Oporren aurreko hilaren ordainketa oporraldia hasi baino lehen egingo da.

Oporraldian egonda langileari aurreikusi gabeko ebakuntza egin behar badiote, eta, horren ondorioz, zazpi egunean ospitalean egon behar badu, oporraldia eten egingo da, eta urte natural berberaren barruan hartu ahal izango ditu egun horiek.

Aurreko paragrafoetan ezarritakoaren kalterik gabe, ABE baten ondorioz opor guztiak edo horien zati bat dagokion urte naturalean zehar hartu ezin dituen langilearen kasuan Langileen Estatutuko 38. artikuluan legez xedatutakoa aplikatuko da.

15. artikulua.—Joan-etorriak

Ohiko lanaldiari dagokion ordutegiaren barruan, langileren batek, laneko kontuak direla-eta, lantokitik kanpora joan behar badu, joan-etorrietako tarte hori ere laneko denboratzat hartuko da, eta sor litezkeen gastuak enpresak ordainduko ditu.

Aurretik xedatutakoa ez da aplikagarria izango lanaldia eteten den kasuetan, hau da, langilea lantoki batetik bestera jarraian ez doanean. Jarraian joan dela esango da, lan bat bukatu eta bestea hasi bitartean lantokitik lantokira joateko behar izan den denbora baino gehiago igarotzen ez bada.

Artículo 14.—Vacaciones

Se disfrutarán treinta y un días naturales dentro del período de julio a septiembre, siendo rotativo su disfrute, excepto en aquellos centros de trabajo en que exista un único trabajador o trabajadora.

Antes del 30 de abril, el Comité de Empresa, Delegado de Personal y Delegado Sindical, fijarán el calendario de vacaciones y será expuesto en el centro de trabajo, dando una copia del mismo a la Dirección de la empresa.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a coger vacaciones voluntariamente fuera de este período, siempre y cuando se preavise con un mes de antelación a la elaboración del calendario.

En caso de que el trabajador/a esté en dos o más empresas, disfrutará de sus vacaciones en todas ellas a la vez, de acuerdo con los criterios anteriormente señalados para el período de disfrute.

Si algún centro donde trabaja en régimen de pluriempleo, cierra en un mes concreto, dentro del período señalado en el párrafo primero de este artículo, el trabajador/a vendrá obligado/a a disfrutar en ese mes sus vacaciones en todas las Empresas donde trabaja y éstas no podrán negarse a ello, sin perjuicio de la rotación prevista en el citado párrafo primero. No obstante y como norma general, en caso de que un trabajador/a preste sus servicios en más de una Empresa, disfrutará sus vacaciones en todas ellas a la vez y en la fecha en la que le hayan sido concedidas en la Empresa donde realice mayor jornada laboral.

Si durante el año, antes del disfrute de vacaciones se produce la subrogación de una Empresa a otra, los trabajadores/as afectados tendrán derecho a disfrutar las vacaciones enteras o la parte que aún no hayan disfrutado, percibiendo en la nueva Empresa la parte proporcional que le corresponda de su salario.

Las vacaciones no podrán iniciarse ni en festivo, ni en domingo ni en víspera de los mismos; excepto para aquellos trabajadores/as que su jornada laboral comprenda domingos. Asimismo, se establece como media fiesta los días de Nochebuena (24 de diciembre) y Nochevieja (31 de diciembre). Cuando estos coincidan en domingo se disfrutará la media fiesta el día anterior.

Si algún trabajador/a se encuentra de baja durante el tiempo que le correspondiera disfrutarlas, las cogerá después de que le den el alta, siempre que ésta sea antes del 31 de diciembre y no diga lo contrario el calendario de vacaciones.

El pago del mes anterior a las vacaciones se hará antes de inicio de las mismas.

Aquellos trabajadores/as que estando de vacaciones sufran una intervención quirúrgica no programada que requiera 7 días de hospitalización, quedarán interrumpidas estas para su posterior disfrute dentro del año natural.

Sin perjuicio de lo establecido en los párrafos anteriores, en el supuesto de que el trabajador/a como consecuencia de una IT no pudiera disfrutar las vacaciones, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.—Desplazamientos

Los desplazamientos que por causa del trabajo tengan que realizar los trabajadores/as durante el horario correspondiente a la jornada normal ordinaria, se computarán como tiempo de trabajo, siendo por cuenta de las empresas los gastos que ocasionen.

Lo establecido anteriormente, no será de aplicación en las interrupciones de jornada, es decir, cuando los trabajadores/as de un centro de trabajo a otro no se efectúen seguidamente, entendiéndose por seguidamente que entre la finalización de un trabajo y el comienzo del siguiente, no medie más tiempo que el invertido en el desplazamiento.

16. artikulua.—Leku-aldaketak eta lan-baldintzak aldatzea

Lanpostu-aldaketa bat egin behar denean, aurretiaz, 48 ordu lehenago, horren berri jakinarazi behar zaio bai interesdunari berari, baita Enpresa Batzordeari, langileen ordezkariari eta sindikatuen ordezkariari ere. Horrezaz aparte, lanpostu-aldaketa horrek hartzen dituen langileek demanda jarri ahal izango dute eskuduna den lan-arloko agintaritzan. Lanpostu-aldaketaren jakinarazpenak arrazoituta egon beharko du.

Orokorrean, mugikortasunari dagokionez, langileak etxetik hurbilen duen lantokian lan egiteko ahaleginak egin behar ditu enpresak; lantokietan, beraz, nortzuk bizi diren hurbilen, horiexek langile.

Lan-baldintzen edozein aldaketa sindikatuen ordezkariari jakinarazi beharko zaie. Aldaketarik eginez gero, aldaketekin zerikusia duten langileek jakinaren gainean egon beharko dute 15 egun lehenago. Baldintza hori bete ezean, langile orok eskubidea izango du aldaketei uko egiteko.

17. artikulua.—Sarrerak, lanpostua uztea, lan-kontratuak

Egiten den lan-kontratu orok Enpresa Batzordeko kide den langileen ordezkariaren edo sindikatuen ordezkariaren oniritzia jaso beharko du sinatu aurretik, langileak horrelakorik eskatuz gero.

Langilea enpresan sartzan denetik bost eguneko epean, enpresak Gizarte Segurantzaz alta eman izanaren frogagiriaren fotokopia eman beharko die Batzordeko ordezkariari eta sindikatueta-ko ordezkariari, baita langileari berari ere.

Enpresa utzi nahi duen langileak zazpi egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari. Jakinarazteko epea hogeitaz eguneko izango da administrarentzat, eta goi-mailako tituludunentzat, aldiz, hila-beteko.

Azken eranskinean aipatuko da Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako Lan-ordenantzako 13. artikuluari dagokiona.

Une bakoitzean indarrean dagoen legediaren arabera egingo dira kontratuak.

18. artikulua.—Lizentziak

Abisua ahal beste denboraz emanez gero, langileak eskubidea izango du lanera ez joateko, lansaria galdu gabe, ondoko kasu eta gutxieneko denbora-tartean:

a) Ezkontzeagatik, 20 egun natural. Ezkontza dela-eta hartutako denbora horrek oporraldiarekin bat eginez gero, egoera bateko eta besteko egun guztiak hartuko dira jarraian. Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, ezkontzako loturarekin parekatuko da erregistroan inskribatutako izatezko bikote izatea. Erregistroko inskripzioa egiten denetik aurrera balia daiteke parekatze hori.

Baimen hau behin bakarrik erabil daiteke pertsona bakoitzarekin. Hortaz, langile bakoitzak bikotekide berarekin modu batean edo bestean bat eginez gero, behin bakarrik izango du baimena erabiltzeko eskubidea.

b) Ezkontzearen edo seme-alabaren heriotza dela-eta, 5 egun.

c) Guraso, aitagarreba-amagarreba, odolkidetasunezko anai-arreba, koinatu-koinata, aiton-amona, biloba, ezkontzako aiton-amona edo ezkontzako seme-alabaren heriotza dela-eta, 3 egun natural.

d) Guraso, aitagarreba-amagarreba, seme-alaba, ezkontide, odolkidetasunezko anaia-arreba, koinatu-koinata, aiton-amona, biloba, ezkontzako aiton-amona edo ezkontzako seme-alabaren gaixotasun larri edo ospitaleratzeak direla-eta, 3 egun. Ospitaleratzeak edo gaixotasunak dirauen bitartean bakarrik har daitezke, denak batera edo zatituta.

e) Edoskitzeagatik baimena seme-alabak artatzeko eta zaintzeko baimenarekin ordeztuko da. Baimen hori etenik gabe lanean emandako egun bakoitzeko benetako ordu bat izango da.

f) Ezkontidea erdituz gero, 3 egun; gaixotasun larriarekin lotuz gero, beste 3 egun hartu ahal izango dira.

Artículo 16.—Traslados y modificaciones de las condiciones de trabajo

Los cambios de puestos de trabajo, se comunicarán tanto al interesado como al Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, con una antelación de 48 horas, sin perjuicio de que las personas afectadas por el cambio de puesto de trabajo puedan interponer demanda ante la autoridad laboral competente. La comunicación de cambio de puesto de trabajo, deberá ser razonada.

Como principio general, y en cuanto a la movilidad se refiere, las empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo aquellos trabajadores/as cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente puesto de trabajo.

Cualquier modificación en las condiciones de trabajo, se comunicará a los representantes sindicales de los trabajadores. En caso de darse estas modificaciones, también se informará de ellas a los trabajadores/as afectados con quince días de antelación, pudiéndose negar a éste cambio en caso de que no se cumplimente este requisito.

Artículo 17.—Ingresos, ceses, contratos de trabajo

Todo contrato de trabajo que se lleve a cabo, llevará el visto bueno del Delegado de personal, Miembro del Comité de Empresa o Delegado Sindical, previamente a la firma del mismo cuando el trabajador así lo requiera.

En el plazo de cinco días del ingreso del trabajador en la empresa, ésta deberá entregar a los Delegados del Comité y representantes sindicales, fotocopia del resguardo de alta en la Seguridad Social del mismo, así como al propio trabajador/a.

El trabajador/a que desee cesar en la Empresa, deberá comunicarlo a la misma con siete días de antelación. Este plazo de preaviso, será de veinte días para los administrativos y un mes para los titulados superiores.

En el anexo final, se señalará lo referente al artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

La Contratación se hará conforme a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 18.—Licencias

El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a) Por tiempo de 20 días naturales en caso de matrimonio. Si la licencia por matrimonio coincide con las vacaciones, se sumarán ambos periodos. Con vigencia a partir de la firma del Convenio se pacta la equiparación de la pareja de hecho inscrita en el registro con el vínculo matrimonial, a disfrutar a partir del hecho causante que será la inscripción en el registro correspondiente.

Sólo se podrá disfrutar una única vez la licencia aquí establecida con la misma persona, de forma que un trabajador/a no disfrute de dicha licencia más de una vez por su unión, sea del tipo que sea, con la misma pareja.

b) En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos 5 días.

c) En caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hermanos consanguíneos o políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos y hijos/as políticos/as, 3 días naturales.

d) En caso de enfermedad grave u hospitalización de padres, padres políticos, hijos, cónyuge, hermanos consanguíneos y políticos, abuelos, nietos, abuelos políticos e hijos/as políticos/as 3 días laborables, que podrán disfrutarse de forma conjunta o fraccionada exclusivamente durante el tiempo que dure la enfermedad u hospitalización.

e) Sustitución del permiso de lactancia por el de atención y cuidado de hijos. Este permiso será de una hora efectiva diaria de trabajo continuado.

f) En caso de alumbramiento de esposa 3 días, ampliables 3 más cuando concurrese enfermedad grave.

g) Lehen graduako ahaideak ezkontzeagatik (aita, ama, seme-alabak, anai-arrebak eta bilobak), baimen-egun bat.

h) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, bi egun.

i) Aurreko kasu guztietan, aldi horiek bi egunez luzatuko dira bidaia egitea beharrezkoa bada.

j) Izaera publikoko edo pertsonaleko nahitaezko betebeharen bat egiteko, behar adina denbora. Legezko arau batean denbora zehatza adierazten bada, bertan xedatzen dena aplikatuko da langileak kasu horretan har dezakeen denborari eta horren dirukontentsazioari dagokienez.

k) Hezkuntzaren eta lanbide-heziketaren arloko eskubideak baliatzeko ezarritako denbora, indarreko legerian arautzen diren kasuetan eta eran.

l) Familiako medikuarenera joateko behar den denbora. Urtean ezingo dira sei baimen baino gehiago hartu eta baimen horiek behar bezala egiaztatu beharko dira.

m) Azterketak egiteko behar den denbora.

n) e) letran xedatutakoa alde batera utzi gabe, bederatzi hila-bete baino gutxiagoko seme-alabak edoskitzeko, emakumezko langileek amatasun-baimenari lanegun bakoitzeko ordu 1 gehitzeko eskubidea dute, baimena amaitzean, langilearen lan-egutegiaren arabera; kasu horretan, amatasun-bajaren segidan hartuko da, oso-osorik. Guraso biek lan egiten duten kasuan, aita edo amak, edozeinek gozatu ahal izango du baimen hori. Hemen araututako edoskitzeko ordu-pilaketa baliatu ondoren eszedentzia eskatzen bada, eta eskatzailea ez bada benetan lanera bueltatzen bularreko haurrak ordu-pilaketarako erreferentetzat hartu den adina bete arte, behar ez bezala pilatutako lanaldi-murrizketa deskontatuko da.

ñ) b, c eta d idatz-zatietako baimenetan, lizentzia eragin duen gertakaria izan den ordutik aurrera hasiko da kontatzen lizentzia-aldia.

Soldatarik gabeko baimena:

a) Bi eguneko izango da urtebeteko antzinatasuna duten langileentzat; soldatarik ez dute jasoko, baina Gizarte Segurantzako kotizazioa ez da etengo. Bi egunak batera edo aparte har daitezke, baina ezingo dira batatu opor, zubi edo baimenekin (Hitzarmeneko 17. artikuluko b, c, d eta f baimenak salbu).

Legezko ezkontza bidez lotutako pertsonak dituzten eskubide berberak izango dituzte baimena eskatu baino gutxienez urtebete lehenagotik elkarrekin bizi diren izateko bikoteek ere; horretarako, ordea, eroldako eta elkarbizitzako ziurtagiria aurkeztu beharko da, egiaztagiri horietatik bairira onartzen diren egiaztagiri bakarrak.

Lana astelehenetik larunbatera —jaiegunetan lan egin beharrik gabe— egiten duten langileek laneko opor-egun bat aldatzeko aukera izango dute, Larunbat Santua jai egin ahal izateko. Baimen hori ezin izango dute lantoki bereko langileen %50ek baino gehiagok batera hartu, eta nolahi ere, zazpi eguneko aurrerapenarekin egin beharko da eskaera.

19. artikulua.—*Lanpostu hutsak*

Erretiro, lanpostu uzte boluntario edo eszedentzia (irauten duen bitartean) bidez sortutako lanpostu hutsak ezinbestean bete egin beharko dira. Salbuespen izango dira lanpostua betetzea beharrezkoa ez duten lantokiak, langileen ordezkariak, Enpresa Batzordea eta sindikatuen ordezkariak alde aurretik jakinaren gainean egonez gero.

20. artikulua.—*Soldaten ordainketa*

Soldaten ordainketa bere sortzapenaren ondorengo hilaren lehen lau lanegunen barruan egingo da; ezin izango da hileko 5. eguna igaro.

Soldata berandu ordaintzeagatik interesa zor denaren %10ekoa izango da.

Ordainketa esku-dirutan, txekez edo zor-agiri bidez egingo da, langileak eta enpresaburuak adostutakoaren arabera.

g) En caso de boda de familiares de primer grado (padres, hijos, hermanos y nietos) permiso de un día.

h) Durante dos días por traslado de su domicilio habitual.

i) Para todos los casos anteriores, se ampliará dos días más, cuando se necesite realizar un desplazamiento al efecto.

j) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga, en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

k) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y de formación profesional, en los supuestos y en la forma regulada por la Ley.

l) Por el tiempo necesario para ir al médico de cabecera siempre que no sobrepase seis permisos anuales y se justifique posteriormente.

m) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes.

n) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a acumular al permiso de maternidad, a la finalización del mismo a razón de 1 hora por día laborable según el calendario de la trabajadora, en este caso se disfrutará inmediatamente después de la baja maternal y en su totalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre, en el caso de que ambos trabajen. Si con posterioridad al disfrute de la acumulación de la hora de lactancia aquí regulada, quien la hubiese disfrutado solicitase una excedencia, no trabajando efectivamente hasta el momento en el que el menor lactante cumpla la edad que ha servido como referente para la acumulación, en ese caso se procederá al descuento de la reducción de jornada acumulada indebidamente.

ñ) Para los permisos recogidos en los apartados b c y d el cómputo de la licencia se iniciará a partir de la hora del hecho causante.

Licencia sin salario:

a) De dos días para todos los trabajadores/as con antigüedad de 1 año, sin sueldo pero sí de cotización a la Seguridad Social. Estos dos días se disfrutarán juntos o separados, pero no se podrán acumular a vacaciones, puentes y licencias excepto a las licencias b, c, d, f, del artículo 17 del convenio.

Los derechos que corresponden a las personas cuyo estado civil es el de matrimonio legal, se extenderán también a las parejas de hecho que convivan en común, con un mínimo de un año de anterioridad a la solicitud de la licencia, y justifiquen esa circunstancia mediante certificado de empadronamiento y convivencia, que serán los justificantes únicos exigibles.

Para aquellos trabajadores/as que efectúen su jornada de lunes a sábados, sin tener que trabajar los festivos, se posibilita trasladar un día de vacaciones laborable para poder disfrutar del Sábado Santo. Este permiso no podrá ejercitarse conjuntamente por más del 50% de la plantilla de un centro, y en cualquier caso deberá solicitarse con siete días de antelación.

Artículo 19.—*Vacantes*

Las vacantes producidas por jubilación, ceses voluntarios y excedencias (en este caso por la duración de la misma), deberán ser obligatoriamente cubiertas, salvo en aquellos centros de trabajo donde no sea necesario y previo conocimiento de Delegados de Personal, Comité de Empresa o Delegados Sindicales.

Artículo 20.—*Pago de salarios*

El pago de salario se hará efectivo dentro de los cuatro primeros días laborables del mes siguiente a su devengo, sin que pueda pasar del día 5 de cada mes.

El interés por mora de pagos de salario, será del 10% de lo adeudado.

El pago se hará en metálico o mediante cheque bancario o pagaré, de común acuerdo entre el trabajador y el empresario.

Txeke edo zor-agiri bidez izanez gero, langileak ordubete ordaindua izango du hilero, ordainketa esku-dirutan jaso ahal izateko.

Langileek konturako aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango dute, soldataren %90 gainditzen ez duten bitartean. Aurrerakin horiek eskaera egiten den hilaren 15ean ordainduko dira eta gutxienez bost eguneko aurrerapenarekin eskatu behar dira.

21. artikulua.—*Prestakuntza*

Enpresak aginduta prestakuntza-ikastaroren bat egin behar duten langileei garraio-plusa gainditzen duten garraio-gastuak ordainduko zaizkie, behar bezala justifikatuz gero, eta ikastaroa ohiko lantokia dagoen herritik kanpo baldin bada, betiere ikastaroa lanaldia- ren barruan egitekotan.

22. artikulua.—*Bajak*

Langileak aldi baterako ezintasunari lotutako Gizarte Segurantzaren prestazioen bat jasotzeko eskubidea badu, beheko idatz-zatietan ezarritako kopuruetara heldu arteko osagarriak ordainduko dizkio enpresak. Aldi baterako ezintasunari lotutako prestazioak jasotzeko eskubidea izateko legez ezarri den gutxienezko estaldura-aldia beteta ez duen langileari enpresak osagarria bakarrik ordainduko dio.

a) Gaixotasun edo lanez kanpoko istripuengatik: Lehen egunetik 21era bitartean kotizazio-oinarri orokorreko %75 jasoko dute, lehenengo eta bigarren baja-egoeran.

Edozein kasutan ere, 21. egunetik aurrera, aipatutako oinarriaren %75 jasoko dute.

Ebakuntza kirurgiko edo behar bezala egiaztatutako 12 ordu- tik beherako ospitaleratzeen kasuan, indarrean dagoen benetako soldataren %100 lehen egunetik eta uneoro.

Aipatutako zergatien ondorioz, baja-egoeran 70 egun baino gehiago igarotzen dituen langileak, indarrean dagoen benetako soldataren %100 jasoko du lehen egunetik eta uneoro.

b) Laneko istripuagatik: Lehen egunetik eta ABE egoeran dagoen bitartean, indarrean dagoen benetako soldataren %100.

Artikulu honetan araututako kasu guztietan, langileak, medikuaren baja dela-eta, ezingo ditu kopuru handiagoak jaso benetan lanean egonda jasoko lituzkeenak baino.

Langilea itzultzen denean, lehenengo lanpostua berreskuratu- ko du.

Enpresek ezingo dute langilerik kaleratu haurdunaldi edo erdi- tze-ostekoengatik.

Artikulu honetako a) idatz-zatian xedatutakoaren kalterik gabe, enpresek 12 hilabetetan zehar ordainduko dituzte gertakizun arrunten ziozko prestazioen osagarriak.

Artikulu honetan araututako xedapenak hitzarmena «Bizkai- ko Aldizkaria Ofizialean» argitaratzen denean jarriko dira indarrean.

23. artikulua.—*Eszedentziak*

Behar bezala egiaztatutako gurasoen, aitagarreba-amagi- narreben, ezkontidearen edo seme-alaben gaixotasun larriaren kasuan, enpresak hilabete eta sei hilabete arteko borondatezko esze- dentzia emango dio langileari, betiere eskatzaileak enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna baldin badu. Langileak ezin izan- go du arrazoi berdinarengatik beste eszedentzia bat eskatu, lane- ra itzuli eta urtebete pasa arte. Eskaera idatziz aurkeztu behar da enpresan, eta enpresak ere idatziz erantzun beharko du.

Eszedentzia amaitzean, langilea berehala itzuliko da lanpos- tura, hamabost egun lehenago jakinarazita.

Lanpostu finkoan gutxienez 12 hilabete daramaten langile guz- tiek izango dute eszedentzia hartzeko eskubidea. Eszedentzia sin- dikatuko kargu edo kargu publikoetarako izango da. Sindikatuko- ak izanez gero, gutxienez probintzia mailako kargua izan beharko du; publikoak izanez gero, berdin dio.

Siempre que se utilice cheque bancario o pagaré se concederá al trabajador una hora al mes retribuida para hacer efectivo el pago metálico.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo que hayan realizado sin que pueda exceder del 90% del salario, dichos anticipos se abonarán el día 15 del mes en que se soliciten, debiendo solicitarse al menos con cinco días de antelación.

Artículo 21.—*Formación*

Se abonarán los gastos de desplazamiento debidamente justificados que superen en cuantía al plus de transporte, a los trabajadores/as que por orden de la empresa deban acudir a un curso de formación que se desarrolle en localidad distinta a la que presten sus servicios, y siempre y cuando dicho curso se realice dentro de su jornada de trabajo.

Artículo 22.—*Bajas*

Siempre que el trabajador/a tenga derecho al reconocimiento de prestaciones por parte de la Seguridad Social en materia de incapacidad temporal, percibirá los complementos necesarios por parte de la empresa hasta alcanzar las cuantías que se señalan en los apartados siguientes. El trabajador/a que no tenga cubierto el período mínimo de cobertura exigible legalmente para tener derecho a prestaciones por incapacidad temporal, solo percibirá de la empresa la cantidad complementaria.

a) De enfermedad y accidente no laboral: Desde el primer día al 21, percibirán el 75% de la base general de cotización en la primera y en la segunda baja.

A partir del día 21 percibirán, en todo caso, el 75% de la mencionada base.

En caso de hospitalización mínima de 12 horas documental- mente acreditada o intervención quirúrgica, el 100% desde el primer día y del salario real vigente en cada momento.

En caso de que el trabajador/a lleve más de 70 días de baja por los motivos anteriores, cobrará el 100% desde esa fecha y del salario real vigente en cada momento.

b) De accidente Laboral: Desde el primer día y mientras per- manezca en situación de I.T., el 100% del salario real vigente en cada momento.

En cualquiera de los supuestos regulados en el presente artí- culo, el trabajador/a no podrá percibir de baja médica más per- cepciones de las que percibiría si estuviera efectivamente trabajando.

Al regresar el trabajador/a tendrá el mismo puesto de traba- jo que tenía antes.

Las empresas no podrán despedir a las trabajadoras por moti- vo de embarazo o parto.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado a) de este artículo, los complementos de prestación a cargo de las empresas por con- tingencias comunes no superarán en ningún caso los 12 meses

Las disposiciones reguladas en este artículo entrarán en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 23.—*Excedencias*

En caso de enfermedad grave debidamente acreditada de padres, padres políticos, cónyuge e hijos, la empresa concederá una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máxi- mo de seis meses, siempre y cuando el solicitante llevase una anti- güedad mínima de un año en la empresa. No se podrá solicitar otra excedencia por éste motivo en el plazo de un año a contar desde la reincorporación a su trabajo. La solicitud deberá presentarse por escrito a la empresa, quién la concederá del mismo modo.

Acabada ésta, el trabajador/a, se incorporará inmediatamen- te a su puesto de trabajo, avisando con quince días de antelación.

Tendrá derecho a excedencia todo trabajador/a que lleve fijo, como mínimo doce meses. La excedencia será para cargos sindi- cales o públicos. Si son sindicales, como mínimo será cargo pro- vincial, si son públicos cualquiera que sea.

Langilea eman zioten kargua bukatu bezain laster itzuli behar da lanera, non eta berriz ere hautatzen ez duten.

Lanpostua utzi eta hurrengo hilabetean hasiko da berriz lanean, 15 egun lehenago jakinaraziz gero. Lanera itzultzerakoan, lehen izandako antzintasuna eta eskubideak izango ditu berriz, eta antzintasunak aurrera egingo du kategorien barruan.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak gutxienez hilabeteko eta gehienez urtebeteko eszedentzia boluntarioa izateko eskubidea izango du; lanpostua mantendu beharko zaio, baldin eta lantokia ez bada desagertu eta obra eta zerbitzu jakineko kontratua izanez gero.

Beste eszedentzia motei dagokienez, indarrean dagoen legean xedatutakoa bete beharko da.

24. artikulua.—*Lan-osasuna eta laneko arropa*

Lan Osasunaren eta Laneko Arriskuen Prebentziorako Legea beteko da.

Enpresek lanerako ekipo bat emango diete langileei enpresan sartzen direnean eta sei hilero berritu egingo dute; lanerako egoiak diren oinetakoak ere emango zaizkie langileei, lanerako ekipoarekin batera. Emakumezko langileek bataren ordezkasaka-praka konjuntua jantzi ahal izango dute, aldezturik eskatuta.

