Gipuzkoako Aldizkari Ofiziala — Boletín Oficial de Gipuzkoa

2022ko martxoaren 4a, ostirala — 43 — Viernes, a 4 de marzo de 2022

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA — 4 — ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako ordezkariarena, Gipuzkoako Bide-Garbiketa Publikoa eta Hiri-Hondakin Solidoen Bilketaren Hitzarmen Kolektiboaren ondoriozko akordioaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002275012004 kodea).

AURREKARIAK

Bakarra. 2022ko otsailaren 15ean, aipatutako hitzarmen horren ondoriozko akordioa aurkeztu zen, egun berean ASELIPek sinatua, enpresaburuen ordezkapenean, eta ELA eta CCOO sindikatuek, langileen ordezkapenean.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailu buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuaren 2.1.h) artikuluan adierazitakoaren arabera, gatazka kolektiboen ondorio diren adiskete akordioak erregistroan inskribatuko dira.

Hirugarrena. Inskribapen eskaera eta erantsitako dokumentazioa aztertu ondoren, eskatutako baldintzak betetzen dituela egiaztatu dugu, hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuko 9. artikuluaren arabera.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2022ko otsailaren 17a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (1063)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo derivado del Convenio Colectivo de Limpieza Pública Viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos de Gipuzkoa (código 20002275012004).

ANTECEDENTES

Único. El día 15 de febrero de 2022, se ha presentado acuerdo derivado de convenio citado, suscrito en la misma fecha por ASELIP, en representación de los empresarios y por ELA y CCOO, en representación de los trabajadores.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. Conforme al art. 2.1.h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, serán objeto de inscripción en el referido registro, los acuerdos de que deriven de lo establecido en un convenio colectivo.

Tercero. De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, se ha procedido a analizar la solicitud de inscripción y la documentación anexa y la misma reúne los requisitos exigidos.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 17 de febrero de 2022.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (1063)

EK\CV GAO-I-2022-01063

ASELIPeko ordezkariek eta ELA eta CCOO sindikatuek, eraginkortasun orokorreko akordio bat hartzeko gehiengo nahikoa dutenek, honako hau egin dute:

Akordioa, 2020-2022 urteetarako Gipuzkoako bidegarbiketa publikoaren eta hiri-hondakin solidoen bilketaren Hitzarmen Kolektiboaren 14.2 c) artikuluan jasotzen den lanaldia banatzeko modalitate berria aplikatzeko baldintzei eta kasuei buruzkoa.

Akordio honi heldu nahi dioten kontratek honako atal hauetan ezarritako baldintzak bete beharko dituzte:

1. Astelehenetik ostiralera lanaldi osoa edo 5 eguneko beste banaketa bat duen egungo plantilla finkatzea (14.2 artikuluko a eta b apartatuak); banaketa hori duten lanpostuak ezarri behar dira eta aktan jaso.

2. Astelehenetik ostiralera bitartean plantillan sortzen diren lanpostu hutsak betetzeko sistema bat ezartzea. Halaber, 14. artikuluaren 4. apartatua ere hartu behar da kontuan. Langileen legezko ordezkariek kasu hori txertatu beharko dute egungo eta etorkizuneko akordioetan.

3. Partzialtasun handia duen plantillari akordioa automatikoki aplikatzeari dagokionez, honako hauek hartu beharko lirateke kontuan:

i. Lanaldiaren gehikuntza borondatezkoa da.

ii. Kontratuaren arabera, langileari bakarrik eragin diezaioke (lanaldia 5 egunera igoko zaio, modu finko eta egonkorrean); bestela, txandakako ordezkoen aukera sortuko da eta, kasu horretan, baliteke gutxieneko langile kopuru bat behar izatea hori gauzatu ahal izateko. Negoziazioa hasi aurretik, enpresak proposamena aztertu ahal izateko behar den informazioa eman beharko du, hala nola oporren egutegiak, kontrataren behin-behineko kontratuak eta/edo kontratu partzialak. Eskatutako dokumentazioa entregatzeari uko eginez gero, Batzorde Paritarioak ebatziko du.

4. Lanpostu berriak. Sor daitezkeen lanpostu berrien lanaldiaren banaketa lanpostuak sortzeko arrazoiak zehaztuko du, hitzarmen honen eremuan sartzen diren zerbitzu moten heterogeneotasuna kontuan hartuta. Gaur egungo lehentasuna izan beharko litzateke lanaldi osoko ahalik eta lanpostu gehien sortzea, astelehenetik ostiralera bitarteko lanaldiaren banaketa nagusituz. Hori ezinezkoa denean, behar bezala justifikatu beharko da.

5. Guztira 5 eguneko lan-txandak ezartzean, bi atsedenegunak elkarren segidakoak izatea lehenetsiko da, gutxienez urteko % 75ean. Hori ezinezkoa bada, dela ordutegiengatik, dela txandakako lanean parte hartzen duten ordezko langileen kopuruagatik, dela urteko oporren banaketagatik, gertaera justifikatu beharko da eta tartean dagoen plantillak onartu beharko du egiten diren negoziazioetan.

La representación de ASELIP y las organizaciones sindicales ELA y CCOO, que ostentan mayoría suficiente para la adopción de un acuerdo de eficacia general alcanzan el siguiente

Acuerdo sobre condiciones y supuestos en los que puede ser de aplicación la nueva modalidad de distribución de jornada prevista en el art. 14.2 c) del Convenio Colectivo de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos de Gipuzkoa para los años 2020-2022.

Las contratas que quieran acogerse a este acuerdo deberán cumplir las condiciones fijadas en los siguientes apartados:

1.º Consolidación de la plantilla actual que tiene una jornada de lunes a viernes a tiempo completo u otra distribución de 5 días (apartados a y b del artículo 14.2), estableciendo los puestos que tienen esa distribución y dejando constancia de los mismos en acta.

2.º Establecimiento de un sistema para cubrir las vacantes que se produzcan en la plantilla de lunes a viernes. Aquí hay que tener presente también el apartado 4 del artículo 14. Las RLT deberán incorporar este supuesto en los acuerdos actuales y futuros.

3.º En relación a la aplicación automática del acuerdo que se alcance a la plantilla que tenga una parcialidad alta habría que tener en cuenta:

i. Que el incremento de jornada es voluntario.

ii. Que dependiendo del contrato puede afectar sólo al trabajador (se le incrementa la jornada a 5 días de forma fija y estable), o por el contrario se «crea» un correturnos, en cuyo caso puede que se requiera un mínimo de trabajadores para poderlo hacer efectivo. La empresa deberá facilitar con carácter previo al inicio de la negociación la información necesaria para poder estudiar la propuesta tales como calendarios vacacionales, contratos eventuales y/o parciales de la contrata. En caso de que haya una negativa a entregar la documentación solicitada será la Comisión paritaria la que resolverá esta circunstancia.

4.º Nuevos puestos de trabajo. La distribución de la jornada de los nuevos puestos que puedan surgir vendrán marcadas por la causa que lo origine dada la heterogeneidad de los tipos de servicios incluidos en el ámbito de este Convenio. La prioridad actual debería ser crear cuantos más puestos de trabajo a tiempo completo se pueda prevaleciendo una distribución de la jornada de lunes a viernes. Cuando esto no sea posible se justificará debidamente.

5.º A la hora de establecer los turnos de trabajo de 5 días, se priorizará que los dos días de descanso sean consecutivos por lo menos en el 75 % del año. Si esto no fuera posible, bien por horarios, número de trabajadores que participen en el correturnos, distribución de vacaciones anuales, se deberá justificar y aceptar por la plantilla afectada en las negociaciones que se realicen.