Eskularruak eta behar duten material guztia emango dira horiek erabili behar diren lanetarako.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtero osasun-azterketa bat egingo dute; azterketa enpresak ordainduko du eta langileak idatzizko txosten bat jaso beharko du. Azterketa horretan, hepatitisaren eta tuberkulosiaren probak egingo zaizkie ospitalean eta anbulatorioetan lan egiten duten langileei; Hiesaren probak ere egingo zaizkie egoeraren arabera eta langileek eskatzen badute.

Azterketa urteko lehenengo hiruhilekoan izango da. Klinika edo zentro infekziosoetan aritzen direnek hilero izango dute osasun-azterketa.

Haurdun dagoen langilea, seigarren hilabetetik aurrera eta sendagileak agintzen badiu, indar gutxiago egin behar den beste lanpostu batera aldatuko da eta erditzearen aurreko sei asteko baja hartzen baldin badu, lanaldia laurden batean murriztuko zaio.

25. artikulua.—*«In itinere» istripuen edo lan-istripuen aseguru*

Hitzarmen honek barne hartzen dituen enpresa guztiek «in itinere» istripu edo lan-istripuetarako aseguru-poliza izango dute.

- Langilearen heriotza: 22.652,60 euro, 2013rako; eta 22.879,13 euro 2014rako.
- Langilearen baliaezintasun totala, erabatekoa edo handia: 22.652,60 euro, 2013rako; eta 22.879,13 euro 2014rako.
- Langile guztiek izango dute eskubide hori. Langileen ordezkari guztiek polizaren kopia eskatu ahal izango dute.
- 2010, 2011 eta 2012 urteetan, aurreko paragrafoetan jaso diren arrazioen ziozko kalte-ordainen zenbatekoa 2009 urteko bera izango da.

Artikulu honetan 2013 eta 2014 urteetarako xedatu den prezioarekin eguneratuko da poliza hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen denean.

26. artikulua.—*Eskubide sindikalak*

1. *Enpresa Batzordean*

Informazio eskubidea: Enpresaren egoera ekonomikoari buruzko informazioa hiru hilero. Era berean, plantillak berregituratu, erabateko itxiera edo itxiera partziala, lanaldi murrizketa eta instalazioen leku-aldaketa egin behar izanez gero, aldezturik jakinarazi beharko da.

Enpresa-batzordeak berak izendatutako aholkulariak izan ahaliko ditu eta enpresa-zuzendaritzari proposamenak egin ahal izango dizkiote. Proposamen horiek denak batera kontuan hartu eta eztabaidatu beharko dira.

La reincorporación será al finalizar el cargo para el que fue nombrado, salvo reelección.

Se reincorporará al mes siguiente de su cese avisando con un plazo de quince días de antelación. Al reincorporarse, tendrá todos los derechos y antigüedad que tenía antes, corriéndole la antigüedad dentro de las categorías.

Aquel trabajador/a con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al reconocimiento de una excedencia voluntaria de un plazo mínimo de un mes y máximo de un año con reserva a puesto de trabajo, siempre que el centro no haya desaparecido y el trabajador fuera por obra y servicio determinado.

En los demás tipos de excedencias se estará lo que disponga la Ley vigente.

Artículo 24.—*Salud laboral y ropa de trabajo*

Se cumplirá la Ley de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.

Las empresas proveerán al trabajador/a, a su ingreso de un equipo de trabajo que será renovado cada seis meses, se dará calzado adecuado al trabajo que realice, con el equipo de trabajo. Las trabajadoras podrán optar, previa solicitud, por cambiar la bata por un conjunto casaca-pantalón.

Se suministrarán guantes y el material necesario para aquellos trabajos en que se necesiten.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio pasarán anualmente, por cuenta de la empresa, una revisión médica, en la que habrá de entregarse un informe escrito al interesado. Dicha revisión incluirá, para los/las trabajadores/as que presten servicios en hospitales y ambulatorios las pruebas de hepatitis y tuberculosis, así como cuando las circunstancias lo requieran y a petición expresa de los trabajadores afectados, se les efectuará las pruebas del Sida.

Esta revisión tendrá lugar el primer trimestre del año. Las personas que realicen trabajos en clínicas o centros infecciosos, tendrán revisión médica cada mes.

A partir del sexto mes de embarazo y previa confirmación médica, la trabajadora ocupará un puesto de menos esfuerzo y se le reducirá 1/4 la jornada en caso de que dicha trabajadora coja las seis semanas de baja antes del parto.

Artículo 25.—*Seguro de accidente laboral o «in itinere»*

Todas las empresas afectadas por el presente convenio tendrán póliza de seguro de accidentes laborales o «in itinere» que cubran:

- Muerte del trabajador/a: 22.652,60 euros para el año 2013 y de 22.879,13 euros para el año 2014.
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez del trabajador/a: 22.652,60 euros para el año 2013 y de 22.879,13 euros para el año 2014.
- Dicho derecho cubrirá a todos los trabajadores/as. Todos los representantes de los trabajadores podrán solicitar copia de la póliza.
- Para los años 2010, 2011 y 2012, el importe de las indemnizaciones por las causas recogidas en los párrafos anteriores serán de igual cuantía que en 2009.

La actualización de la póliza con el precio que dispone este artículo para 2013 y 2014 entrará en vigor con la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 26.—*Derechos sindicales*

1. *De los Comités de Empresas*

Derecho de información: Información trimestral sobre la situación económica de la empresa. Asimismo, información con carácter previo a su ejecución, en los casos de reestructuración de plantillas, cierres totales o parciales, reducción de jornada y traslado de las instalaciones.

El Comité de Empresa podrá contar con los asesores que libremente designe y podrán también formular libremente propuestas a la Dirección de la Empresa, las cuales deberán considerar y discutir conjuntamente.

Enpresa Batzordearen alde aurreko adostasuna behar izango da kasu hauetarako: Lana antolatzeako sistema ezarri edo gainbegiratzea, lan-denboraren iraupenari dagozkion neurriak.

Era berean, enpresa-batzordeak Zuzendaritzaren erabakietan parte hartuko du, indarrean dauden lan-arauak betetzen direla eta enpresaren kontratazio-sistema egokia dela ziurtatzeko. Segurtasun eta higie baldintzak behatuko ditu eta lan-gaixotasun edo istripuren bat izateko berehalako arriskua egonez gero, lana eten ahal izango du. Horretarako, enpresa jakinaren gainean jarri beharko du berehala.

Enpresa batzordeetako kideek eta langileen ordezkariak ordaindutako 40 ordu izango dituzte hilean euren zereginak betetzeko, dauzkaten lanaldi eta ordutegiak edozein izanda ere.

2. Sindikatu Atalak

Langile guztiak dute eskubidea sindikaturen batean libreki izena emateko, euren interesak sustatzearen eta defendatzearen.

Sindikatu batean afiliatuta dauden langileek enpresaren edo lantokiaren eremuan honako hauek egin ditzakete:

- a) Atal Sindikalak eratu, sindikatu bakoitzaren estatutuen arabera.
- b) Enpresaburuari jakinarazi ondoren, bilerak egin, kuotak bildu, eta lanorduetatik kanpo sindikatuari buruzko informazioa zabaldu enpresaren ohiko jarduerari kalterik eragin gabe.
- c) Sindikatuak igorritako informazioa jasotzeko.

Sindikatu garrantzitsuenetako Sindikatu Atalek eskubide hauek izango dituzte:

- Lantokiaren barruan eta langile guztiak erraz iristeko tokian egongo den iragarki-taula bat izatea.
- Negoziazio kolektiboa egitea, legedi espezifikoak ezarritakoaren arabera.
- Euren jarduna garatzeko lokal egoki bat erabiltzea probintziako 250 langiletik gorako enpresa edo lantokietan.

Bizkaiko Lurralde Historikoan, 250 langile (kontratu-mota edozein izanik) baino gehiagoko enpresetan, Sindikatu Ordezkariak Sindikatu Atalen ordezkari izango dira, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan jasota dagoen eskalaren arabera, eta langile-kopuru hori abiapuntu izanik.

Sindikatu Ordezkariak, Enpresa Batzordeko kide ez badira, Enpresa Batzordeko kideen berme berdina izango dituzte, eta euren eginkizunak garatzeko hilean ordaindutako ordu-kopuru berdina ere izango dute.

Hitzarmena sinatu duten Zentral Sindikaletako Sindikatu Atalek Batzordeko kideen eta beren Sindikatuko Ordezkarien hileko orduak metatu ahal dituzte, Enpresan Batzorde bat edo gehiago izanik ere, eta edozein Batzordekide edo Sindikatu Ordezkari eman diezazkiokete, Enpresako Zuzendaritzari jakinaraziz gero.

Delegatu Sindikalen funtzioak:

1. Ordezkatzen duten Sindikatuaren eta Sindikatu horrek enpresan dituen afiliatuen interesak ordezkatzea eta defendatzea, eta euren Zentral Sindikal edo Sindikatuaren eta enpres(ar)en Zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.

2. Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Higie Batzordeen, eta hitzarmena interpretatzeko Batzorde Paritario(ar)en bileretan parte hartzea, hitzarekin baina botorik gabe.

3. Legearen arabera enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta Legeak agintzen duen gaietan isiltasun profesionala gorde beharko dute nahitaez. Legeak eta Hitzarmen Kolektibo honek Enpresa Batzordeko kideei aitortzen dizkieten berme eta eskubide berdina izango dituzte.

Necesidad de acuerdo previo por parte del Comité de Empresa en los siguientes casos: Implantación o revisión del sistema de organización del trabajo, medidas que afecten a la duración del tiempo de trabajo.

Asimismo, el Comité intervendrá frente a la Dirección para asegurar el cumplimiento de las normas laborales vigentes y controlará la contratación de trabajadores en la Empresa. Vigilará las condiciones de Seguridad e Higiene y podrá suspender el trabajo si existiese riesgo inminente de accidente o enfermedad profesional, comunicándolo a la empresa inmediatamente.

Los Miembros de los Comités de Empresa y Delegados de los trabajadores, disfrutarán de 40 horas mensuales retribuidas para el desempeño de sus funciones independientemente de la jornada y horario que tengan.

2. Secciones Sindicales

Todos los trabajadores/as tienen derecho a sindicarse libremente para la promoción y defensa de sus intereses.

Los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones previa información al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita el Sindicato.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos tendrán los siguientes derechos:

- Disponer de un tablón de anuncios que deberá estar situado dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- A la utilización de un local adecuado en el que pueda desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores/as en la Provincia.

En las empresas que ocupan a más de 250 trabajadores/as en el Territorio Histórico de Bizkaia, cualquiera que sea su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas por Delegados Sindicales, según la escala que figura en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, partiendo del número de trabajadores/as anterior.

Los Delegados Sindicales, en el supuesto que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas para los Miembros del Comité de Empresa y el mismo número de horas retribuidas mensualmente para el desempeño de sus funciones.

Las Secciones Sindicales de las Centrales Sindicales firmantes podrán acumular mensualmente, las horas de los Miembros del Comité y de los Delegados Sindicales de su Central Sindical, indistintamente que en la empresa exista uno o varios Comités y se las podrán dar a cualquier miembro del Comité o Delegados Sindical, comunicándoselo a la Dirección de la Empresa.

Funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del Sindicato al que representan y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comités paritarios de interpretación con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, y este Convenio Colectivo, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Langileak oro har eta sindikatuko kideak bereziki eraginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak aztertzea. Enpresak aintzat hartuko ditu delegatuak.

5. Jarraian zerrendatutako gaietan, enpresak alde aurretik emango die informazioa Delegatuei, eta horien iritzia entzun beharko du:

a) Plantillaren berregituraketan, enplegu-erregulazioetan, langileen edo oro har, lantokiaren lekualdatze kolektiboetan, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jarduera orotan.

b) Sindikatuko kideei eragiten dieten kaleratzeak eta zehapenak.

c) Lana antolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

6. Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

7. Bileren prozedurari dagokionez, bi alderdiak indarreko lege-diari atxikiko zaizkio.

8. Kuota Sindikala. Enpresan ordezkariak duten zentraletan edo Sindikatuaren afiliatutako langileek eskatzen badute, enpresek hilabeteko nominatik sindikatu-kuota kenduko diete. Aipatutakoa egitea nahi duen langileak Enpresa Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: Kenketa egiteko agindua, zein Zentral edo Sindikaturena den kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-kutxako libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresako zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako sindikatu-ordezkaritzari, balego.

3. Langileenak

Greba Eskubidea:

48 ordu aurretik eskatuz gero, langile guztien batzarrak egin daitezke, lanorduetatik at eta lantoki guztietan.

Enpresako langile guztiek, adinarengatik edo sexuarengatik inor baztertu gabe, Eskubide Sindikalak izango dituzte, baita botoa eta hautatua izateko eskubidea ere.

Langile batek hutsegite larria edo oso larria egiten duenean, diziplina-neurriren bat hartu aurretik, Enpresa Batzordeko kide bati txosten bat aurkeztu behar zaio.

27. artikulua.—Erretiro partziala

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek onartu dute aurreko hitzarmen kolektiboa sinatu zenetik «Erretiro partzialari» lotuta sartu diren aldaketek ez dituztela inola ere bultzatu ez irudi hori ezta txanda-kontratuak ere.

Hori gorabehera, eta gomendio gisa, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek kasu jakin batzuetan erretiro partziala bultzatzeko aholkatzen diete hitzarmenaren aplikazio-eremuan sartzen diren eta 27/2011 Legeko Hamabigarren Xedapen Gehigarrian ezarritakoaren arabera egindako Erretiro Planei lotuta ez dauden enpresei eta langileei. Hona hemen aipatu kasuak:

1. Enpresak langilearen eskaera onartu ostean geratzen den zenbatekoak, bi kontratuen (txandaka hasi dena eta txandaka lan egiteari utzi diona) ondoriozko kostuak eta ordainsariak gehituz eta kotizazioak kontuan hartuz, langileak eskaera egin baino lehen zituen kostua eta ordainsaria gainditzen ez baditu.

2. Erretiro partziala eskatu duen langileak lanaldi mugatuko kontratuan konpromisotzat hartzen badu erretiro osoa erretiratze-ko ohiko adinarekin hartuko duela, hau da, kontratua data horre-

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán, asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslados de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central o Sindicato al que pertenece la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferido la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antes dichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante los períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia ala representación sindical en la empresa, si la hubiere.

3. De los Trabajadores

Derecho a Huelga:

Previa petición anticipada de 48 horas, se podrán celebrar asambleas de todos los trabajadores y trabajadoras fuera de las horas de trabajo y en los centros de trabajo.

Derechos Sindicales incluidos el voto y la posibilidad de ser elegido para todos los trabajadores/as de la Empresa, sin ningún tipo de discriminación de edad o sexo.

Informe previo obligatorio a cualquier miembro del Comité de Empresa, antes de cualquier medida disciplinaria, para faltas graves de cualquier trabajador/a, así como las muy graves.

Artículo 27.—Jubilación parcial

Las partes firmantes del presente Convenio reconocen que los cambios normativos en materia de «Jubilación Parcial» introducidos desde la firma del anterior Convenio Colectivo en modo alguno incentivan la promoción de esta figura y la formalización de contratos de relevo.

No obstante lo anterior y con carácter de recomendación, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo aconsejan a las Empresas y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y que no estén vinculados a Planes de Jubilación realizados conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 27/2011, los cuales se regirán por lo acordado en tales planes, la promoción de esta figura cuando se den al menos las siguientes circunstancias:

1. Cuando en caso de acceder la Empresa a la solicitud del trabajador la situación posterior que se le genera, sumando los costes y las retribuciones derivadas de ambos contratos (relevista y relevado) incluidas las cotizaciones, no sea superior al coste y a la retribución del trabajador solicitante antes de dicha solicitud.

2. Cuando el trabajador/a que solicita jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en su consecuencia a la extin-

tan amaitzen zaionean, eta erretiroa legez ezarritako gehieneko ehunekoan eskatzen badu (%75eraino, txanda-kontratua lanaldi osoan eta iraupen mugagabearekin ituntzen denean, betiere langileak legez ezarritako baldintzak ere betetzen baditu).

3. Lanaldi mugatuko kontratu horretan langilearen lan orduen banaketa berria ezartzen bada.

4. Arestian zehaztutako gehieneko ehuneko jasotzeko legez ezarri diren baldintzak betetzen dituen eta erretiro partziala hartu duen langileak hutsik utzi duen lanaldian ordezkari gisa aritzeko langile egokia (txandaka hasi dena) aldi berean kontrata badezake Enpresak, zuzendaritzaren iritziz betiere.

5. Erretiro partziala hartu nahi duen langileak enpresari horren berri ematen badio enpresak aurreko inguruabarrak kontuan hartuta eskaera hori onartuko edo baztertuko duen baloratzeko behar beste denbora lehenago.

Txanda-kontraturako, honako talde profesional hauen barnean hartutako kategoriak berdintzat hartuko dira:

- 1) Zuzendaritzako langileen eta tituludun langileen taldea.
- 2) Administrazioako langileen taldea.
- 3) Erdi-mailako kargudunen eta mendeko langileen taldea.
- 4) Langile soilen eta hainbat lanbidetako langileen taldea.

Azaldutakoa gorabehera, erretiro partziala eskatzen duen langileak eta enpresak beste batzuk ados ditzakete.

28. artikulua.—*Subrogazioa*

Lanpostuak mantentzeko eta auziak saihesteko xedez, zerbitzuaz uzten duen enpresako langileak automatikoki txertatuko dira zerbitzuaren enpresa emakidadunaren plantillan, enpresa horren nortasun juridikoa edozein izanik ere (Langile Autonomo, Sozietate Anonimo, Sozietate Mugatu, Sozietate Zibil, Kooperatiba edo langiledun edo langilerik gabeko Banako Enpresaburu eta antzekoak). Berdin gertatutako da osoki edo partzialki, langileekin zein langilerik gabe, garbiketa-lanetan diharduten eta horretarako langile gaituak ala ezgaituak erabiltzen dituzten Lan Babestuko Enpresetan, honako egoera hauetan:

1. Itxi behar diren enpresen langileak lanean egonez gero azken hiru hilabeteetan aipatutako lantokian, edozein direla dituzten kontratu-mota, antzinasun, lanbide-talde edo baldintzak, betiere zerbitzuak alokatzeko kontratuaren antzinasuna zehaztutakoa izanik. Bestela, lantokian igaro beharreko gutxieneko denbora errendamendu-kontratukoa izango da.

2. Kontrataren titulartasuna aldatzeko unean aldi baterako ezintasun, behin-behineko baliaezintasun, eszedentzia edo oporraldian dauden langileak titular berriaren eskuetara pasatuko dira baldin eta lehen puntuan ezarritako denbora-epeak bete badituzte aldi baterako ezintasun, eszedentzian edo oporretan egon baino lehen. Bitarteko kontratu bidez langile horiek ordezkatzeko dituzten langileak ere titular berrira pasatuko dira, bitartekotasun kontzeptuan, ordezkaturia berriz laneratu arte.

3. Gaiarekin lotutako langileek lanaldia beste lantoki batekin partekatuz gero, enplegu-antzitasuna ondorio izanik, lehen puntuko epea igaro ondoren.

4. Bezeroek eskatzen dutelako azken hiru hilabeteetan kontrata langile berriekin handitu behar bada, langile horiek ere enpresa berriari atxikita geratuko dira.

5. Bezero batek garbiketa-zerbitzuen alokatze kontratua suntsiarazten badu enpresarekin, zerbitzua bere langileek egiteko helburuarekin, eta gero hamabi hilabete baino lehen zerbitzua beste enpresa batekin kontratatzen badu, emakidadun berriak bere plantillan sartu behar ditu garbiketa-zerbitzuko aurreko enpresako langileak.

ción del contrato a dicha fecha y siempre que solicite dicha jubilación al porcentaje máximo permitido legalmente (hasta un 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla también los requisitos establecidos legalmente).

3. Cuando se acuerde en dicho contrato a tiempo parcial la nueva distribución de su tiempo de trabajo.

4. Cuando la situación de la Empresa, a criterio de la Dirección, permita la contratación simultánea de otro trabajador/a (relevista) idóneo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente y en las condiciones legalmente establecidas para poder acceder al porcentaje máximo anteriormente establecido.

5. Cuando el trabajador que quisiera jubilarse parcialmente avise a la empresa con la antelación suficiente para que pueda valorar si acepta o no dicha solicitud en base a las circunstancias anteriormente expuestas.

A los solos efectos del contrato de relevo se considerarán categorías equivalentes las incluidas dentro de los siguientes grupos profesionales:

- 1) Grupo personal Directivo y personal titulado.
- 2) Grupo Personal Administrativo.
- 3) Grupo Personal de Mandos intermedios y Personal Subalterno.
- 4) Grupo Personal Obrero y Personal Oficios Varios.

Todo lo anterior sin perjuicio de otras posibilidades que puedan acordarse entre el trabajador solicitante y la empresa.

Artículo 28.—*Subrogación*

Con el fin de conservar los puestos de trabajo y evitar la proliferación de contenciosos, se dará automáticamente la incorporación de los trabajadores/as de la empresa cesante en la plantilla de la nueva concesionaria, independientemente de su personalidad jurídica, Trabajador/a autónomo/a, Sociedad Anónima, Sociedad Limitada, Sociedad Civil, cooperativa, ó empresario individual con o sin trabajadores, etc..., así como en Empresas de Empleo Protegido, que total o parcialmente se dediquen a servicios de limpieza empleando para ello personal discapacitado o no; en los siguientes supuestos:

1. Cuando los trabajadores/as de las Empresas cesantes llervasen los últimos tres meses prestando servicio en dicho centro, con independencia absoluta de la modalidad de contrato que tengan, antigüedad, categoría y condición, siempre que el contrato de arrendamiento de servicios tuviese esa antigüedad. En otro caso, el tiempo mínimo de prestación laboral en el centro será la del contrato de arrendamiento.

2. Los trabajadores/as que en el momento del cambio de la titularidad de la contrata, se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, Invalidez Provisional, Excedencia o Vacaciones, pasarán a estar inscritos a la nueva titular, siempre que los mencionados trabajadores/as hayan realizado su actividad en dicho centro en el período de tiempo establecido en el punto primero, anteriores a su Incapacidad Temporal, Excedencia o Vacaciones. El personal que con contrato de interinidad sustituya a estos trabajadores/as, pasará a la nueva titular, en concepto de interinos, hasta tanto se produzca la incorporación del sustituto.

3. Cuando los trabajadores/as afectados compartan su jornada laboral, con otros centros de trabajo, dando así lugar al pluriempleo, una vez cumplimentado el plazo del punto primero.

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

5. En el caso de que un cliente rescindiera el contrato de arrendamiento de servicios de limpieza con una empresa con la idea de realizarlo con su propio personal y, posteriormente, contratase con otra el mencionado servicio, antes del transcurso de los doce meses, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la primera empresa de limpieza.

6. Bezeroaren eskakizunengatik garbiketa enpresak lantokiko langileria murriztu behar izan balu, eta ondoren kontratua suntsiarazten badiote, emakidadun berriak bere plantillan sartu behar ditu lantoki horretako langile guztiak, baita plantilla murrizketa dela-eta hasierako zerbitzu-alokatze kontratuaren suntsiarazteak kaltetutako langileak ere.

Ondorioz, itxi behar duen enpresarekiko lan-lotura galduko dute aipatutako lantokietan lan egiteari uzten dioten unetik.

Lanpostuak uzten dituen enpresak, langileek lantoki berrian lan egin ahal izan dezaten, honakoa egiaztatu beharko du: Aipatutako lantokiko langileria buruzko informazioa: Antzinasuna, lanaldiak, ordutegiak eta baldintzak. Zorpetutako soldata-ordainketa eta likidazioak kontrataren bukaeran ordainduko dira.

Emakidadun enpresa berriak titularitate-aldaketak erasandako plantilla hartu beharko du eta aurreko enpresan zituen eskubide eta betebeharrak berdinak bermatu beharko dizkio (soldata, kontratua).

Ez da plantilla berriaren barruan sartuko lehen garbiketa egiten duen kontratistarik, baldin eta ez badu mantentzerako kontraturik.

Edozein kasutan, artikulua honetan aipatutako guztiak ez die kalterik eragin beharko itxi behar duen enpresaren ardura ekonomikoari, indarrean dagoen legedian enpresen titularitate-aldaketei buruz ageri denari jarraiki.

Indarrik gabe geratzen da Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako Lan-ordenantzako 13. artikulua bigarren paragrafoa.

29. artikulua.—*Batzorde misto paritarioa*

Batzorde Misto Paritarioa eratzen da hitzarmen hau behatzeko eta interpretatzeko, edozein erreklamazio mota adostu eta ebazteko, eta administrazio-prozesua azkartzeko. Batzordea Hitzarmena argitaratzen denetik gehienez hilabete epean eratuko da.

Batzorde horren zeregina izango da, gainera, hitzarmeneko 31. artikuluan ezarritakoa betearazteko.

Batzorde honetako kideak izango dira zentral sindikal sinatzaile bakoitzeko ordezkari bana eta enpresarien ordezkari kopuru bera.

Alde bakoitzak bere aholkulariak eraman ahalko ditu, hitzarekin baina botorik gabe, eta horien kopurua alderdi bakoitzak dituen ordezkarien kopuru bera izan ahalko da.

Batzorde Paritarioa hitzarmena indarrean jartzen den datatik hasita, bi hilabetez behin bildu beharko da. Bere akordioak eraginkorrak izan daitezten batzordekide erdian gehi beste baten botoa izan beharko dute.

Batzordekideek eta aholkulariek gutun ziurtatu bidez jasoko duten lehenengo eta bigarren deialdirako deia, bilera-eguna baino hiru egun lehenago gutxienez. Lehen deialdira ez balira batzordekide guztiak azalduko, bigarren deialdian hasiko da; kasu horretan, balioduna izan dadin, gutxienez batzordekideen erdiak gehi bat azaldu beharko dute. Itundutako akordioak hasierako hitzarmenari erantsiko zaizkion baldintzak izango dira.

Batzorde Misto Paritarioaren bileretara behin eta berriro huts eginez gero, Lan Ordezkaritari jakinarazi beharko zaio.

Eztabaidatutako gaietan adostasunik lortuko ez balitz, dagokion erakunde eskudunak hartuko du erabakia.

Ezadostasunik egonez gero Batzorde Paritario honetan sor litekeen edozein gatazka, GEPeko adiskidetzeko edo bitartekaritza prozeduretara joko da; horretarako, Batzordearen helbidea Cebek-ena izango da: Kale Nagusia, 50-5. solairua (48011-Bilbo).

6. En el caso de que la empresa de limpieza hubiese tenido que reducir el personal en el centro por exigencias del cliente, y posteriormente, le fuera rescindido el contrato, la nueva concesionaria de limpieza habrá de incluir en su plantilla a todo el personal empleado en dicho Centro, incluido aquel que en su día quedó afectado por la reducción de la plantilla hasta la rescisión del primitivo contrato de arrendamiento de servicios.

A estos efectos se entenderá que quedan desvinculados laboralmente con la empresa cesante en cuanto a los centros en que deje de prestar servicios.

La empresa saliente deberá acreditar para que opere: Por los medios hábiles en derecho conforme al presente Convenio Colectivo la relación de personal de dicho centro, antigüedad de las mismas, jornadas, horarios y condición. Las liquidaciones y demás percepciones salariales debidas serán abonadas a la terminación de la contrata.

La nueva empresa concesionaria incorporará a su plantilla al personal afectado por el cambio de titularidad con los mismos derechos y obligaciones salariales y contractuales que tuviese en la empresa cesante.

De ninguna forma se producirá la adscripción del personal en el caso de un contratista que realice la primera limpieza y no hay suscrito contrato de mantenimiento.

En todo caso lo anteriormente establecido en este artículo, lo será sin perjuicio de las posibles responsabilidades económicas de la Empresa causante o cesante, conforme a lo preceptuado en la vigente legislación respecto de los supuestos de cambio de titularidad de la Empresa.

Queda derogado el párrafo segundo del artículo 13 de la Ordenanza Laboral de la Limpieza de Edificios y Locales.

Artículo 29.—*Comisión mixta paritaria*

Se crea la Comisión Mixta Paritaria, que se constituirá en el plazo máximo de un mes desde la publicación del Convenio, para la vigilancia e interpretación del Convenio, así como para la conciliación y resolución de todo tipo de reclamaciones y agilización del proceso administrativo.

Dicha comisión también será competente para llevar a cabo lo acordado en el artículo 31 del convenio.

Serán vocales de la misma, un representante de cada una de las Centrales Sindicales firmantes e igual número de representantes por los empresarios.

Cada una de las partes podrá llevar a sus propios asesores con voz, pero sin voto, en número igual al de representantes existentes por cada parte.

La Comisión Paritaria, se reunirá por lo menos, una vez cada dos meses a partir de la fecha de vigencia del Convenio y sus acuerdos requerirán, para tener validez, la mitad más uno de los vocales.

Tanto los vocales como los asesores, serán convocados por carta certificada en primera y segunda convocatoria, con antelación mínima de tres días de la celebración de la reunión. Si en primera convocatoria no acudieran la totalidad de los vocales, se celebrará la reunión en segunda convocatoria, siendo válidos siempre que concurren como mínimo, la mitad más uno. Los acuerdos tomados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

La falta reiterada de asistencia a las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria, llevará aparejada el que se dé cuenta de tal anomalía al Delegado de Trabajo.

Caso de no llegar a un acuerdo en la cuestión o cuestiones debatidas, se someterán éstas a la decisión del organismo competente.

Cualquier tipo de conflictos que puedan surgir ante esta Comisión Paritaria, en caso de desavenencia se recurrirá a los procedimientos de conciliación o mediación del PRECO, siendo el domicilio de la Comisión a estos efectos el de Cebek sito en Gran Vía, 50-planta 5 (48011-Bilbao).

30. artikulua.—Enplegu sustatzeko neurriak*Enplegu-aniztasuna*

Hitzarmen hau sinatzen duten sindikatu eta patronaleko ordezkariak konpromisoa hartzen dute hitzarmenaren aplikazio-eremuaren barruko enpresetatik erauzteko hitzarmenean sektorearentzat ezarritako lanaldia gainditzeko duen enplegu-aniztasuna.

Era berean, gaur egun egon litekeen legez kontrako enplegu-aniztasunaren aurka jokatzeko konpromisoa hartzen dute bi aldeek, legeak dituen bide guztien bitartez kontra eginez, denon intererako bi arrazoi direla-eta:

1. Langabezian dauden langileei laneratzeko galarazten die-lako.
2. Esku-lanerako enplegu hauek ematen dituzten enpresen bidegabeko lehiak legeak ezarritako prozedurak betetzen dituzten beste enpresei dakartzkien ondorioengatik.

Irregularitasun guztiak Batzorde Misto Paritarioak aztertuko ditu.

Kontratazioa

Legez unean uneko indarreko kontratu-motaren araberrako kontratazioa egingo da.

Langile batek enpresa bateko lantoki batean baino gehiagotan lan egiten badu edo lanean hasten bada, Hitzarmen Kolektibo hau sinatu izanagatik, enpresak langilearen kontratuan jaso behar ditu, nahitaez, langilearen lantoki guztiak eta lantoki bakoitzean betetzen duen edo beteko duen lanaldia; lantokia edo lanaldia aldatzen duen bakoitzean, enpresak eguneratu egin beharko dio kontratua langileari, eta Enpleguko Institutu Nazionalari eta Enpresa Batzordeari ere aldaketa horien berri jakinarazi. Orobat, enpresak dagozkion aldaketak egin beharko ditu Gizarte Segurantzari, hala bada-gokio.

Hitzarmen honen eraginpeko enpresa guztietan, langileen gutxienez %85ek finkoa izan beharko du.

Ehuneko horren zenbaketarako, plantillako langile finkoak izango dira kontratu mugagabea dutenak edo obra edo zerbitzu jakin baterako kontratua dutenak. Enpresako langileak zenbatzeko, goian adierazitako kontratuak hartuko dira aintzat, lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileen ordezkapena egiten ari direnak edo bitarteko izaera dutenak izan ezik.

31. artikulua.—Arau iragankorrak

Batzorde Paritarioak hitzarmenean zaharkituta eta/edo desageneratuta dauden arauak legez indarrean dagoen araudiaren arabera egokituko ditu, sektore osoan araupeketara bera duten gaiak eta arauzko eskumenen banaketa barne.

32. artikulua.—Hitzarmen kolektiboko lan-baldintzen aplikaziorik eza

Soilik eska daiteke hitzarmen kolektiboa ez aplikatzeko Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ezarritako inguruabarrak ematen direnean; eta, kasu horretan, manuan ezarritako prozedura bete beharko da.

Enpresaburuak eskatuta, hitzarmen kolektiboan ezarritako baldintzak aldatzeko xedez Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ematen den kontsulta-aldia hasten denean, gai horietan akordioa negoziatzeko legitimitatea duten alderdiek akordiorik lortzen ez badute, enpresaburuak bere proposamenak alde batera utzi ezean, GEPeko borondatezko prozedurak bete beharko dituzte. —Euskal Autonomia Erki-degoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa— edo horren ordezkari lanbide arteko beste akordio bat.

Aldez aurretik, alderdiek hitzarmenaren batzorde paritariora eraman dezakete beraien desadostasuna, eta hark 15 eguneko epea izango du ebazteko, desadostasuna aurkezten denetik hasita.

Artículo 30.—Medidas de fomento de empleo*Pluriempleo*

Las representaciones sindicales y patronales firmantes se comprometen a erradicar de todas las empresas encuadradas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, el pluriempleo actualmente existente que supere la jornada que marca el Convenio para el sector.

Asimismo, las partes se comprometen a cumplir y combatir por todos los medios legales existentes el pluriempleo ilegal que se dé en la actualidad, por dos razones de interés general:

1. Porque impide que trabajadores/as en paro accedan a un puesto de trabajo.
2. Por el carácter de competencia desleal que el empresario empleador de esta mano de obra ejerce sobre el resto del empresario que hace uso de los procedimientos legales.

Cuantas irregularidades sean conocidas serán tratadas por la Comisión Mixta Paritaria.

Contratación

La contratación se hará conforme a las modificaciones de contratación legalmente vigentes en cada momento.

Cuando un trabajador/a preste o pase a prestar sus servicios en varios centros de trabajo de una misma empresa, ésta vendrá obligada con la firma del presente Convenio Colectivo a hacer constar en su contrato de trabajo los centros a los que está adscrito dicho trabajador indicando la jornada que presta en cada uno de ellos o que vaya a prestar, debiendo efectuar las oportunas actualizaciones, con su pertinente comunicación al INEM y al Comité de Empresa, cada vez que se modifiquen los centros o las jornadas anteriormente citadas. Igualmente la empresa debe realizar las oportunas modificaciones en la Seguridad Social si es el caso.

Todas las Empresas vinculadas al presente convenio deberán obligatoriamente de contar con al menos un 85% de trabajadores/as fijos en plantilla.

Se considerarán fijos de plantilla a efectos de cómputo a los contratados indefinidamente o con contratos de obra o servicio determinado. A efectos de cómputo para determinar la plantilla de la empresa se tendrán en cuenta los contratos anteriormente citados excluyendo los de interinidad o sustitución a trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo.

Artículo 31.—Normas transitorias

La Comisión Paritaria llevará a cabo una adecuación de la parte normativa del Convenio que resulte obsoleta y/o desactualizada respecto de la normativa legalmente vigente, incluida las materias de ordenación común para todo el Sector y distribución de competencias normativas.

Artículo 32.—Inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo

Únicamente podrá solicitarse la inaplicación del convenio colectivo cuando concurren las condiciones señaladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y conforme al procedimiento indicado en dicho precepto.

Una vez iniciado, a instancia del empresario, el período de consultas al que hace referencia el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo logran, quedarán obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse a los procedimientos voluntarios del PRECO. —Acuerdo interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca— o Acuerdo interprofesional que lo sustituya.

Con carácter previo las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de 15 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Nolanahi ere, GEPEko prozedurekin ados ez badaude, gatazka ez da ebatziko legez ezarritako ondorioetarako eta aipatu 82.3 artikuluan ezarritakoarekin bat etorritz.

Dena den, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiek adierazi dute hitzarmen honetan ezarri diren baldintzak aplikatu nahi ez badira gatazkan sartuta dauden alderdiek zera baloratu behar dutela: Alegatutako kausari lotuta enpresak proposatu duen neurria egokia eta arrazoizkoa den. Beti ahalegindu behar dira desadostasunak akordio bidez konpontzen, horrela eginez gero enpresaren lehiakortasuna ez kaltetzeaz gainera enplegua mantentzen lagunduko baita. Alderdi biek fede onez jardun behar dute.

Langileen Estatutuko 82.3 artikulua lege araubideko alderdi batzuk osatze eta garatze aldera eta lege-testu bereko 85.3 c) artikuluan ezarritakoa betetze aldera, honakoa ezarri da:

Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan ezarritako kontsulta-aldia hasten duen enpresak alegatutako arrazoiak frogatzen dituzten agiriak eman behar dizkie langileei. Horrez gain, enpresak negoziatio-aldian zehar langileen ordezkari emango dien dokumentazioaren bidez ordezkari hauek baldintzak ez aplikatzeko alegatu diren arrazoi berri izan behar dute modu fidagarrian. Aurkeztu beharreko dokumentazioari lotuta desadostasunak badaude, irailaren 27ko 1362/2012 ED hartuko da erreferentzia moduan, kaleratze kolektiboetan aurkeztu beharreko dokumentazioari buruzkoa baita berau.

Langileen legezko ordezkapenik ezean, enpresak idatziz jakinaraziko die langileei, kontsulta-aldiaren hasieratik, aukera bikoitza dutela enpresarekin negoziatuko duen batzordea sortzeko eta beraien ordezkapena emateko, Langileen Estatutuaren 41.4 artikuluan xedatutakoari jarraiki: Edo enpresako langileek beraiek osatuta egongo den eta gehienez hiru kide izango dituen batzordea sortu, edo Eraikinen eta Lokalen Garbiketaren sektorean ordezkari handiena duten eta ordezkari duten sindikatuak (duten ordezkariaren arabera) izendatutako kide kopuru bereko batzordea sortu (legitimatuta egon behar dute enpresari aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboaren negoziatio batzordean egoteko). Kontsulta-aldiaren lehenengo 5 egunetan hartu behar dute erabaki hori, modu demokratikoan, bertaratutako gehiengoak berriaz deitutako batzarraren bidez.

Hitzarmen kolektiboko lan-baldintzak ez aplikatzeko prozedura hasten duen enpresak nahitaez eman behar dio hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari, idatziz, honako dokumentazioaren berri: Langileen ordezkariaren kontsulta-aldia hasteari eta amaitzeari buruzko aktak; lan-baldintzak aplikatuko ez direla azaltzeko jakinarazpen-idazkia, enpresak langileei zuzenean eman behar dena langileen legezko ordezkari ez badute; batzorde bat eratzeke edo, egoki bada, gaia sindikatuen batzordearen esku uzteko langileek egindako batzarraren akta, Langileen Estatutuko 41.4 artikuluan ezarritakoa betez.

Lan-baldintzak ez aplikatzea baimentzeko akordioa, ebazpena edo laudoa eman ahal izango da harik eta enpresa horretan hitzarmen berria aplikatu behar den arte. Baina 12 hilabete baino denbora luzeagoan erabakitzen edo ebazten bada ez direla lan-baldintza horiek aplikatuko, enpresak 12 hilabete horietan nahitaez eman behar die langileei egoeraren ondorioz lan-baldintzak ez aplikatzen jarraitu behar dela frogatzen duen dokumentazioa. 15 egunetan ez bada horren gaineko akordiorik hartzen, alderdiek GEPEko prozedurak bete behar dituzte aplikazio-eza berrituko den ala ez adosteko, arbitrajea alde batera utzita. Langileen ordezkari gisa jardungo du eztabaidatzen ari den berritzeari buruzko akordioa, ebazpena edo laudoa ekarri zuen prozeduran parte hartu zuen horrek. GEPEn berritzeari buruzko akordiorik lortzen ez bada, hitzarmena ez aplikatzeko eskaeretan legez ezarritako moduan jardun ahal izango dute langileek desadostasunak organo horretan ebazteko.

En cualquier caso, el desacuerdo ante los procedimientos del PRECO, supondrá la no resolución de la discrepancia a los efectos legales oportunos de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 citado.

No obstante lo anterior, los firmantes del presente Convenio Colectivo manifiestan que para la posible inaplicación de las condiciones establecidas en el mismo deberá valorarse también por las partes en conflicto la adecuación y razonabilidad de la medida propuesta por la empresa en relación con la causa alegada, intentando siempre solventar las discrepancias mediante el acuerdo y teniendo en cuenta que esta posibilidad pretende no solo no perjudicar la competitividad empresarial, sino también favorecer el mantenimiento del empleo. Ambas partes deberán negociar de buena fe.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 85.3 c) del mismo texto legal, se establece lo siguiente:

La Empresa que inicie el período de consultas establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá aportar a los trabajadores la documentación acreditativa de las causas alegadas. La documentación a entregar por la empresa a los representantes de los Trabajadores durante el período de negociación será la necesaria para que la representación de los trabajadores pueda tener un conocimiento fidedigno de las causas alegadas para la inaplicación. En caso de desavenencias sobre la documentación a entregar se tomará como referencia la establecida en el RD 1362/2012, de 27 de septiembre, correspondiente a la documentación a entregar en los despidos colectivos.

En ausencia de representación legal de los trabajadores, la Empresa informará por escrito a sus trabajadores desde el inicio del período de consultas de la doble posibilidad que tienen para el nombramiento de la Comisión que negociará con la empresa conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo atribuir su representación bien a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa, o bien a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector de Limpieza de Edificios y Locales que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. Dicha elección se deberá producir en los primeros 5 días del período de consultas y se llevará a cabo democráticamente mediante Asamblea convocada al efecto por mayoría de los asistentes.

La empresa que inicie un procedimiento de inaplicación estará obligada a poner en conocimiento por escrito de la Comisión Paritaria de este convenio la siguiente documentación: Actas de inicio y de finalización del período de consultas con los representantes de los trabajadores; Escrito de notificación de la medida de inaplicación a los trabajadores por parte de la empresa en el caso de que no haya representación legal de los trabajadores; Acta de la asamblea de trabajadores para la designación de una Comisión propia o en su caso delegando en la Comisión Sindical a que se refiere el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El acuerdo, resolución o laudo autorizando la inaplicación de las condiciones de trabajo no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. No obstante, en el supuesto de que se acuerde o se resuelva un descuelgo por un período superior a 12 meses la empresa estará obligada, llegada esa fecha (12 meses), a aportar a los trabajadores documentación acreditativa de que la situación hace necesaria continuar con la inaplicación. En caso de que en 15 días no se alcance un acuerdo sobre dicha necesidad, las partes estarán obligadas a someterse a los procedimientos del PRECO para intentar alcanzar un acuerdo sobre la renovación o no de la inaplicación, excluyéndose el arbitraje. Como parte en representación de los trabajadores intervendrá la misma que lo hizo en el procedimiento que finalizó en el acuerdo, resolución o laudo cuya renovación se debate. Si no se alcanzará un acuerdo de renovación en el PRECO los trabajadores podrán proceder de la misma forma establecida legalmente en las solicitudes de inaplicación de Convenio para la resolución de los desacuerdos ante este organismo.

12 hilabeteak igaro ostean berritze-prozesuak irauten duen denbora guztian zehar akordioaren, ebazpenaren edo laudoaren hasierako indarraldia errespetatuko da.

Durante todo el tiempo que dure el procedimiento de renovación a partir de los 12 meses se respetará la vigencia inicial del acuerdo, resolución o laudo.

II. ERANSKINA 2010-2011-2012KO SOLDATEN TAULAK

Indarraldia: 2010eko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra

	Oinarri. soldata (€)		
<i>Zuzendaritzako langileak</i>			
ZUZENDARI NAGUSIA.....	1.684,82		
SALMENTA ZUZENDARIA.....	1.565,82		
ADMINISTRATIO ZUZENDARIA	1.565,82		
LANGILEBURUA.....	1.565,82		
EROSKETA-BURUA.....	1.565,82		
ZERBITZUBURUA.....	1.565,82		
<i>Langile tituludunak</i>			
GOI-MAILAKO TITULUDUNA	1.456,32		
ERDI-MAILAKO TITULUDUNA	1.278,97		
LABORALA EDO PROFESIONALA.....	1.101,58		
<i>Administrazio-langileak</i>			
1. MAILAKO ADMINISTRATIO BURUA	1.278,97		
2. MAILAKO ADMINISTRATIO BURUA	1.221,11		
1. MAILAKO ADMINISTRATIO OFIZIALA.....	1.163,26		
2. MAILAKO ADMINISTRATIO OFIZIALA.....	1.086,18		
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.....	1.032,19		
TELEFONISTA ETA KOBRATZAILEA.....	985,91		
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA.....	693,00		
<i>Erdi-mailako kargua duten langileak</i>			
ARDURADUN NAGUSIA	1.208,23		
OBRAKO ARDURADUNA	1.132,69		
SEKTOREKO ARDURADUNA	1.062,01		
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA	1.060,03		
LAN-TALDEKO ARDURADUNA.....	34,43 egunean		
<i>Menpeko langileak</i>			
MANDATARIA.....	994,44		
BILTEGIZAINA	994,44		
ZERRENDA EGILEA.....	994,44		
ZAINDARIA	994,44		
MANDATUGILEA.....	693,25		
<i>Langile soilak</i>			
	31 eguneko hila	30 eguneko hila	Eguna
ESPEZIALISTA	1.130,57	1.094,10	36,47
PEOI ESPEZIALISTA	1.079,11	1.044,30	34,81
GARBITZAILEA	1.015,56	982,80	32,76
GIDARI GARBITZAILEA	1.130,57	1.094,10	36,47
<i>Beste lanbide batzuk</i>			
OFIZIALA			36,47
LAGUNTZAILEA			34,81
PEOIA			32,76
IKASTUNA			22,78

III. ERANSKINA 2013KO SOLDATEN TAULAK

Indarraldia: 2013ko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra

	Oinarri. soldata (€)
<i>Zuzendaritzako langileak</i>	
ZUZENDARI NAGUSIA.....	1.698,30
SALMENTA ZUZENDARIA.....	1.578,35
ADMINISTRATIO ZUZENDARIA	1.578,35
LANGILEBURUA.....	1.578,35
EROSKETA-BURUA.....	1.578,35
ZERBITZUBURUA.....	1.578,35
<i>Langile tituludunak</i>	
GOI-MAILAKO TITULUDUNA	1.467,97
ERDI-MAILAKO TITULUDUNA	1.289,20
LABORALA EDO PROFESIONALA.....	1.110,39
<i>Administrazio-langileak</i>	
1. MAILAKO ADMINISTRATIO BURUA	1.289,20
2. MAILAKO ADMINISTRATIO BURUA	1.230,88
1. MAILAKO ADMINISTRATIO OFIZIALA.....	1.172,57
2. MAILAKO ADMINISTRATIO OFIZIALA.....	1.094,87

ANEXO II TABLAS SALARIALES 2010-2011-2012

Vigencia: 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2012

	Salario Base (€)		
<i>Personal Directivo</i>			
DIRECTOR/A GENERAL	1.684,82		
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.565,82		
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.565,82		
JEFE/A DE PERSONAL.....	1.565,82		
JEFE/A DE COMPRAS	1.565,82		
JEFE/A DE SERVICIOS.....	1.565,82		
<i>Personal Titulado</i>			
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.456,32		
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.278,97		
LABORAL O PROFESIONAL	1.101,58		
<i>Personal Administrativo</i>			
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	1.278,97		
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	1.221,11		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	1.163,26		
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	1.086,18		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.032,19		
TELEFONISTA Y COBRADOR/A.....	985,91		
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS.....	693,00		
<i>Personal Mandos Medios</i>			
ENCARGADO/A GENERAL.....	1.208,23		
ENCARGADO/A DE OBRA	1.132,69		
ENCARGADO/A DE SECTOR.....	1.062,01		
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.060,03		
RESPONSABLE DE EQUIPO.....	34,43/día		
<i>Personal Subalterno</i>			
ORDENANZA.....	994,44		
ALMACENERO/A	994,44		
LISTERO/A.....	994,44		
VIGILANTE/A	994,44		
BOTONES	693,25		
<i>Personal Obrero</i>			
	Mes 31 días	Mes 30 días	Día
ESPECIALISTA	1.130,57	1.094,10	36,47
PEÓN ESPECIALISTA	1.079,11	1.044,30	34,81
LIMPIADOR/A	1.015,56	982,80	32,76
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.130,57	1.094,10	36,47
<i>Oficios Varios</i>			
OFICIAL/A			36,47
AYUDANTE/A			34,81
PEÓN			32,76
APRENDIZ			22,78

ANEXO III TABLAS SALARIALES 2013

Vigencia: 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013

	Salario Base (€)
<i>Personal Directivo</i>	
DIRECTOR/A GENERAL	1.698,30
DIRECTOR/A COMERCIAL	1.578,35
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO	1.578,35
JEFE/A DE PERSONAL.....	1.578,35
JEFE/A DE COMPRAS	1.578,35
JEFE/A DE SERVICIOS.....	1.578,35
<i>Personal Titulado</i>	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.467,97
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.289,20
LABORAL O PROFESIONAL	1.110,39
<i>Personal Administrativo</i>	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	1.289,20
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	1.230,88
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	1.172,57
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	1.094,87

	Oinarri. soldata (€)
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.....	1.040,45
TELEFONISTA ETA KOBRATZAILEA.....	993,80
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA.....	698,54
<i>Erdi-mailako kargua duten langileak</i>	
ARDURADUN NAGUSIA.....	1.217,90
OBRAKO ARDURADUNA.....	1.141,75
SEKTOREKO ARDURADUNA.....	1.070,51
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA.....	1.068,51
LAN-TALDEKO ARDURADUNA.....	34,71 egunean
<i>Menpeko langileak</i>	
MANDATARIA.....	1.002,40
BILTEGIZAINA.....	1.002,40
ZERRENDA EGILEA.....	1.002,40
ZAINDARIA.....	1.002,40
MANDATUGILEA.....	698,80

Langile soilak	31 eguneko hila	30 eguneko hila	Eguna
ESPEZIALISTA	1.139,61	1.102,85	36,76
PEOI ESPEZIALISTA	1.087,74	1.052,65	35,09
GARBITZAILEA	1.023,68	990,66	33,02
GIDARI GARBITZAILEA	1.139,61	1.102,85	36,76
<i>Beste lanbide batzuk</i>			
OFIZIALA			36,76
LAGUNTZAILEA			35,09
PEOIA			33,02
IKASTUNA			22,96

2013KO SOLDATEN GEHIKUNTZAREN GUTXIENKO BERMEAREN TAULA

	Oinarri. soldata (Hilean)
<i>Administrazio-langileak</i>	
1. MAILAKO ADMINISTRAZIO OFIZIALA.....	9,31
2. MAILAKO ADMINISTRAZIO OFIZIALA.....	8,69
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.....	8,26
TELEFONISTA ETA KOBRATZAILEA.....	7,89
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA.....	5,54
<i>Erdi-mailako kargua duten langileak</i>	
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA.....	8,48
LAN-TALDEKO ARDURADUNA.....	0,28 €/eguneko
<i>Menpeko langileak</i>	
MANDATARIA.....	7,96
BILTEGIZAINA.....	7,96
ZERRENDA EGILEA.....	7,96
ZAINDARIA.....	7,96
MANDATUGILEA.....	5,55

Langile soilak	31 eguneko hila	30 eguneko hila	Eguna
ESPEZIALISTA	9,04	8,75	0,29
PEOI ESPEZIALISTA	8,63	8,35	0,28
GARBITZAILEA	8,12	7,86	0,26
GIDARI GARBITZAILEA	9,04	8,75	0,29
<i>Beste lanbide batzuk:</i>			
OFIZIALA			0,29
LAGUNTZAILEA			0,28
PEOIA			0,26
IKASTUNA			0,18

IV. ERANSKINA

2014KO SOLDATEN TAULAK

Indarraldia: 2014ko urtarrilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra

	Oinarri. soldata (€)
<i>Zuzendaritzako langileak</i>	
ZUZENDARI NAGUSIA.....	1.715,28
SALMENTA ZUZENDARIA.....	1.594,13
ADMINISTRAZIO ZUZENDARIA.....	1.594,13
LANGILEBURUA.....	1.594,13
EROSKETA-BURUA.....	1.594,13
ZERBITZUBURUA.....	1.594,13

	Salario Base (€)
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....	1.040,45
TELEFONISTA Y COBRADOR/A.....	993,80
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS.....	698,54
<i>Personal Mandos Medios</i>	
ENCARGADO/A GENERAL.....	1.217,90
ENCARGADO/A DE OBRA.....	1.141,75
ENCARGADO/A DE SECTOR.....	1.070,51
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO.....	1.068,51
RESPONSABLE DE EQUIPO.....	34,71/día
<i>Personal Subalterno</i>	
ORDENANZA.....	1.002,40
ALMACENERO/A.....	1.002,40
LISTERO/A.....	1.002,40
VIGILANTE/A.....	1.002,40
BOTONES.....	698,80

Personal Obrero	Mes 31 días	Mes 30 días	Día
ESPECIALISTA	1.139,61	1.102,85	36,76
PEÓN ESPECIALISTA	1.087,74	1.052,65	35,09
LIMPIADOR/A	1.023,68	990,66	33,02
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.139,61	1.102,85	36,76
<i>Oficios Varios</i>			
OFICIAL/A			36,76
AYUDANTE/A			35,09
PEÓN			33,02
APRENDIZ			22,96

TABLA DE GARANTÍA MÍNIMA DE INCREMENTO SALARIAL 2013

	Salario Base (Mes)
<i>Personal Administrativo</i>	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	9,31
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	8,69
AUXILIAR ADMINISTRATIVO.....	8,26
TELEFONISTA Y COBRADOR/A.....	7,89
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS.....	5,54
<i>Personal Mandos Medios</i>	
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO.....	8,48
RESPONSABLE DE EQUIPO.....	0,28 €/día
<i>Personal Subalterno</i>	
ORDENANZA.....	7,96
ALMACENERO/A.....	7,96
LISTERO/A.....	7,96
VIGILANTE/A.....	7,96
BOTONES.....	5,55

Personal Obrero	Mes 31 días	Mes 30 días	Día
ESPECIALISTA	9,04	8,75	0,29
PEÓN ESPECIALISTA	8,63	8,35	0,28
LIMPIADOR/A	8,12	7,86	0,26
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	9,04	8,75	0,29
<i>Oficios Varios:</i>			
OFICIAL/A			0,29
AYUDANTE/A			0,28
PEÓN			0,26
APRENDIZ			0,18

ANEXO IV

TABLAS SALARIALES 2014

Vigencia: 1 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2014

	Salario Base (€)
<i>Personal Directivo</i>	
DIRECTOR/A GENERAL.....	1.715,28
DIRECTOR/A COMERCIAL.....	1.594,13
DIRECTOR/A ADMINISTRATIVO.....	1.594,13
JEFE/A DE PERSONAL.....	1.594,13
JEFE/A DE COMPRAS.....	1.594,13
JEFE/A DE SERVICIOS.....	1.594,13

	Oinarri. soldata (€)
<i>Langile tituludunak</i>	
GOI-MAILAKO TITULUDUNA	1.482,65
ERDI-MAILAKO TITULUDUNA	1.302,09
LABORALA EDO PROFESIONALA.....	1.121,49
<i>Administrazio-langileak</i>	
1. MAILAKO ADMINISTRAZIO BURUA	1.302,09
2. MAILAKO ADMINISTRAZIO BURUA	1.243,19
1. MAILAKO ADMINISTRAZIO OFIZIALA.....	1.184,30
2. MAILAKO ADMINISTRAZIO OFIZIALA.....	1.105,82
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA.....	1.050,85
TELEFONISTA ETA KOBRATZAILEA	1.003,74
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA	705,53
<i>Erdi-mailako kargua duten langileak</i>	
ARDURADUN NAGUSIA	1.230,08
OBRAKO ARDURADUNA	1.153,17
SEKTOREKO ARDURADUNA	1.081,22
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA	1.079,20
LAN-TALDEKO ARDURADUNA.....	35,06 egunear
<i>Menpeko langileak</i>	
MANDATARIA	1.012,42
BILTEGIZAINA	1.012,42
ZERRENDA EGILEA.....	1.012,42
ZAINDARIA	1.012,42
MANDATUGILEA.....	705,79

Langile soilak	31 eguneko hila	30 eguneko hila	Eguna
ESPEZIALISTA	1.151,01	1.113,88	37,13
PEOI ESPEZIALISTA	1.098,62	1.063,18	35,44
GARBITZAILEA	1.033,92	1.000,57	33,35
GIDARI GARBITZAILEA	1.151,01	1.113,88	37,13
<i>Beste lanbide batzuk</i>			
OFIZIALA			37,13
LAGUNTZAILEA			35,44
PEOIA			33,35
IKASTUNA			23,19

2014KO SOLDATEN GEHIKUNTZAREN GUTXIENKO BERMEAREN TAULA

	Oinarri. soldata (Hilean)
<i>Administrazio-langileak</i>	
1. MAILAKO ADMINISTRAZIO OFIZIALA	11,73
2. MAILAKO ADMINISTRAZIO OFIZIALA.....	10,95
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	10,40
TELEFONISTA ETA KOBRATZAILEA	9,94
16 ETA 17 URTEKO LAGUNTZAILEA	6,99
<i>Erdi-mailako kargua duten langileak</i>	
TALDEKO EDO ERAIKINEKO ARDURADUNA	10,69
LAN-TALDEKO ARDURADUNA	0,35 €/eguneko
<i>Menpeko langileak</i>	
MANDATARIA	10,02
BILTEGIZAINA.....	10,02
ZERRENDA EGILEA	10,02
ZAINDARIA	10,02
MANDATUGILEA.....	6,99
<i>Beste lanbide batzuk:</i>	
OFIZIALA	0,37
LAGUNTZAILEA	0,35
PEOIA	0,33
IKASTUNA	0,23

Langile soilak	31 eguneko hila	30 eguneko hila	Eguna
ESPEZIALISTA	11,40	11,03	0,37
PEOI ESPEZIALISTA	10,88	10,53	0,35
GARBITZAILEA	10,24	9,91	0,33
GIDARI GARBITZAILEA	11,40	11,03	0,37
<i>Beste lanbide batzuk:</i>			
OFIZIALA			0,37
LAGUNTZAILEA			0,35
PEOIA			0,33
IKASTUNA			0,23

	Salario Base (€)
<i>Personal Titulado</i>	
TITULAR DE GRADO SUPERIOR	1.482,65
TITULAR DE GRADO MEDIO	1.302,09
LABORAL O PROFESIONAL	1.121,49
<i>Personal Administrativo</i>	
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	1.302,09
JEFE/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	1.243,19
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	1.184,30
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	1.105,82
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.050,85
TELEFONISTA Y COBRADOR/A	1.003,74
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS.....	705,53
<i>Personal Mandos Medios</i>	
ENCARGADO/A GENERAL.....	1.230,08
ENCARGADO/A DE OBRA.....	1.153,17
ENCARGADO/A DE SECTOR.....	1.081,22
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	1.079,20
RESPONSABLE DE EQUIPO.....	35,06/día
<i>Personal Subalterno</i>	
ORDENANZA.....	1.012,42
ALMACENERO/A	1.012,42
LISTERO/A.....	1.012,42
VIGILANTE/A	1.012,42
BOTONES	705,79

Personal Obrero	Mes 31 días	Mes 30 días	Día
ESPEZIALISTA	1.151,01	1.113,88	37,13
PEÓN ESPEZIALISTA	1.098,62	1.063,18	35,44
LIMPIADOR/A	1.033,92	1.000,57	33,35
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	1.151,01	1.113,88	37,13
<i>Oficios Varios</i>			
OFICIAL/A			37,13
AYUDANTE/A			35,44
PEÓN			33,35
APRENDIZ			23,19

TABLA DE GARANTÍA MÍNIMA DE INCREMENTO SALARIAL 2014

	Salario Base (Mes)
<i>Personal Administrativo</i>	
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 1. ^a	11,73
OFICIAL/A ADMINISTRATIVO DE 2. ^a	10,95
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10,40
TELEFONISTA Y COBRADOR/A.....	9,94
AYUDANTE/A DE 16 Y 17 AÑOS.....	6,99
<i>Personal Mandos Medios</i>	
ENCARGADO/A GRUPO O EDIFICIO	10,69
RESPONSABLE DE EQUIPO.....	0,35 €/día
<i>Personal Subalterno</i>	
ORDENANZA.....	10,02
ALMACENERO/A	10,02
LISTERO/A.....	10,02
VIGILANTE/A	10,02
BOTONES	6,99
<i>Personal Obrero</i>	
ESPEZIALISTA	11,40
PEÓN ESPEZIALISTA	10,88
LIMPIADOR/A	10,24
CONDUCTOR/A LIMPIADOR/A	11,40
<i>Oficios Varios:</i>	
OFICIAL/A	0,37
AYUDANTE/A	0,35
PEÓN	0,33
APRENDIZ	0,23

V. ERANSKINA

ERAIKINAK ETA LOKALAK GARBITZEN DITUZTEN ENPRESENTZAKO LAN-ORDENANTZA

Hitzarmeneko V. eranskin gisa atxikirik doa eta hitzarmeneko parte izango da, aurreko artikuluetako testuarekin kontraesanik sortzen ez duten artikulua guztietan.

LEHENENGO KAPITULUA

APLIKAZIO-ESPARRUA**1. artikulua**

Eraikinak eta lokalak garbitzen dituzten enpresetan lan egiten duten langileen laneko gutxieneko baldintzak eta oinarritzako arauak ezartzen ditu ordenantza honek.

2. artikulua

Ordenantza honek eraginpean hartuko ditu honako hauek:

1. Enpresa gisa, aurreko artikuluan aipatutako industrietako titularrak.
2. Langile gisa, jarduera horietan zerbitzuak ematen dituztenak, eginkizun nagusia eskuekin lan egitea edo lan teknikoa dutenak, nahiz administraziokoa edo zaintza ala arretakoa dutenak.

BIGARREN KAPITULUA

LANAREN ANTOLAKETA**3. artikulua**

Praktikan, ordenantza honen eta indarreko legediaren arabera lana antolatzea Enpresako Zuzendaritzaren eskumena da, eta lanaren antolaketa guztien onerako izatearen erantzule Enpresako Zuzendaritza izango da.

Lana arrazionalizatzeko, mekanizatzeko eta zuzentzeko sistemak ez dute inola ere langileen lanbide-prestakuntza eragotziko, langileek prestakuntza jasotzeko eta prestakuntza hori praktikan hobetzeko eskubidea baitute.

HIRUGARREN KAPITULUA

LANGILEEN SAILKAPENA

1. ATALA

EGINKIZUNEN ARABERAKO SAILKAPENA**4. artikulua**

Ordenantza honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileak honako talde, azpitalde eta lanbide-kategoria hauetan sailkatzen dira:

I. taldea. *Zuzendaritzako Langileak eta Teknikari Tituludunak*

1. azpitaldea. Zuzendaritzako langileak:

- a) Zuzendaria.
- b) Salmenta zuzendaria.
- c) Administrazio Zuzendaria.
- d) Langileburua.
- e) Erosketa burua.
- f) Zerbitziburua.

2. azpitaldea. Teknikari tituludunak:

- a) Goi-mailako Tituludunak (Doktorea edo Lizentziatua).
- b) Erdi-mailako Tituludunak, Ingeniari teknikoa, Peritua, Gizarte Graduatua edo antzekoa.
- c) Laneko edo Lanbideko Irakaskuntza Ertaineko Tituludunak.

ANEXO V

ORDENANZA LABORAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS A LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

Se adjunta como Anexo V del Convenio pasando a formar parte del convenio en todos los artículos que no contradigan al texto de los artículos anteriores.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN**Artículo 1**

La presente Ordenanza contiene las normas básicas y establece las condiciones mínimas de trabajo para el personal que presta sus servicios en las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales.

Artículo 2

Se regirán por la presente Ordenanza:

1. Como Empresas, las titulares de las industrias a que se refiere el anterior artículo.
2. Como trabajadores, quienes prestan sus servicios profesionales en tales actividades, tanto si realizan una función predominantemente manual como técnica o administrativa o de mera vigilancia o atención.

CAPÍTULO SEGUNDO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 3**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a esta Ordenanza y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa, que será responsable de la contribución de ésta al bien común.

Los sistemas de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopten nunca podrán perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica.

CAPÍTULO TERCERO

CLASIFICACIÓN DEL PERSONALSECCIÓN 1.^a**CLASIFICACIÓN FUNCIONAL****Artículo 4**

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de la presente Ordenanza se clasifica en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo I. *Personal Directivo y Técnico Titulado*

Subgrupo 1. Personal Directivo:

- a) Director.
- b) Director Comercial.
- c) Director Administrativo.
- d) Jefe de Personal.
- e) Jefe de Compras.
- f) Jefe de Servicios.

Subgrupo 2. Personal Técnico titulado

- a) Titulados de Grado Superior (Doctor o Licenciado).
- b) Titulados de Grado Medio, Ingeniero técnico, Perito, Graduado Social o análogo.
- c) Titulados de Enseñanza Media Laboral o Profesional.

II. taldea. *Erdi-mailako Kargudun langileak*

- a) Arduradun nagusia.
- b) Eremuko Ikuskatzailea edo Arduraduna.
- c) Sektoreko Ikuskatzailea edo Arduraduna.
- d) Taldeko edo Eraikineko Arduraduna.
- e) Lan-taldeko arduraduna.

IV. taldea. *Mendeko langileak*

- a) Mandataria.
- b) Biltegizaina.
- c) Zerrenda egilea.
- d) Zaindaria.
- e) Mandatugilea.

V. taldea. *Langile soilak*

- a) Especialista.
- b) Peoi espezializatu.
- c) Garbitzailea.
- d) Gidari-garbitzailea.

VI. taldea. *Beste lanbideetako langileak*

- a) Ofiziala.
- b) Laguntzailea.
- c) Peoia.
- d) Ikastuna.

5. artikulua

Aurreko artikuluan egindako kategoria-zerrenda zerrenda besterik ez da, hau da, enpresan ez dira nahitaez kategoria guztiak egongo, enpresaren beharrek eta lan-bolumenak eskatzen ez badute.

Hala ere, enpresaren batean langileren batek kategoria jakin bateko eginkizun zehatzak betetzen dituen une beretik, kategoria horri dagokion ordainsaria jasotzeko eskubidea izango du, baita dagozkion gainerako eskubide guztiak ere, ordenantza honetako 27. artikuluari jarraiki.

6. artikulua

Lanbide-kategorien definizioak ordenantza honetako I. eranskinean jaso dira; eranskina ordenantzaren parte da.

7. artikulua

Definizio horietan jasotako lanbide-kategoria bakoitzari dagozkion lanak eta eginkizunak aipamenak besterik ez dira, ordenantza honek eraginpean hartutako enpresetan lan egiten duten langileek nagusiek agindutako lanak eta betebeharrak bete behar baitituzte nahitaez, beren lanbide-kategoriaren baitako eginkizun nagusien barruan.

2. ATALA

**ENPRESETAN EMANDAKO DENBORAREN
ARABERAKO LANGILE SAILKAPENA**

8. artikulua

Enpresan emandako denboraren arabera, langileak finkoak, aldi baterakoak edo bitartekoak izan daitezke.

9. artikulua

Kontratuaren iraupenari buruzko inolako aipamenik egin gabe enpresan sartutako langileak finkotzat edo mugagabetzat hartuko dira.

12. artikuluan sartu ez arren enpresan jarduera arruntak eta iraunkorrak egiten dituzten langileak finkoak izan behar dira.

Grupo II. *Personal de Mandos Intermedios*

- a) Encargado general.
- b) Supervisor o Encargado de Zona.
- c) Supervisor o Encargado de Sector.
- d) Encargado de Grupo o Edificio.
- e) Responsable de Equipo.

Grupo IV. *Personal Subalterno*

- a) Ordenanza.
- b) Almacenero.
- c) Listero.
- d) Vigilante.
- e) Botones.

Grupo V. *Personal Obrero*

- a) Especialista.
- b) Peón especializado.
- c) Limpiador o Limpiadora.
- d) Conductor-Limpiador.

Grupo VI. *Personal de oficios varios*

- a) Oficial.
- b) Ayudante.
- c) Peón.
- d) Aprendiz.

Artículo 5

La enumeración de categorías consignadas en el artículo anterior es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el momento mismo en que exista en una Empresa un trabajador que realice las funciones especificadas en la definición de una categoría determinada, habrá de ser remunerado con la retribución propia de la misma, sin perjuicio de los demás derechos que pudiera corresponderle, de conformidad con el artículo 27 de la presente Ordenanza.

Artículo 6

Las definiciones correspondientes a las distintas categorías profesionales son las que se reflejan en el anexo I de esta Ordenanza, que forma parte integrante de la misma.

Artículo 7

Los distintos cometidos y funciones asignadas a cada categoría profesional en su correspondiente definición son enunciativos, pues todo trabajador al servicio de las Empresas afectadas por esta Ordenanza está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

SECCIÓN 2.^a

**CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL POR RAZÓN
DE LA PERMANENCIA AL SERVICIO DE LAS EMPRESAS**

Artículo 8

Por razón de la permanencia el personal se clasifica en fijo, eventual o interino.

Artículo 9

El personal admitido en la empresa sin pactar modalidad especial ninguna en cuanto a la duración de su contrato, se considerará fijo o por tiempo indefinido.

Los trabajadores no incluidos en el artículo 12 que realicen actividades de carácter normal y permanente en la Empresa habrán de tener la concepción de fijos.

10. artikulua

Aldi baterako langileak izango dira enpresan ez ohiko edo noiz-behinkako lanen bat egiteko hartutakoak, betiere sei hilabete baino gutxiagorako izanik. Aldi hori amaitzean langileak zerbitzuak ematen jarraitzen badu, plantillako finko izatera pasako da, lanean hasi zen egunetik aurrera.

Aldi baterako lan-kontratua amaitzean kontratu hori bertan behera geratuz gero, lanpostu horretarako ezin izango da beste aldi baterako langile bat kontratatu, hiru hilabete igaro arte.

11. artikulua

Bitarteko langiletzat hartuko da baimenagatik, oporregatik, aldi baterako lanerako ezintasunagatik, eszedentzia bereziagatik edo dena delakoagatik lanera etorri ezin duen baina enpresak lanpostua gorde behar dion langile finkoa ordezkatzeko ari dena.

12. artikulua

Garbiketa-zerbitzua kontratista baten bidez eskaintzen zuen enpresa batek zerbitzu hori bere kargura hartzen duenean zuzenean, ez ditu nahitaez kontratistarentzako lanean aritutako langileak hartu beharrik, zerbitzua enpresako bertako langileek bete badezakete; garbiketa-zerbitzu hori eskaintzeko langile berriak kontratatu behar izanez gero, ordea, orduan bai hartu beharko ditu bere kargura langile horiek.

Garbiketa-zerbitzuko kontratista baten langileak, aplikatu daitezkeen arau juridikoari jarraiki, kontratistarekiko lan-harremana eteten denean, garbiketa-kontratuko titular berriari atxikiko zaizkio, hala-korik baldin bada.

LAUGARREN KAPITULUA

**ENPRESAN SARTZEA, MAILAZ IGOTZEA, PLANTILLAK ETA
ESKALAFONIAK, LEKUALDATZEAK, ETA LANPOSTU-ALDAKETAK,
KARGU-UZTEAK ETA KALERATZEAK**

1. ATALA

ENPRESAN SARTZEA**13. artikulua**

Ordenantza honek eraginpean hartutako langileak enpresan sartzeko erabakiak enpresek hartuko dituzte, langileak lanean jartzeari buruzko arau orokorren arabera, eta pertsona helduei eta minusbaliatuei buruzko lege berezien arabera; enpresak sartzeko hautaprobak egiteko eskubidea du, nahi izanez gero. Lehiaketa-oposizio bidez sartzeko lanpostua bada, enpresa bereko baina beste lanbide kategorian edo talde bateko langileek izango dute lehentasuna baldintza berdinetan egonez gero plaza hutsak betetzeko.

Halaber, merezimendu berdina izanez gero, sartzeko lehentasuna izango dute enpresan aldi baterako edo bitarteko eginkizunak betetzen ari diren edo bete izan dituzten langileek, betiere enpresa gustura geratu bada; langileen seme-alabek ere lehentasunezko tratua izango dute, langileak aktiboan, hilda, erretiraturik edo pensiodunak izan arren.

Ekainaren 19ko 25/1971 Legeak, Familia Ugarien Babeserako 1971ko abenduaren 23ko 3140 Dekretuaren bitartez, familia ugarietako gurasoei lanpostuak emateko ezarritako lehentasunari ere ertsiko zaio, baita legea aplikatzeko araudiari ere.

14. artikulua

Zazpi egun baino gehiagorako hartzen diren aldi baterako langileen kontratuak eta bitarteko kontratuak idatziz formalizatu behar dira, Lan Kontratuen Legeak ezarritako eta Ordenantza honetan xedatutako inguruabarrak eta baldintzak aipatuz.

Artículo 10

Son trabajadores eventuales aquellos Admitidos para realizar una actividad excepcional o esporádica en la Empresa por plazo que no exceda de seis meses. Si al término de este período el trabajador continuase prestando sus servicios, adquirirá la condición de fijo de plantilla, con efectos desde el comienzo de los servicios.

En el caso de que el contrato de trabajo eventual fuera rescindido al finalizar su duración, no podrá admitirse otro trabajador eventual para ocupar el mismo puesto de trabajo hasta transcurrir tres meses.

Artículo 11

Es personal interino el que se contrata para sustituir al personal fijo durante las ausencias de éste procedentes de permisos, vacaciones, incapacidad laboral transitoria, excedencia especial y cualesquiera otras causas que obliguen a la Empresa a reservar su plaza al ausente

Artículo 12

Quando una Empresa, en la que viniese realizándose el servicio de limpieza a través de un contratista, tome a su cargo, directamente dicho servicio, no estará obligada a continuar con el personal que hubiese prestado servicio al contratista concesionario, si la limpieza la realizare con los propios trabajadores de la Empresa y, por el contrario, deberá hacerse cargo de los trabajadores de referencia si, para el repetido servicio de limpieza, hubiere de contratar nuevo personal.

Los trabajadores de un contratista de servicio de limpieza que, con arreglo a la normativa jurídica aplicable, quedasen desvinculados laboralmente de éste al vencimiento de una concesión, pasarán a estar adscritos, si existiese, al nuevo titular de la contrata de limpieza.

CAPÍTULO CUARTO

**INGRESOS, ASCENSO, PLANTILLAS
Y ESCALAFONES, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTOS,
CESES Y DESPIDOS**

SECCIÓN 1.ª

INGRESOS**Artículo 13**

El ingreso del personal comprendido en la presente Ordenanza tendrá lugar por designación de la Empresa de acuerdo con las normas legales generales sobre colocación de trabajadores y con las especiales para los trabajadores de edad madura y los minusválidos, pudiendo la Empresa someter a los candidatos a las pruebas de ingreso que considere oportunas. Cuando el ingreso sea por concurso-oposición, el personal de la Empresa perteneciente a otro grupo o categoría profesional tendrá preferencia para ocupar las plazas vacantes en igualdad de circunstancias.

Asimismo tendrán derecho preferente para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hubieren desempeñado o desempeñasen funciones en la Empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquélla, otorgándose también este trato preferente a los hijos de los propios trabajadores, ya estén éstos en activo, fallecidos, jubilados o pensionistas.

Se respetará la preferencia que para ser empleados en cualquier puesto de trabajo reconoce a los cabezas de familias numerosas y sus cónyuges la Ley 25/1971, de 19 de junio, a través del Decreto 3140, de 23 de diciembre de 1971, de Protección a las Familias Numerosas y su Reglamento de aplicación.

Artículo 14

Los contratos de trabajo que celebren las Empresas para la admisión de trabajadores eventuales de duración superior a siete días, así como de interinos, deberán formalizarse por escrito, haciendo constar las circunstancias y requisitos que establece la Ley de Contrato de Trabajo y las derivadas de lo dispuesto en la presente Ordenanza.

Bitarteko langileen kontratuetan ordezkatzan ari diren titularraren izena jaso beharko da eta zergatik ez den lanera etortzen; aldi baterako langileen kasuan, aldiz, kontratatutako langileak egin beharreko lana eta horren iraupena, edo enpresak erabakitzen duen lan edo zerbitzu jakina idatziz agertuko da, betiere ordenantza honetako 11. artikuluan erabakitakoari jarraiki.

15. artikulua

Enpresan sartu berria den langile finko orok probaldia igaro beharko du, besterik itundu ezean; probaldia ez da izango lanbide-talde bakoitzerako ezarritakoa baino luzeagoa, eskala honen arabera:

- 1) Zuzendaritzako Langileak eta Teknikari Tituludunak, sei hilabete.
- 2) Erdi-mailako Kargudun langileak, bi hilabete.
- 3) Administrazioako langileak, bi hilabete.
- 4) Mendeko langileak, hilabete.
- 5) Langile soilak, ofiziotakoak eta bestelakoak, hilabete.

Langileak probaldia gainditu behar duela idatziz jaso beharko da, bestela ez du probaldirik izango. Probaldian bai enpresak bai langileak kontratua eten dezakete, aldez aurretik jakinarazteko eperik bete behar izan gabe, eta kalte-ordainik jasotzeko esku-biderik gabe.

Probaldia gainditzean, langileak enpresako plantillako langile finko izango dira, eta probaldia ondorio guztietarako hartuko da kontuan da.

16. artikulua

Ordenantza honek barne hartutako langile guztiak osasun-azterketa bat egin beharko dute enpresan sartu eta hamabost eguneko epean, enpresak esandako tokian eta orduan; horrek ez du eraginik izango urteko osasun-azterketetan, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeak agindutakoetan, edo Enpresako Zuzendaritzak erabakitako beste azterketetan.

2. ATALA MAILAZ IGOTZEA

17. artikulua

Ordenantza honen eraginpeko langileek eskubidea izango dute, baldintza berdinetan, enpresan hutsik geratzen diren goragoko mailako lanpostuak betetzeko, honako arau hauen arabera:

- Zuzendaritzako Langileak eta Teknikariak: Kategoria honetako lanpostu hutsak nork beteko dituen enpresek erabakiko dute, eskatutako tituluak eta gaitasunak dituztenen artean, nahierara.
- Administrazioako Langileak: Lehen mailako administrari-buruarren lanpostu hutsak enpresek nahierara beteko dituzte. Administrazioako gainerako kategorietan, lanpostu hutsak lehiaketa-oposizio bidez beteko dira; enpresako antzintasuna eta gaitasuna maila berean baloratuko dira oinarrietan.
- Erdi-mailako kargudunak: Arduradun Nagusia Enpresek hautatuko dute, nahierara.
Erdi-mailako Kargudunen gainerako lanbide-kategorietan, lanpostu hutsak betetzeko langile soilen arteko lehiaketa-azterketa sistema mistoa erabiliko da, eta gaitasuna eta lanpostuko antzintasuna maila berean baloratuko dira.
- Mendeko langileak: Mandatari-postu hutsak 18 urtetik gorako mandatugileen artean beteko dira, antzintasunaren arabera txandetan. Lanpostu hutsik sortzen ez bada, mandatugileek kategoria berean geratzeko aukera izango dute, eta mandatariaren soldatarekin duten aldearen %80 kobratuko dute.
- Langile soilak: Espezialisten lanbide-kategoriako lanpostu hutsak antzintasunaren arabera beteko dira, peoi espe-

En los contratos de los trabajadores interinos se hará constar el nombre del titular a quien se sustituye y las causas de la ausencia de éste, y en los del personal eventual se consignará el trabajo a realizar por el contratado y el tiempo cierto de su duración o la tarea o servicio específico que determine ésta, respetando siempre lo dispuesto en el artículo 11 de la presente Ordenanza.

Artículo 15

Todo el personal fijo de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional, en la siguiente escala:

- 1) Personal Directivo y Técnico Titulado, seis meses.
- 2) Personal de Mandos intermedios, dos meses.
- 3) Personal Administrativo, dos meses.
- 4) Personal Subalterno, un mes.
- 5) Personal obrero, de oficios y varios, un mes.

Solo se entenderá que el trabajador está sujeto a período de prueba si así consta por escrito. Durante el período de prueba, por la Empresa y por el trabajador podrá resolverse libremente el contrato sin plazo de previos y sin derecho a indemnización alguna.

Transcurrido el plazo de prueba, los trabajadores ingresarán como fijos en la plantilla de la Empresa, computándose a todos los efectos el período de prueba.

Artículo 16

Todo el personal comprendido en la presente Ordenanza estará obligado a someterse a reconocimiento médico dentro de los primeros quince días posteriores a su ingreso, en el lugar y hora que la Empresa indique, sin perjuicio de las preceptivas revisiones anuales, las que determine el Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o cualesquiera otras que determine la Dirección de la Empresa.

SECCIÓN 2.^a ASCENSOS

Artículo 17

El personal comprendido en la presente Ordenanza Tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior que se produzcan en las Empresas y de acuerdo con las normas siguientes:

- Personal Directivo y Técnico: Las vacantes que se produzcan en esta categoría se cubrirán libremente por las Empresas entre quienes posean los títulos y aptitudes requeridas.
- Personal Administrativo: Las vacantes de Jefe Administrativo de primera se proveerán libremente por las Empresas. En las restantes categorías administrativas las vacantes se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.
- Mandos Intermedios: El puesto de Encargado general será de libre designación de las Empresas.
En las demás categorías profesionales de los Mandos Intermedios las vacantes que se produzcan se proveerán entre el personal obrero por un sistema mixto de concurso-examen en el que se valorarán a partes iguales la aptitud y la antigüedad en el puesto de trabajo.
- Personal Subalterno: La provisión de las vacantes de Ordenanza se hará por rigurosos turno de antigüedad entre los botones que hayan superado la edad de 18 años. De no existir vacantes, los botones podrán permanecer en su misma categoría, percibiendo el 80% de la diferencia correspondiente al sueldo de Ordenanza.
- Personal Obrero: Las vacantes que se produzcan en la categoría profesional de Especialistas se cubrirán por antigüedad,

ziazatuei gaitasun-proba egin ondoren; peoi espezializatuko lanpostu hutsak betetzeko, aldiz, garbitzaileen artean egingo da proba.

- Hainbat Lanbidetako langileak: Kategoria horretan, lanpostu hutsak lehiaketa-oposizio bidez beteko dira; enpresako antzinatasa eta gaitasuna maila berean baloratuko dira oinarrietan.

3. ATALA

PLANTILLAK ETA ESKALAFIOAK

18. artikulua

Ordenantza honen baitako enpresa guztiek langile finkoen plantilla osatu behar dute, lanbide-kategoria bakoitzean dauden langileen kopurua zehaztuta, eta taldeak eta azpitaleak berezita. Plantilla horiek laneko agintaritzaren oniritzia jaso beharko dute, eta horretarako, besteak beste, sindikatuaren txostena ezinbestean jaso behar du aurretik agintaritzak.

Gutxienez bi urtean behin egingo da plantilla eta enpresan ari diren langile bakoitzak eskuratutako eskubideengan eta egoerarengan ez du inolako ondorio txarrik izango. Hasierako eta hurrengo plantilletan, enpresek sortzen diren lanpostu hutsak ken ditzakete, baina langileek lanbidean gora eginez aurrera egitea eragotzi gabe, betiere laneko agintaritzari jakinarazita.

19. artikulua

Enpresek langileen eskalafoi orokorra egin eta horri eutsi beharko diote. Eskalafoi horretan, langile guztien eta bakoitzaren datuak jasoko dira, gutxienez zerrenda honetan agertzen direnak:

1. Izen-abizenak.
2. Jaioteguna.
3. Enpresan sartzeko eguna.
4. Zein lanbide-kategoriari atxikita dauden.
5. Kategoria horietako izendapena edo sustapena noiz egin zen.
6. Antzinatasa-osagarriagatik hurrengo igoeraren eguna.
7. Hurrenkera-zenbakia.

Urte bakoitzeko hiruhileko naturaletan, enpresek eskalafoia argitaratuko dute, goiko datu horiekin guztiekin, lanbide-talde bakoitzeko langileak jakinaren gainean jartzeko.

Langileek eskalafoiaren aurkako erreklamazioa aurkez dezake, goiko datu horiekin guztiekin, lanbide-talde bakoitzeko langileak jakinaren gainean jartzeko.

Langileek eskalafoi horren aurkako erreklamazioa aurkez dezakete, enpresei zuzendutako idazki baten bidez, hamabost eguneko epean; enpresek beste hamabost egun izango dituzte erantzuteko. Enpresak erreklamazioa atzera botatzeko erabakia esanbidez edo isilbidez adieraz dezake; epean erantzuten ez badu, erreklamazioa isilbidez atzera bota duela ulertu beharko da. Kasu horretan, interesdunek Laneko Jurisdikzioan demanda aurkezteko eskubidea dute.

4. ATALA

LANTOKIA, LEKUALDATZEAK ETA LANPOSTU-ALDAKETAK

20. artikulua

Garbiketa-zerbitzu horien baldintza bereziak direla-eta, langileen mugikortasuna enpresen zuzentzeko eta antolatzeko eskumenaren baitan geratuko da; hala ere, langileak modu arrazionalan banatzen saiatuko dira enpresak.

previa prueba de aptitud entre los Peones especializados y las de éstos, entre los Limpiadores o Limpiadoras.

- Personal de oficios varios: Las vacantes que se produzcan en este grupo profesional se cubrirán por concurso-oposición, en cuyas bases se otorgará igual valoración a la aptitud y a la antigüedad en la Empresa.

SECCIÓN 3.ª

PLANTILLAS Y ESCALAFONES

Artículo 18

Todas las Empresas comprendidas en esta Ordenanza vienen obligadas a confeccionar las plantillas de su personal fijo, señalando el número total de trabajadores que comprende cada categoría profesional con la separación y especificación por grupos y subgrupos. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas para su aprobación a la autoridad laboral que resolverá, previos los preceptivos informes, entre los que deberá figurar necesariamente el de la Organización Sindical.

La plantilla se confeccionará cada dos años como mínimo, y no tendrá efecto alguno contrario a la situación, y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa. Dentro de la plantilla inicial y sucesivas, las Empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan, sin perjuicio de la promoción del personal existente, por vía de ascenso, comunicándolo a la autoridad laboral.

Artículo 19

Las Empresas deberán confeccionar y mantener el escalafón general de su personal. Como mínimo, deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle que sigue:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso de los trabajadores en las Empresas.
4. Categorías profesionales a que estén adscritos.
5. Fecha de nombramiento o promociones a estas categorías.
6. Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.
7. Número de orden.

Dentro del trimestre natural de cada año, las Empresas publicarán el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón, con expresión de los datos anteriormente señalados, para conocimiento del personal que integre los respectivos grupos profesionales.

El personal podrá formular reclamación contra el escalafón antes referido, en escrito dirigido a las Empresas, dentro del plazo de quince días; reclamación que deberá ser contestada dentro de otro plazo de quince días. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, el que se presume cuando la Empresa no contestare en el plazo indicado, los interesados podrán formular demanda ante la Jurisdicción de Trabajo.

SECCIÓN 4.º

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

Artículo 20

Dadas las especiales condiciones en que se realiza la prestación de estos servicios de limpieza, la movilidad del personal está determinada por las facultades de dirección y organización de las Empresas, que han de proceder a la distribución racional de su personal.

Horretarako, herrizat honako hau hartuko da: Alde batetik, kasuan kasuko udalerria, eta bestetik, udalerraren inguruko hiri eta industria kontzentrazioak, udalerriarekin batera hiri edo industria makro-kontzentrazioa osatzen badute, nahiz eta administrazio-mailan herri desberdinak izan, eta betiere gehienez ordubeteko maiztasunarekin ibiltzen den garraio-publikoaren bitartez loturik badaude.

Hiriaren kanpoaldean dauden industrialde horietan lan eginez gero, garraio publiko horrekin egindako joan-etorrien gastua kobratzeko eskubidea izango dute langileek.

Printzipio nagusi gisa, enpresak lantoki bakoitzerako handik gertuen bizi diren langileak bideratuko ditu.

21. artikulua

Langileari ohiko bizilekua aldarazten dioten lekualdatzeak, honako arrazoi hauetako batek eraginda izango dira:

1. Langileak eskatu duelako edo truke bidez.
2. Enpresa eta langilea ados jarri direlako.
3. Zerbitzuaren beharrak eraginda.
4. Diziplinazko zehapenaren ondorioz.

22. artikulua

Langilearen lekualdatzeak langileak berak eska ditzake, idatziz. Lekuz aldatuz gero, une horretatik aurrerako kontratu-baldintzak toki berriko kategoriari eta soldatari dagozkionak izango dira, eta langileak ez du eskubiderik izango etxebizitzaren aldaketak eragindako gastuengatik kalte-ordainik jasotzeko.

23. artikulua

Destinoa beste udalerriri batean daukaten langileek, talde eta kategoria berdinari eutsiz gero, euren lanpostuak trukatzeko eska dezakete; nolana ere, zuzendaritzak hartuko du erabakia, zerbitzuaren premia, trukatzailerik postu berrirako duten gaitasuna eta gainerako baldintzak aztertu ondoren.

Trukea eginda, truke horrek eragin ditzakeen aldaketak onartuko dituzte langileek, aurreko artikuluan erabakitakoaren arabera, eta ez dute eskubiderik izango etxebizitzaz aldatzeak sortutako gastuengatik kalte-ordainik jasotzeko.

24. artikulua

Enpresa eta langilea ados jarrita egindako lekualdatzeak bi aldeek itundutakoarekin bat etorriko dira.

25. artikulua

Enpresen beharrek eragindako lekualdatzeetan, enpresek behar horien premia egiaztatu beharko dute eta langileen norberaren, familiako eta gizarteko egoerak aintzat hartu beharko dituzte; langileak lekualdatzeari ezezkoa esaten badio, Probintziako Lan Ordezkaritzak baimendu beharko du lekualdatzea.

Zerbitzuaren beharrak eragindako lekualdatzeetan, langilearen eta langilearekin bizi diren senitartekoen bidaia-gastuak jasotzeko eskubidea izango dute langileek, baita altzariak eta tresnak doan garraiatzeko ere, eta hilabeteko soldataren adinako kalte-ordaina kobratuko dute. Enpresak langilearen beharretara egokitutako etxebizitza bat bilatu beharko du, eta aurreko etxebizitzaren errenta berdina duena; hori lortzea ezinezkoa baldin bada, errenta-aldea ordainduko dio lekualdatu den langileari.

Zerbitzuaren beharregatik lekualdatutako langilea ezin izango da berriro aldatu bost urte igaro arte, bi aldeak ados jarri ezean.

26. artikulua

Beharren arabera, enpresek goragoko kategoriako lanetara biderra ditzakete langileak, kategoria berriari dagokion soldatarekin. Aldaketa eragin zuen arrazoia amaitzean, aurreko lanpostura itzuliko dira langileak.

A estos efectos se entenderá por localidad, tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con él una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transportes públicos a intervalos no superiores a una hora.

Los trabajos realizados en dichas zonas industriales del extrarradio, darán derecho a la compensación económica del importe de los mencionados servicios de transporte público periférico, hasta el destino o punto de trabajo y su regreso.

Como principio general, las Empresas procurarán utilizar para cada centro de trabajo a aquellos trabajadores cuyos domicilios estén más próximos de comunicación al correspondiente punto de trabajo.

Artículo 21

Los traslados del personal que impliquen cambio de domicilio, podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. A petición del trabajador o mediante permuta.
2. Por mutuo acuerdo entre Empresa y trabajador.
3. Por necesidades del servicio.
4. Por sanción disciplinaria.

Artículo 22

Todo traslado de personal puede ser causado a solicitud escrita del propio trabajador. De accederse a la misma, las condiciones del contrato para en lo sucesivo serán las que correspondan en cada caso a la categoría y salario de nuevo destino, sin que el trabajador tenga derecho a indemnización por los gastos que se le originen por el cambio de residencia.

Artículo 23

Los trabajadores con destino en distinta localidad, del mismo grupo y categoría, podrán solicitar la permuta de sus respectivos puestos, decidiendo la Dirección en todo caso, según las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias.

Efectuada la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones a que pudiera dar lugar el cambio, de conformidad a lo dispuesto en el artículo anterior, sin derecho a indemnización por los gastos originados por el cambio de residencia.

Artículo 24

Los traslados que se efectúen de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se ajustarán a lo que ambas partes hayan convenido.

Artículo 25

En los traslados por necesidades del servicio las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores; caso de oposición del trabajador, el traslado deberá ser autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo.

Los traslados por necesidades del servicio tendrán derecho al abono de los gastos de viaje, suyos y de sus familiares que con él convivan, al transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad; habiendo de proporcionarle vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia de renta.

Un trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 26

Las Empresas, en caso de necesidad, podrán destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a su nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Aldaketa hau ez da segidako lau hilabete baino gehiagorako izango; handik aurrera, langilea lehengo postura eta kategoriara itzuliko da.

Aldizka, hamabi hilabetetan goragoko kategoria bateko lanpostuan egonez gero, kategoria horri dagokion soldata jasotzeko eskubidea eskuratuko du une horretatik aurrera, baina horrek ez du esan nahi kategoria horretako lanpostu bat sortu behar denik nahitaez.

Soldadutzagatiko, gaixotasunagatiko, lan-istripuagatiko, bai-menagatiko edo kargu ofizialak betetzeagatiko ordezkapenen kasuan, ez dira eskubide horiek eskuratuko; horrelakoetan, ordezkatzea eragin duen zirkunstantziak dirauen bitartean iraungo du ordezkapenak.

Gehienez lau hilabeteko epean, eta premiazko beharrak eraginda, behegoko kategoriako eginkizunetan aritzen den langileak bere lanbide-kategoriari dagokion soldata jasotzen jarraituko du.

27. artikulua

Diziplinazko zehapenen ondoriozko lekualdatzeetan, gastuak langilearen gain geratuko dira.

5. ATALA

KARGU-UZTEAK ETA KALERATZEAK

29. artikulua

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileek Enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde aurretik abisatzeko ondoko epeak bete beharko dituzte: Zuzendaritza Taldeko langileek eta Teknikari Tituludunek, bi hilabete; Administrarien eta Erdi-mailako Kargudunen Taldeek, hilabete; eta Mendeko langileen, Langile soilen eta Hainbat Lanbidetako Taldeek, hamabost egun.

Epe horretan lanari uzteko asmoaren berri ematen ez denean, enpresak eskubidea izango du jakinarazteko epearen barruan jakinarazpenik egin ez den egun bakoitzaren ordainketa likidaziotik kentzeko.

30. artikulua

Jakinarazpena aurreko artikuluan erabakitako epean jasotzen badute, enpresek une horretan kalkula daitezkeen kontzeptu finkoak likidatu beharko dituzte, epea amaitzean. Gainerakoak, berriz, ordaindu ohi dituzten unean kitatu behar dituzte.

Hala egin ezean, kitapenaren ordainketa izandako atzerapen-egun bakoitzeko egun bateko soldata jasotzeko eskubidea izango du langileak, kalte-ordain gisa; atzerapena, gehienez, aurreabisua emateko epea adina luza daiteke. Beraz, langileak behar besteko aurrerapenarekin jakinarazten ez badu, enpresa ez dago horretara behartuta, eta, ondorioz, ez da eskubide hori sortuko.

31. artikulua

Aldi baterako langileek kontratuan itundutako epea edo lan edo zerbitzu jakina amaitzean utziko dute lana, alde aurretik jakinarazteko beharrik gabe, eta langileak ez du kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik.

32. artikulua

Bitarteko langileek lana utziko dute ordezkatzeko ari diren langilea lanera itzultzean; ez da jakinarazpenik behar, eta kalte-ordainik jasotzeko eskubiderik ere ez dute.

33. artikulua

Zehapenen ondoriozko kaleratzeetan, Lan Kontratuaren Legean, Lan Prozedurako Legean eta gainerako lege xedapenetan ezarritakoari jarraituko zaio, baita ordenantza honetako Hutsegiteen eta Zehapenen kapituluan erabakitakoari ere.

Este cambio no puede ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, al cabo de este tiempo, volver a su antiguo puesto y categoría.

Si ocupara el puesto de categoría superior durante doce meses alternos consolidará el salario base de dicha categoría, a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esta categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, en cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

El trabajador que realizare por período no superior a cuatro meses, por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya, conservará el salario de su propia categoría profesional.

Artículo 27

En los traslados por sanción disciplinaria, los gastos que ocasionen el traslado serán por cuenta del trabajador.

SECCIÓN 5.^a

CESES Y DESPIDOS

Artículo 29

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo de preaviso: Personal del Grupo Directivo y Técnicos Titulados, dos meses; los Grupos de Administrativos y Mandos Intermedios, un mes; y Grupos Subalternos, Obreros y Varios, quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 30

Habiendo recibido el aviso con la antelación establecida en el artículo anterior, las Empresas vendrán obligadas a liquidar, al finalizar el plazo, los conceptos fijos que puedan ser calculados en dicho momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación empresarial llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho si el trabajador no preavisó con la antelación debida.

Artículo 31

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el contrato por expiración del plazo convenido o la terminación de la tarea o servicio específico que determinó aquél, sin que sea preciso preaviso y sin derecho por parte del trabajador a indemnización alguna.

Artículo 32

El cese del personal interino tendrá lugar sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna, cuando se reintegre el titular a quien sustituya el trabajador interino.

Artículo 33

En los despidos por sanción habrán de observarse necesariamente lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, Ley de Procedimiento Laboral y demás disposiciones reglamentarias, así como las específicas consignadas en el capítulo de Faltas y Sanciones de esta Ordenanza.

BOSGARREN KAPITULUA

LANALDIA, ORDUTEGIA, APARTEKO ORDUAK, EGUNEKO ETA ASTEKO ATSEDENA, ETA OPORRAK**34. artikulua**

Jarduera honetako lanaldia astean 36 ordukoa izango da, aldi batean edo gehienez hiru alditan banatuta, betiere Probintziako Lan Ordezkaritzak ordutegi-taula onartuz gero.

35. artikulua

Enpresen Zuzendaritzak erabakiko du laneko ordutegia, Langileen Ordezkariekin eta Enpresa Batzordeko kideekin elkarlanean; Langileen Ordezkariek eta Enpresa Batzordeko kideek 10 eguneko epea izango dute langileei ordutegiaren inguruko iritzia galdetzeko, onartu aurretik.

36. artikulua

Gaueko lantzat hartuko da 22:00ak eta 06:00ak artean egiten dena; Lan Ordezkaritzak baimena ematen badu, aurreratu edo atzeratu daiteke.

37. artikulua

Egun bateko lanaldia amaituz geroztik hurrengo hasi arte, gutxienez zortzi orduko etena egongo da, salbu eta ezinbesteko beharra edo larrialdi-kasua baldin bada; horretarako, ohiko lanaldian sartutako orduak eta aparteko orduak hartuko dira aintzat.

38. artikulua

Ordenantza honetan sartzen diren langile guztiak asteko atsedena izateko eskubidea izango dute; 1940ko uztailaren 13ko Igan-deko Atsedena Legean eta haren 1941eko urtarrilaren 28ko Araudian zehaztutakoaren arabera, ahal dela, atsedena igandean izango da. Langileek igandean lan egin behar izanez gero, astean zehar egun bat hartuko dute, jaieguneko lana konpentsatzeko.

SEIGARREN KAPITULUA

BIDAIAK, DIETAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK**39. artikulua**

Dietekin konpentsatutako bidaiak, gaua ohiko etxebizitzan edo kanpoan emanik, gehienez hiru hilabetekoak izango dira; denbora hori igaro ondoren, zerbitzuak eragindako lekualdatzea izango da, ordenantza honetako dagokion artikuluan ezarritako baldintza guztiak betetzen badira, eta bidaia horiek beti herri berera izanez gero.

ZAZPIGARREN KAPITULUA

ORDAINSARIAK

1. ATALA

XEDAPEN OROKORRAK**40. artikulua**

Ordenantza honek eraginpean hartutako langileen ordainsariak osatzeko oinarritzko soldata eta horren osagarriak hartuko dira kontuan; 34. artikuluan adierazten den ohiko lanaldiari dagokio ordainsari hori.

Langileen ordainsarrietan barne hartuko dira soldatatzat kanpoko kalte-ordainak ere, baldin badaude.

41. artikulua

Emakumezko langileek egindako lanak gizonezkoen lanaren ordainsari berdina izango du, mota eta errendimendu berdineko lanetan.

CAPÍTULO QUINTO

JORNADA, HORARIO, HORAS EXTRAORDINARIAS, DESCANSO DIARIO, SEMANAL Y VACACIONES**Artículo 34**

La jornada de trabajo en esta actividad será de 36 horas semanales, en un período o dividida, como máximo, en tres períodos previa la autorización preceptiva de cuadro-horario por la Delegación Provincial de Trabajo.

Artículo 35

La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Dirección de las Empresas, que los establecerán previa intervención de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresas quienes dispondrán, antes de su señalamiento, de un plazo de 10 días para consultar al personal.

Artículo 36

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas, pudiendo ser adelantado o retrasado previa autorización de la Delegación de Trabajo.

Artículo 37

Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo en caso de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir, como mínimo, ocho horas, computándose a tales efectos, tanto las trabajadas en jornada normal como en horas extraordinarias.

Artículo 38

Todo el personal encuadrado en esta Ordenanza tendrá derecho a disfrutar un descanso semanal, que se efectuará preferentemente en domingo, de acuerdo con lo establecido en la Ley de Descanso Dominical de 13 de julio de 1940 y su Reglamento de 28 de enero de 1941. Cuando el personal haya de trabajar en domingo, gozará de un día de descanso a la semana para compensar el trabajo en dicha fiesta.

CAPÍTULO SEXTO

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Artículo 39**

Los desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán duración superior a tres meses, transcurridos los cuales podrán tener carácter de traslado por necesidades del servicio si se dan las circunstancias reglamentarias establecidas en el artículo correspondiente de la presente Ordenanza, y si aquellos desplazamientos lo fueran a una misma población durante dicho período de tiempo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

RETRIBUCIONES

SECCIÓN 1.º

DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 40**

Las retribuciones del personal comprendido en esta Ordenanza estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a que se refiere el artículo 34.

Igualmente forman parte de las percepciones del personal, en su caso, las indemnizaciones de carácter no salarial.

Artículo 41

El trabajo realizado por el personal femenino tendrán idéntica retribución que el del personal masculino para trabajos de igual clase y rendimiento.

2. ATALA
OINARRIZKO SOLDATA

42. artikulua

Langileen ordenantza honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen ohiko lanaldi osoari dagokion oinarrizko soldata ordenantza honetako zati den I. eranskinean lanbide-kategoria bakoitzarentzat erabakitakoa izango da; denbora-unitate bakoitzarengatik ezarritako ordainsaria izango da oinarrizko soldata, soldata-osagarriak zehazteko zirkunstantziak alde batera utzita. Lanaldia ordenantza honetan ezarritako ohiko lanaldi osoa baino txikiagoa izanez gero, oinarrizko soldata proportzionala izango da.

3. ATALA
SOLDATA-OSAGARRIAK

43. artikulua

Osagarriak honako hauek izango dira:

1. Antzinasunagatiko norberaren osagarriak.
2. Lanpostu-osagarriak:
 - a) Toxikotasun, arrisku edo aparteko nekagarritasunagatiko igoera.
 - b) Gaueko lanagatiko igoera.
3. Lanaren kalitate edo kantitateagatiko osagarriak:
 - a) Aparteko orduak.
 - b) Primen arabera, honenbestean eta zereginen arabera egindako lanak.
4. Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak:
 - a) Aparteko haborokinak.
 - b) Mozkinetako partaidetza.

44. artikulua

1. Ordenantza honen aplikazio-eremuan barne hartutako langile finkoek enpresa berean emandako hiru urteko aldi bakoitzarengatik, antzinasunagatiko norberaren osagarri gisa, aldizkako igoera izango dute.

2. Antzinasunagatiko norberaren osagarria kalkulatzeko eta ordaintzeko modulua ordenantza honetan langilearen lanbide-kategoriarentzat ezarritako oinarrizko soldata izango da; modulu horrek azken mugaegunaren hirurtekoak kalkulatzeko balio izateaz gain, dagoeneko hobetutakoetarako ere balio izango du. Beraz, goragoko kategoriara igoz gero, osagarria ere eguneratu egin beharko da.

3. Antzinasunaren zenbaketaren hasierako data langilea enpresan sartzen denekoa izango da.

4. Hirurteko bakoitzaren zenbatekoa mugaegunaren hurrengo hilabeteko lehenengo egunetik ordaintzen hasiko da.

5. Antzinasuna zenbatzeko, enpresan zerbitzuak ematen igarotako denbora guztia hartuko da kontuan; nolahi ere, oporraldia eta ordaindutako lizentziak, eta aldi baterako lanerako ezintasun edo eszedentzia bereziko aldiak ere aintzat hartuko dira.

6. Enpresa behin betiko utzi ondoren berriz lanean hasten den langileari azkeneko sartze-egunetik aurrerako antzinasuna zenbatuko zaio, aurretik zituen antzinasun-eskubideak galdu baititu.

45. artikulua

Jarraian zehaztutako lanpostu-osagarriak ezarri dira:

A) Toxikotasun, arrisku edo aparteko nekagarritasunagatiko igoera

Lan toxikoak, arriskutsuak eta bereziki nekagarriak egiten dituzten langileek euren kategoriako oinarrizko soldataren %20ko igoera jasoko dute. Lan horiek lanaldi erdian edo denbora gutxiagoz soilik egiten badira, plusa %10ekoa izango da.

SECCIÓN 2.^a
SALARIO BASE

Artículo 42

El salario base correspondiente a la jornada normal y completa establecida en esta ordenanza de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la misma, entendido dicho salario base como la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada categoría profesional se establezca en esta Ordenanza, en el anexo I de esta Ordenanza, el que a todos los efectos se entenderá que forma parte de ella. Si se realizase jornada inferior a la normal y completa, establecida en esta Ordenanza, se percibirán a prorrata.

SECCIÓN 3.^a
COMPLEMENTOS SALARIALES

Artículo 43

Estos complementos serán:

1. Complementos personales por antigüedad.
2. Complementos de puesto de trabajo:
 - a) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad.
 - b) Incremento por trabajo nocturno.
3. Complementos por calidad o cantidad de trabajo:
 - a) Horas extraordinarias.
 - b) Trabajos a prima, destajo y tarea.
4. Complementos de vencimiento periódico superior al mes:
 - a) Gratificaciones extraordinarias
 - b) Participación en beneficios.

Artículo 44

1. Los trabajadores fijos comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ordenanza disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada tres años de servicios prestados en la misma Empresa.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base establecido en esta Ordenanza correspondiente a la categoría profesional ostentada por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados, por lo que todo ascenso a categoría superior determina la actualización de este complemento.

3. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa.

4. El importe de cada trienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes siguiente al de su vencimiento.

5. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Empresa; en todo caso, se computará el tiempo de vacaciones y licencias retribuidas, de incapacidad laboral transitoria y excedencia especial.

6. El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente reintegrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 45

1. Se establecen los complementos de puesto de trabajo que a continuación se detallan:

A) Incremento por toxicidad, peligrosidad y excepcional penosidad

Los trabajadores que realicen labores tóxicas, peligrosas y excepcionalmente penosas percibirán un incremento equivalente al 20% del salario base de su categoría. Si estas labores se efectuaren únicamente durante la mitad de la jornada, o en menos tiempo, el plus será del 10%.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio zein lanpostu den bereziki nekagarria, toxikoa eta arriskutsua erabakitzea, Langileen Ordezkararen edo Enpresa Batzordeko kideen txostenak ikusita.

Desadostasuna izanez gero, langileak Lan Ordezkaritzan erreklamazioa sar dezake eta horrek ebatziko du auzia, txosten teknikoak irakurri ostean.

Lan Ordezkaritzaren erabakiaren aurka, Laneko Zuzendaritza Orokorrean gora jotzeko errekurtsua jartzeko aukera dute bi aldeek, hamabost eguneko epean.

B) *Gaueko lanagatik oigoera*

Kategoriako oinarrizko soldataren %25 izango da, eta honako arau hauei atxikiko zaie:

a) Gauean ordu bat eta lau ordu bitartean lan eginez gero, lan egindako ordu bakoitzeko jasoko da osagarria.

b) Gaueko lan-orduak lau baino gehiago badira, lanaldi osoa gauez izango balitz bezala ordainduko da osagarria.

Osagarri honetatik at geratzen dira, eguneko lanaldia izanik, hondamendi edo zorigaitzoko gertakarien ondorioz, nahitaez gaueko lana egin behar duten langileak.

46. artikulua

Lanaren kalitate edo kantitateagatik osagarriak honako hauek dira:

a) *Primen arabera, destajuan edo zereginen arabera egindako lanak.*- Enpresaburuaren ekimenez, banaka edo taldeka ezarriko dira eta enpresaburuak ezarritako prima, destaju edo zereginekin ados ez badaude, langileek Probintziako Lan Ordezkaritzan erreklamatu ahal izango dute.

Primen arabera, destajuan edo zereginen arabera egindako lanetan, langileen ordainsaria denbora-unitate bakoitzarengatik ezarritakoaren %25etik gorakoa izango da, behar bezalako errendimenduari, aurreneko bietan; zereginen araberrako lanetan, aldiz, ohiko lanaldiaren denboraren %25 baino gutxiagokoa ez den hobaria izango da.

47. artikulua

Langileak eragin ez dituen arrazoiak direla-eta, destajuan edo primaren arabera egindako lanen truke, zereginetan behar besteko teknika eta arreta jarri arren, langileak ez badu behar besteko ordainsaria jasotzen, bere kategoriarako ezarritako gutxienekoa jasotzeko eskubidea izango du, %25eko igoerarekin.

Horretarako, aurreikusitakoaren baitan, errendimendu eskasaren arrazoiak kalkulatzeko egindako hutsegitea baldin bada, aurreko paragrafoan xedatutakoa hartuko da kontuan.

Errendimendua gutxitzea eragin duten arrazoiak ustekabekoak badira, edo ez badute lanaldi osoan iraun, eragozpenak iraun duen denborarengatik soilik konpentsatuko zaio langileari.

48. artikulua

Enpresen deskuidu edo arduragabekeriak eragin ez dituen eta langileak nahi ez duen arrazoiengatik (elektrizitate eskasia, makinaren matxura, material edo laguntza zain egotea, etab.), primaren arabera edo destajuan egindako lana bertan behera utzi behar izanez gero, etenaldian lanpostuan egon diren langileei dagokien soldata ordainduko zaie, bi aldeek zerbait hoberik itundu ezean.

49. artikulua

Enpresek destajurako, primen araberrako edo plus bereziak dituzten zereginetarako proposatzen dituzten langileak ez dira lekualdatuko, beste erregimen bateko lanak egiteko, salbu eta ezinbesteko arrazoiak dauden edo ustiaketaren eskakizun teknikoek hala eskatzen duten. Nolanahi ere, lekualdatzeak behin-behinekoak izango dira eta aldaketa eragin zuten aparteko zirkunstantziak dirauten bitartean iraungo dute. Enpresek ezin izango dute langile berri-

Corresponde a la Dirección de la Empresa el fijar los puestos de trabajo que conceptúe como excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, con el informe del Delegado de Personal o miembros del Comité de Empresa.

En caso de disconformidad, el trabajador afectado podrá reclamar ante la Delegación de Trabajo, que resolverá lo que proceda, previos los oportunos informes técnicos.

Contra el acuerdo de la Delegación de Trabajo podrán interponer las partes recurso de alzada, en plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

B) *Incremento de trabajo nocturno*

Constituido por un 25% del salario base de la categoría, se regulará por las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho período más de una hora, sin exceder de cuatro, el complemento se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno exceden de cuatro, se abonará este complemento como si la totalidad de la jornada se hubiera realizado en dicho período.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieren de realizar obligatoriamente trabajos en período nocturno a consecuencia de acontecimientos calamitosos o catastróficos.

Artículo 46

Son complementos por calidad o cantidad de trabajo:

a) *Trabajos a prima, a destajo o por tarea:* Se establecerán con carácter individual o colectivo a iniciativa del empresario; en caso de desacuerdo con las primas, destajos o tareas establecidas por el empresario, los trabajadores podrán reclamar ante la Delegación Provincial de Trabajo.

En los trabajos a prima, destajo o tarea, la retribución de los trabajadores habrá de ser, como mínimo, a rendimiento correcto, superior a un 25% a la que correspondería por unidad de tiempo en las dos primeras formas, y reportar una bonificación de tiempo no inferior al 25% de la jornada normal, en la tarea.

Artículo 47

En caso de que por causas no imputables al trabajador no obtuviese éste en el destajo o en el trabajo a prima la remuneración debida, a pesar de poner en la ejecución de la tarea la técnica y diligencia necesarias, tendrán derecho al percibo del mínimo fijado para su categoría con el 25% de aumento.

A estos efectos, cuando la falta de rendimiento en relación con lo previsto sea debida a error en el cálculo de la tarifa, se estará a lo dispuesto en el párrafo anterior.

Si las causas que motivaron la disminución del rendimiento fueron accidentales o no se extendiesen a toda la jornada, se deberá compensar al trabajador solamente el tiempo que dure la perturbación.

Artículo 48

Quando por causas no imputables a descuido o negligencia de las Empresas, ajenas a la voluntad del trabajador, (falta de fluido, avería de máquinas, espera de refuerzos o materiales, etc.), sea preciso suspender la ejecución del trabajo a prima o destajo, se abonará a los trabajadores que hayan permanecido en sus puestos de trabajo el tiempo que dure la interrupción, a razón de sus salarios, salvo pacto más favorable establecido por las partes.

Artículo 49

Los trabajadores que propongan las Empresas para trabajos a destajo por prima o en labores que tengan pluses especiales, no podrán ser trasladados para realizar otros trabajos de distinto régimen, salvo que medien causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación así lo requieran. En todo caso, los trasladados tendrán carácter provisional y sólo podrán durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no

rik kontratatu, lekualdatutako langileek lehen egiten zituzten destajuko edo primen arabera egindako lanak betetzeko; lekualdatutako langileek aurreko lanpostura itzuli beharko dute.

Aurreko paragrafoan erabakitakoaren arabera lekualdatutako langileak bere lanbide-kategoriari dagozkion soldata eta osagarriak jasotzen jarraituko du, lekualdatzea eragin zuten zirkunstantziak amaitzen ez diren arte.

50. artikulua

Urtean zehar enpresa utzi edo enpresan sartzen den langileari hilabetetik gorako mugaeguna duten osagarriak ordainduko zaizkio, lan egindako denboraren arabera. Arau hori bera aplikatuko zaie denbora jakinerako, aldi baterako edo bitarteko kontratuarekin hartutako langileei.

LANEKO SEGURTASUNA ETA HIGIENEA

52. artikulua

Laneko segurtasunari eta higieneari buruzko legedia nahitaez aplikatu behar dute Enpresek, Segurtasun eta Higiene Batzordearekin edo sindikatuarekin ordezkariarekin lankidetzan.

1971ko martxoaren 9ko Aginduaren bitartez onartutako Laneko Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Orokorraren xedapenak, bereziki, bete beharko dituzte enpresek.

53. artikulua

Enpresaburuaren betekizun nagusiak honako hauek dira:

1. Ordenantza honetako xedapenak eta enpresako lantoki edo zentroetan aplika daitezkeen laneko segurtasunari eta higieneari buruzko gainerakoak betetzea.

2. Behar adina neurri hartzea langileen biziari, gorputz-osotasunari eta osasunari kalte eragin diezaieketen arriskuen prebentzioa behar bezala antolatu eta prebentzio hori erabat eraginkorra izateko.

3. Makinak, tresnak, materialak eta lanabesak segurtasuneko baldintza egokietan izateko beharrezkoa den guztiaz hornitzea, baita langileen Osasun Zerbitzuak, osasun-instalazioak eta higien zerbitzuak behar bezala moldatzeko guztiaz ere.

4. Langileen lanerako egokiak diren norberaren babeserako nahitaezko neurriak doan eskura jartzea langileei.

5. Langileen hasierako eta aldizkako osasun-azterketak egiten direla zaintzea, indarreko araudiari jarraiki.

6. Emakumezkoek eta adingabezkoek lan jakinak egitea debekatzen duten indarreko legeak zorrotz eta zehatz betetzea, eta langileak minez daudenean, edo akats fisikoren bat dutenean (hala nola, epilepsia, karranpak, bertigoa, gorreria, ikusmen-akatsak edo antzekoak), edo euren lantokiak eskatzen dituen baldintza psikofisikoetan ez daudenean, makina edo jarduera arriskutsuetan aritzea eragozteko.

7. Barne Araudian, edo horrelakorik ez badago, atxikitako jarraitibideetan zehaztutako hierarkia-mailetan, zuzendaritzako langileen, teknikarien eta erdi-mailako kargudun langileen eskumenak eta betebeharrak erabakitzea, laneko gaixotasunen eta istripuen prebentzioari begira.

8. Sor daitezkeen prebentzio-akatsen eta arriskuei buruzko informazio zuzena noiznahi eskuratzea ahalbidetuko duten bide iraunkorrak ezartzea.

9. Zuzendaritzako langileek, erdi-mailako kargudunek eta langileek laneko segurtasunari eta higieneari buruzko prestakuntza osatua izan dezatela bultzatzea.

10. Bere aginduetara dauden langile guztien elkarlana sustatzea, langileen ongizateari eta segurtasun eta higiene baldintza hoberenei eusteko.

puddiendo las Empresas contratar nuevo personal para trabajar a destajo o a prima en las labores que anteriormente ocuparon los trasladados sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos.

El personal trasladado según lo establecido en el párrafo anterior seguirá percibiendo los salarios base correspondientes a la categoría profesional y los complementos en tanto duren las circunstancias que motivaron dicho traslado.

Artículo 50

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores contratados por tiempo determinado, eventuales o interinos.

SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 52

La legislación sobre seguridad e higiene en el trabajo es de obligada aplicación por las Empresas, con la participación del Comité de Seguridad e Higiene o representantes sindicales.

En especial, las empresas deberán observar las disposiciones de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por Orden, de 9 de marzo de 1971.

Artículo 53

Son obligaciones generales del empresario:

1. Cumplir las disposiciones de esta Ordenanza y cuantas en materia de seguridad e higiene del trabajo fueran de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo de su Empresa.

2. Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

3. Proveer cuanto fuera preciso tanto para el mantenimiento de las máquinas, herramientas, material y útiles de trabajo en debidas condiciones de seguridad como para el normal desenvolvimiento de los Servicios Médicos, instalaciones sanitarias y servicios de higiene para los trabajadores.

4. Facilitar gratuitamente a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

5. Velar por la práctica de los reconocimientos médicos iniciales y periódicos a los trabajadores, conforme lo establecido en las disposiciones vigentes.

6. Observar con todo rigor y exactitud las normas vigentes relativas a trabajos prohibidos a mujeres y menores e impedir la ocupación a trabajadores en máquinas o actividades peligrosas cuando los mismos sufran dolencias, defectos físicos, tales como epilepsia, calambres, vértigos, sordera, anomalías de visión u otros análogos, o se encuentren en estados o variaciones que no correspondan a las exigencias psicofísicas de sus respectivos puestos de trabajo.

7. Determinar en los niveles jerárquicos definidos en el Reglamento de Régimen Interior o, en su defecto, mediante instrucciones adscritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

8. Establecer aquellos cauces constantes que en cualquier momento permitan obtener una adecuada información sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se adviertan.

9. Promover la más completa formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo del personal directivo, mandos intermedios y trabajadores.

10. Fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener en las mejores condiciones de seguridad e higiene y bienestar de los trabajadores.

11. Edozein lanpostutan hasi baino lehen, lanpostuan izan ditzakeen arriskuen gaineko prestakuntza egokia ematea langileari, eta arrisku horiek saihesteko edo ez sortzeko moduen eta jarraitu beharreko metodoen eta prozesuen berri ematea.

12. Enpresaren jardueretan sor daitezkeen arriskuei buruzko zalantza edo galdera oro Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeari, edo horrelakorik izan ezean, Segurtasuneko zaindariari kontsulta egitea.

13. Aurreko zenbakian adierazitako Batzordearen edo zaindariaren aholkuak betetzeko neurri egokiak hartzea, eta dagokionean, aholkuak onartu ez izanaren arrazoiak eta zergatia azaltzea.

14. Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Orokorren ale bat langileen eskura jartzea, eta baldin badaude, baita enpresan burutzen diren jardueri dagozkien eranskina edo eranskinak ere; era berean, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeari eta kide bakoitzari, edo Batzorderik ez badago, Segurtasun Zaindariari ale bana eman beharko dizkie.

54. artikulua

Enpresetako zuzendaritzako langileek, teknikariek eta erdi-mailako kargudun langileek, bakoitzari dagokion eskumenen barruan, betebeharrak eta eskubide hauek dituzte, gai horren inguruan:

1. Artikulu honetan eta Segurtasun eta Higieneko Ordenantzan, oro har, xedatutakoa betetzea eta euren esanetara dauden langileei betearaztea.

2. Aurreko zenbakian aipatutako langileei alde aurreko prestakuntza ematea, bakoitzaren lanpostuak dakartzen arriskuen inguruan, eta bereziki, ohiko lanpostutik kanpo izan ditzaketen berriazko arriskuen inguruan; lanean dauden bitartean jarraitu behar dituzten segurtasun-neurrien berri ere eman behar diete langileei.

3. Laneko istripua edo bestelako ezbeharren bat gertatzeko arriskua duten lanak debekatzea edo geldiaraztea, istripua edo ezbeharra eragozteko neurri egokiak baliatzea ezinezkoa izanez gero.

4. Langilearen egoeraren edo baldintzen ondorioz, bere bizitza edo osasuna, edo bere lankideena arrisku larrian jar badaiteke, hori saihestea.

5. Biktimak eragin ditzaketen ezbeharrek amaitzeko bere esanetara dituen langileekin esku hartzea, eta biktimei lehen laguntza ematea.

55. artikulua

Langileen betebeharrak da enpresetan laneko arriskuen prebentzioan laguntzea eta ahalik eta higie handiena zaintzea; horretarako, artikuluko honetako erabakiak eta Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Orokorrekoak zehatz-mehatz bete beharko dituzte, baita nagusiek ematen dizkieten aginduak ere.

Langileek nahitaez bete behar dituzte honako hauek:

1. Enpresetan edo Plan Nazionaleko Erakundeetan lantokietako segurtasun eta higieneari, eta salbamendu eta sorospenerari buruz ematen dizkieten irakaspenak jasotzea.

2. Norberaren babeserako neurriak behar bezala erabiltzea eta neurri horiek egoera onean egon daitezkeen zainzea.

3. Lanpostuan edo zentroan arriskuren bat eragin dezaketen matxuren edo gabezien berri ematea nagusiei, berehala.

4. Norberaren higiea zaindu eta eustea, gaitz kutsakorrek saihestearren edo lankideei eragozpenik ez sortzearen.

5. Nahitaezko osasun-azterketak egitea eta agintariek edo enpresetako osasun-zerbitzuak agindutako txerto-immunizazioak hartzea.

6. Lantokietan debekatuta dauden edariak edo bestelako substantziak ez sartzea, eta lanean mozkorturik edo edozein substantzia toxikoren eraginpean ez agertzea edo egotea.

7. Ezbeharrek amaitzen eta lan-istripuetako biktimak salbatzen laguntzea, kasuan kasu, zentzuzko baldintzetan.

11. Facilitar instrucción adecuada al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle, y sobre la forma, métodos y procesos que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.

12. Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo, o en su defecto al vigilante de la Seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas por la empresa.

13. Adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité o el vigilante a que se refiere el número anterior, e informarlos en su caso, de los motivos y razones por las cuales no fueron aceptadas.

14. Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y, en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en la empresa se realicen; asimismo habrá de facilitarse los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo y a cada uno de sus miembros, y de no existir Comité, al Vigilante de Seguridad.

Artículo 54

El personal directivo, técnico y los mandos intermedios en las Empresas tendrán, dentro de sus respectivas competencias, las siguientes obligaciones y derechos en esta materia:

1. Cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes lo dispuesto en este artículo y lo dispuesto con carácter general en la Ordenanza de Seguridad e Higiene.

2. Instruir previamente al personal que se refiere en el número anterior en los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, específicamente en los que impliquen riesgos específicos distintos de los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos.

3. Prohibir o paralizar, en su caso los trabajos en que se advierta peligro inminente de accidente o de otros siniestros profesionales, cuando no sea posible el empleo de medios adecuados para evitarlos.

4. Impedir que trabajadores en los que se adviertan estados o situaciones de los que pudieran derivarse graves riesgos para su vida o salud o las de sus compañeros de trabajo.

5. Intervenir con el personal a sus órdenes en la extinción de siniestros que puedan ocasionar víctimas y prestar a éstas los primeros auxilios que deban serles dispensados.

Artículo 55

Incumben a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en las empresas y en mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines, deberán cumplir fielmente los aspectos de este artículo, así como los contenidos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y cuantas órdenes e instrucciones le sean dadas por sus superiores.

Los trabajadores expresamente están obligados a:

1. Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por las empresas o en las Instituciones del Plan Nacional.

2. Usar correctamente las medidas de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

3. Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligro en cualquier centro o puesto de trabajo.

4. Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o molestias a sus compañeros de trabajo.

5. Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones inmunizaciones ordenadas por las autoridades o por el servicio médico de las Empresas.

6. No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier género de intoxicación.

7. Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidente de trabajo en las condiciones en que cada caso fueran racionalmente exigibles.

Lanerako beharrezkoak diren nahitaezko norberaren babeserako neurriak nagusiari eskatu ondoren, lanean ez hasteko eskubidea izango dute langileek, neurri horiek jasotzen ez dituzten artean; hala ere, segurtasun eta higieneko batzordeari edo batzordeko kideren bati gertakariaren berri eman beharko diete, eta laneko ikuskaritzan ere jakinarazi.

56. artikulua

Lokala edo negozioa garbitzeko, hitzarmen honek eraginpean hartutako enpresaren bat kontratatuta duten jabeak, maizterrak edo titularrak behartuta daude garbiketa-enpresako langileek segurtasun eta higieneko neurriak behar bezala aplikatu ahal izateko neurri osagarriak hartuz; garbiketako enpresako langileek nahitaez bete behar dituzte neurri horiek ordenantza honen eta segurtasun eta higieneari buruzko beste xedapen orokorren arabera.

Garbitu behar diren lokalen jabe, maizter edo titularrek eta garbiketa-enpresek sinatutako kontratuetan, betebehari hori idatziz jasoko da eta garbiketa-zerbitzua jasotzen duten kontratatzaileek edo maizterrek ezinbestean bete beharko dute; hala egin ezean, ezein garbiketa-enpresak ezin izango du zerbitzu hori eskaini, segurtasun eta higienarako neurri osagarriak hartu arte.

Arau hori eraginkorra izan dadin, garbiketa-zerbitzua eman behar duen Enpresak ere nahitaez Laneko Ordezkaritzari eta sindikatuari jakinarazi beharko die zerbitzua eman beharreko lokal horietan baldintzak ez direla egokiak segurtasun eta higiene neurriak aplikatzeko, eta erakunde kontratatzaileak ez duela nahi edo ezin dituela gabezia horiek zuzendu; eskumena duen laneko agintaritzak beharrezko neurriak har ditzan helburuarekin egin behar da jakinarazpen hori, eta ildo beretik, kontratatuak izan daitezkeen gainerako garbiketa-enpresak ere jakinaren gainean egon daitezten.

57. artikulua

1. Hautsa kaltegarri izaterainoko neurrian sor daitezkeen lokaletan, garbiketa bitarteko hezeekin egingo da, arriskutsua ez denean, edo lehorreko xurgatze bidez, produkzio-prozesuak ahalbidetzen duenean.

2. Lana jarraitua denean, hautsaren eta hondakinen ondorio ezatseginak edo kaltegarriak saihesteko kontu handiz lan egingo da.

3. Garbitze-lanak arreta handiz egingo dira erabiltzeko arriskutsuak izan daitezkeen makinak, tresnak eta gailuak dauden tokietan. Zola ez da urez betea egongo, eta ez da oliorik, koiperik eta irristakorra izan daitezkeen beste materiari ere egongo.

4. Zenbait lokaletako edo instalazioetako elementuak garbitzea osasunerako arriskutsua izan daiteke, eta horrelakoak garbitu behar dituzten langileek eta garbiketaren arduradunek babeserako ekipa egokiak izango dituzte.

5. Tresnak, makinak edo instalazioak erabili behar dituzten langileek horiek guztiak garbi-garbi izan beharko dituzte beti.

6. Lehen materien edo fabrikazioaren hondakinak atera edo deuseztatu egingo dira, bai hodian bidez zuzenean, bai ontzi egokietan pilatuta. Halaber, hondakin-urak eta jario arriskutsu eta ezatseginak ere prozesu eraginkorren bitartez ezabatuko dira.

58. artikulua

Lan-plataformen inguruan, honako hauek hartuko dira kontuan:

1. Plataformak finkoak edo mugikorak izan daitezke, baina nolana ere, material sendoz eginak egongo dira, eta jasan beharreko zama finko edo mugikorren neurrirako egitura eta erresistentzia izango dute.

Todo trabajador, después de solicitar de su inmediato superior los medios de protección personal de carácter preceptivo para la realización de su trabajo, queda facultado para demorar la ejecución de este en tanto no le sean facilitados dichos medios; si bien, deberá dar cuenta del hecho al comité de seguridad e higiene o a uno de sus componentes, además de ponerlo en conocimiento de la inspección de trabajo.

Artículo 56

Los propietarios, arrendatarios o titulares del local o negocio que tengan contratado el servicio de limpieza de los mismos con empresas afectadas por este Convenio estarán obligados a adoptar, en los referidos locales donde se presta el mencionado servicio de limpieza, cuantas medidas complementarias sean necesarias para que las empresas de limpieza que prestan el servicio con su propio personal puedan aplicar correctamente las medidas de Seguridad e Higiene que les vienen impuestas por esta Ordenanza y otras disposiciones de carácter general en materia de Seguridad e Higiene.

En los contratos suscritos entre los propietarios, arrendatarios o titulares de los locales donde se debe prestar el servicio y las Empresas de limpieza que deben realizarlo, se hará constar ésta obligación cuyo cumplimiento estricto ha de observarse por parte de dichos contratantes o arrendatarios que reciben el servicio de limpieza, de tal modo que, si así no se hiciera, no podrá prestarse dicho servicio por ninguna empresa dedicada a la actividad de limpieza en tanto no sean adoptadas dichas medidas complementarias de Seguridad e Higiene.

Para lograr la efectividad de dicho precepto, la Empresa de limpieza que se disponga a contratar o realizar la prestación de sus servicios vendrá ineludiblemente obligada a poner en conocimiento de la Delegación de Trabajo correspondiente y las organizaciones sindicales las deficientes condiciones reunidas por los locales objeto de servicio, para la aplicación de las preceptivas medidas de Seguridad e Higiene, así como la negativa o imposibilidad de la entidad contratante para corregir tales deficiencias, y todo ello con el objetivo de que por la autoridad laboral competente se adopten las medidas oportunas, y así mismo se facilite información a las restantes empresas de limpieza que potencialmente pudieran ser solicitadas a contratación.

Artículo 57

1. En los locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial, la limpieza se efectuará por medios húmedos, cuando no sea peligrosa, o mediante aspiración en seco, cuando el proceso productivo lo permita.

2. Cuando el trabajo sea continuo, se extremarán las precauciones para evitar los efectos desagradables o nocivos del polvo y residuos.

3. Las operaciones de limpieza se realizarán con mayor esmero en las inmediaciones de los lugares ocupados por máquinas, aparatos, dispositivos cuya utilización ofrezca mayor peligro. El pavimento no estará encharcado y se conservará limpio de aceite, grasas y otras materias resbaladizas.

4. Los operarios o encargados de limpieza de los locales o elementos de la instalación que ofrezcan peligro para su salud al realizarla irán provistos de equipo protector adecuado.

5. Los trabajadores encargados del manejo de aparatos, máquinas o instalaciones, deberán mantenerlos siempre en buen estado de limpieza.

6. Se evacuarán o eliminarán los residuos de primeras materias o de fabricación, bien directamente por medios de tuberías o acumulándolos en recipientes adecuados. Igualmente se eliminarán las aguas residuales y las emanaciones molestas y peligrosas por procedimientos eficaces.

Artículo 58

Sobre las plataformas de trabajo se tendrá en cuenta:

1. Ya sean fijas o móviles, estarán constituidas por materiales sólidos y su estructura y resistencia serán proporcionadas a las cargas fijas o móviles que hayan de soportar.

2. Lan-plataformetako korridoreetako zoria ez irristakorra izango da, oztoporik gabe egon beharko du eta produktu irristakorrak ezabatu ahal izateko drainatze-sistema bat izan beharko du.

3. Bi metro baino gehiagoko garaieratik erortzeko arriskua izan dezaketen plataformek eskudelak eta plintoak izan beharko dituzte buelta osoan.

4. Plataforma mugikorren gainean lan egiten denean, mugitzea edo erortzea eragozteko segurtasun-gailuak erabiliko dira.

59. artikulua

Esku-eskailerei dagokienez, honako hau hartu beharko da aintzat:

1. Sendotasun, egonkortasun eta segurtasun berme nahikoak eskaini behar dituzte beti, eta dagokionean, isolamendua eta erre ez den bermea.

2. Zurezko eskaileren kasuan, langetak pieza bakarrekoak izango dira eta mailak ongi muntatuak egon beharko dute, ez iltzatura soilik.

3. Zurezko eskailera ez dira pintatuko, berniz gardenarekin ez bada, izan ditzaketen akatsak ez estaltzearen.

4. Debekatuta dago bi eskailera elkarri lotzea, egituraren horretarako gailu bereziak izan ezean.

5. Esku-eskailera sinpleak ez dira bost metro baino gehiagokoak izango, erdialdean sendotuta ez badaude, eta zazpi metro baino gehiagoko garaieretan erabiltzea debekatuta dago. Zazpi metro baino gehiagoko garaieretarako, buruan eta oinarrian finkatzeko aukera duten eskailera erabili behar dira, nahitaez, eta eskailera horiek erabiltzeko segurtasun-uhala ezinbestekoa izango da. Kaskodun eskailerek eskudelak eta erortzea eragozteko bestelako gailuak izan behar dituzte.

6. Esku-eskailera erabiltzean, honako hauetan kontuz ibili beharko da:

a) Gainazal lau eta sendoen gainean jarriko dira, eta horrelakorik ez badago, nahikoa erresistentzia eta finkotasun duten plaka horizontalen gainean.

b) Oinarrian zapatak, burdinazko puntak, grapak edo ez irrisatzeko beste gailuak izan beharko dituzte; goialdean, aldiz, eusteko kakoak.

c) Zazpi metro baino gehiagoko garaieran dauden tokietara heltzeko, goiko eusteko puntak metro bat gorago egon beharko dute, baldin eta punta horiek lotutako kakoak ez badituzte.

d) Igotzea, jaistea eta lana beti eskaileren aurreko aldetik egingo da.

e) Zutoinen gainean daudenean, eusteko bridak erabiliko dira.

f) Bi langilek ez dute eskailera bera erabiliko aldi berean.

g) Eskaileren gainean 25 kilotik gorako pisuak eskutan garraiatzea debekatuta dago.

h) Eskaileren oinarriaren eta goiko eusteko puntuaren bertikalaren arteko aldea, eskaileren eusteko punturainoko luzeraren laurdena izango da.

7. Mailak dituzten guraize-eskailerek edo bikoitzek kateak edo kableak izango dituzte, erabiltzen ari diren bitartean ireki ez daitezzen; goiko aldean topeak ere izan beharko dituzte.

60. artikulua

Eskudelak eta plintoen, leihoen eta aire zabaleko lanen inguruan, honako hau zaindu beharko da:

1. Eskudelak eta plinto edo edarrapiak material gogor eta erresistentekoak izango dira.

2. Eskudelek gutxienez 90 cm-ko garaiera izango dute, zorutik hasita, eta plintoaren eta eskudelaren arteko zuloa barra horizontal

2. Los pisos pasillos de las plataformas de trabajo serán anti-deslizantes, se mantendrán libres de obstáculos y estarán provistos de un sistema de drenaje que permita la eliminación de productos resbaladizos.

3. Las plataformas que ofrezcan peligro de caída desde más de dos metros estarán protegidas en todo su contorno por barandillas y plintos.

4. Cuando se ejecuten trabajos sobre plataformas móviles se emplearán dispositivos de seguridad que eviten su desplazamiento o caída.

Artículo 59

Sobre las escaleras de mano se tendrá en cuenta:

1. Ofrecerán siempre las necesarias garantías de solidez, estabilidad y seguridad y, en su caso, de aislamiento o incombustión.

2. Cuando sean de madera, los largueros serán de una sola pieza y los peldaños estarán bien ensamblados y no solamente clavados.

3. Las escaleras de madera no deberán pintarse, salvo con barniz transparente, para evitar que queden ocultos sus posibles defectos.

4. Se prohíbe el empalme de dos escaleras, a no ser que en su estructura cuenten con dispositivos especialmente preparados para ello.

5. Las escaleras de mano simples no deben salvar más de cinco metros, a menos que estén reforzadas en su centro, quedando prohibido su uso para alturas superiores a siete metros. Para alturas mayores de siete metros será obligatorio el empleo de escaleras susceptibles de ser fijadas por su cabeza y su base, y para su utilización será preceptivo el cinturón de seguridad. Las escaleras de casco estarán provistas de barandillas y otros dispositivos que eviten las caídas.

6. En la utilización de escaleras de mano se tendrán en cuenta las siguientes precauciones:

a) Se apoyarán en superficies planas y sólidas y, en su defecto, sobre placas horizontales de suficiente resistencia y fijeza.

b) Estarán provistas de zapatas, puntas de hierros, grapas u otros mecanismos antideslizantes en su pie y de ganchos de sujeción en su parte superior.

c) Para el acceso a los lugares elevados de más de siete metros de altura sobrepasarán en un metro las puntas superiores de apoyo, salvo en el caso de que dichas puntas estén provistas de ganchos sujetos.

d) El ascenso, descenso y trabajo se harán siempre de frente a las mismas.

e) Cuando se apoyen en postes, se emplearán abrazaderas de sujeción.

f) No se emplearán simultáneamente por dos trabajadores.

g) Se prohíbe sobre las mismas el transporte a brazo de pesos superiores a los veinticinco kilogramos.

h) La distancia entre los pies y la vertical de su punto superior de apoyo será la cuarta parte de la longitud de la escalera hasta el punto de apoyo.

7. Las escaleras de tijera o dobles, de peldaños, estarán provistas de cadenas o cables que impidan su abertura al ser utilizadas y de topes en su extremo superior.

Artículo 60

En relación con las barandillas y plintos, ventanas y trabajos al aire libre, habrán de observarse:

1. Las barandillas y plintos o rodapiés serán de materiales rígidos y resistentes.

2. La altura de las barandillas serán de 90 cm. como mínimo, a nivel del piso, y el hueco existente entre el plinto y la barandilla esta-

batekin edo tarteko listoi batekin babestuta egongo da, edo beste la gehienez 15 cm-ko tartea duten goitik beherako zerrendekin.

3. Plintoek gutxienez 15 cm-ko garaiera izango dute, zurutik hasita.

4. Eskudelek metro lineal bakoitzeko 150 kg jasan beharko dute.

Leihoak garbitzean, erraz garbitu ahal izateko tresna egokiak emango zaizkie langileei, eta behar izanez gero, norberaren babeserakoak ere bai, eror ez daitezten.

Aire zabaleko lan guztietan, langileei norberaren babeserako arropa emango zaie, eguraldi txarraren laztasuna saihestearren.

61. artikulua

A) *Xedapen orokorrak*

1. Norberaren babeserako neurriak, taldekakoekin batera, laneko arriskuak ezabatzea edo murriztea beharrezkoa den guztietan erabili beharko dira nahitaez.

2. Norbera babestea ez du barkatzen prebentziorako neurri orokorrak erabiltzeko betebeharra, ordenantza honetan zehaztutakoaren arabera.

3. Banakako babeserako ekipoei, eraginkor izateari utzi gabe, ahal den neurrian enbarazu handirik gabe lan egitea ahalbidetu behar diote langileari, errendimendua gutxitu gabe, eta ez dute arriskurik eragin behar.

B) *Laneko arropa*

1. Enpresek doan emango dieten laneko arropa erabili behar dute langile guztiek.

2. Laneko arropak gutxienezko baldintza hauek beteko ditu, oro har:

a) Ehun arin eta malguaz egindakoa izango da, lanpostuaren hozbero eta hezetasun baldintzetara egokitutakoa, eta garbitzeko eta desinfektatzeko lanak erraz egiteko aukera emango duena.

b) Langilearen gorputzari ongi egokituko zaio, betiere langilearen erosotasuna eta mugitzeko ahalmena oztopatu gabe.

c) Egoerak ahalbidetzen duen guztietan, mahukak motzak izango dira, eta luzeak direnean, ehun elastikozko amaieren bitartez behar bezala estutuko dira.

Mahukak bilduz gero, beti barruko aldera egin beharko da, kanpotik lisoa geratzeko.

d) Ahal den neurrian, elementu gehigarriak ezabatu egingo dira, esate baterako, patrikak, mahukaburuak, botoiak, kanpoaldera bildutako zatiak, sokak, etab., zikinkeria metatzea eta katigatze-arriskua eragozteko.

e) Istripu-arriskua duten lanetan, gorbatak, lepokoak, gerrikoak, eskumuturrekoak, kateak, eraztunak, idunekoak, etab. erabiltzea debekatuta dago.

f) Gaueko lanetan, edo argi gutxi dagoen tokietan, islatzailak erabiliko dira.

3. Behar den guztietan, langileak mantalak eta amantalak, bularrekoak, txalekoak, fajak edo gerriko zabalak jasoko ditu, enbora gehiago babesteko.

C) *Burua babestea*

1. Garezurra, aurpegia eta lepoa babestu behar dira, eta kasuan kasu, begiak eta belarriak ere babestu beharko dira bereziki.

2. Mugitzen diren makina, tresna edo gailuetatik gertu aritzeagatik, substantzia arriskutsu edo zikinak betiko metatzen direnean, ilea katigatzeko arriskua duten lanpostuetan, ilea burukoekin, sareekin, txanoekin, txapelekin edo bestelakoekin estali beharko da, eta ezin izango da begiztarik, zintarik eta irtena gera daitekeen apaingarririk erabili.

3. Buru gainera objektuak erortzeko edo indarrez jaurtitzeko, edo kolpeak hartzeko arriskua dagoenean, babeserako kaskoak erabiltzea ezinbestekoa izango da; kaskoek Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Orokorrak eskatutako baldintza guztiak bete beharko dituzte.

rá protegido por una barra horizontal o listón intermedio, o por medio de bandas verticales, con una separación máxima de 15 cm.

3. Los plintos tendrán una altura mínima de 15 cm. sobre el nivel del piso.

4. Las barandillas serán capaces de resistir una carga de 150 kg. por metro lineal.

En las limpiezas de ventanas se dotará al personal de útiles idóneos que permitan una fácil limpieza y, en su caso, los de protección personal, para evitar los posibles riesgos de caída.

En todos los trabajos al aire libre se dotará a los trabajadores de prendas de protección personal, para evitar los posibles rigores climáticos.

Artículo 61

A) *Disposiciones generales*

1. Los medios de protección personal, simultáneos con los colectivos, serán de empleo obligatorio siempre que precise eliminación o reducción de los riesgos profesionales.

2. La protección personal no dispensa en ningún caso de la obligación de emplear los medios preventivos de carácter general, conforme a lo dispuesto en esta Ordenanza.

3. Sin perjuicio de su eficacia, los equipos de protección individual, permitirán en lo posible, la realización del trabajo sin molestias innecesarias para quien lo ejecute y sin disminución de su rendimiento, no entrañando por sí mismo peligro.

B) *Ropa de trabajo*

1. Todo trabajador vendrá obligado al uso de la ropa de trabajo que le será facilitada gratuitamente por las empresas.

2. La ropa de trabajo cumplirá, con carácter general, los siguientes requisitos mínimos:

a) Será de tejido ligero y flexible, que permita una fácil limpieza y desinfección, adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto de trabajo.

b) Ajustará bien al cuerpo del trabajador, sin perjuicio de su comodidad y facilidad de movimientos.

c) Siempre que las circunstancias lo permitan, las mangas serán cortas y, cuando sean largas, ajustarán perfectamente por medio de terminaciones de tejido elástico.

Las mangas que deban ser enrolladas lo serán siempre hacia dentro, de modo que queden lisas por fuera.

d) Se eliminarán o reducirán en todo lo posible los elementos adicionales, como bolsillos, bocamangas, botones, partes vueltas hacia arriba, cordones, etc., para evitar la suciedad y el peligro de enganches.

e) En los trabajos con riesgo de accidentes se prohibirá el uso de corbatas, bufanda, cinturones, pulseras, cadenas, anillos, collares, etc.

f) Se utilizarán reflectantes en los trabajos nocturnos o en sitios de poca luz.

3. Siempre que sea necesario se dotará al trabajador de delantal y mandiles, petos, chalecos, fajas o cinturones anchos que refuercen la defensa del tronco.

C) *Protección de la cabeza*

1. Comprenderá la defensa del cráneo, cara y cuello, y completará, en su caso, la protección específica de ojos y oídos.

2. En los puestos de trabajo en que exista riesgo de enganche de cabellos por su proximidad a las máquinas, aparatos o ingenios en movimiento, cuando se produzca acumulación permanente de sustancias peligrosas o sucias, será obligatoria la cobertura del cabello con cofias, redes, gorros, boinas u otros medios adecuados, eliminándose los lazos, cintas y adornos salientes.

3. Cuando exista el riesgo de caída o de proyección violenta de objetos sobre la cabeza o de golpes, será preceptiva la utilización de cascos protectores, que reunirán en todo caso los requisitos exigidos por la Ordenanza General de Seguridad e Higiene.

D) Goiko gorputz-adarrak babestea

Eskuak, besaurreak eta besoak babesteko, arriskuen prebentziorako egokiak diren eskularruak, mahukak eta mahuka-erdiak erabiliko dira, baina ez dute langilearen mugitzeko gaitasuna murriztu behar. Osagarri gisa, behar izanez gero, krema babesleak erabiliko dira.

E) Arnas aparatua babestea

1. Arnas aparatua babesteko ekipoez honako ezaugarri hauek izango dituzte:

- Arriskuari egokitutako motakoak izango dira.
- Aurpegiari behar bezala lotuko zaizkio, iragazterik izan ez dadin.
- Langileari ahalik eta traba gutxien egin behar diote.
- Behar den maiztasunarekin begiratu da behar bezala dau den eta funtzionatzen duten, eta nolana ere, hilabetean behin.
- Erabili ondoren, garbitu eta desinfektatu egin behar dira.
- Konpartimentu handi eta lehorretan gordeko dira, hozbero egokian.

SARIAK, HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK**1. ATALA****SARIAK****62. artikulua**

Langileen jokabidea, errendimendua, lana eta dohainak sari-tzearen, eta aldi berean, langileari berari betebeharrak betetzeko adorea emateko, enpresek atal honetan erabakitako sariak eman-godizkiete langileei, banaka edo taldeka, beherago zehaztuko diren baldintzak beteaz gero, eta saria merezi duen ezein ekintza saritu gabe ez uzteko ahalegina eginda.

Honako hauek dira saria merezi dutenak:

- Ekintza heroikoak.
- Meritudun egintzak.
- Zerbitzurako joera.
- Leialtasunerako joera.
- Lanbidean aurrera egiteko gogoia.

Ekintza heroikotzat hartuko da langileak, bere bizitza eta osotasuna arrisku larrian jarri gabe, istripu bat saihesteko edo istripuaren ondorioak gutxitzeko egiten duena.

Meritudun egintzat joko da langileak, bere bizitza edo osotasuna arrisku larrian jarri gabe, zerbitzuaren onerako, ezohiko gertakarien bat gainditzeko edo saihesteko, enpresetako bezeroen ondasunak edo interesak defendatzeko edo enpresak berak defendatzeko egindako egintzak, baina ohikoak baino gehiago direnak.

Zerbitzurako joera sarituko da, langileak lanean bere gaitasun guztia jartzen duenean, eta lana modu arruntean eta ohikeriaz egiten ez duenean; baita enpresen eta lankideen mesedetan hobekuntza-maila gorena aurkitzen saiatu izana gertakari jakinekin erakusten duenean ere, nahiz eta horretarako bere ongizatea eta interesa ere alde batera utzi behar izan.

«Leialtasunerako joera» dagoela esan dezakegu, borondatezko eszedentziarik hartu gabe, etenaldirik gabe, segidako 25 urtetan enpresetan lanean aritu izana frogatzen denean, betiere langilearen espedientearen hutsegite larriak edo oso larriak egin dituelako ohar negatiborik ez badago.

Lanbidean aurrera egiteko gogoia dutela esan daiteke, lanean hobetzeko edo goragoko kategoriara igotzeko, prestakuntza teknikoa eta praktikoa hobetzeko ahalegina egiten duten langileen kasuan, beren lana automatikoki egin gabe.

63. artikulua

Goian adierazitako ekintzak saritzeko sariak honako hauek izan daitezke:

- Diru-sariak, gutxienez hilabeteko soldataren adinakoak.

D) Protección de las extremidades superiores

La protección de las manos, antebrazos y brazos, se hará por medio de guantes, mangas y manguitos, seleccionados para prevención de riesgos existentes y para evitar la dificultad de movimientos al trabajador. Como complemento, si procede, se utilizarán cremas protectoras.

E) Protección del aparato respiratorio

1. Los equipos protectores del aparato respiratorio cumplirán las siguientes características:

- Serán del tipo apropiado al riesgo.
- Ajustarán completamente al contorno facial, para evitar filtraciones.
- Determinarán las mínimas molestias al trabajador.
- Se vigilarán su conservación y funcionamiento con la necesaria frecuencia y, en todo caso, una vez al mes.
- Se limpiarán y desinfectarán después de su empleo.
- Se almacenarán en comportamientos amplios y secos, con temperatura adecuada.

PREMIOS FALTAS Y SANCIONES**SECCIÓN 1.º****PREMIOS****Artículo 62**

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole al propio tiempo para el cumplimiento de sus obligaciones, las Empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen en las circunstancias que se señalan, procurando que ningún acto que lo merezca quede sin premio.

Se considerarán motivos dignos de premio los siguientes:

- Actos heroicos.
- Actos meritorios.
- Espíritu de servicio.
- Espíritu de fidelidad.
- Afán de superación profesional.

Serán actos heroicos los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal, para evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerarán actos meritorios los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal del trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o a vencer una anomalía en bien del servicio, a defender bienes o intereses de los clientes de las Empresas o de éstas mismas.

Se estimará espíritu de servicio cuando el trabajador realice su trabajo no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestando en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección, en favor de las Empresas y de sus compañeros de trabajo, subordinando a ellos su comodidad, e incluso su interés particular.

Existe «espíritu de fidelidad» cuando ésta se acredita por los servicios continuados a las Empresas por un período de veinticinco años sin interrupción alguna por excedencia voluntaria, siempre que además no conste en el expediente del trabajador que así destaque notas desfavorables por la comisión de faltas graves o muy graves.

Se entiende por afán de superación profesional la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categoría superior.

Artículo 63

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en:

- Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.

- b) Urteko opor ordainduak luzatzea.
- c) Idatzizko zoriontzek; jendaurrean jakitera emango dira.
- d) Dagokien erakundeei sariak emateko proposamenak egi-tea, adibidez, produktore eredugarri izendatzea, laneko dominak eta bestelako bereizgarriak ematea.
- e) Espedienteko ohar negatiboak kentzea.

Sari horiek, zoriontzek izan ezik, Enpresen Zuzendaritzak eman-gio ditu; lankideek edo buruak proposatutako kontrako espedien-teen kasuan, Enpresako Epaimahaiak, edo ez badago, Artekari sin-dikalak.

2. ATALA

HUTSEGITEAK ETA ZEHAPENAK

64. artikulua

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantzia, ondorio eta asmoaren arabera. Hurrengo hiru artikuluetan aipatzen diren zerrendak adierazgarriak dira soilik.

65. artikulua

Hutsegite arintzat honako hauek joko dira:

1. Bost eta hogeita hamar minutu arteko atzerapenarekin etor-zea lanera; hilabetearen egindako lehenengo hiru atzerapenak arin-tzat hartuko dira.
2. Dagokion garaian baja ez aurkeztea, justifikatutako arra-zoi batengatik lanera ez etortzean, baja aurkeztea ezinezkoa izan dela justifikatzen den egoeretan izan ezik.
3. Lana uztea funtsezko arrazoirik gabe, denbora laburrera-ko izan bada ere. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaie enpresei edo arrazoi horrek istripua eragiten badie lankideei, hut-segite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasuen ara-bera.
4. Arduragabekeria txikiak materiala zaintzean eta materia-lak izan ditzakeen akatsak ez jakinaraztea.
5. Norberaren txukuntasunik eta garbitasunik eza.
6. Erabiltzaileak behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez hartzea.
7. Enpresei bizileku edo egoitza aldaketan berri ez ematea.
8. Enpresaren egoitzan lanekoak ez diren gaiez eztabaidan aritzea. Eztabaida horiek zalaparta handia eragiten badute, hut-segite larritzat edo oso larritzat har daitezke.
9. Arrazoitu gabe, hilean behin lanera joan gabe geratzea.
10. Noizean behin mozkortuta egotea.

66. artikulua

Hutsegite larritzat honako hauek joko dira:

1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera garaiz ez etortzea, justifikatu gabe.
2. Hogeita hamar eguneko epean, bi egunetan lanera ez etor-tzea, justifikatutako arrazoirik izan gabe.
3. Gizarte Segurantzian edo Aurreikuspen Erakundeetan era-gin dezakeen aldaketarik egon bada familian, aldaketa horien berri garaiz ez ematea. Datu horiek maleziaz gorde badira, hutsegite oso larritzat joko da.
4. Lanorduetan jokoan edo denbora-pasan aritzea.
5. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea.
6. Lanean, nagusien esana ez betetzea. Diziplina nabarmen hausten badu eta ondorioz enpresari kalterik sortzen badio, hut-segite oso larritzat jo ahal izango da.
7. Beste langile bat dagoen itxura egitea, haren ordeztuz, erantzunez edo sinatuz.

- b) Aumento de las vacaciones anuales retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuestas a los Organismos competentes para la con-cesión de recompensas, tales como nombramientos de productor ejemplar, medallas de trabajo y otros distintivos.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

La concesión de los premios antes designados, excepción hecha de las felicitaciones, se hará por la Dirección de las Empre-sas, en expediente contradictorio, instruido a propuesta de los Jefes o compañeros de trabajo, a través del Jurado de Empresa o, en su defecto, por los Enlaces sindicales.

SECCIÓN 2.º

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 64

Toda la falta cometida por un trabajador se clasificará, aten-diendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, gra-ve o muy grave. La enumeración a que se refieren los tres artícu-los siguientes es meramente enunciativa.

Artículo 65

Se considerarán leves las faltas siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retra-so superior a cinco minutos e inferior a treinta, en el horario de entra-da; las tres primeras faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuan-do se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se prue-be la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se origi-nase perjuicio de alguna consideración a las Empresas o fuese cau-sa de accidentes a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material y la falta de aviso sobre los defectos del mismo.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
7. No comunicar a las Empresas los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa. Si tales discusiones produ-jeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas gra-ves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. La embriaguez ocasional.

Artículo 66

Se considerarán faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asis-tencia al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un perí-odo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios expe-riimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia que sea propia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empre-sa podrá ser considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando, contes-tando o firmando por él.

8. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin zerbitzuari kalte egiten bazaio.

9. Lanean zuhurtziarik gabe aritzea. Beretzat edo bere lankideentzat istripu-arriskua eragiten badu, edo matxuraren arriskua instalazioetarako, hutsegite hori oso larritzat hartu ahal izango da.

10. Baimenik gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

11. Lanorduetatik kanpo, enpresako uniforme jantzita, mozkorturik egotea.

12. Aurreko artikuluko 3 eta 8. ataletan aurreikusitako arazoiek eragiten dituztenak.

13. Hiruhileko batean hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (garaiz ez etortzearena salbu), hutsegia desberdinekoa izan arren eta idatzizko ohartarazpena tartean dela.

67. artikulua

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

1. Lanera justifikatu gabe hamar bider baino gehiagotan ez bertaratzeta, sei hilabeteko epean, edo hogeitaz urtebetean.

2. Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasun ezaz jokatzeta edo konfiantzaz aprobeztatzea eta enpresari, lankideei edo edozein pertsonari lapurtzea, indarkeriaz nahiz gabe, enpresaren egoitzan edota edozein lekutan, lanordutan bada.

3. Enpresako lehengaiak, lan-tresnak, lanabesak, makinak, aparailuak, instalazioak, eraikinak, tresnak eta agiriak galtzea, puskatzea, txikitzea edo hondatzea.

4. Enpresatik kanpo egindako lapurreta, ebasketa edo dirua oker erabiltzeagatik kondena edo enpresak langilearekin duen konfiantza bertan behera uzteko arrazoi izan daitezkeen beste egintza batzuegatiko kondena, eta Justizia epaitegien sei urtetik gorako kondena guztiak.

5. Behin eta berriro eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, bere lankideak garbitasun falta horren kexu badira.

6. Maiz mozkortuta egotea.

7. Posta zabaltzea edo enpresarentzat baino ez diren agiriak agerraraztea, edo isilean gorde beharreko datuak kanpotarrei erakustea.

8. Nagusiak edo horien senideak, lankideak eta menpekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, horiekiko agintekieriaz jokatzeta edo errespeturik edo begirunerik ez agertzea.

9. Biraoak ohiko gauza izatea.

10. Utzikieriatik edo zuhurtziarik ezarengatik istripu larriak sorraraztea.

11. Erantzukizuneko lanpostuetan lana uztea.

12. Laneko errendimendua nahita eta era jarraituan murriztea.

13. Lankideekin sarritan liskarrean eta eztabaidan aritzea.

14. Aurreko artikuluko 3, 6, 8 eta 9. ataletan aurreikusitakoek eragindakoak.

15. Berriz hutsegite larri bat egitea, nahiz eta desberdina izan, lehenengoa egin eta hurrengo sei hilabeteen barruan.

68. artikulua

Enpresei dagokie zehapenak ezartzea, Lan Kontratuen Legean, Lan Prozedurako Legean eta Ordenantza honetan erabakitakoaren arabera.

Interesdunari idatziz emango zaio zehapen orenen berri (ahozko ohartarazpena izan ezik); hark jaso izanaren agiria bidali edo jakinarazpenaren jakitun dela sinatu behar du, eta horrela jasoko da haren espedientean.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.

11. La embriaguez, fuera de acto de servicio vistiendo el uniforme de la Empresa.

12. Los derivados de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad, aunque la falta sea de distinta naturaleza), dentro de un trimestre, habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 67

Se considerarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

4. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los Jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

9. La blasfemia habitual.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

13. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. Las derivadas de lo previsto en las causas 3, 6, 8 y 9 del artículo anterior.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 68

Corresponde a las Empresas la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Procedimiento Laboral y en esta Ordenanza.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constandingo así en su expediente.

69. artikulua

Kasuan kasurako ezarri ahal izango diren zehapen handienak, hau da, egindako hutsegitearen arabera emango direnak, honakoak dira:

- a) Hutsegite arinengatik: Ahozko ohartarazpena, ohartarazpen idatzia, eta bi egun arteko enplegua eta soldata etetea.
- b) Hutsegite larriengatik: Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, hiru egunetik hamabost egunera bitarte.
- c) Hutsegite oso larriengatik: Enplegua eta soldata etetea, hamasei eta hirurogei egun artean; gehienez bi urtean mailaz igotzeko gaitasunik gabe uztea; beste herri batera nahitaez lekualdatzea; kaleratzea.

Egindako hutsegitea falta edo delitua izan daitekeenean, lanalorrean jarritako zehapena bete izanak ez du esan nahi dagokion auzitegian erruduntasun-testigantzarik emango ez denik.

70. artikulua

Enpresek zehatzeko duten gaitasunak hamabost egunetan preskribatuko du hutsegite arinentzat; hogeita hamar egunetan, hutsegite larrientzat; eta hirurogei egunetan, oso larrientzat, betiere Enpresen Zuzendaritzak hutsegitearen berri izan zuen edo izan zezakeen egunetik kontatzen hasita.

71. artikulua

Enpresek egindako hutsegiteak (Ordenantza honetakoak) zeha ditzake laneko agintaritzak, Araudi organikoak ezartzen duen ekonomia-mugaraino; Enpresek hutsegitea berriro egiten badute, eta Zuzendaritzak gizartearen aurkako jarrera baldin badu, Laneko Zuzendaritza Orokorrak, dagokion zehapen ekonomikoa jartzeaz gain, Lan Ministerioari proposa diezaioke (ofizios edo dagokion Lurralde Ordezkaritzak proposatuta) Enpresaren jarreraren erantzule den enpresaburua, gerentea edo zuzendaria kargutik kentzeko; eta mota horretako karguak edo antzekoak betetzeko gaitasungabetzeko ere eska diezaioke Gobernuari, Lan Ministerioak proposatuta.

HAMARGARREN KAPITULUA
LAGUNTZA-ERREGIMENA

72. artikulua

Langileen Ordezkarien edo Enpresa Batzordeko kideen zuzeneko parte hartzea duten laguntza-ekintzek erakundeak edo dagozkion zerbitzuak sortzen, garatzen eta kudeatzen lagunduko dute.

Enpresek, euren kabuz edo beste erakundeekin elkarlanean, langileak gizarteratzeko eta enpresaren barruan pertsonen arteko harremanak hobetzeko helburua duten gizarte-zerbitzuak gordetako eta garatuko dituzte, lege xedapenei jarraiki.

HAMAIKAGARREN KAPITULUA
BARNE ARAUDIA

73. artikulua

Barne Araudiaren bitartez, enpresek ordenantza honetako arauak euren ezaugarri berezietara egokituko dituzte, emaitza onenak eta pertsonen arteko harreman onak lortzeko helburuak batera bete zezarren.

Barne Araudiaren edukia eta onarpenerako prozedura 1942ko urriaren 16ko Laneko Arautegien Legean, 1961eko urtarrilaren 12ko Dekretuan eta urte bereko otsailaren 6ko Aginduan erabakitakoa izango da. Barne Araudiari erantsirik, enpresaren plantilla eta langileekin itundutako kontratu-eredua joango dira. Langile bakoitzak izan behar du araudiaren ale bat; baldintza hau betetzen ez bada, araudian bai, baina ordenantza honetan barne hartu gabeko hutsegitearen bat egiten badute langileek, enpresek ezin izango dituzte zigortu.

Artículo 69

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; inhabilitación por un período no superior a dos años para el ascenso; traslado forzoso a otra localidad; despido.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales competentes, cuando el hecho cometido pueda ser constitutivo de falta o delito.

Artículo 70

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá, para las faltas leves, a los quince días; para las faltas graves, a los treinta días, y para las muy graves, a los sesenta días, contados estos plazos desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de aquellas.

Artículo 71

La autoridad laboral podrá sancionar, hasta el límite económico que autorice el Reglamento orgánico que regula su función, las infracciones de esta Ordenanza cometidas por las Empresas, en caso de reincidencia y cuando la Dirección de ésta muestre una conducta antisocial, la Dirección General de Trabajo, de oficio o a propuesta de la Delegación Provincial correspondiente podrá, además de imponer la sanción económica que corresponda, proponer al Ministerio de Trabajo el cese del Empresario, Gerente o Director responsable de la conducta de la Empresa; y al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes.

CAPÍTULO DÉCIMO
RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 72

La acción asistencial, con participación directa del Delegado de Personal, o miembros del Comité de Empresa, orientará en la creación, desarrollo y gestión de las Instituciones o servicio correspondientes.

Las Empresas, por sí o en colaboración con otras entidades, mantendrán y desarrollarán, de acuerdo con las disposiciones legales, los servicios de tipo social tendentes a conseguir una mayor y más lograda integración del personal, así como la mejora de las relaciones humanas dentro de la Empresa.

CAPÍTULO UNDÉCIMO
REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR

Artículo 73

Mediante el Reglamento de Régimen Interior las Empresas adecuarán las normas contenidas en la presente Ordenanza a sus peculiares características, a fin de obtener conjuntamente los máximos resultados y las mejores relaciones humanas.

El contenido y procedimiento para la aprobación del Reglamento de Régimen Interior, será el establecido en la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, Decreto de 12 de enero de 1961, y Orden de 6 de febrero del mismo año. Como anexo al Reglamento de Régimen Interior figurará la plantilla de la Empresa y el modelo de contrato suscrito con el personal. Un ejemplar del Reglamento deberá ser facilitado a cada trabajador, no pudiendo imponerse sanciones a éstos por faltas comprendidas en el mismo y no en la presente Ordenanza, de no haberse cumplido este deber empresarial.

74. artikulua

Berrogeita hamar langile finko baino gehiago dituzten enpresa guztiak Barne Araudi bat idaztera eta laneko agintaritzaren onepena jasotzera beharturik daude. Ordenantza hau indarrean sartzetik denetik sei hilabeteko epea dute horretarako. Barne Araudia onartuta badute, ordenantza honen edukira egokitu egin beharko dute, eta epe horretan laneko agintaritzari aurkeztu.

HAMABIGARREN KAPITULUA

75. artikulua

Ordenantza honetan barne hartutako oinarritzako soldatetan eta osagarrietan, ordenantza indarrean sartu aurretik, lan-ordenantza honek berak zehaztutako ohiko lanaldiari zegozkion ordainsariak, osorik eta urteko zenbaketan, irentsi egingo dira. Hortaz, ordenantza hau aplikatzearen ondorioz, ekonomia-gorabeherak langileen aldekoak baizik ez daitezke izan, data hori baino lehen jasotakoak, osorik eta urteko zenbaketan, ordenantza honen arabera jaso behar luketena baino gutxiago denean.

76. artikulua

Ordenantza honetakoak gutxienez baldintzak izaki, aurretik izan zitezkeen baldintza onuragarri eutsi egingo zaie, osorik eta urteko zenbaketan aztertu ondoren.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, honakoak bereiz errespetatuko dira: Lanaldi trinkoa, ezarrita badago; iraupen luze-agoko oporrak, lanbide-talde bakoitzeko edo banaka; Gizarte Segurantzako hobekuntzak, hitzarmen kolektiboan ezarritakoak; Barne Araudia edo ohitura, eta erabileraren eta ohituren zioz aparteko orduei dagokienez aurretik ezarrita dauden balioak.

I. ERANSKINA

LANBIDE KATEGORIEN DEFINIZIOA**I. ZUZENDARITZAKO LANGILEAK ETA TEKNIKARI TITULUDUNAK**1. azpitaldea. *Zuzendaritzako langileak*

a) Zuzendaria: Titulu akademikoa edo prestakuntza teoriko-praktiko handia izanik, Enpresaren Zuzendaritza eta erantzukizuna bere gain hartzen duena, eta laneko fase guztiak programatzen, planifikatzen eta kontrolatzen dituena.

b) Salmenta Zuzendaria: Titulu akademikoa edo prestakuntza teoriko-praktiko handia izanik, merkataritza-alorreko eginkizunen zuzendaritza eta erantzukizuna bere gain hartzen duena, eta enpresaren merkataritza-politika planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen duena.

c) Administrazio Zuzendaria: Titulu akademikoa edo prestakuntza teoriko-praktiko handia izanik, administrazio-alorreko eginkizunen zuzendaritza eta erantzukizuna bere gain hartzen duena, eta enpresaren administrazioa planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen duena.

d) Langileburua: Enpresako Zuzendaritzaren esanetara egonik, langileak hartzeko, hautatzeko eta administratzeko ardurak eta erantzukizuna duena, eta enpresak zehaztutako langile-politika planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen duena.

e) Erosketa Burua: Enpresako Zuzendaritzaren aginduetara egonik eta titulu akademikoa edo ezagutza eta gaitasun handia izanik, enpresako materiala eta hornidura erostearen erantzule dena.

f) Zerbitziburua: Enpresako Zuzendaritzaren aginduetara egonik, eta titulu akademikoa edo ezagutza handia izanik, enpresa planifikatzen, programatzen eta kontrolatzen, bideratzen, zuzentzen eta batzen duena, eta enpresako produktzio eremu eta ekipoen martxa onaren eta funtzionamenduaren erantzule dena.

Artículo 74

Todas las Empresas que ocupen más de cincuenta trabajadores fijos están obligadas, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ordenanza, a redactar y someter a la aprobación de la autoridad laboral un Reglamento de Régimen Interior. Las que tuvieran ya aprobado su Reglamento Interior deberán adaptarlo al contenido de la presente Ordenanza, sometiéndolo a la autoridad laboral en el indicado plazo.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Artículo 75

En los salarios base y en sus complementos contenidos en la presente Ordenanza se absorben todas las percepciones salariales que viniesen rigiendo con anterioridad a su entrada en vigor, estimadas en conjunto y en cómputo anual, referidas a la jornada normal de trabajo que esta misma Ordenanza Laboral señala. Por consiguiente, su aplicación sólo da derecho a diferencias económicas a favor de los trabajadores cuando lo percibido con anterioridad a la aludida fecha fuese inferior en conjunto y cómputo anual a lo que les correspondería percibir según esta Ordenanza.

Artículo 76

Por ser condiciones mínimas las establecidas en esta Ordenanza, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Con independencia de lo establecido en el párrafo anterior, se respetarán, aisladamente, la jornada intensiva cuando viniere establecida; las vacaciones de mayor duración, ya por grupos profesionales o individualmente; las mejoras de Seguridad Social, establecidas por Convenio Colectivo. Reglamento de Régimen Interior o costumbre, y los valores preestablecidos por uso y costumbre en cuanto a las horas extraordinarias.

ANEXO I

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**I. PERSONAL DIRECTIVO Y TÉCNICO TITULADO**Subgrupo 1. *Personal directivo*

a) Director: Es el que con el título académico o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de la Empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial: Es el que, con el título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la Empresa.

c) Director Administrativo: Es el que, con título o amplia preparación teórico-práctica, asume la Dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.

d) Jefe de Personal: Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, tiene a su cargo y responsabilidad el reclutamiento, selección y administración del personal, y la planificación, programación y control de la política de personal de la Empresa fijada por aquélla.

e) Jefe de Compras: Es el que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o amplios conocimientos y capacidad, es responsable de las compras de material y aprovisionamiento de la Empresa.

f) Jefe de Servicios: Es aquel que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título académico o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la Empresa.

2. azpitaldea. Teknikari tituludunak

a) Goi-mailako tituludunak: Doktore edo Lizentziatu tituluak emandako ezagutza laneko planak ikertzeko, aztertze, arakatzeko eta prestatzeko aplikatzen dituztenak, eta euren lanbidearen berarriazko jarduerak egiten edo aholkatzen dituztenak.

b) Erdi-mailako tituludunak: Aurreko kasuan bezalaxe, euren zerbitzuak eskaintzen dituztenak, baina peritu, gizarte-graduatu edo antzeko tituluarekin.

c) Laborala o profesionala: Aurreko bietan bezalaxe, euren zerbitzuak eskaintzen dituztenak, baina dagokion agintaritzak horretarako propio emandako tituluarekin.

II. ADMINISTRAZIOKO LANGILEAK

a) 1. mailako administrazio burua: Enpresako bulegoaren erantzule zuzena den langilea, boterea izan ala ez. Administrazio-atalak unitate batean bildu eta bere menpe izango ditu.

b) 2. mailako Administrazio burua: Botere mugatua izan ala ez, sekzio edo departamentu baten ardura duena, emandako lanari buruzko iradokizunak egin eta batasuna ematen duena, eta lan horren erantzule dena nagusien aurrean; bere menpekoen artean banatzen du lana.

c) Kutxazaina: Bere erantzukizunpean enpresaren kobrantza eta ordainketa nagusiak egiten dituen, menpean langileak izan ala ez.

d) Lehen mailako Administrari Ofiziala: Hogei urtetik gorakoa izanik, nagusi baten esanetara dagoen eta kalkulua, azterketa, presakuntza eta baldintza egokiak eskatzen dituen lan jakin bat bere gain duen langilea.

e) Bigarren mailako Administrari Ofiziala: Ekimen eta erantzukizun mugatua izanik, eta nagusi baten menpe egonik, administrazio-teknikaren ezagutza orokorra eskatzen duten bigarren mailako lan osagarriak egiten dituen langilea.

f) Laguntzailea: Hemezortzi urtetik gorakoa izanik, administrazio-alorreko oinarriko lanak eta oro har, bulegoetako berarriazko lan mekanikoak egiten dituen langilea.

g) Telefonista: Lan bakarra telefono-zentralita zaintzea eta artatzea duen langilea.

h) Langile-gaia: 16 eta 18 urte bitartekoa izanik, behar beste lanbide prestakuntza eskuratzeko burokrazia edo kontabilitate lanetan hasten den langilea.

i) Kobratzailea: Kutxaren menpeko izanik, eskuordetze bidez kobrantzak eta ordainketak egiten dituen langilea.

III. ERDI-MAILAKO KARGUDUN LANGILEAK

a) Arduradun nagusia: Langile taldekoa izan ala ez, enpresaren aurrean erantzule izanik, zuzendaritzako, gerentziako edo nagusien aginduetara egonik, bere baldintzengatik (publikoak edo lanarekin loturikoak) eremuko ikuskatzaileen lana koordinatzen duena eta hauei aginduak helarazten dizkiena; horretaz gain, produktibitatearen errendimenduen, langileen kontrolaren eta gainerako gertakarien berri ematen dio enpresari.

b) Eremuko Ikuskatzaile edo Arduraduna: Arduradun nagusiaren esanetara egonik, bere egitekoa lantokiak ikuskatzea da, lantoki horiek zaintzea eta ikuskatzea bi arduradun edo gehiagoren esku dagoenean; eremuko ikuskatzaileak lantokietako arduradunen informazioa jasoko du, arduradun nagusiari helarazteko.

c) Sektoreko Ikuskatzaile edo Arduraduna: Taldeko edo eraikineko bi arduradunen edo gehiagoren ardura duena; bere eginkizun zehatzak honako hauek dira:

1. Bere esanetara dauden langileak antolatzea, errendimenduak behar bezalakoak izan daitezen, garbiketa eraginkorra izan dadin, eta langileak nekatu gabe.

2. Atzemandako irregulartasunei eta laneko errendimendu onari buruzko txostenak egitea, arduradun nagusiari igortzeko.

Subgrupo 2. Personal técnico titulado

a) Titulado de Grado Superior: Son aquellos que, aplicando sus conocimientos a investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesoran o ejecutan las actividades propias de su profesión, autorizado por título de Doctor o Licenciado.

b) Titulado de Grado Medio: Son aquellos que, prestan servicios al igual que en el caso anterior, y autorizados por un título de peritaje, graduado social o análogo.

c) Laboral o Profesional: Son quienes prestan servicio, al igual que los dos anteriores, autorizados por el oportuno título expedido para ello por la Autoridad competente.

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO

a) Jefe Administrativo de 1.^a: Empleado que provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la Oficina de la Empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) Jefe Administrativo de 2.^a: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de una Sección o departamento, sugiere y da unidad al trabajo que tienen encomendado y responden del mismo ante sus Jefes y distribuye el trabajo a sus subordinados.

c) Cajero: Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad, los cobros y pagos generales de la Empresa.

d) Oficial Administrativo de primera: Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial Administrativo de segunda: Empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringidas, subordinado a un Jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

g) Telefonista: Empleado que tiene por única y exclusiva misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica.

h) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los 16 y 18 años, que se inicia en los trabajos burocráticos o de contabilidad para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

i) Cobrador: Es el empleado que, dependiente de Caja, realiza todo género de cobros y pagos, por delegación.

III. PERSONAL DE MANDOS INTERMEDIOS

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

b) Supervisor o Encargado de Zona: Es el que, a las órdenes inmediatas del Encargado general, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo cuya vigilancia e inspección esté encomendada a dos o más Encargados, de quienes recogerá la información oportuna para su traslado al Encargado general.

c) Supervisor o Encargado de sector: Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:

1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que la limpieza sea efectiva y eficiente, evitando la fatiga de los productores.

2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al Encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.

3. Eguneroko parteetan, bai produktiokoetan, bai bere kargurako langileen errendimendukoetan, izandako gertakariak jasotzea, lehenbailehen zuzendu ahal izateko eta berriz gerta ez daitezen.

d) Taldeko edo eraikineko arduraduna.- Hamar langile edo gehiago kontrolpean dituena; bere eginkizun zehatzak honako hauek dira:

1. Bere esanetara dauden langileak antolatzea, errendimenduak normalak eta eraginkorrak izan daitezen, eta langileak behar baino gehiago nekatu gabe.

2. Lana banatzea edo nola banatu adieraztea, eta horretaz gain, garbiketako materiala eta tresnak ongi administratu eta behar bezala erabili behar ditu.

3. Eguneroko parteetan biltzea produktioa, bere kargurako langileen errendimendua eta zerbitzuaren kalitatea; eta parte horiek nagusiei igorri eta zerbitzuko langileen gertakarien edo beselakoen berri ematea.

4. Izaten diren irregulartasun eta gertakariak zuzentzea bere erantzukizuna da.

e) Lan Taldeko Arduraduna.- Bere lanbide-kategoriaren eginizun zehatzak betetzeaz gain, hiru eta bederatzita langile arteko talde baten erantzule dena. Enpresako Zuzendaritzak erabakiko du lanaldiko zenbat denbora emango duen taldeko edo eraikineko arduradunak dituen erantzukizun berdinekin, kontrolatzeko eta gainbegiratzeko eginkizunak betetzen; lanaldiaren gainerako denboran garbitzaile lanetan arituko da.

IV. MENDEKO LANGILEAK

a) Mandataria: Mendeko langile honen egitekoak hauexek dira: Bulegoan bertan edo kanpoan mandatuak egitea, dokumentuak kopiatzea, gutunak jaso eta ematea, eta jendeari bulegoan nondik nora ibili behar duen esatea.

b) Biltegizaina: Langileek egindako eskaerei erantzuteaz eta merkantzia-mota oro erregistratzeaz arduratzen den mendeko langilea.

c) Zerrenda Egilea: Enpresako langileen zerrenda irakurri eta lanera etorri ez diren langileak, laneko hutsegiteak, gertakariak, aparteko orduak, okupazioak eta lanpostuak idatzi behar dituen mendeko langilea; horiez guztiez gain, langileei nominak banatu eta sinatu ostean berriz jaso behar ditu, lanean hasteagatik edo lanari uzteagatik langileen altak eta bajak jakinarazi, eta enpresako langileen lan-orriak banatu eta jaso.

d) Zaindaria: Dagokien barrutian langileek uzten dituzten tresnak eta lanabesak zaintzeko eta txukun izateko arduradun langilea. Tresna eta lanabes horiek langileei emandakoak direla kontrolatu behar du.

e) Mandatugilea: Hamasei eta hemezortzi urte bitarteko mendeko langile honek mandatuak bete, banaketak egin eta oinarritzko bestelako eginkizunak betetzen ditu.

V. LANGILE SOILAK

a) Especialista: Hemezortzi urtetik gorakoa izanik, ezagutza tekniko eta teoriko-praktiko eta gaitasun egokiak dituen langilea; oro har, garbiketarako tresna eta makina industrialak (ez etxetresna elektrikoak) nola dabilizan eta nola erabiltzen diren jakin behar du eta kasuan kasu, tratamendu egokiak aplikatzen, material, ekipa, produktu, tresna edo makina horiek erabiltzeko behar besteko ekimenaz, errendimenduz, erantzukizunaz, gaitasunaz eta eragin-kortasunez. Lanean erabiltzen dituen makinak, tresnak edo ibilgailuak behar bezala zaindu eta gorde behar ditu.

b) Peoi espezializatua: Hemezortzi urtetik gorako gizon edo emakume honek garbiketaren enpresaren berriazko eginkizun jakinak eta zehatzak egiten ditu, espezialista izateko behar diren eza-

3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan, dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas, y se eviten las reincidencias.

d) Encargado de grupo o edificio: Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:

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

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

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

4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.

e) Responsable de Equipo: Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores. Durante la parte de la jornada laboral que a tal efecto determine la Dirección de la Empresa, ejercerá funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el Encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizará las funciones de Limpiador.

IV. PERSONAL SUBALTERNO

a) Ordenanza: Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.

b) Almacenero: Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal, como asimismo, registrar toda clase de mercancías.

c) Listero: Es el trabajador que está encargado de pasar lista al personal afecto a la Empresa, anotando las ausencias, faltas de trabajo, incidencias, horas extraordinarias, ocupaciones, puestas de trabajo; repartir las nóminas del personal y retirar las mismas una vez firmadas por los interesados; notificará las bajas y altas de los trabajadores por accidentes de trabajo, las bajas y altas de los trabajadores por admisión o cesión en el trabajo, así como distribuir las hojas de trabajo al personal afecto a la Empresa, como la recogida de las mismas.

d) Vigilante: Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.

e) Botones: Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

V. PERSONAL OBRERO

a) Especialista: Es el trabajador mayor de dieciocho años, que con plenitud de conocimientos técnicos, teóricos - prácticos, y de facultades domina en su conjunto el manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales (no electrodomésticos) propios y adecuados para la limpieza en general y aplicar racionalmente y para cada caso los tratamientos adecuados, con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos, productos, útiles o máquinas, atendiendo en todo caso a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.

b) Peón especializado: Es aquel obrero, varón o hembra, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas y determinadas propias de las Empresas de limpieza, que sin haber alcanza-

gutzak eta gaitasunak izan gabe, baina praktika eta espezializazio jakin batekin, eta arriskutsuak izan daitezkeen lanetan arreta berezia jarriz.

c) Garbitzailea: Gizon edo emakume izanik, lokal, barruti eta tokietako zorua, sabaia, hormak, altzariak, etab., eta beirak, atak, leihoak barruko aldetik, edo erakusleihoak garbitzea, hautsa kentzea, erraztatzea eta leuntzea eskuz ohiko tresnekin, edo erabiltzeko errazak diren eta nahiz eta potentzia handiagokoak izan etxeko erabilerakotzat jotzen diren elementu elektromekanikoekin; lan horiek egiteko arreta jartzea eta agindutakoa bete nahi izatea baino ez da behar, esfortzu fisikoaz gain.

d) Gidari-garbitzailea: Erabiltzen duen ibilgailua erabiltzeko behar den gidabaimena izanik, garbitzaileen lanak eta gidarien lanak berdin-berdin egiten dituen langilea, enpresak jarririk ibilgailuarekin lantoki ezberdinetara azkarrago heltzeko edo enpresak agintzen dion beste edozein lanetarako, hala nola, banaketak egiteko, langileak edo materialak garraiatzeko, edo garraio-lanetarako, oro har.

VI. HAINBAT LANBIDETAKO LANGILEAK

a) Ofiziala: Lanbide jakin bat ikasirik, lanbide horri dagozkion eginkizun guztiak edo batzuk bere kabuz, behar besteko errendimenduarekin eta erantzukizunarekin egiten dituen langilea.

b) Laguntzailea: Hemezortzi urte baino gehiagoko langilea, ofiziozkoak ez diren lan jakinak eta zehatzak egiten dituen, ofizial baten menpe egonik; ofizialari laguntzen dio eta haren erantzukizunpean egongo da.

c) Peoia: Hemezortzi urte baino gehiago dituen langile honek esfortzua eta arreta soilik eskatzen duten lanak egiten ditu, praktikarik behar izan gabe.

d) Ikastuna: Ikastun-kontratu berezi baten bidez enpresarekin lotura duena; enpresaburua ikastunaren lanaz baliatzen da baina aldi berean lanbide klasiko deitutakoetako bat irakatsi behar dio praktikan, berak edo beste baten bidez.

KLAUSULA GEHIGARRIAK

Lehenengoa.—*Genero neutroa*

Hitzarmeneko testuan maskulinoa erabili da gizonezko eta emakumezko langileak biltzeko, baina horrek ez du esan nahi generoen arteko aldeen berri ez dugunik, horrela egin da idazketa konplexuegia ez izateko.

(III-481)

Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte sektoreko hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48002325011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte sektoreko hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48002325011981).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, patroien ordezkapenak eta sindikatuen ordezkapenak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29ko «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua —Enple-

do la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en trabajos que impliquen peligrosidad o riesgo.

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

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

VI. PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

a) Oficial: Es el operario que habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.

b) Ayudante: Es el operario, mayor de dieciocho años, que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste y bajo su responsabilidad.

c) Peón: Es el operario, mayor de dieciocho años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operatoria alguna.

d) Aprendiz: Es aquel que está ligado con la Empresa por un contrato especial de aprendizaje, por cuya virtud el empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle prácticamente, por sí o por otro, alguno de los llamados oficios clásicos.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera.—*Género neutro*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como género para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

(III-481)

Convenio Colectivo del Sector Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte (código de convenio número 48002325011981).

Resolución de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo del Sector Transporte por Carretera, Grupos de Tracción Mecánica y Agencias de Transporte (código de convenio número 48002325011981).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la representación patronal y la representación sindical.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del